

المملكة المغربية
ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵏⵜ ⵏ ⵏⴰⵔⴰⵎⴰⵔ
ROYAUME DU MAROC

المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي
ⵏⴰⵔⴰⵎⴰⵔ ⵏ ⵏⴰⵔⴰⵎⴰⵔ ⵏ ⵏⴰⵔⴰⵎⴰⵔ ⵏ ⵏⴰⵔⴰⵎⴰⵔ
Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique

الهيئة الوطنية لتقييم منظومة التربية والتكوين والبحث العلمي
INSTANCE NATIONALE D'ÉVALUATION DU SYSTÈME D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

L'INSERTION DES LAURÉATS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

ENQUÊTE NATIONALE 2018





L'INSERTION DES LAURÉATS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

ENQUÊTE NATIONALE 2018



ISBN : 978-9920-785-53-2

TABLE DES MATIÈRES

■ REMERCIEMENTS	2
■ INTRODUCTION	3
■ CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ENQUÊTE	5
1. Les expériences et enquêtes précédentes sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur	5
2. Enquête expérimentale réalisée au Maroc en 2012	5
3. Population cible, base de sondage et qualification des coordonnées	6
4. Stratification et méthode d'échantillonnage	7
5. Élaboration des questionnaires et développement de la plateforme numérique de saisie	7
6. Les traitements en aval : pondération, redressement et calage des données.....	8
■ CADRAGE THÉORIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE: VERS UNE DÉFINITION CONSENSUELLE	10
1. L'insertion sous le prisme des disciplines.....	10
2. Complexité de l'insertion professionnelle.....	11
■ CHAPITRE I. PROFIL DES LAURÉATS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	13
1. Caractéristiques sociodémographiques des lauréats enquêtés	13
1.1. Genre et âge	13
1.2. Situation matrimoniale des lauréats de l'enseignement supérieur.....	14
2. Caractéristiques des parents des lauréats : éducation et profession	14
3. Moyen principal d'hébergement et sources de revenu du diplômé.....	17
3.1. Sources de revenu pendant la préparation du diplôme	17
3.2. Moyen d'hébergement pendant la préparation du diplôme.....	19
■ CHAPITRE II. PARCOURS SCOLAIRE, MOTIVATIONS DU CHOIX DU DIPLÔME ET MOBILITÉ RÉGIONALE	22
1. Profil scolaire des lauréats	22
1.1. Passage par le préscolaire	22
1.2. Âge d'accès au primaire	25
1.3. Redoublement au cours du parcours scolaire	26
2. Baccalauréat et poursuite des études au cycle supérieur.....	27
2.1. Mention obtenue à l'examen du baccalauréat	27
2.2. Filière du baccalauréat.....	29
2.3. Durée de préparation du diplôme	30
3. Orientation et motivations du choix du diplôme	31
4. Mobilité régionale : région du baccalauréat et région du diplôme supérieur	33
■ CHAPITRE III. MODES D'ENSEIGNEMENT ET COMPÉTENCES DES DIPLÔMÉS	35
1. Modes d'enseignement : travaux pratiques et dirigés.....	35
2. Le stage : différenciation selon les diplômés et les formations	38
3. Compétences acquises et maîtrise des langues	42
4. Degré de satisfaction vis-à-vis de la formation	44
5. Lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat	44
5.1. L'évaluation des formations.....	44
5.2. La formation par alternance	45
■ CHAPITRE IV. SITUATION PROFESSIONNELLE DES LAURÉATS QUATRE ANS APRÈS L'OBTENTION DU DIPLÔME	47
1. Population active : taux différenciés par composante, diplôme et genre	47
2. Lauréats en situation d'emploi.....	48
2.1. L'emploi selon le genre et la composante	48
2.2. L'emploi selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur	50
3. Lauréats en situation de chômage	52
3.1. Le chômage selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur	52
3.2. Le chômage selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur	52

4. Lauréats en situation d'études	55
4.1. Les études selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur	55
4.2. Les études selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur	56
5. Lauréats en situation d'inactivité	57
5.1. L'inactivité selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur	57
5.2. L'inactivité selon le diplôme	58
5.3. Lauréats inactifs selon les raisons d'inactivité.....	59
■ CHAPITRE V. LA DYNAMIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ..	61
1. L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur : quatre années après la diplomation.....	61
2. Les quatre premières années de la vie active : une insertion progressive dans l'emploi	63
3. Les filières professionnelles universitaires	65
4. Les matrices de transition entre les différents états : formation-emploi-chômage-inactivité	66
■ CHAPITRE VI. LES TRAJECTOIRES D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE	69
1. L'analyse des séquences : reconstitution des trajectoires types	69
2. Les parcours d'insertion professionnelle : six trajectoires types.....	69
2.1. Trajectoires marquées par un accès certain et durable à l'emploi.....	71
2.2. Trajectoires marquées par le chômage persistant ou dominant.....	78
2.3. Parcours marqués par la poursuite des études.....	81
2.4. Trajectoires marquées par l'inactivité	84
■ CHAPITRE VII. LE RETOUR AUX ÉTUDES.....	89
1. Retour aux études après des études supérieures	89
2. Poursuites et reprises d'études : compléter la formation initiale ou améliorer l'insertion	90
3. Disparités selon le niveau de diplôme et le type de reprise d'études.....	92
4. Accès aux études : par choix ou sous contrainte.....	93
5. Reprise des études après des situations de chômage ou d'inactivité	94
■ CHAPITRE VIII. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES LAURÉATS	96
1. Débuts de carrière et caractéristiques du premier emploi	96
1.1. Accès au premier emploi : délai d'attente par composante.....	96
1.2. Inégalités d'accès à l'emploi selon le genre, le type d'accès et le diplôme.....	98
1.3. Durée du premier emploi.....	101
1.4. Conditions d'accès au premier emploi : moyens de recherche et raisons d'acceptation de l'emploi	101
1.5. Secteur d'activité, employeur et type de contrat du premier emploi	102
1.6. Premier emploi : salaires, avantages sociaux et formation en cours d'emploi	104
1.7. Couverture et avantages sociaux	108
1.8. Caractéristiques de l'emploi en mai 2018	108
2. Adéquation formation-emploi telle que perçue par les diplômés	114
3. Recherche d'emploi et accompagnement institutionnel	116
■ CHAPITRE IX. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES JEUNES: DU SYSTÈME ÉDUCATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL	119
1. Mobilité interrégionale des études et de l'emploi : mobilité de retour	120
2. Profils des lauréats et mobilité géographique	121
3. Mobilité géographique interrégionale des diplômés du supérieur	123
4. Qualité du premier emploi entre mobiles interrégionaux et sédentaires.....	125
■ CHAPITRE X. CHÔMAGE DES LAURÉATS : PROFILS ET CARACTÉRISTIQUES.....	128
1. Niveau et caractéristiques du chômage	128
2. Durée du chômage des lauréats chômeurs en fin de période (mai 2018)	134
2.1. Durée du dernier épisode de chômage	134
2.2. Durée cumulée de chômage.....	135
3. Profil des chômeurs diplômés	137
4. Moyens de recherche d'emploi utilisés par les chômeurs diplômés	138

■ CHAPITRE XI. LES DÉTERMINANTS CONTEXTUELS MAJEURS DE L'INSERTION	142
1. Le contexte du marché de l'emploi	142
1.1. Contexte démographique	142
1.2. Évolution de l'offre de travail.....	144
1.3. Évolution de la demande de travail	145
1.4. Segmentation du marché du travail marocain	146
1.5. Déséquilibre entre l'offre et la demande de travail	147
1.6. La prédominance du chômage de longue durée et de primo-insertion.....	148
2.L'accès non régulé de l'université et ses contraintes	149
2.1. Financement et coûts de fonctionnement selon le type d'accès	149
2.2. Taux d'encadrement	151
2.3. Insuffisance d'infrastructure à l'accès ouvert universitaire	152
3. Les caractéristiques des entreprises	153
■ CHAPITRE XII. LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE L'INSERTION	157
1. Les déterminants individuels de l'appartenance aux trajectoires types	157
1.1. Impacts des diplômes élevés et des diplômes professionnels.....	157
1.2. Les « caractéristiques individuelles et familiales » et la probabilité d'appartenir aux trajectoires	158
1.3. L'impact indubitable du travail en cours d'études et des stages sur l'appartenance aux trajectoires d'emploi rapide et durable.....	160
2. Déterminants individuels et intersectionnels de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur	162
2.1. Déterminants individuels de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur	162
2.2. Profils des diplômés : chance d'emploi ou risque de chômage/inactivité.....	164
■ CHAPITRE XIII. ENJEUX ET DÉFIS DE L'INSERTION DES DIPLÔMÉS	166
1. La capacité optimale du tissu économique à créer des emplois	166
2. La réorganisation de l'enseignement supérieur	167
3. La régulation par la qualité des formations.....	169
4. Les nouvelles exigences de l'emploi, des métiers et de la vie en société	169
5. L'enjeu du déclassement salarial des diplômés	170
5.1. La mesure du déclassement salarial	171
5.2. Déclassement et perte du capital humain.....	173
6. Le retour aux études : une stratégie de valorisation des diplômes contre le déclassement	173
7. L'enjeu de l'intégration sociale par l'emploi	174
8. L'enjeu des données et de l'opérationnalisation d'un système d'information intégré	175
9. Le défis de l'après pandémie.....	176
■ CONCLUSION GÉNÉRALE.....	178
■ ABRÉVIATIONS	182
■ GLOSSAIRE	183
■ BIBLIOGRAPHIE	186
■ ANNEXES	199
Annexe 1. Liste des enquêtes analysées	199
Annexe 2 : Résultats du modèle logit multinomial	202
Annexe 3 : Résultats de l'arbre de classification et de régression	203

Remerciements

Cette évaluation est le résultat d'un travail collaboratif précieux impulsé par de nombreuses personnes : présidents d'universités, responsables des établissements, experts, enseignants-chercheurs et diplômés de l'enseignement supérieur.

Nos vifs remerciements vont d'abord aux présidents des universités publiques et de l'université AL Akhawayn pour leur collaboration et leur soutien à ce projet d'envergure.

Nous remercions également les directeurs et enseignants chercheurs de l'EHTP, l'IAV, l'ISIC, l'INSEA, l'ESITH et l'INPT, les représentants du département de la formation professionnelle ainsi que les directeurs des établissements privés participant à ce projet, pour leur collaboration et contribution à sa réussite.

Notre gratitude et nos remerciements vont également aux enseignants chercheurs et aux équipes administratives de chaque université, des établissements privés et publics ne relevant pas des universités participant à l'enquête, et du Département de la formation professionnelle d'avoir mis à notre disposition les données nécessaires à la prise de contact avec les lauréats.

Notre reconnaissance et nos remerciements vont à l'endroit de Messieurs Aomar Ibourk et Driss El Yacoubi pour leur expertise et leur contribution à l'analyse des données qui ont indéniablement enrichi cette évaluation.

Notre reconnaissance et nos remerciements vont particulièrement à l'adresse de M. Saadallah Berhili pour sa précieuse contribution à cette évaluation et son dévouement en dépit de ses engagements professionnels.

Notre gratitude et nos remerciements les plus sincères s'adressent aussi et surtout à chacun des doyens, des directeurs et des enseignants chercheurs, participant à l'atelier de réflexion organisé le 6 février septembre 2018 à l'INE, qui ont exprimé leur adhésion au projet et ont généreusement partagé leurs remarques et suggestions sur le dispositif d'évaluation et de collecte des données proposé par l'INE.

Nos remerciements vont également aux diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014 qui ont participé aux entretiens et qui ont eu l'amabilité de collaborer avec les enquêteurs et enquêtrices.

Rahma Bourqia

Directrice de l'Instance Nationale d'Évaluation auprès du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique

Introduction

Considéré comme l'un des piliers du développement économique du pays, l'enseignement supérieur au Maroc assure la formation de plus d'un million de jeunes en vue de les former pour vivre en société et leur ouvrir la voie vers un marché de travail de plus en plus compétitif, aux perspectives pour le moins incertaines et caractérisé par une mondialisation où les pays avancés sont en compétition pour attirer les meilleures compétences.

La promulgation de la loi 01.00⁽¹⁾, en 2000, et la mise en place du système LMD en 2003, visaient l'introduction d'une réforme de l'architecture pédagogique et l'amélioration de la qualité des formations universitaires. Malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et les universités depuis plus de deux décennies, l'augmentation exponentielle de l'effectif des lauréats de l'enseignement supérieur, notamment depuis 2009 et qui devrait augmenter encore plus dans les années à venir, interroge le rendement interne, l'efficacité et l'efficience de l'enseignement supérieur. Le Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS) a consacré cinq rapports à l'évaluation de l'enseignement⁽²⁾ où transparaissent les dimensions qui nécessitent des réformes soutenues. La loi cadre 51-17 vient relancer la réforme par la restructuration de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique afin de lui assurer un rendement interne.

Par ailleurs, cette même loi cadre 51-17, attribuée au CSEFRS, dans son article 54, la mission de l'évaluation externe du système d'éducation et de formation au niveau de sa performance et de son rendement (article 53). Ceci impose une évaluation régulière pour apprécier l'efficacité interne des rendements. De plus, les préoccupations de l'efficacité interne sont souvent un corollaire du rendement externe, évalué à partir de l'insertion professionnelle des diplômés. La majeure partie de ces

lauréats tentent de s'insérer dans un marché du travail fortement rationné et donc avec le risque, pour une grande proportion d'entre eux, de s'ajouter à l'important stock actuel des demandeurs d'emploi. Il en résulte des tensions sociales accrues qui confrontent ces jeunes aux multiples défis de ce qu'il est convenu d'appeler « l'employabilité » : un phénomène au cœur des enjeux socioéconomiques de nombreux pays.

Il est actuellement confirmé que, dans un pays comme le Maroc, le taux de chômage croît avec le niveau de qualification. L'inadéquation du système d'éducation et de formation vis-à-vis des besoins des entreprises et du marché, en général, est souvent avancée comme raison principale expliquant le chômage des diplômés. Or, si cet argument remet en question l'efficacité externe du système d'éducation et de formation, il interroge également les liens avec l'économie et la capacité du marché de l'emploi à absorber les lauréats de l'enseignement supérieur.

La particularité de cette évaluation est qu'elle ne se contente pas d'adopter une signification unilatérale de la formule adéquation formation-emploi qui situe la problématique au niveau du niveau des déficits de formation, mais tente de s'interroger sur les trajectoires des lauréats, sur la formation et sur la capacité du marché de l'emploi. On ne peut aborder la formation des lauréats sans traiter les déterminants intrinsèques qui se rapportent aux caractéristiques socio-économiques du lauréat, à sa trajectoire, aux déterminants globaux de l'offre d'emploi et à la structure du marché.

Par ailleurs, le manque criant de dispositifs d'évaluation du rendement externe du système de l'enseignement supérieur au niveau national et le devenir des lauréats mettent l'action publique dans une situation d'incertitude quant à ses prises de décisions et ne lui fournit pas suffisamment d'information pertinente sur les rendements d'un système de formation dans lequel évoluent près d'un million de jeunes.

1. La loi 01.00 organisant le système de l'enseignement supérieur au Maroc.

2. Les rapports du CSEFRS. <https://www.csefrs.ma/etudes-et-publications/rapports/?lang=fr>

Il est donc indispensable de construire de manière rigoureuse des dispositifs d'évaluation qui permettront aux pouvoirs publics et aux responsables d'universités d'être informés, de manière systématique, en utilisant un dispositif méthodologique de rigueur, sur le devenir de leurs lauréats.

La présente enquête d'évaluation de l'insertion des diplômés post baccalauréat se veut un dispositif offrant des données et des analyses fiables sur la situation des diplômés, en faveur d'une meilleure visibilité des articulations formation-emploi qui constitue un des grands défis du secteur de l'enseignement supérieur et une préoccupation pour le développement du capital humain. Cette enquête contribue également à la mise en place d'un outil d'aide à la décision et au pilotage au profit des décideurs au niveau national.

En outre, la portée nationale de cette enquête et sa réalisation présentent deux avantages principaux par rapport aux études sectorielles et ponctuelles qui existaient jusqu'à présent. Le premier avantage est que l'enquête nationale permet de renseigner sur la relation formation-emploi et d'identifier le rôle des facteurs macro-économiques et sociaux dans la détermination de l'emploi des diplômés. Le second avantage réside dans le fait que cette enquête nationale permet également de répondre à des questions pertinentes en relation avec l'employabilité des jeunes diplômés et de comprendre, de manière concrète, pourquoi les jeunes diplômés n'entrent pas dans la vie active dans les mêmes conditions, et que certains connaissant davantage de précarité que d'autres. En effet, si ce sujet a été largement analysé et relativement expliqué dans les sociétés occidentales⁽³⁾, les raisons objectives sont encore peu connues dans le cas de la société marocaine et méritent d'être analysées de manière approfondie dans le cadre d'une enquête nationale.

Au-delà du cadrage méthodologique, ce rapport se présente sous quatorze chapitres où sont analysés les résultats de l'enquête à travers plusieurs angles. Cette enquête s'inscrit dans le cadre de la mission évaluative de l'INE du CSEFRS. Elle examine, données à l'appui, les trajectoires des diplômés quatre années après l'obtention du diplôme⁽⁴⁾ et leur devenir professionnel. Elle renseigne ainsi sur les grands déterminants de l'insertion en examinant le contexte de l'offre d'emploi, l'effet des types d'établissement ainsi que celui des formations sur l'insertion.

Ceci laisse envisager des remédiations et des réformes nécessaires au niveau de la qualification des jeunes candidats à l'entrée dans la vie active et professionnelle. En raison de l'importance de cet exercice d'étude et d'analyse sur l'insertion, des données générées, et des enseignements qu'on peut en tirer, ce mode d'enquête est amené à servir de dispositif d'évaluation à réaliser tous les cinq ans, afin de servir d'observatoire sur le devenir professionnel des lauréats de l'enseignement supérieur.

3. Dans le système anglais par exemple, c'est l'éloignement entre les compétences apprises à l'université et les compétences requises par les entreprises qui impacte le degré d'insertion des diplômés de l'université.

4. L'analyse de l'insertion professionnelle concerne la période allant de la date de l'obtention du diplôme en 2014 jusqu'à mai 2018, soit 45 mois en moyenne.

CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ENQUÊTE

La réalisation de la première enquête nationale d'évaluation de l'insertion et du cheminement des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc a nécessité un dispositif méthodologique adéquat pour mieux cerner le phénomène de l'insertion des diplômés post baccalauréat.

Sans exposer dans le détail le dispositif méthodologique de l'étude qui fait objet d'un rapport distinct⁽¹⁾ ce cadrage méthodologique met en exergue les grandes lignes des expériences internationales, du type de méthode utilisée dans cette enquête longitudinale du suivi du cheminement des lauréats, de l'échantillonnage et de la représentativité de toutes les composantes de l'enseignement supérieur.

1. Les expériences et enquêtes précédentes sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, les entités ayant pour vocation d'alimenter la prise de décision et les institutions de l'enseignement supérieur ont besoin d'un dispositif statistique de mesure de l'insertion professionnelle. Ce dispositif d'information permet de communiquer régulièrement sur les parcours professionnels de leurs diplômés en fournissant des informations sur le processus de l'insertion professionnelle.

Les enquêtes d'insertion professionnelle permettent de comparer, du point de vue de l'efficacité externe, les spécialités et les voies de formation et d'examiner la contribution de l'enseignement supérieur au développement des compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail. Elles peuvent également étudier la dynamique de l'insertion

professionnelle en reconstituant les parcours des diplômés à l'aide d'un calendrier professionnel et de distinguer, d'une génération à l'autre, les tendances de cette insertion.

La caractérisation des emplois occupés par les diplômés représente un élément fondamental d'appréciation de la qualité de l'insertion professionnelle. Les enquêtes d'insertion professionnelle permettent aussi une auto-évaluation des compétences acquises et des modes d'enseignement. Ainsi, les diplômés peuvent évaluer la pertinence de la formation suivie en formulant des réponses subjectives aux questions posées. Les enquêtes d'insertion professionnelle servent également à favoriser la reddition des comptes des universités, permettant ainsi la reconnaissance de l'excellence et l'apport de l'université à la société.

Est proposée dans cette étude une analyse comparative non exhaustive des principaux dispositifs d'enquêtes existants au niveau international⁽²⁾, selon les critères suivants : objectif de l'enquête, mode de collecte, échantillonnage, etc.

2. Enquête expérimentale réalisée au Maroc en 2012

En 2012, la première enquête expérimentale de l'INE sur l'évaluation de l'insertion et du cheminement des diplômés de l'université a été réalisée. Celle-ci a été menée sur un échantillon de 1.621 diplômés, de la promotion 2008-2009, représentant l'ensemble des composantes et domaines des études supérieures de trois universités publiques : Hassan 1er de Settat, Hassan II de Casablanca et Mohammed V de Rabat. L'objectif à l'époque était l'expérimentation

1. Instance Nationale d'Évaluation, Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique. L'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, enquête nationale 2018. Rapport méthodologique, 2021.

2. Rapport méthodologique, 2021, op. cit.

du dispositif de l'enquête (questionnaires, modes d'administration, formation et guides des enquêtes, etc.) dont une première version venait d'être élaborée par les équipes de l'INE.

Il est à noter que lors de cette enquête, le calendrier adopté était de quatre années après la sortie de l'établissement. Cette expérience a permis de créer et de roder un dispositif qui comporte un calendrier longitudinal à même de renseigner, et de manière approfondie, sur les trajectoires professionnelles des diplômés, selon les standards internationaux les plus récents en la matière. L'INE a compilé ces informations et développé une base de données qui a permis de présenter, lors de la publication du rapport sur l'« évaluation de la décennie de la Charte 2000-2013 »⁽³⁾, les résultats de cette évaluation sur le suivi, l'insertion, les caractéristiques du travail, de l'inactivité ou encore le chômage structurel qui frappe les jeunes diplômés du supérieur.

Après cette première expérience, le dispositif de l'INE a été examiné sous plusieurs aspects, notamment ceux relatifs au questionnaire auquel de nouvelles questions ont été ajoutées, mais aussi par rapport à la qualité des informations collectées dans la base de sondage. Ces éléments ont permis de sensibiliser les établissements de l'enseignement supérieur sur la nécessité d'améliorer la qualité des informations collectées dans le système APOGEE, principale source de la base de sondage utilisée pour tirer l'échantillon de l'enquête.

3. Population cible, base de sondage et qualification des coordonnées

Le choix de la population étudiée a porté sur l'ensemble des lauréats de l'enseignement supérieur qui ont été diplômés durant l'année 2014⁽⁴⁾. Le choix de l'année de 2014 se justifie par le fait de permettre une période d'observation suffisamment longue entre la date de l'obtention du diplôme et la date de l'enquête auprès des diplômés (en 2018) afin d'apprécier la dynamique

de l'insertion et la complexité des parcours professionnels des diplômés dans le temps.

L'enquête a couvert les douze universités publiques du Maroc en plus de l'université Al Akhawayn, une université publique à gestion privée. Au sein de ces universités, tous les établissements d'enseignement affiliés, qu'ils soient à accès ouvert ou à accès régulé, sont concernés par l'enquête⁽⁵⁾. De plus, l'ensemble des diplômés présents dans le système universitaire national ont été retenus. La population étudiée est également constituée des diplômés des établissements ne relevant pas des universités, principalement de cinq établissements dispensant des formations techniques et d'ingénieurs. Un intérêt particulier est accordé aux voies professionnelles développées au niveau post-baccalauréat, qui constitue une composante du système de l'enseignement supérieur et qui accapare une part importante des diplômés, représentés par les diplômés de techniciens spécialisés délivrés par l'OFPPT et les autres opérateurs sous la tutelle du Département de la formation professionnelle. L'enseignement supérieur privé est également représenté dans la population avec ses trois domaines : Commerce et Gestion, Sciences de l'ingénieur et sciences et techniques et Santé.

Comme l'enquête s'effectue principalement par téléphone et enregistrement, il a été primordial de disposer, en plus des listes nominatives des diplômés de l'enseignement supérieur fournies par les universités, le département de la formation professionnelle, les établissements ne relevant pas des universités choisis et de l'enseignement supérieur privé, de coordonnées téléphoniques fiables et valides permettant de joindre convenablement les individus de l'enquête et ainsi atteindre des taux de réponse raisonnables. Le travail de qualification des coordonnées, réalisé en amont, s'est avéré une étape inéluctable pour compléter les lacunes de la base de sondage en l'enrichissant par des coordonnées valides.

3. Instance Nationale d'Évaluation (INE) auprès du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS). La mise en œuvre de la Charte Nationale d'Éducation et de Formation 2000-2013. Acquis, déficits et défis. Rapport analytique 2014.

4. Afin d'analyser la relation des formations supérieures nationales avec le marché du travail national, les étrangers diplômés de cette promotion ont été écartés étant donné que dans la majorité des cas, ces derniers retournent dans leurs pays et ne sont donc pas concernés par cette enquête de l'insertion.

5. Vu le nombre très réduit des lauréats des facultés de médecine enquêtés dans l'échantillon, ils ont été regroupés avec les ingénieurs.

4. Stratification et méthode d'échantillonnage

Avant de procéder à la sélection de l'échantillon des diplômés, la base de sondage a été subdivisée en quatre sous-populations selon les quatre composantes décrites auparavant, correspondant chacune à un plan de sondage et une marge d'erreur. Au niveau de la composante « universités », le tirage de l'échantillon a été effectué séparément pour chaque université, et le cadre du plan d'échantillonnage adopté aux fins de cette étude est un plan d'échantillonnage stratifié à « allocations proportionnelles » aux tailles des strates par établissement, par diplôme et par spécialité de formation. Quant à la sous-population des lauréats des établissements ne relevant pas des universités, six établissements ont été choisis dans les domaines des sciences de l'ingénieur et de l'information et communication. La sous-population des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat a, quant à elle, fait l'objet d'une stratification par opérateur de formation, par région et par secteur de formation. Ensuite, l'échantillon des diplômés au niveau de chaque strate est sélectionné à l'aide d'un échantillonnage systématique avec probabilité proportionnelle à la taille (PPS). In fine, les établissements de la base de sondage de l'enseignement privé ont été regroupés selon le domaine de formation et la ville, et un échantillon d'établissements a été ensuite sélectionné moyennant un échantillonnage systématique à intervalle fixe et à démarrage aléatoire avec probabilité proportionnelle à la taille de chaque strate.

La taille globale de l'échantillon est déterminée principalement par le degré de stratification de l'échantillon. Elle a été choisie de telle façon à assurer des niveaux de représentativité très raisonnables (moins de 5%) par composante, université et établissement.

Tableau 1. Tailles d'échantillon par composante de l'enseignement supérieur

Composante	Effectif des lauréats dans les listes reçues	Effectif retenu (échantillon)	Marge d'erreur %
Universités publiques	62 609	8 211	1,02
Établissements ne relevant pas des universités	1341	863	1,82
Enseignement supérieur privé	8 957	501	4,25
FP post baccalauréat publique	29 099	2 699	1,80
FP post baccalauréat privée	8 464	684	3,59
Total	110 470	12 958	0,82

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

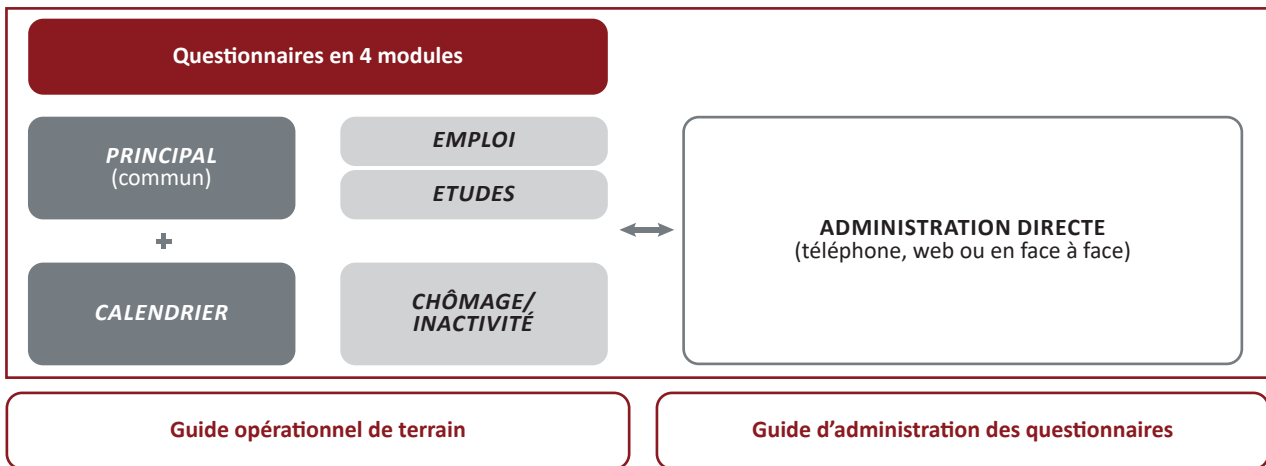
5. Élaboration des questionnaires et développement de la plateforme numérique de saisie

Le questionnaire principal de l'enquête a été réalisé par les équipes de l'INE. Sa conceptualisation a tenu compte des questions nouvellement prises en compte par la littérature sur l'insertion professionnelle tels que les phénomènes de déclassement, de précarité d'emploi ainsi que ceux relatifs à la mobilité régionale. Le questionnaire, rédigé en français, puis traduit en arabe, contient essentiellement des questions de type fermé, et se compose de six grandes parties qui se subdivisent en sous-questions selon les thématiques suivantes :

- **Le parcours général** fournit des informations sur le parcours scolaire du lauréat depuis le préscolaire jusqu'à l'obtention du diplôme à l'université ;
- **Le calendrier professionnel** définit l'itinéraire professionnel en reconstituant, de façon séquentielle, dans le temps les différentes situations rencontrées depuis la sortie du système de formation : emploi, chômage, poursuite d'études, inactivité ;
- **Le questionnaire emploi** analyse la situation de travail et comment le lauréat s'est trouvé un emploi ainsi que le lien entre sa formation et son emploi ;

- **Le questionnaire chômage** cerne la réalité du chômage dans sa durée et dans le motif de son origine ;
- **Le questionnaire études** repère les séquences d'études effectuées après l'obtention du diplôme principal, qui sont susceptibles d'être valorisées sur le marché du travail, et qui sont sanctionnées par des diplômes obtenus en formation initiale ou continue ;
- **La fiche signalétique** contient les informations personnelles du lauréat, la catégorie socioprofessionnelle et le niveau d'instruction de ses parents.

Figure 1. Les questionnaires et les guides d'administration



Une application numérique de saisie a été développée en interne afin d'accommoder le questionnaire et permettre aux enquêteurs de saisir les réponses directement sur un ordinateur ou une tablette. Que ce soit en mode CAPI, CATI ou CAWI, les données ont été systématiquement saisies par les enquêteurs/opérateurs sur la plateforme numérique et acheminées directement au serveur central de l'INE. Les données sont alors envoyées aux superviseurs pour contrôle et validation.

Bien qu'elle soit coûteuse en raison de la grande qualification qu'elle exige des opérateurs et opératrices, l'enquête par entretien téléphonique enregistré est considérée comme la meilleure méthode d'administration, puisqu'elle garantit la précision de l'information collectée et la qualité des réponses : le contact direct avec l'enquêté permet de disposer des précisions et des clarifications en cas de réponses peu claires. Cette méthode a été privilégiée tout au long de l'enquête.

6. Les traitements en aval : pondération, redressement et calage des données

Différents traitements ont été réalisés à posteriori sur les bases de données collectées afin d'aboutir aux fichiers finaux : apurement des données, enrichissement des données de l'enquête par des informations provenant de la base de sondage, traitement de la non-réponse globale par repondération et calage sur marge. Le recours aux méthodes de calage constitue une solution impérative pour redresser un échantillon, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées « variables de calage ».

Tableau 2. Estimation du taux de réponse de l'enquête par composante

Catégorie	Échantillon	Réalisé	%
Universités publiques	8 211	6023	73,4
Établissements ne relevant pas des universités	863	825	95,6
Formation professionnelle post baccalauréat	3 383	2 569	75,9
Enseignement supérieur privé	501	482	96,2
Global	12 958	9 899	76,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour effectuer le redressement, la modification des pondérations de départ des individus a consisté à diviser les poids de sondage par les probabilités de réponse estimées dans une première étape, et à caler l'échantillon des répondants sur la structure de la population globale des diplômés marocains de 2014, sortis de l'enseignement supérieur, en se basant sur les poids de sondage modifiés. Ceci a nécessité le recours à des variables communes entre l'échantillon et la base de sondage comme le genre, diplôme, établissement, domaine ou filière et région ou ville. Cette opération qui précède toute exploitation des données de l'enquête s'avère indispensable pour remédier aux déformations de structure résultant des non-réponses, réduire les erreurs d'échantillonnage et améliorer la précision des estimations établies sur les données de l'enquête.

On peut affirmer, après cette enquête, que l'INE dispose d'un dispositif méthodologiques inspirant des enquêtes internationales qui servira à mener, de manière régulière, des enquêtes d'insertion auprès des lauréats de l'enseignement supérieur et à suivre leur cheminement quatre années après l'obtention de leur diplôme.

CADRAGE THÉORIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE: VERS UNE DÉFINITION CONSENSUELLE

L'insertion professionnelle représente de plus en plus un point crucial dans les politiques publiques et constitue également une question pertinente de la recherche scientifique. Sa définition a toujours suscité l'intérêt des spécialistes. En effet, l'insertion renvoie à « un processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une situation d'emploi relativement stabilisée »⁽¹⁾. Elle est considérée comme un processus multidimensionnel et discontinu mais aussi comme une notion complexe mobilisant une batterie de concepts et d'instruments, tant théoriques qu'empiriques : données longitudinales, politiques d'emploi, transitions professionnelles, etc.⁽²⁾

1. L'insertion sous le prisme des disciplines

L'insertion a de tout temps fait l'objet de controverses entre les sociologues et les économistes. Les premiers refusent de l'aborder indépendamment d'un projet sociétal. En effet, toute précarité touchant la vie professionnelle implique une altération de la vie de famille, des aspirations personnelles et des conditions de vie. Une vie professionnelle épanouie implique aussi avoir une place dans la société caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement. L'insertion professionnelle est alors, indissociable de l'insertion sociale.

La difficulté d'accéder à l'emploi engendre également d'importants coûts au niveau économique, vu l'absence de revenus et, partant la diminution de consommation et d'épargne. Cette situation entrave également la capacité des pays à innover et par conséquent diminue les possibilités de leur compétitivité à l'échelle internationale. L'insertion professionnelle constitue une étape potentielle d'amélioration des chances d'échapper à la pauvreté. Elle implique aussi « l'acquisition de compétences, la possibilité d'expérimentation et la recherche de promotion sociale »⁽³⁾. Les économistes définissent l'insertion professionnelle comme un processus marqué par l'entrée dans la vie active suivie d'un ensemble d'actes rationnels pour construire « un projet de vie ». L'insertion, selon cette optique, traduit la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu cherchera à négocier les savoirs acquis, sanctionnés par un diplôme pour accéder à un emploi⁽⁴⁾.

La vision selon laquelle l'insertion professionnelle est une transition vers la vie active est très simpliste. La limite qui marque le début et la fin d'une période d'insertion n'est pas toujours facile à définir avec précision. Ce processus peut prendre la forme d'un emploi à temps partiel ou d'études prolongées, de fréquents changements d'emplois, de retours à la formation, de périodes répétées de chômage, de stages, etc.⁽⁵⁾. Ainsi, l'insertion professionnelle ne s'effectue plus en un seul mouvement dans le temps ; elle est plutôt

1. Mansuy, M., "Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? Introduction au dossier", Formation Emploi, issue 73, 2001, pp. 23-29.

2. Couppié, T. et Mansuy, M., "L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées", Economie et Statistique, 2004, pp. 378-379.

3. Gauthier, M., "Les jeunes et le travail : un terrain mouvant Les jeunes et le travail", J-P Dupuis et A. Kuzminski (dir.), G. Morin, Éd, 1997.

4. Tanguy, L., "L'introuvable relation formation et emploi", La Documentation Française, 1986.

5. Laflamme, C., "Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi", Revue des sciences de l'éducation, volume XXII, issue 1, 1996, pp.47-72.

une succession de statuts qui se transforment pour chaque individu de manière irrégulière. L'analyse de l'insertion professionnelle d'un individu doit être appréhendée en l'analysant depuis la sortie de l'établissement de formation jusqu'à l'accomplissement de son projet de vie⁽⁶⁾. L'insertion professionnelle est alors définie comme un processus au cours duquel se succèdent la formation, la recherche d'emploi et de nombreuses entrées et sorties du marché du travail constituant ainsi un cheminement professionnel.

Ce processus fait appel à trois mécanismes: la formation professionnelle, la transition professionnelle et l'intégration professionnelle⁽⁷⁾. Le premier mécanisme représente les acquis et les compétences académiques cumulés durant le cursus scolaire. Le deuxième englobe toutes les étapes franchies pour décrocher un emploi. Ces étapes dépendent non seulement du chercheur d'emploi mais également de la conjoncture économique et de la structure du marché du travail qui régissent son fonctionnement. Enfin, le dernier mécanisme désigne l'aboutissement de la recherche d'emploi et représente principalement les conditions socioprofessionnelles de l'emploi occupé.

Plusieurs indicateurs sont utilisés pour décrire l'intégration professionnelle des diplômés: durée d'accès au premier emploi, type du contrat d'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée), catégorie socioprofessionnelle de l'emploi, durée du chômage, relation formation-emploi, durabilité de l'emploi, qualité de l'emploi, sans omettre pour autant l'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité. Tous ces critères doivent être pris en compte dans la définition de l'insertion socioprofessionnelle. Il est cependant très difficile de cerner ce que veut dire un individu inséré ou définir les indicateurs statistiques qui permettent

de définir un état d'insertion définitive. Une même situation occupée sur le marché du travail ne peut être perçue de la même manière pour des groupes différents de diplômés. Cependant, la réponse à cette question peut s'articuler autour de deux pôles, un pôle de l'extériorité et l'autre de l'intériorité⁽⁸⁾. Le premier définit un état, et considère qu'une fois le diplômé est dans une situation d'emploi, il est inséré. Cette définition reste exogène vu qu'elle ne s'intéresse pas à la perception du diplômé vis-à-vis de l'insertion. D'autres auteurs voient l'insertion d'un autre angle, celui de l'intériorité. Seul l'individu est capable de déterminer s'il est inséré ou non. Dans ce cas, la notion de l'insertion sera centrée sur le diplômé⁽⁹⁾.

2. Complexité de l'insertion professionnelle

L'ampleur des définitions proposées dans la littérature démontre la complexité d'asseoir une définition précise et définitive du processus de l'insertion professionnelle. En effet, les frontières entre les différentes situations occupées sur le marché du travail sont souvent étroites. La recherche d'emploi n'est pas toujours régulière et continue dans le temps, et n'est pas toujours institutionnalisée et cadrée, ce qui rend difficile d'appréhender le processus de l'insertion professionnelle. Néanmoins, les chercheurs montrent un consensus tacite autour du caractère longitudinal du processus de l'insertion professionnelle. Ils se sont rendu compte de la nécessité de dépasser l'analyse ponctuelle et statique, et ont adopté une approche longitudinale et dynamique pour expliquer le chômage des diplômés⁽¹⁰⁾. L'insertion est alors analysée à partir des études longitudinales à travers des flux d'entrées sur le marché du travail⁽¹¹⁾.

6. Vincens, J., "Problématique générale de l'insertion dans la vie active", Conférence au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain, 1981.

7. Laflamme, C., et Baby, A., "Integration of youth into the labor market : Some theoretical considerations on a structural/conjunctural issue", Alberta Journal of Educational Research, volume XXXIXd, 1993, pp. 97-109.

8. Vincens, J., "L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle", Formation Emploi, issue 60, 1997, pp. 21-36.

9. Ibid

10. Kalachek, E., "les enquêtes longitudinales et le marché du travail des jeunes". Dans Le chômage des jeunes: causes et conséquences, Paris, OCDE, 1980, pp. 172.

11. Giret, J. F., "Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes", CNRS éditions, 2000.

Ces études concernent généralement des groupes d'individus qui ont en commun la même année de sortie du système éducatif. Elles synthétisent et situent dans le temps les positions et les différents événements qui ont marqué le parcours professionnel des lauréats. Il s'agit des situations occupées sur le marché du travail et concentrées sur quelques années : poursuite d'études, stages, inactivité, reconversion professionnelle, etc. Cette séquence de situations professionnelles forme la trajectoire professionnelle⁽¹²⁾ de chaque individu, observée en général sur quelques années. C'est en comparant dans le temps les trajectoires professionnelles des différentes catégories de population que nous pouvons saisir le mieux les caractéristiques de leur singularité⁽¹³⁾. Ces trajectoires permettent de comparer les débuts professionnels de la population d'intérêt et de mieux cerner l'entrée dans la vie active et la dynamique des parcours sur le marché du travail⁽¹⁴⁾.

Les possibilités techniques améliorées de collecte et de gestion des données qui existent actuellement ouvrent de nouvelles possibilités de mesure de l'insertion professionnelle des diplômés. Par ailleurs, la mesure objective de l'insertion des diplômés est devenue un enjeu important de l'évaluation de la performance du système de l'enseignement supérieur, notamment au regard des exigences en matière de transparence et d'élaboration des politiques publiques fondées sur des données factuelles.

Conclusion

Outre le dispositif méthodologique décrit dans la note méthodologique, l'évaluation de l'insertion des lauréats post baccalauréat se réfère à ce cadre conceptuel qui met en évidence la complexité de l'insertion, que cette évaluation, à travers une enquête, vise à cerner en analysant les trajectoires des lauréats durant une période de quatre années après l'obtention du diplôme (de 2014 à 2018). En raison de la complexité de l'insertion, l'analyse se doit de mobiliser, à la fois, les approches sociologiques et économiques, intégrées dans un dispositif méthodologique et dans un cadrage conceptuel, afin de cerner cette complexité.

Au Maroc, il n'y a pas eu d'enquête de portée nationale qui met en évidence les chemins que parcourent les diplômés sur une période de 45 mois. De plus, l'enquête nationale d'évaluation de l'insertion et du cheminement des diplômés de l'enseignement supérieur de l'INE, objet du présent rapport, est la première enquête du genre à être réalisée au Maroc, portant sur toutes les composantes du système de l'enseignement supérieur.

12. En sciences sociales, la trajectoire professionnelle est la succession de passages d'un statut à un autre sur le marché du travail. L'analyse de ces passages, appelés transitions professionnelles, s'avère primordiale pour comprendre la dynamique du marché du travail.

13. Maillard, F., "L'ambivalence de la politique éducative : le CAP entre déclin et relance", Formation Emploi, issue, 89, 2005.

14. Mansuy, M., "Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? Introduction au dossier". Formation Emploi, issue 73, 2001, pp. 23-29.

CHAPITRE I.

PROFIL DES LAURÉATS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Quelles sont les caractéristiques des diplômés de l'enseignement supérieur ?

À partir des résultats descriptifs tirés de l'enquête nationale d'insertion des diplômés du système de l'enseignement supérieur, il est possible de dresser, pour chaque composante de ce système, le profil des lauréats enquêtés par critère académique (diplôme, établissement, etc.) ainsi que par caractéristique sociodémographique. Afin de cerner les caractéristiques socio-économiques des diplômés, ce chapitre analyse les liens qui existent entre le niveau de formation du diplômé et celui de ses parents et énumère les différentes sources de revenu pendant la préparation du diplôme, ainsi que les efforts consentis par la famille pour répondre aux besoins de leurs enfants pendant leur formation dans ce cycle.

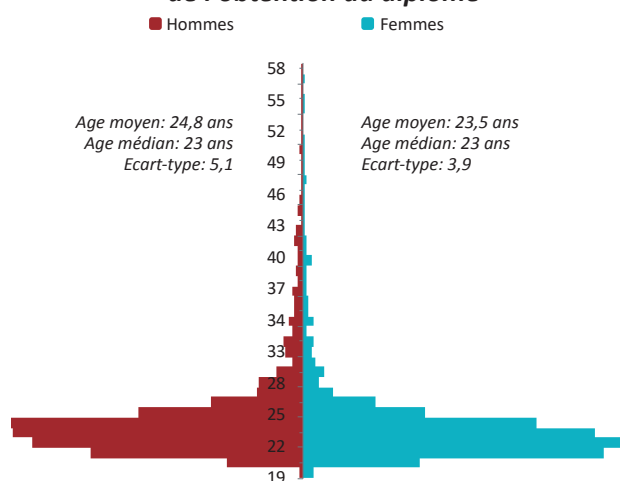
Dans ce chapitre et les chapitres qui suivent, les résultats relatifs à l'échantillon ont été inférés à ceux de la population pour un objectif de représentativité statistique.

1. Caractéristiques sociodémographiques des lauréats enquêtés

1.1. Genre et âge

En 2014, les femmes représentent près de la moitié (48,9%) des diplômés de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues, ce qui révèle une égalité des réussites dans l'enseignement supérieur entre les hommes et les femmes. Selon l'âge, les Femmes sont en général plus jeunes que les hommes au moment de leur diplomation. En effet, les hommes diplômés de l'enseignement supérieur sont âgés en moyenne de 24,7 ans, contre 23,5 ans pour les femmes. Des disparités peuvent cependant apparaître, selon la composante de l'enseignement supérieur, le type de diplôme et le domaine d'études.

Graphique 1. Pyramide des âges des lauréats de l'enseignement supérieur (2013-2014) au moment de l'obtention du diplôme

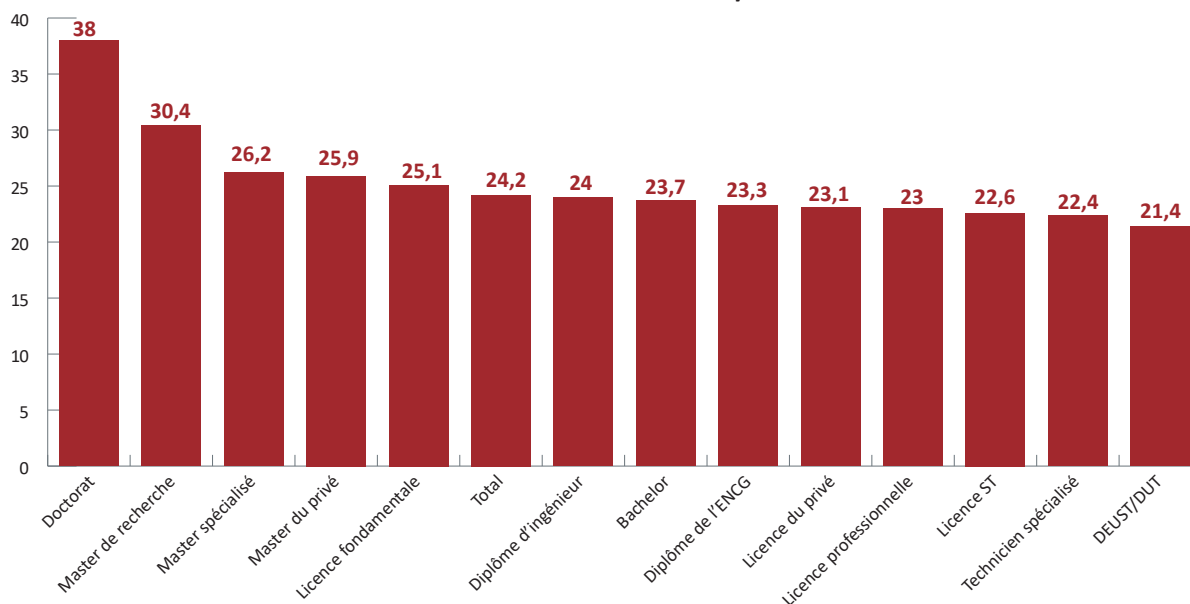


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'âge moyen est plus élevé chez les diplômés des universités publiques (25,1 ans), suivis des diplômés de l'enseignement supérieur privé (24,8 ans) et de ceux des établissements ne relevant pas des universités (23,6 ans). Les diplômés de la formation professionnelle post baccalauréat affichent l'âge moyen le plus faible, avec 23,4 ans dans le secteur privé et 22,1 ans dans le secteur public.

Selon le diplôme, l'âge moyen est plus élevé chez les diplômés du doctorat (38 ans) et du Master de recherche (30,4 ans). L'âge est plus faible chez les diplômés d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) et les diplômés universitaires en technologie (DUT) (21,4 ans).

Graphique 2. Âge moyen des lauréats de l'enseignement supérieur selon le diplôme (2013-2014) au moment de l'obtention du diplôme



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

1.2. Situation matrimoniale des lauréats de l'enseignement supérieur

Les diplômés de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues, sont dans des situations matrimoniales et familiales variées. Près des trois quarts (72%) d'entre eux sont célibataires, ce qui semble être une situation particulièrement masculine, car près de 79% des hommes diplômés sont célibataires contre environ 66% chez les femmes.

Tableau 3. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la situation familiale (2014) (%)

	Femmes	Hommes	Total
Marié(e)	33,7	21,1	27,3
Célibataire	65,6	78,8	72,3
Divorcé(e)	0,6	0,2	0,4
Veuf (ve)	0,1	0,0	0,0
Total	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

En revanche, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont plus nombreuses à être mariées (33,7% contre 21,1% pour les

hommes). Quant aux diplômés qui déclarent être en situation familiale de divorce, leur proportion est très faible, ne dépassant pas 1% pour les deux sexes (0,6% pour les femmes et 0,2% pour les hommes).

2. Caractéristiques des parents des lauréats : éducation et profession

À partir des données de l'enquête, il est intéressant de relever les éléments de « mobilité sociale » des lauréats de l'enseignement supérieur par rapport à leurs parents à partir d'un certain nombre de variables : éducation des parents, situations professionnelles... Ceci permet de montrer si les lauréats évoluent dans l'échelle sociale par rapport à leurs parents ou reproduisent le même statut.

À priori l'éducation est un facteur de promotion sociale surtout pour le niveau de l'enseignement supérieur.

Tableau 4. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur selon le niveau d'instruction du père et de la composante du cycle (%)

Composante	Niveau d'instruction du père					Total
	Aucun	Primaire et Collège	Lycée	Formation professionnelle	Études supérieures	
Université publique	30,5	33,0	17,2	4,8	14,5	100
Université (accès ouvert)	34,6	33,7	16,3	4,4	11,0	100
Université (accès régulé)	16,6	30,7	20,2	6,1	26,4	100
Enseignement supérieur privé ⁽¹⁾	2,6	10,5	33,6	21,5	31,9	100
Établissements ne relevant pas des universités	4,2	12,1	20,2	29,8	33,7	100
Formation professionnelle post-baccalauréat Public	26,3	38,5	20,5	3,1	11,6	100
Formation professionnelle post-baccalauréat Privé	16,6	23,5	33,7	11,1	15,1	100
Total	25,4	31,1	20,4	7,1	16,0	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

En croisant le niveau d'éducation du père avec les diplômés de différentes composantes du système de l'enseignement supérieur, on retrouve que presque un quart (25,4%) des diplômés ont un père qui n'a aucun niveau d'instruction et 46% des mères sont dans la même situation. Ce qui traduit que même les enfants de personnes

analphabètes parviennent à être diplômés de l'enseignement supérieur. Mais c'est dans l'enseignement supérieur privé où on retrouve, parmi les lauréats, une infime minorité dont le père est analphabète, alors qu'ils sont 31,9% à avoir un niveau d'instruction du supérieur et 55,1% de niveau lycée ou formation professionnelle.

Tableau 5. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur selon le niveau d'instruction de la mère et la composante du cycle (%)

Composante	Niveau d'instruction de la mère					Total
	Aucun	Primaire et Collège	Lycée	Formation professionnelle post bac	Etudes supérieures	
Université publique	53,1	28,9	10,4	1,3	6,3	100
Université (accès ouvert)	58,5	27,1	9,3	1,0	4,1	100
Université (accès régulé)	35,1	35,0	13,9	2,4	13,6	100
Enseignement supérieur privé	12,0	47,7	23,2	4,0	13,2	100
Établissements ne relevant pas des universités	9,6	38,2	23,3	9,9	19,1	100
Formation professionnelle post-baccalauréat Public	49,4	34,4	9,6	0,4	6,2	100
Formation professionnelle post-baccalauréat Privé	31,1	52,1	12,9	0,3	3,6	100
Total	45,9	33,5	11,9	1,6	7,2	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Bien qu'une part des enfants dont les parents sont analphabètes arrive à l'université publique, c'est au niveau des universités privées qu'opère le facteur du niveau d'instruction des parents qui

est un indicateur de situation sociale.

Par ailleurs, les résultats de l'enquête révèlent que 54,5% des diplômés de l'enseignement supérieur, de père ayant un niveau d'études supérieures,

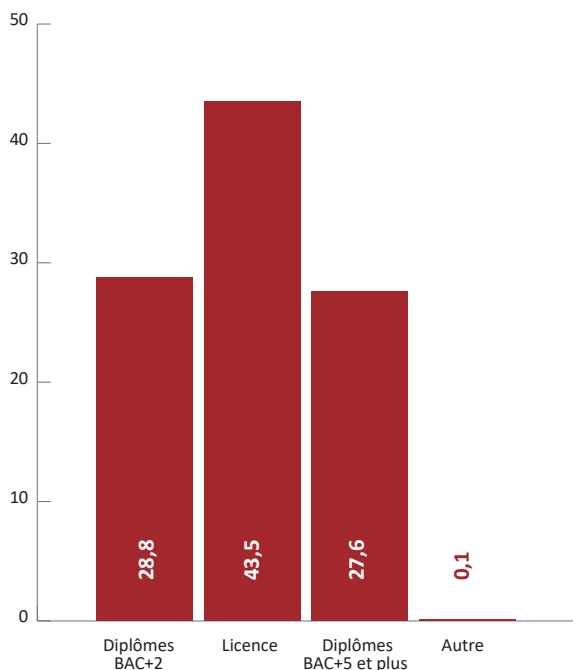
1. Comprend les lauréats de l'Université Al Akhawayn.

possèdent un diplôme de niveau baccalauréat + 5 et plus (Doctorat, Ingénieur, Master, diplôme de l'ENCG). Cette proportion est de 51,4% chez les diplômés de père ayant le niveau de formation professionnelle, contre seulement 27,6% chez les

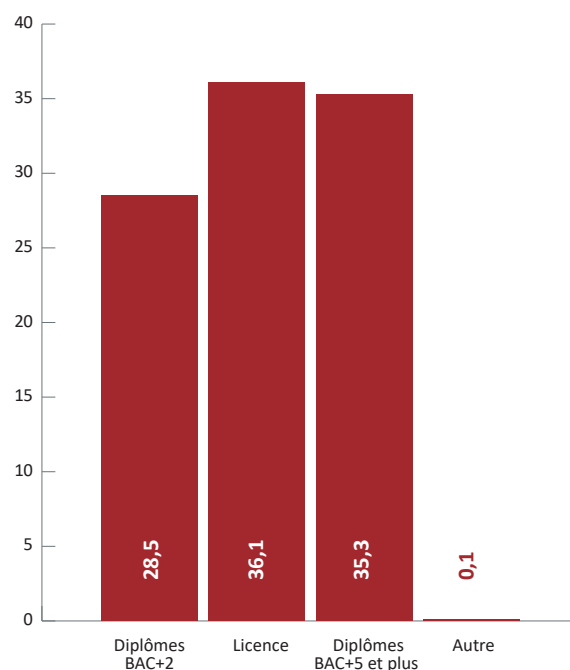
diplômés dont le père a, au plus, le niveau scolaire collégial et 35,3% pour les diplômés de père ayant le niveau de lycée. Ceci est révélateur du fait que plus le niveau d'instruction des pères est élevé, plus les lauréats obtiennent des diplômes élevés.

Graphique 3. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le plus haut diplôme obtenu et le niveau d'éducation du père (%)

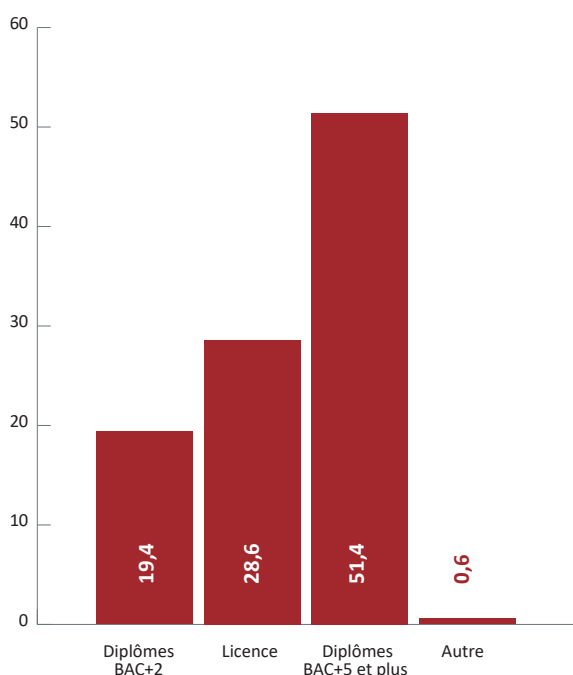
POURCENTAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ES DE PÈRE AYANT AU PLUS UN NIVEAU D'INSTRUCTION COLLÉGIAL SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU APRÈS 2014



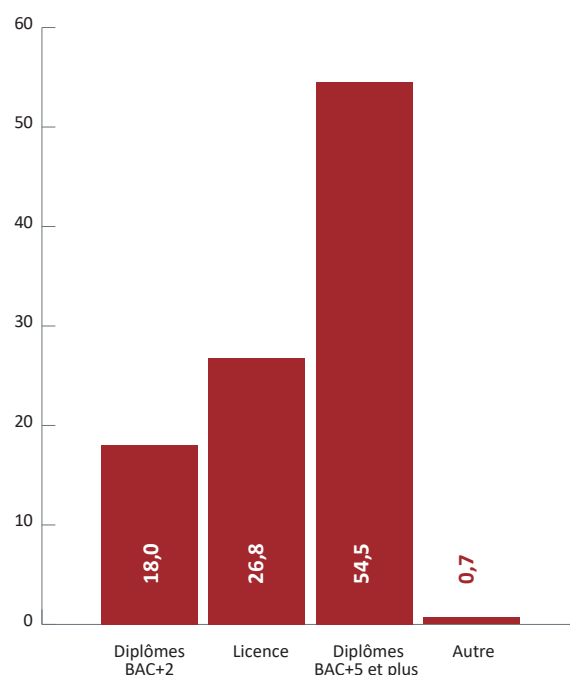
POURCENTAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ES DE PÈRE AYANT LE NIVEAU DE LYCÉE SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU APRÈS 2014



POURCENTAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ES DE PÈRE AYANT LE NIVEAU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU APRÈS 2014



POURCENTAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ES DE PÈRE AYANT UN NIVEAU D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU APRÈS 2014

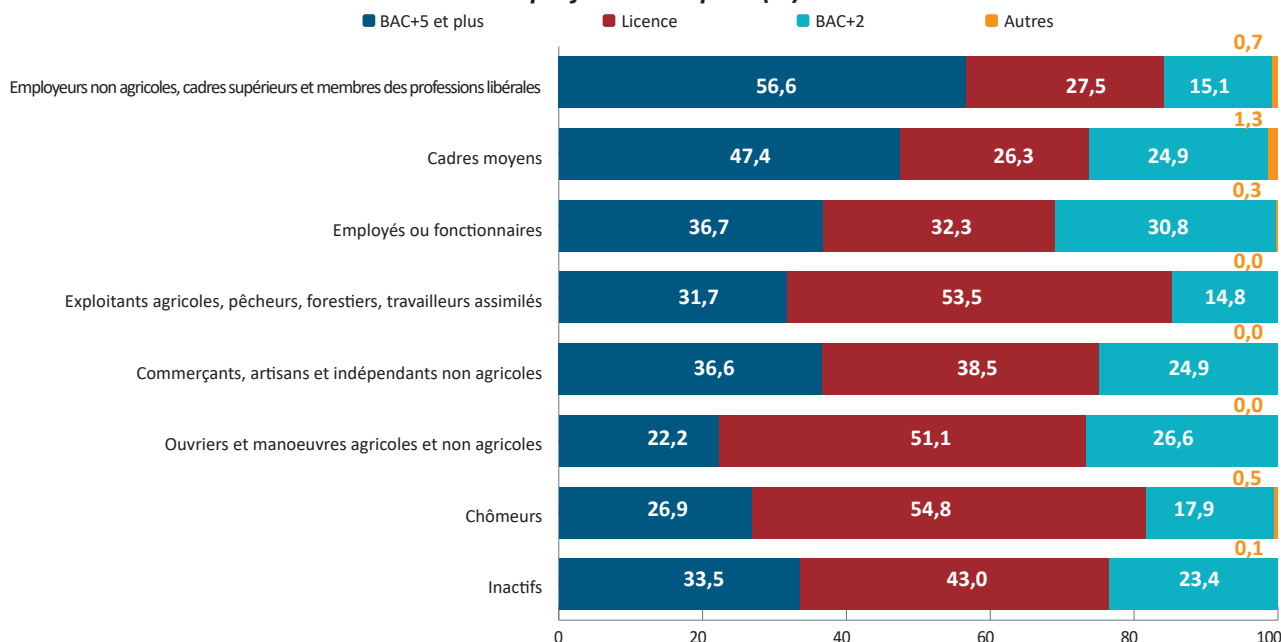


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020
 * Bac+5 et plus : Diplôme d'ingénieur, Diplôme de l'ENCG, Doctorat, Master
 * Bac+ 2 : DUT, DEUST, Technicien spécialisé

De même, pour les pères occupant un emploi d'ouvrier et manœuvre agricole et non agricole, la proportion de leurs enfants ayant un diplôme élevé de Bac+5 et plus est relativement faible

(22,2%), où seulement 2,5% d'entre eux arrivent à décrocher un diplôme d'ingénieur, 0,9% un diplôme de l'ENCG, 2% un diplôme de doctorat et 16,7% un Master.

Graphique 4. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le plus haut diplôme obtenu et la profession du père (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

* Bac+5 et plus : Diplôme d'ingénieur, Diplôme de l'ENCG, Doctorat, Master

* Bac+ 2 : DUT, DEUST, Technicien spécialisé

Par ailleurs, pour les diplômés dont le père exerce une profession d'employeur non agricole, ou est cadre supérieur ou membre des professions libérales, les chances de décrocher un diplôme de niveau élevé sont grandes. Ainsi, 56,6 % des diplômés descendants de cette catégorie de professions sont titulaires d'un diplôme de Bac + 5 et plus, dont 20,9% d'entre eux ayant un diplôme d'ingénieur. De même, pour les diplômés dont les pères sont cadres moyens, 47,4% d'entre eux arrivent à décrocher un diplôme de niveau Bac+5 et plus.

3. Moyen principal d'hébergement et sources de revenu du diplômé

3.1. Sources de revenu pendant la préparation du diplôme

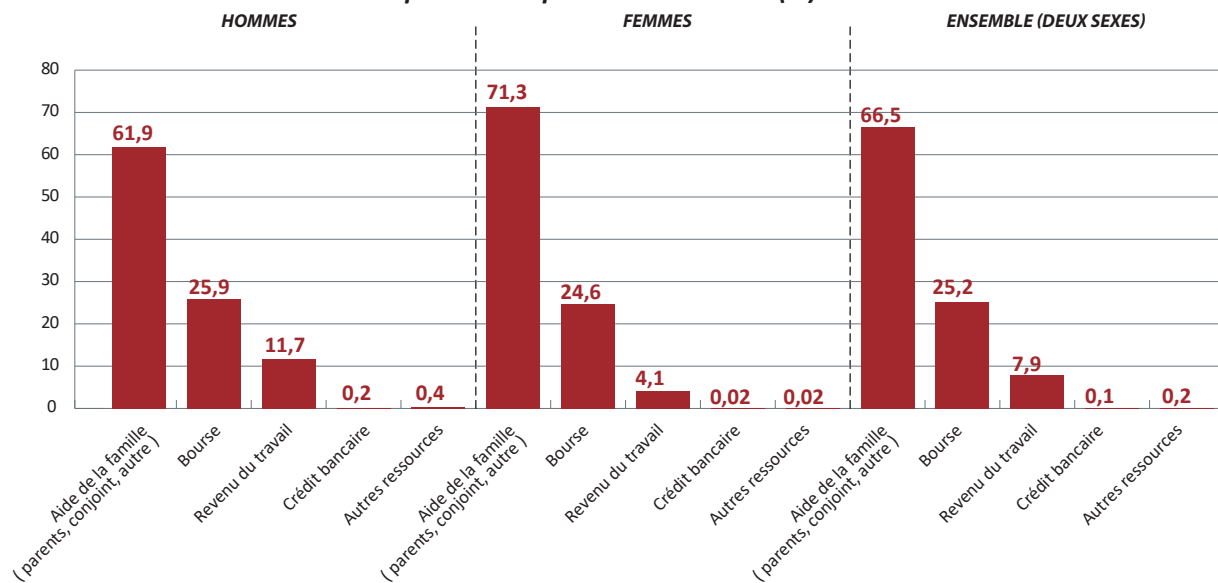
L'enquête s'est également interrogée sur les sources de revenu mobilisées par les lauréats de l'enseignement supérieur pendant leurs études

pour subvenir à leurs besoins. L'analyse des réponses des diplômés à cette question révèle le rôle prépondérant que joue la famille dans la prise en charge des besoins des diplômés pendant leur formation. En effet, les diplômés qui bénéficient de l'aide financière de leur famille (parents, conjoint et autres) pendant leurs études, représentent 66,5%, et les femmes en bénéficient davantage avec une proportion de 71,3%, contre 61,9% pour les hommes.

La bourse est significativement présente parmi les sources de financement mobilisées par les diplômés de l'enseignement supérieur pour subvenir à leurs besoins pendant la préparation du diplôme : 25,2% parmi eux recourent à ce mode de financement (25,9% pour les hommes et 24,6% pour les femmes).

Par ailleurs, 7,9% des diplômés travaillent, tout en préparant leur diplôme, pour financer leurs études. Cette proportion est relativement plus élevée chez les hommes (11,7%) que chez les femmes (4,1%).

Graphique 5. Parts des diplômés par genre et moyen de financement utilisé pour subvenir à leurs besoins pendant la période des études (%)

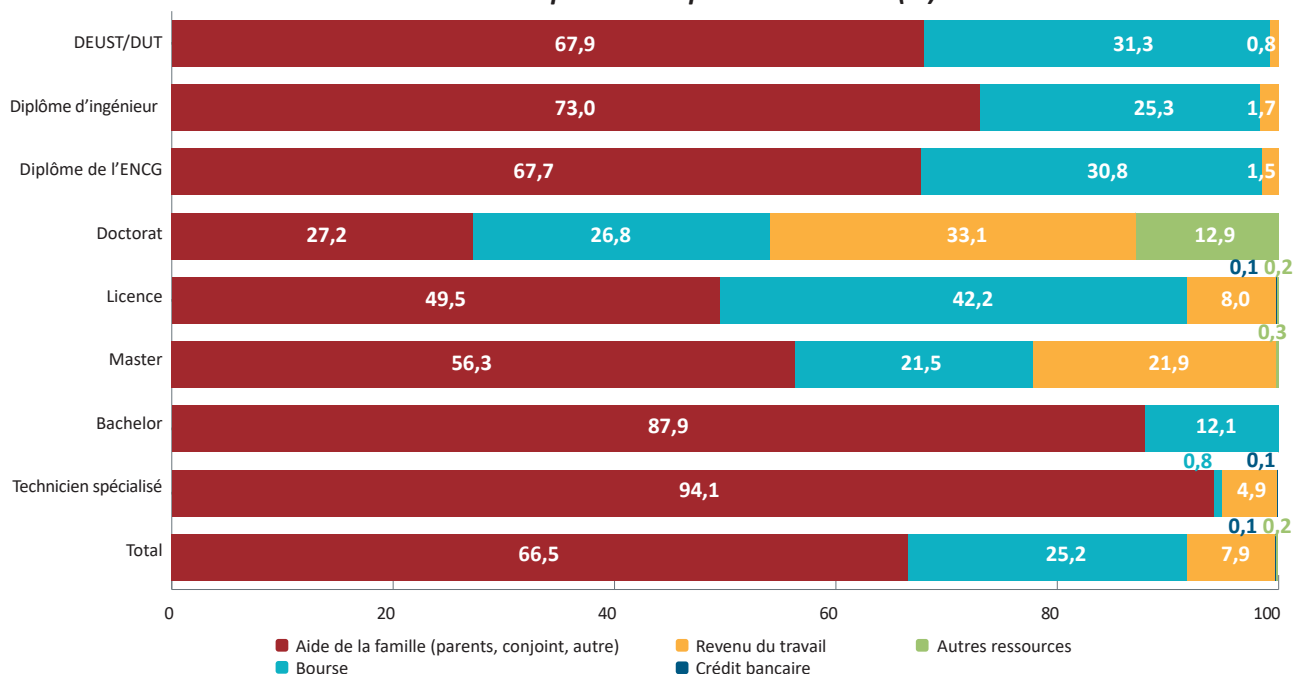


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Le soutien familial reste dominant chez les diplômés techniciens spécialisés, avec une proportion de 94,1%, suivis des diplômés de Bachelor (87,9%). En revanche, ce type de financement est moins utilisé par les diplômés

titulaires du doctorat ou de la licence, avec une proportion, respectivement de 27,2% et 49,5%. Ces deux catégories de diplômés recourent davantage à la bourse et au travail en parallèle de la préparation de leur diplôme.

Graphique 6. Répartition des diplômés selon le diplôme et le moyen de financement utilisé pour subvenir à leurs besoins pendant la période d'études (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

À l'exception de l'université, le soutien financier familial reste dominant chez les diplômés des quatre autres composantes de l'enseignement

supérieur pendant la période de la préparation du diplôme. Les diplômés qui bénéficient de l'aide financière de leur famille (parents, conjoint et

autres) pendant leurs études représentent 96,1% chez les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat dans le secteur public, 87,7% dans l'enseignement supérieur privé, 87,0% dans les établissements ne relevant pas des universités et 86,6% dans la formation professionnelle post bac dans le secteur privé.

Outre le soutien financier de la famille, la bourse

reste un moyen essentiel de financement des études supérieures pour les diplômés de l'université. En effet, 42,1% de ces diplômés ont déclaré avoir utilisé la bourse pour le financement de leurs études supérieures, contre 12,5% pour les diplômés des établissements ne relevant pas des universités et seulement 0,8% pour la formation professionnelle (public et privé).

Tableau 6. Répartition des diplômés selon la composante de l'enseignement supérieur et le moyen de financement des études (%)

Composantes de l'enseignement supérieur	Moyen de financement des études					Total
	Aide de la famille	Bourse	Revenu du travail	Crédit bancaire	Autres ressources	
Enseignement supérieur privé	87,7	0,4	11,9		87,7	100
Établissements ne relevant pas des universités	87,0	12,5	0,5		87,0	100
Formation professionnelle- post baccalauréat Privé	86,6	3,0	10,4	0,0	0,0	100
Formation professionnelle post baccalauréat Public	96,1	0,3	3,5	0,2	0,0	100
Université	47,9	42,1	9,5	0,1	0,4	100
Total	66,5	25,2	7,9	0,1	0,2	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, 2020

3.2. Moyen d'hébergement pendant la préparation du diplôme

Le principal moyen d'hébergement utilisé par les diplômés de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues, pendant la période d'études reste l'accueil par la famille ou les amis en colocation. En effet, les diplômés qui ont bénéficié de l'accueil de leur famille pendant leurs études représentent 64,7%, (70% pour les

femmes et 59,7% pour les hommes), suivis des diplômés qui ont bénéficié de l'accueil de leurs amis, avec une proportion de près de 14,1% (17,7% pour les hommes et près de 10,2% pour les femmes). Les autres types de logement restent moins utilisés par les diplômés, à savoir: l'accueil à la cité universitaire (12,6%) et le logement personnel (8,6%).

Tableau 7 : Répartition des diplômés selon le genre et le moyen de d'hébergement pendant la période d'études (%)

	Chez les parents ou la famille	Avec des amis (en colocation)	À la cité universitaire	Logement personnel (seul ou avec conjoint et enfants)	Autres	Total
Hommes	59,7	17,7	11,4	11,2	0,0	100
Femmes	70	10,2	13,8	6		100
Total	64,7	14,1	12,6	8,6	0,0	1000

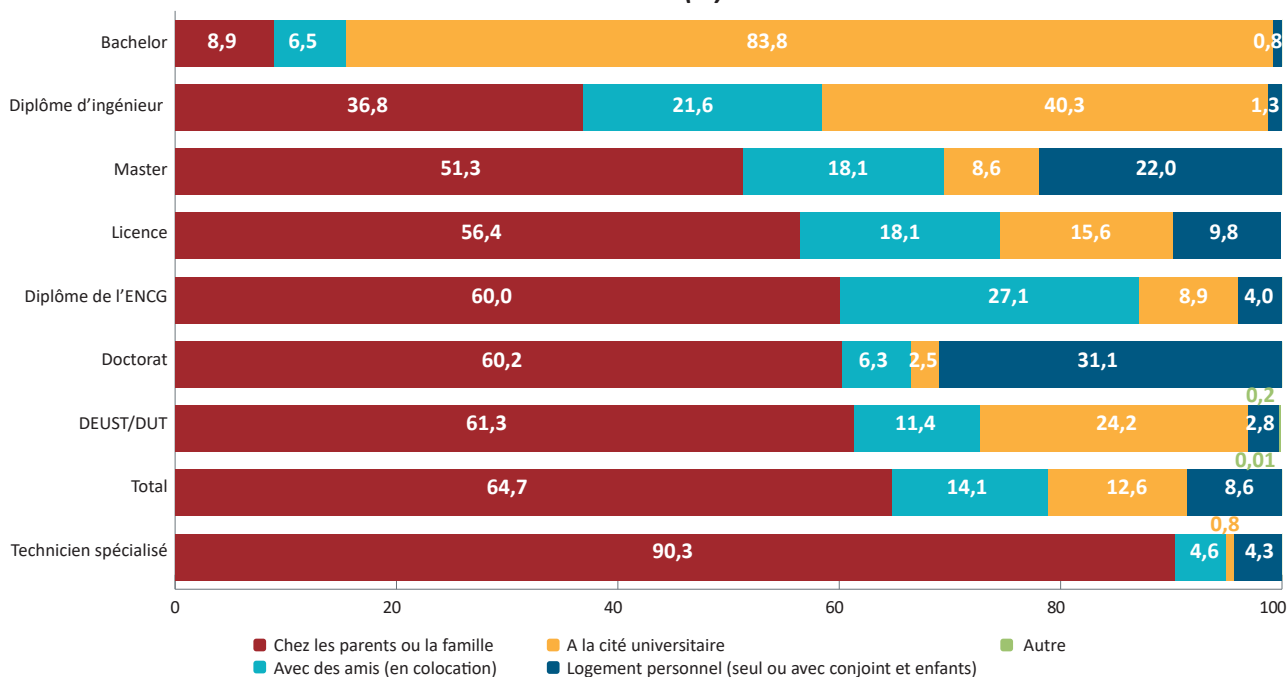
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, 2020

Selon le type de diplôme, on note que l'accueil par la famille est prédominant chez les techniciens spécialisés (90,3%). En revanche, les ingénieurs ainsi que les titulaires d'un Bachelor⁽²⁾ ont moins recours à ce type d'hébergement pendant la

période de leurs études, avec respectivement 36,8% et 8,9%. Ces deux catégories de diplômés ont bénéficié davantage de l'accueil à la cité universitaire ou l'accueil par les amis (graphique ci-après).

2. Les Bachelors sont en général les lauréats d'Al Akhawayn

Graphique 7. Répartition des diplômés selon le diplôme et le moyen d'hébergement pendant la période d'études (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Tableau 8. Répartition des diplômés selon la composante d'enseignement et le moyen de d'hébergement pendant la période d'études (%)

	Chez les parents ou la famille	Avec des amis (en colocation)	À la cité universitaire	Logement personnel (seul ou avec conjoint et enfants)	Total
Enseignement supérieur privé	66,1	14,5	6,0	13,4	100
Établissements ne relevant pas des universités	26,7	6,8	64,8	1,7	100
Formation professionnelle post-baccalauréat Privé	85,3	7,4	0,4	6,9	100
Formation professionnelle post-baccalauréat - Public	91,6	3,8	0,9	3,6	100
Université	54	19,4	15,8	10,8	100
Total	64,7	14,1	12,6	8,6	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse du type d'hébergement occupé pendant les études par les diplômés de l'enseignement supérieur fait ressortir que l'accueil par la famille est prédominant chez les diplômés des trois composantes « Formation professionnelle post baccalauréat–public », « formation professionnelle post baccalauréat – Privé » et « enseignement supérieur privé », avec respectivement 91,6%, 85,3% et 66,1% du total des diplômés de ces composantes, et dans une moindre mesure chez les diplômés d'université (54%). En revanche, les diplômés des établissements ne relevant pas des

universités ont davantage recours à l'accueil à la cité universitaire, avec une proportion de près de 64,8% contre seulement 26,7% pour l'accueil par la famille.

Conclusion

Les résultats des profils des lauréats permettent de relever un certain nombre de constats qui méritent d'être approfondis ultérieurement. Si une part des diplômés arrive à décrocher le diplôme de l'université bien que le père et la mère soient analphabètes, le facteur «instruction» des parents et le statut socio-professionnel entrent en jeu pour différencier les diplômés qui s'engagent dans l'enseignement supérieur public de ceux du privé.

Les données de l'enquête montrent également le rôle prépondérant de la famille dans la prise en charge des besoins des diplômés pendant la période des études, particulièrement les femmes. Ceci illustre, non seulement les efforts que les parents sont prêts à consentir afin de garantir l'avenir de leurs enfants, mais aussi, que les parents perçoivent positivement l'éducation en général, et les études supérieures en particulier, qu'ils considèrent certainement comme la voie privilégiée de leur réussite et celle de leur progéniture.

CHAPITRE II.

PARCOURS SCOLAIRE, MOTIVATIONS DU CHOIX DU DIPLÔME ET MOBILITÉ RÉGIONALE

Dans le but d'examiner les effets des facteurs impactant la réussite et les diplômes, l'enquête a examiné les caractéristiques des parcours scolaires des lauréats de l'enseignement supérieur et leurs choix de diplômes. Les données permettent de retracer le profil scolaire (avant l'accès aux études supérieures) des lauréats enquêtés selon les composantes de l'enseignement supérieur, et permettent également d'avoir des informations pertinentes sur leurs parcours antérieurs.

L'un des résultats les plus pertinents montre que les diplômés ont bénéficié d'un enseignement préscolaire à hauteur de 78,6%. Cette proportion dépasse 96% pour les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, qui sont principalement des ingénieurs. De même, ces étudiants ayant réussi leur diplôme, ont globalement accédé au primaire à un âge normal pour la quasi-totalité d'entre eux. Dans des proportions différentes, cette enquête a permis également de mettre en lumière l'ampleur de la mobilité régionale des bacheliers en vue de poursuivre leur parcours supérieur et de saisir les principales motivations de leur choix des études à l'université et dans les autres établissements du supérieur.

D'autres éléments renseignent sur le profil scolaire et les conditions ayant permis à ces lauréats d'accéder à l'enseignement supérieur et puis de réussir leur diplomation en 2014.

1. Profil scolaire des lauréats

Toutes les études sur l'éducation s'accordent à montrer que le passage par un enseignement préscolaire a un effet positif sur la survie et la réussite scolaires. En intégrant des informations sur l'itinéraire scolaire des diplômés du supérieur dans l'enquête, l'étude vise à interroger les effets

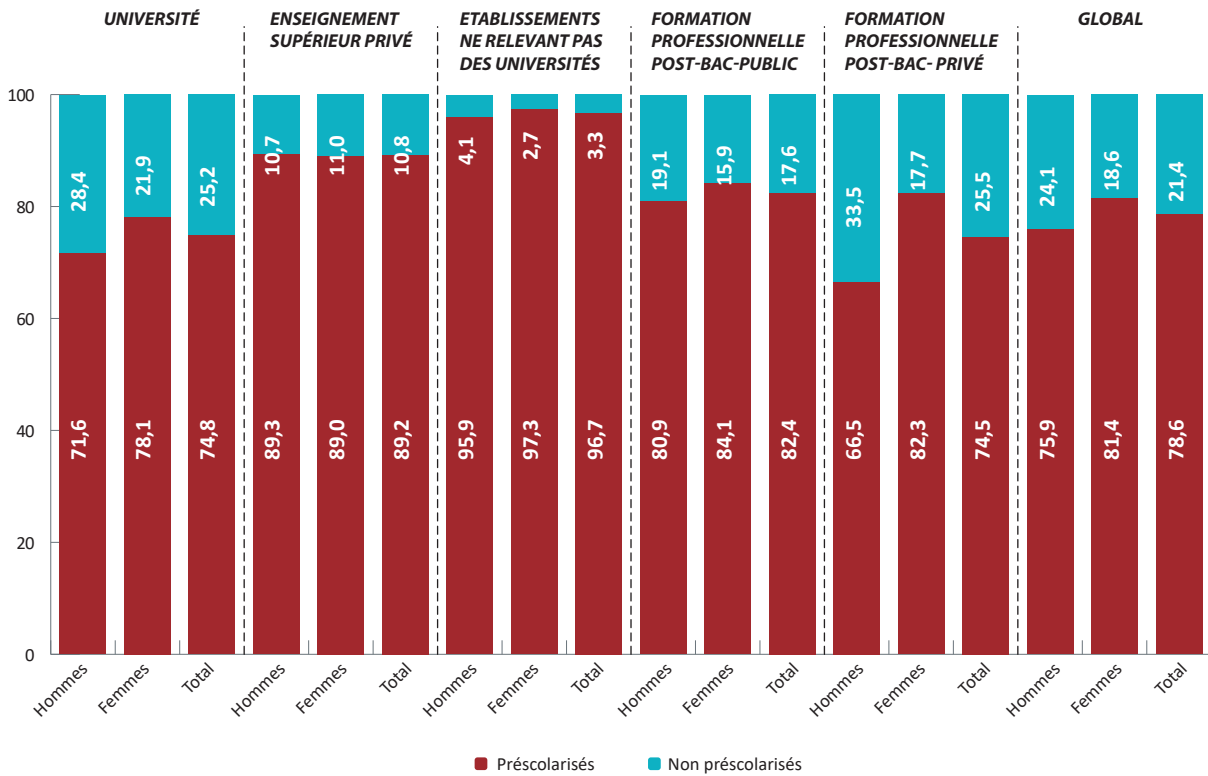
du préscolaire sur l'accès à un âge normal à la première année du primaire, et sur la survie scolaire afin d'examiner l'histoire scolaire des diplômés du supérieur.

1.1. Passage par le préscolaire

L'un des résultats les plus pertinents montre que les étudiants, ayant réussi leur diplôme supérieur, sont passés par le préscolaire à hauteur de 78,6%. Cette proportion atteint 96,7% pour les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, qui sont principalement des ingénieurs. Concernant les lauréates femmes, les données indiquent qu'elles ont été préscolarisées à hauteur de 81,4% alors que les lauréats hommes l'ont été à hauteur de 75,9%.

L'analyse, suivant les composantes, montre que cette génération de lauréats de l'enseignement supérieur a été préscolarisée dans une large mesure avant d'accéder au primaire. Ainsi, les données de l'enquête montrent que la préscolarisation devient presque généralisée pour les lauréats diplômés en 2014. Devrait-on conclure que le passage par le préscolaire est un des facteurs favorisant la réussite pour atteindre l'enseignement supérieur et constitue ainsi un facteur crucial dans la réussite scolaire qui mène vers un diplôme de l'enseignement supérieur? Ceci se confirme par le fait que la majorité des diplômés du supérieur sont passés par le préscolaire.

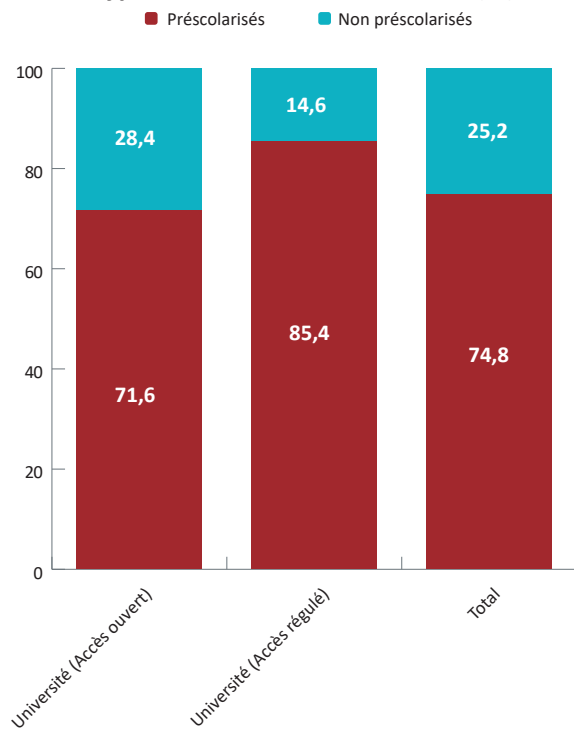
Graphique 8. Proportion des lauréats de 2014 ayant été préscolarisés, selon la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les lauréats des établissements ne relevant pas des universités dépassent même les 90% de lauréats ayant été préscolarisés dans leur enfance avant d'accéder au primaire. Par genre, les résultats montrent que, globalement, il n'y a pas de différences significatives quant à la préscolarisation, à l'exception des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat où le taux de préscolarisation parmi les lauréates a été plus important que celui des lauréats. Il est à noter que les lauréats hommes, issus des établissements publics universitaires et des établissements privés de la formation professionnelle post-baccalauréat, ont été les moins préscolarisés avant d'accéder au primaire.

Graphique 9. Passage par le préscolaire de l'ensemble des lauréats des universités, selon le type d'accès de l'établissement (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des données, selon le type d'accès des établissements et les diplômes, indique des disparités en matière de préscolarisation des lauréats. En effet, parmi les lauréats des établissements universitaires à accès régulé, 85,4% sont passés par le préscolaire dans leur enfance, alors que seuls 71,6% des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert ont été préscolarisés.

Tableau 9 : Passage par le préscolaire des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert (%)

	Préscolarisés	Non préscolarisés
Doctorat	67,8	32,2
Licence fondamentale	70,7	29,3
Licence professionnelle	86,1	13,9
Master de recherche	66,3	33,7
Master spécialisé	75,2	24,8
Total	71,60	28,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Concernant les types de diplômes obtenus, les données indiquent que, parmi les lauréats des établissements universitaires à accès ouvert, les titulaires des Licences professionnelles ont été les plus préscolarisés, à hauteur de 86,1%. En revanche, les diplômés en doctorat ou en master de recherche enregistrent les taux les plus faibles de préscolarisation, affichant seulement 67,8% et 66,3%, respectivement. Il est à noter que les lauréats en doctorat ont accédé au primaire bien avant les lauréats des autres diplômes, et que le préscolaire n'a connu une augmentation de ses effectifs qu'à partir des années 1998-99. Concernant les diplômés des établissements universitaires à accès régulé, l'enquête a montré que globalement, les titulaires d'un diplôme d'ingénieur et les détenteurs d'une licence professionnelle sont passés par le préscolaire dans leur enfance, à hauteur de 91,6% et 90,5%, respectivement.

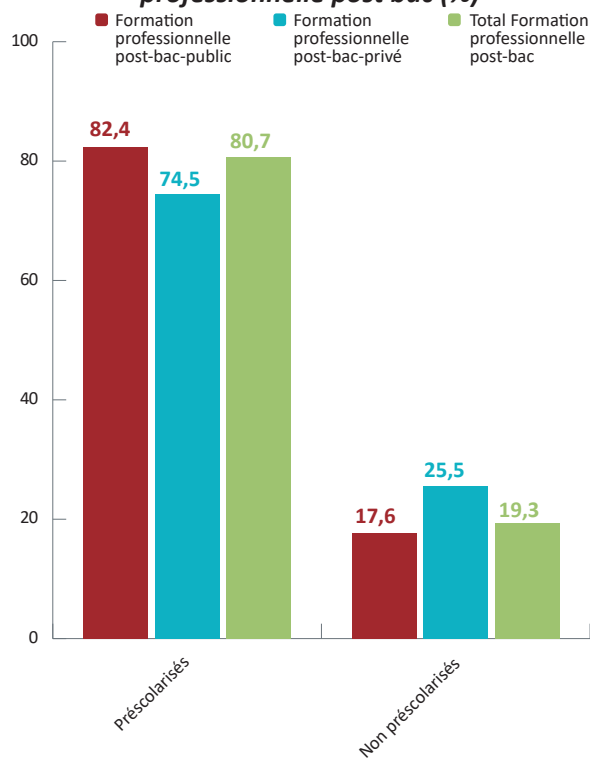
Les données indiquent également que les lauréats des établissements relevant de l'enseignement supérieur privé ont été, pour une grande partie, préscolarisés avant d'accéder à la première année du primaire dans leur enfance. Les lauréats des écoles d'ingénieurs de ce même secteur, ont tous bénéficié d'un passage dans le préscolaire avant

d'accéder au primaire. En revanche, les données indiquent que les lauréats des masters délivrés par ces établissements ont le taux de préscolarisation le plus bas dans cette composante, 83,1%.

L'un des résultats les plus marquants de cette enquête est le taux élevé de préscolarisation des lauréats des établissements ne relevant pas des universités. En effet, la majorité écrasante des lauréats de ces établissements a été en effet préscolarisée. Sachant les notes exigées et la sélection pratiquée à l'entrée, le préscolaire apparaît comme un facteur crucial dans la poursuite des études dans ces établissements.

Concernant les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat, les données indiquent que 82,4% des diplômés des établissements publics ont bénéficié d'un enseignement préscolaire. Ce pourcentage est plus élevé que celui enregistré chez les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat privée, dont 74,5% sont passés par le préscolaire avant d'accéder aux études obligatoires.

Graphique 10. Passage par le préscolaire des lauréats des établissements de la formation professionnelle post bac (%)

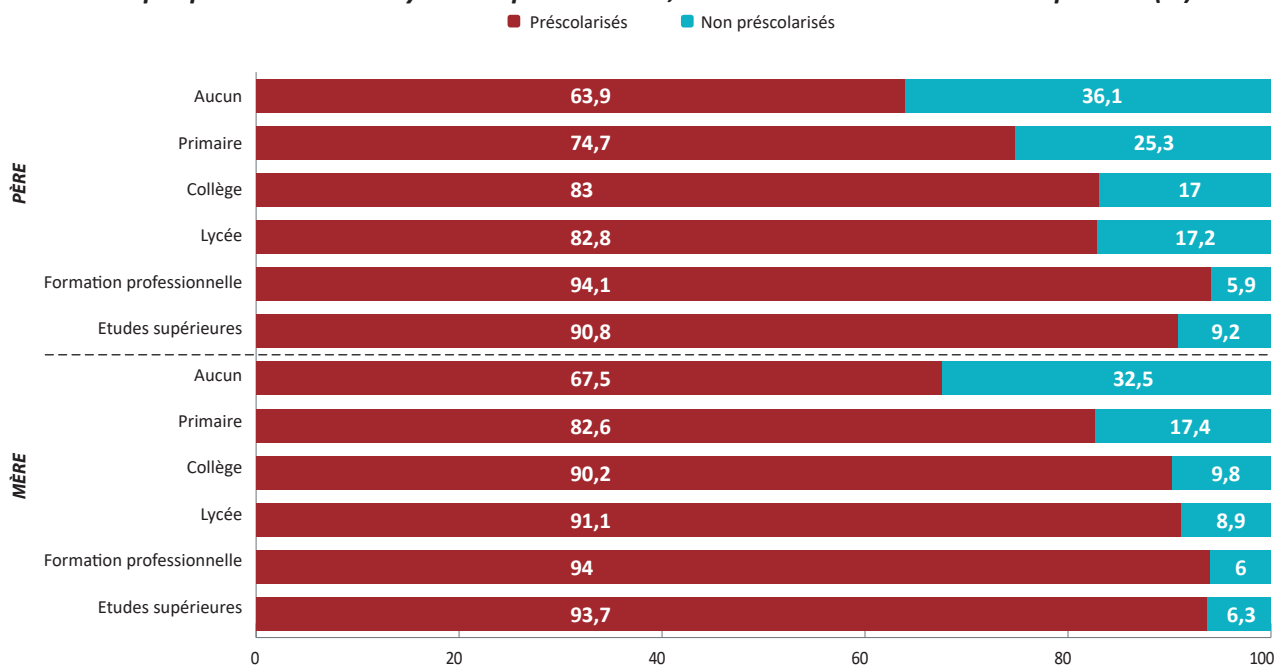


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des données relatives à la préscolarisation des lauréats de l'enseignement supérieur fait ressortir également un résultat

intéressant qui concerne le niveau d'instruction des parents, combiné avec le passage des lauréats par le préscolaire dans leur enfance.

Graphique 11. Lauréats ayant été préscolarisés, selon le niveau des études des parents (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les données ci-dessus indiquent, en effet, que plus le niveau d'instruction des parents, notamment celui de la mère, est élevé plus il y a de chances qu'un lauréat soit passé par le préscolaire durant son enfance. Ainsi, quasiment 93,7% des lauréats du supérieur, dont la mère a un niveau d'études atteignant le supérieur, ont été préscolarisés avant d'accéder au primaire.

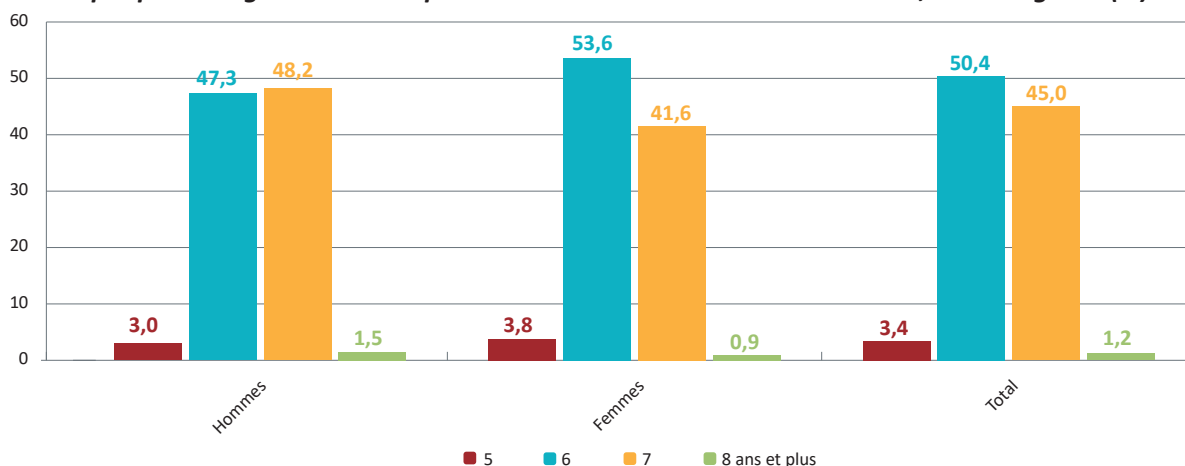
1.2. Âge d'accès au primaire

Les données de l'enquête renseignent également sur l'âge des lauréats lorsqu'ils ont accédé à la première année du primaire. Globalement, l'âge

normal d'accès au primaire se situe, pour cette génération de lauréats, entre 6 et 7 ans. Seuls 1,2% parmi eux ont accédé au primaire avec une année et plus de retard et sans passer par le préscolaire.

Par ailleurs, les lauréates femmes sont plus nombreuses que les lauréats hommes à avoir accédé au primaire à un âge normal. Particulièrement, 57,4% des lauréates femmes ont accédé au primaire à un âge de 5 ou 6 ans contre 50,3% des diplômés hommes.

Graphique 12. Âge d'accès à la première année du Primaire des lauréats, selon le genre (%)



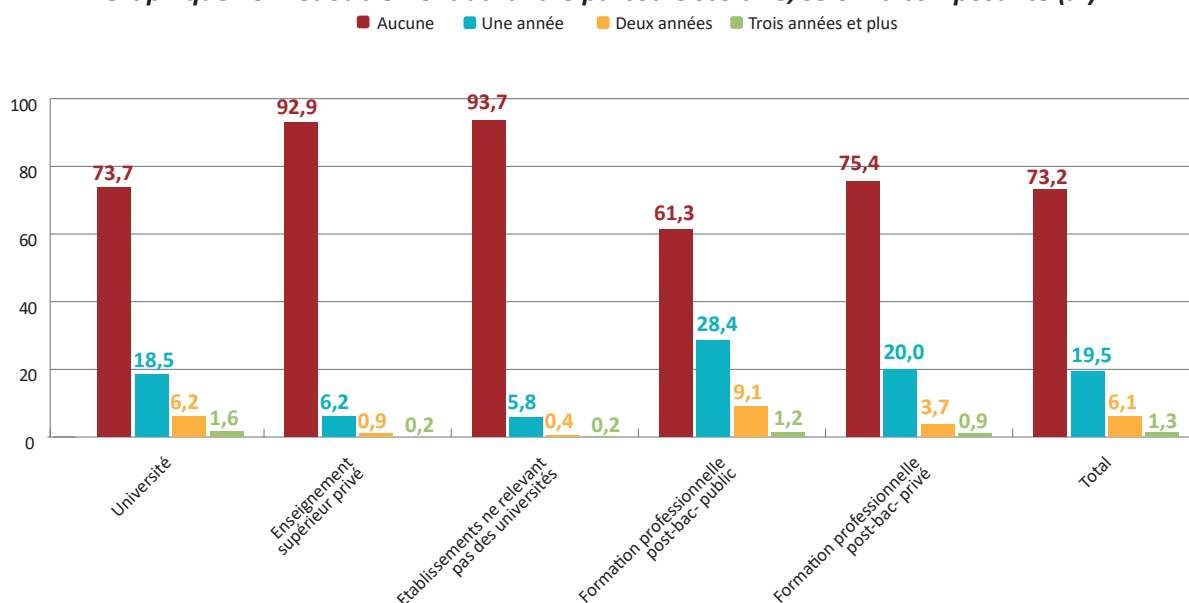
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les résultats de l'enquête, selon les composantes de l'enseignement supérieur, indiquent que globalement, les lauréats ont accédé à un âge normal au primaire. Seulement 1,5% des lauréats des établissements universitaires et 1% des lauréats des établissements publics de la formation professionnelle post-baccalauréat ont accédé à la première année du primaire avec, au moins, une année de retard.

1.3. Redoublement au cours du parcours scolaire

L'enquête renseigne également sur le redoublement durant le parcours scolaire. Ainsi, les résultats de l'enquête montrent que 73% des diplômés de l'enseignement supérieur n'ont jamais redoublé durant leur parcours scolaire et que ceux ayant redoublé une seule année constituent, environ, 19,5% de l'ensemble des lauréats. Ce résultat confirme les études qui ont démontré que le redoublement ne favorise pas toujours la réussite et la survie scolaire pour accéder à l'enseignement supérieur⁽¹⁾.

Graphique 13. Redoublement durant le parcours scolaire, selon la composante (%)



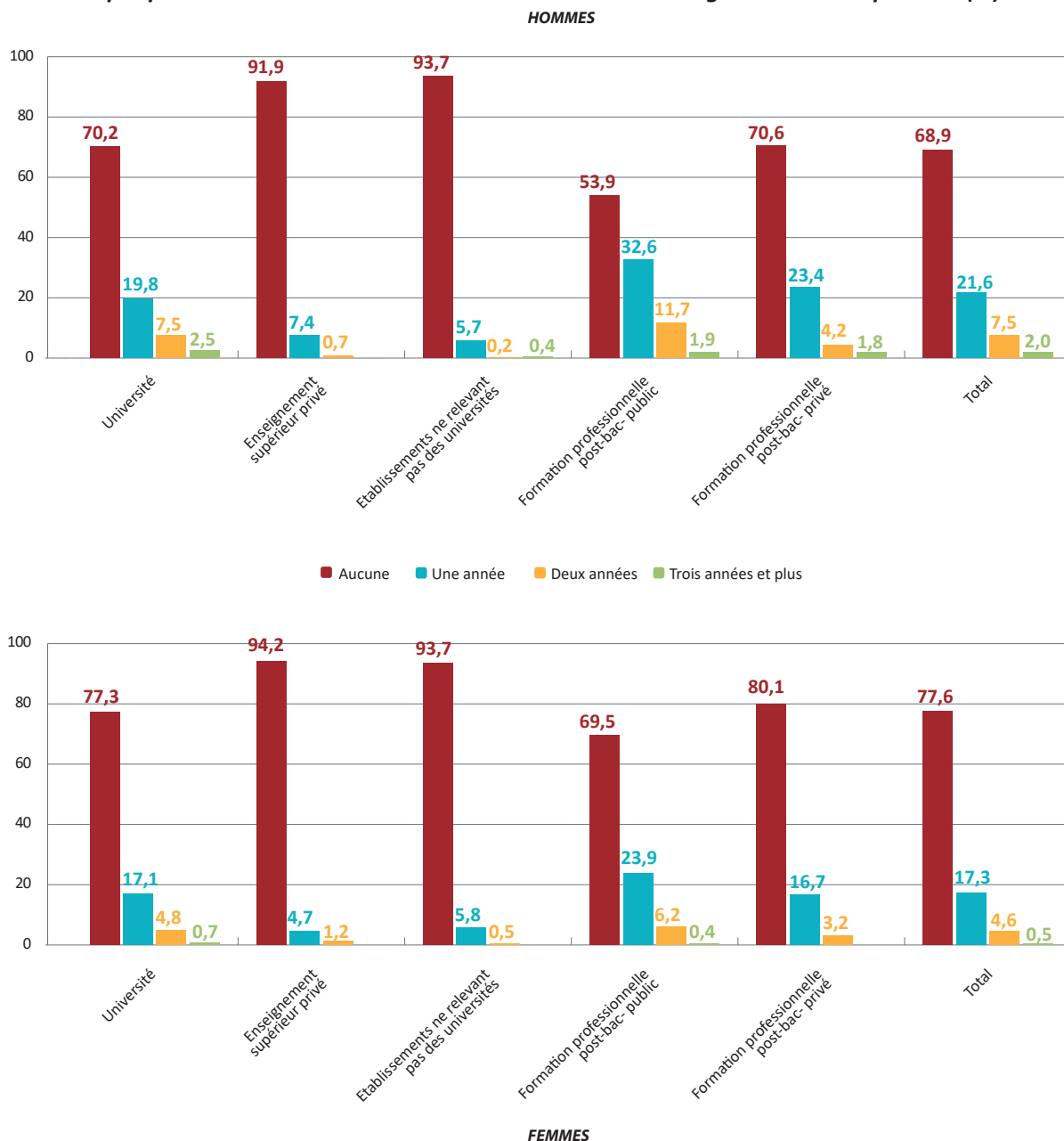
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les proportions des lauréats des établissements, ne relevant pas des universités et de l'enseignement supérieur privé, qui n'ont jamais redoublé durant leurs parcours scolaires, sont respectivement 93,7% et 92,9%. Cependant, cette proportion atteint seulement 61,3% parmi les lauréats issus des établissements de la formation professionnelle post-baccalauréat publique. L'analyse des données montre également que

les lauréates femmes ont moins redoublé durant leur parcours scolaire que les lauréats hommes. Ce résultat est d'autant plus vrai pour toutes les composantes de l'enseignement supérieur, comme l'indiquent les graphiques ci-dessus.

1. Référence : PNEA 2016, PNEA 2019 et PISA 2018

Graphique 14. Redoublement scolaire des lauréats selon le genre et la composante (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

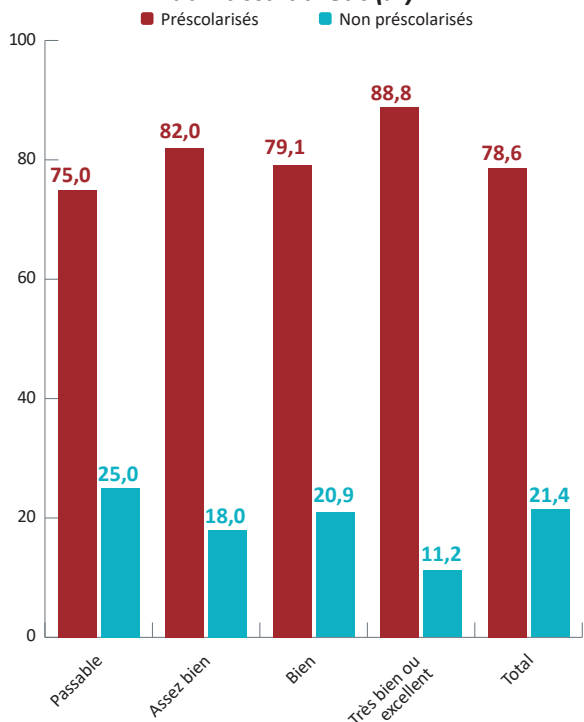
2. Baccalauréat et poursuite des études au cycle supérieur

2.1. Mention obtenue à l'examen du baccalauréat

Les résultats de l'enquête montrent que les lauréats ayant obtenu leur baccalauréat avec une mention « assez bien » ou plus, étaient dans une large mesure, préscolarisés durant leur enfance.

À titre d'illustration, les lauréats du supérieur ayant obtenu une mention « très bien » ou « excellent » à l'examen du baccalauréat ont été préscolarisés à hauteur de 88,8%. En revanche, les lauréats n'ayant obtenu aucune mention n'ont été préscolarisés qu'à hauteur de 75%.

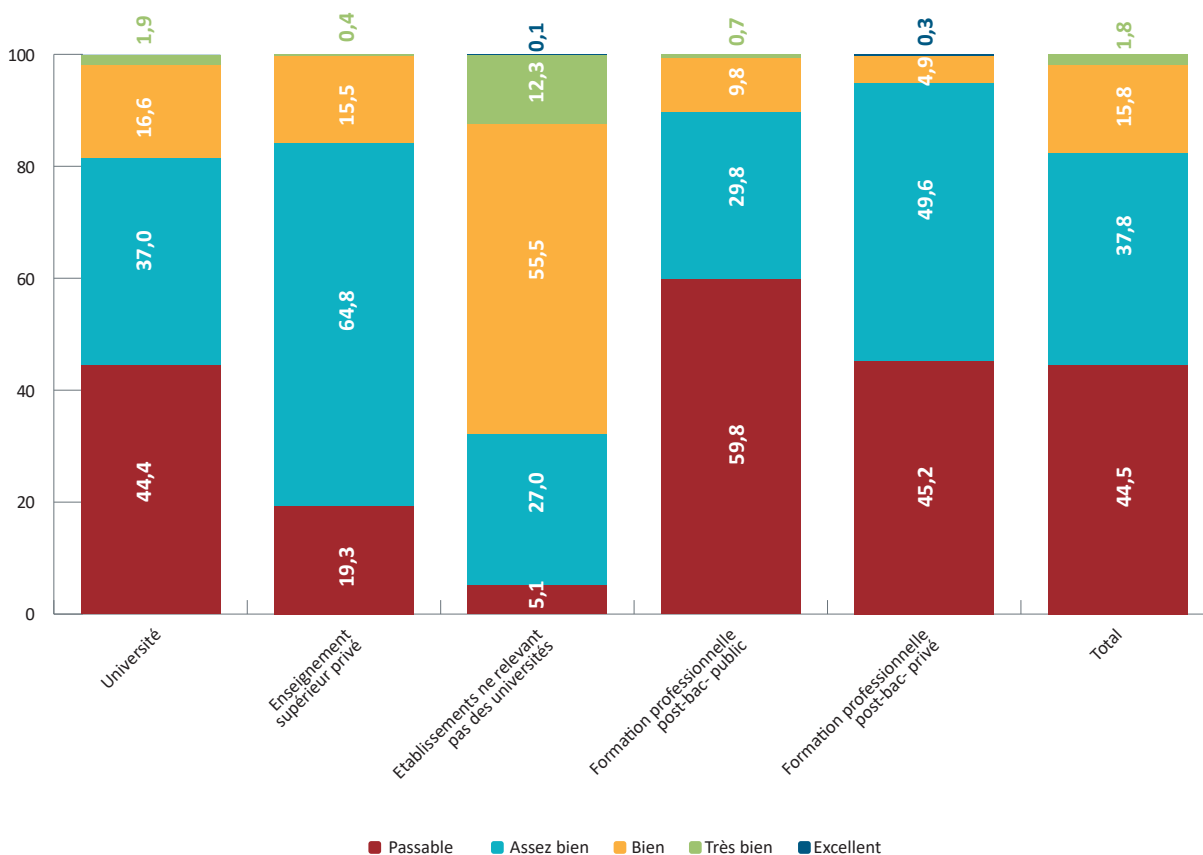
Graphique 15. Préscolarisation et mention obtenue au Baccalauréat (%)



Par ailleurs, les résultats de l'enquête montrent que 55,5% des lauréats des établissements ne relevant pas des universités, qui forment principalement des ingénieurs, ont obtenu leur baccalauréat avec la mention « bien » et 12,4% l'ont eu avec les meilleures mentions, soit « très bien » ou « excellent ». En revanche, quasiment 59,8% des lauréats de la formation professionnelle post baccalauréat publique ont obtenu leur baccalauréat avec la mention « passable ».

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Graphique 16. Mention obtenue au baccalauréat de l'ensemble des lauréats de l'enseignement supérieur de la promotion 2014, selon la composante (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Il est évident que, dans un système sélectif, la mention détermine en général la composante de destination pour la formation universitaire. Plus on obtient un baccalauréat avec une mention passable, plus la probabilité de se retrouver en formation professionnelle post baccalauréat ou en université dans le système ouvert est élevée.

2.2. Filière du baccalauréat

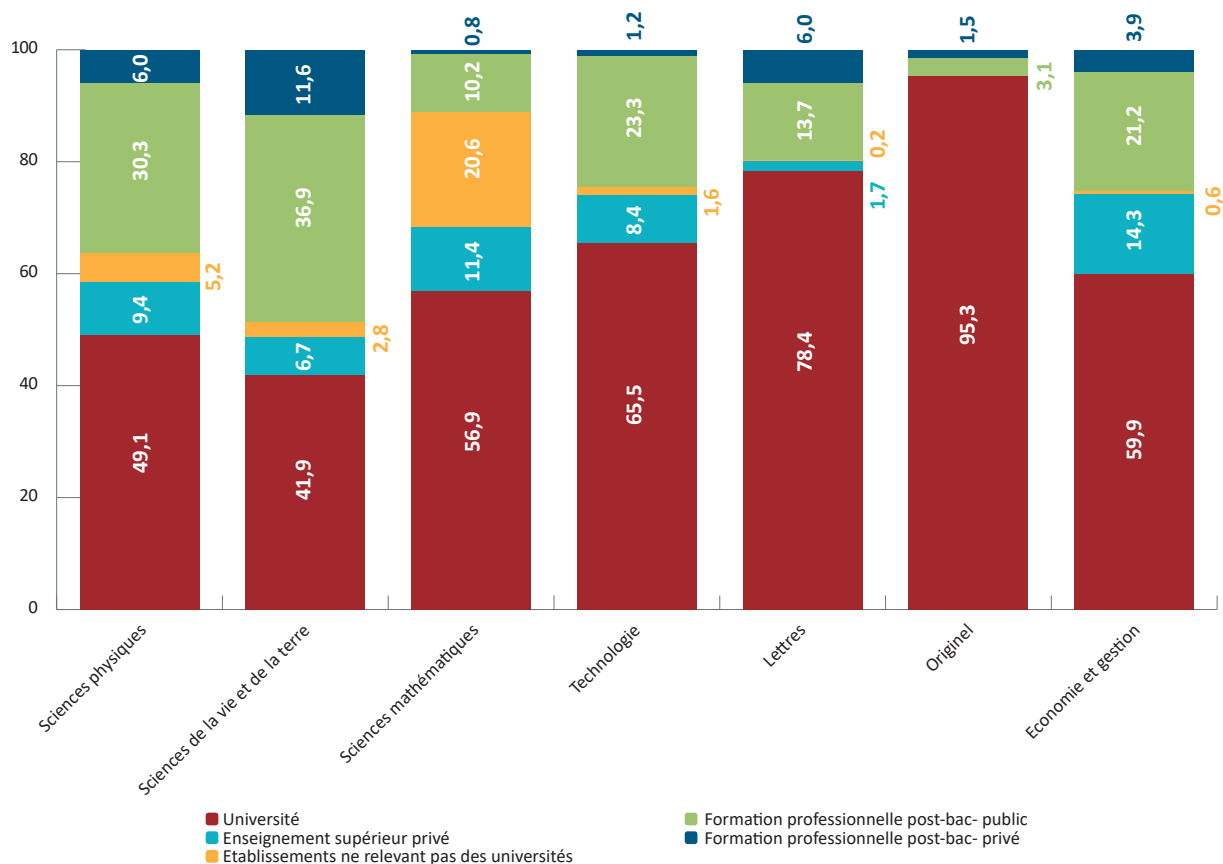
L'université demeure, avec sa capacité d'accueil, la première composante de l'enseignement supérieur, quelle que soit la filière du baccalauréat obtenu. Les résultats ci-dessous montrent, à titre d'exemple, que 41,9% des bacheliers ayant un baccalauréat « sciences de la vie et la terre », et ayant été diplômés de l'enseignement supérieur en 2014, ont obtenu leur diplôme de l'université. Ce taux atteint 56,9% pour les détenteurs d'un baccalauréat « sciences mathématiques ».

En outre, une part importante des titulaires d'un bac scientifique s'orientent vers la formation professionnelle post-baccalauréat. En effet, à titre d'illustration, 48,5% des diplômés de l'enseignement supérieur détenteurs d'un baccalauréat de série « sciences de la vie et de la terre », ont obtenu un diplôme supérieur de la formation professionnelle post-baccalauréat.

Les titulaires d'un baccalauréat de série « lettres » ont été diplômés de l'université à hauteur de 78,4%. Ce taux atteint 95,3% pour les bacheliers détenteurs d'un Baccalauréat de série « Enseignement originel ».

En ce qui concerne les détenteurs d'un baccalauréat en « Économie et gestion » et qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2014, ils ont été diplômés de l'université à hauteur de 59,9%, et à hauteur de 25,1% de la formation professionnelle post-baccalauréat.

Graphique 17. Série du baccalauréat des lauréats de l'enseignement supérieur de la promotion 2014, selon la composante (%)



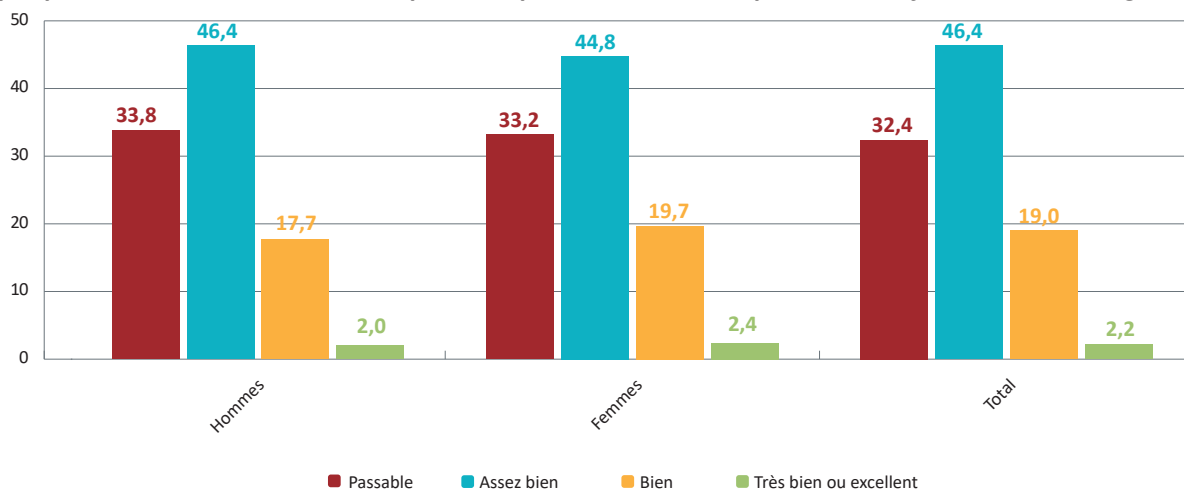
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Enfin, les titulaires d'un baccalauréat en «technologie» ayant réussi leur diplôme supérieur en 2014, l'ont obtenu de l'université à hauteur de 65,5%, de la formation professionnelle à hauteur de 24,5% et seuls 1,6% ont été diplômés d'un établissement ne relevant pas des universités.

Mention du diplôme

La mention du diplôme dépend des notes obtenues par le lauréat lors de la préparation de son diplôme.

Graphique 18. Mention obtenue du diplôme supérieur, toutes composantes confondues, selon le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les données de l'enquête montrent que les lauréats de 2014, toutes composantes confondues, ont obtenu leur diplôme avec une mention «assez bien» ou plus, à hauteur de 67,6%. Il est à noter que les données ne montrent pas des différences significatives entre les lauréates femmes et les lauréats hommes, sauf pour la mention «bien» où la proportion des lauréates dépasse légèrement celle des lauréats de deux points de pourcentage.

Quant aux lauréats des établissements ne relevant pas des universités, presque 79% parmi eux obtiennent leur diplôme avec une mention «assez bien» ou plus, et plus de 57% obtiennent leur diplôme avec au moins la mention «bien». Pour les lauréats issus des établissements de l'enseignement supérieur privé, plus de 93% obtiennent leur diplôme supérieur avec une mention «assez bien» ou plus, et presque 34% parmi eux obtiennent leur diplôme avec au moins la mention «bien». Seuls 12,5% des lauréats de la formation professionnelle, issus des établissements publics, obtiennent leur diplôme de technicien spécialisé avec une mention «bien» ou plus, contre 12,6% des lauréats des

établissements de formation professionnelle privés.

2.3. Durée de préparation du diplôme

La durée de préparation d'un diplôme dans un établissement du supérieur varie selon le diplôme. À titre d'exemple, la durée réglementaire normale sans redoublement est de deux ans pour les diplômes de la formation professionnelle, elle est de trois ans pour la Licence fondamentale, et peut atteindre huit ans pour le Doctorat.

L'analyse des données de l'enquête relative aux diplômés du supérieur de la promotion 2014 montre que seuls 58,7% des lauréats de la Licence fondamentale des établissements universitaires à accès ouvert, obtiennent leur diplôme dans la durée normale de trois ans. En revanche, les diplômés du Master de recherche et du Master spécialisé décrochent leurs diplômes dans la durée normale de cinq ans à hauteur, respectivement, de 86,5% et 76,5%. Les lauréats du Doctorat des Centres des études doctorales à l'université, qui obtiennent à temps

leur diplôme, ne s'affichent qu'à 54,2%. Il faut noter que le Doctorat destine son détenteur à la recherche, et que le cursus du diplôme lui-même fait partie de la recherche scientifique, ce qui induit souvent un allongement de la durée de préparation de ce diplôme qui dépasse souvent la durée réglementaire.

En ce qui concerne les établissements universitaires à accès régulé, les résultats de l'enquête indiquent que 82,9% des ingénieurs sont diplômés à temps, soit après cinq années de formation. Les diplômés en DUT des établissements universitaires à accès régulé, quant à eux, obtiennent à temps leur diplôme à hauteur de 64,7%. En outre, les lauréats de la Licence professionnelle de ces établissements décrochent leur diplôme à temps à hauteur de 87,5%, et seulement 12% l'obtiennent avec un an de retard ou plus. Les diplômés en master obtiennent globalement leur diplôme des établissements universitaires à accès régulé à temps. En effet, les lauréats du master de ces établissements ont décroché leur diplôme à temps à hauteur de 84,8%.

Concernant les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, la quasi-totalité obtient à temps le diplôme. Ainsi, les lauréats du diplôme d'ingénieur des établissements ne relevant pas des universités ont réussi leur diplôme dans les cinq années de formation prévues à hauteur de 96,7%. Les rares retardataires (3,3%) ont obtenu leur diplôme d'ingénieur dans les deux années suivantes. De même, les lauréats du master spécialisé ont obtenu à temps leur diplôme à hauteur de 91,3%. Parmi les lauréats retardataires, seuls 8,7% l'ont obtenu avec uniquement une année de retard.

Les lauréats des établissements relevant de l'enseignement supérieur privé ont globalement obtenu leurs diplômes dans les temps. En effet, les diplômés en ingénierie ont obtenu leur diplôme dans la durée légale de cinq années à hauteur de 95%, et les 5% des lauréats restant

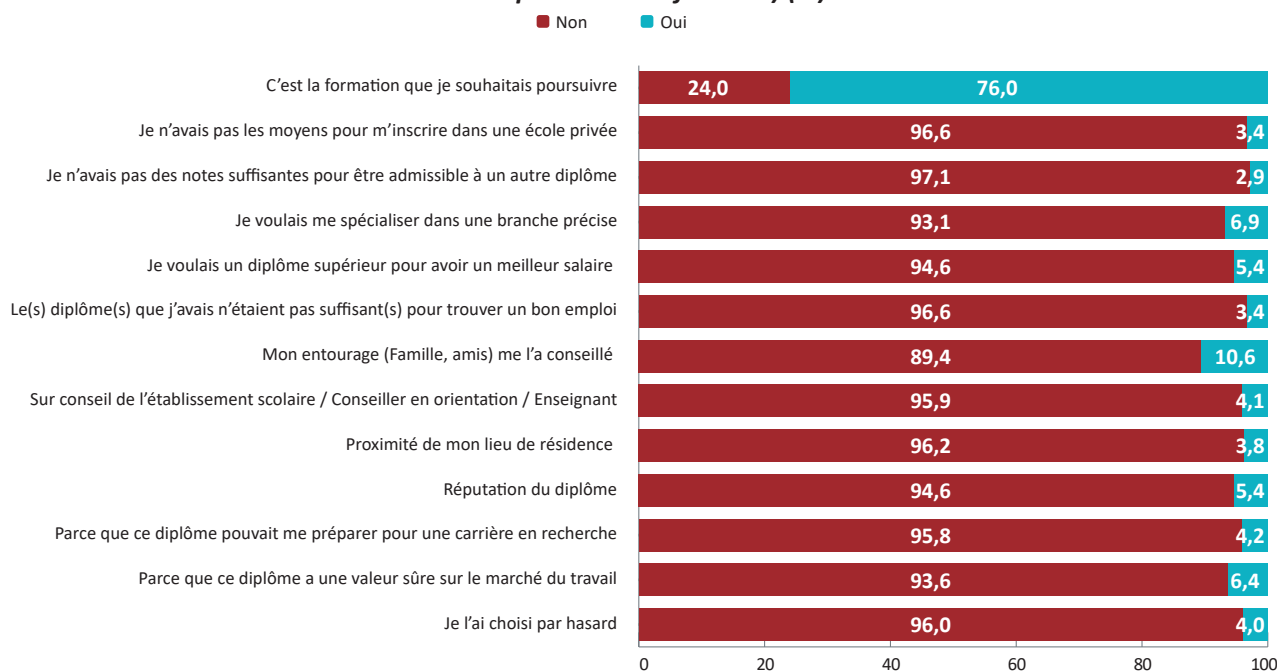
l'ont obtenu avec une seule année de retard. En ce qui concerne les diplômés du master délivré par ces établissements, les données montrent que presque l'ensemble des lauréats ont préparé et obtenu leur diplôme dans la durée légale de cinq ans. En revanche, pour le diplôme de la Licence, 95,3% des lauréats ont réussi leur diplôme dans la durée légale de 3 ans et 4,7% l'ont obtenu avec une année de retard.

Les résultats de l'enquête montrent également que, de façon générale, les lauréats de la formation professionnelle réussissent leur diplôme de technicien spécialisé dans les temps réglementaires. Les lauréats des établissements de la formation professionnelle relevant du secteur public ont ainsi réussi à temps leur diplôme à hauteur de 93,8%, et 5,9% l'ont obtenu avec une année de retard. Dans le même sens, les lauréats des établissements de la formation professionnelle relevant du secteur privé ont réussi à temps leur diplôme à hauteur de 92,4%, et environ 7,5% l'ont obtenu avec une année de retard.

3. Orientation et motivations du choix du diplôme

L'analyse des réponses des diplômés sur les raisons du choix du diplôme obtenu en 2014 fait ressortir que plus des trois quarts d'entre eux (76%) ont déclaré qu'il s'agissait de la formation qu'ils souhaitent poursuivre. Selon le genre, il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes concernant ce choix (75,7% pour les hommes et 76,1% chez les femmes). Les autres motivations du choix du diplôme ne sont citées que par une minorité des diplômés, passant de 2,9% des diplômés pour la raison [Je n'avais pas des notes suffisantes pour être admissible à un autre diplôme] à 10,6% des diplômés pour la raison [mon entourage (famille, amis) me l'a conseillé].

Graphique 19. Répartition des diplômés selon les motivations du choix du diplôme de 2014 (toutes composantes confondues) (%)

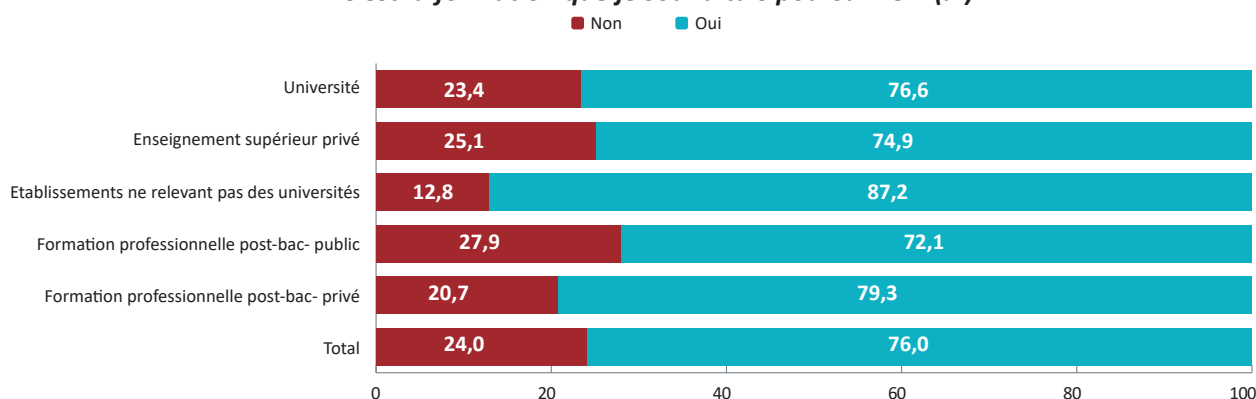


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon la composante de l'enseignement supérieur, la principale raison du choix du diplôme obtenu en 2014, évoquée par la majorité des diplômés dans chaque composante est « c'est la formation que je souhaitais poursuivre ». En effet, près de neuf sur dix (87,2%) des diplômés des établissements ne relevant pas des universités ont déclaré qu'il s'agissait de la formation qu'ils souhaitent

poursuivre. Cette proportion est de 79,3% pour les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat du secteur privé, 76,6% pour l'université, 74,9% pour l'enseignement supérieur privé ainsi que 72,1% pour la formation professionnelle post-baccalauréat du secteur public.

Graphique 20. Diplômés ayant déclaré que la raison du choix du diplôme de 2014 est : « C'est la formation que je souhaitais poursuivre » (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

4. Mobilité régionale : région du baccalauréat et région du diplôme supérieur

Globalement, 76% des lauréats de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues, ont décroché leur diplôme supérieur dans la même région d'obtention de leur baccalauréat. Cependant, quatre régions dérogent à ce constat.

En effet, les bacheliers des régions Dakhla-Oued Ed-Dahab et Laâyoune-Sakia El Hamra ont poursuivi leurs études supérieures dans d'autres régions à hauteur respectivement de 60,5% et 73,5%. De même pour les régions Guelmim-Oued Noun et Drâa-Tafilalet dont les bacheliers ayant réussi à décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur l'ont obtenu dans d'autres régions, à hauteur de 90,1% et 75,4% respectivement. Il est à noter que la mobilité élevée des bacheliers dans ces quatre régions s'explique principalement par deux raisons : celle

de la démographie, avec un nombre réduit des bacheliers issus annuellement de ces régions, et celle des extensions en établissements qui sont, au moment de la rédaction de ce rapport, en projet.

La mobilité géographique des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat est plus réduite que celle des lauréats des autres composantes, particulièrement dans ces quatre dernières régions. En effet, la région de Drâa-Tafilalet enregistre un taux de mobilité de 46,5%, suivi des régions de Guelmim-Oued Noun (33,3%), de Laâyoune-Sakia (24,4%) et de Souss-Massa (21,5%). Ceci peut traduire un certain maillage territorial de l'offre de formation de technicien spécialisé, avec une large couverture provinciale et régionale des dispositifs de formation relevant notamment de l'OFPPT, et à un niveau moindre du secteur privé et des départements sectoriels de l'agriculture et du tourisme.

Tableau 10. Mobilité régionale des lauréats de l'enseignement supérieur (%)

		Région de l'obtention du baccalauréat												
		Béni Mellal- Khénifra	Casablanca-Settat	Dakhla-Oued Ed-Dahab	Drâa-Tafilalet	Etranger	Fès-Meknès	Guelmim-Oued Noun	L'Oriental	Laâyoune-Sakia	Marrakech-Safi	Rabat-Salé-Kénitra	Souss-Massa	Tanger-Tétouan-Al Hoceïma
Région de l'établissement du supérieur	Pas de mobilité	56,6	85,8	39,5	24,6		79,8	9,9	78,7	26,5	76,7	86,8	80,2	83
	Mobilité vers d'autres régions :													
	Béni Mellal-Khénifra		0,7		1,9		0,3	0,9	0,3	1,3	0,8	0,5	1,1	0,2
	Casablanca-Settat	14,2		13,7	8,1	16,4	4,3	3,8	2,9	5,5	7,1	5,1	5,0	3
	Dakhla-Oued Ed-Dahab			39,5							0,1			
	Drâa-Tafilalet	0,3	0,1		24,8		0,8	1,0	0,3		0,6	0,2	0,1	0,1
	Fès-Meknès	11,7	3,5	7,4	16,0		80,0	8,2	8,9	8,2	2,3	4,1	2,8	2,5
	Guelmim-Oued Noun			7				9,9		0,3			0,2	0,1
	L'Oriental	0,7	0,2		1,1		1,4	1,0	78,8	3,6	0,5	0,3	0,1	2,7
	Laâyoune-Sakia			2						27,0			0,1	
	Marrakech-Safi	3,6	1,4	11,7	15,2	23,6	0,9	9,0	0,9	9,6	76,8	0,5	1,7	0,2
	Rabat-Salé-Kénitra	8,9	6	11,7	9,2	30,9	9,5	7,9	5,1	11,4	7,3	86,7	7,1	7,7
	Souss-Massa	1,9	0,5	6,3	19,4		0,7	57,4	1,1	33	3,0	0,2	80,3	0,3
	Tanger-Tétouan-Al Hoceïma	1,8	1,3	0,8	4	29,1	2,0	0,8	1,6	0,1	1,6	2,5	1,4	83,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, 2020

Conclusion

Globalement, les données analysées montrent l'importance du préscolaire et de l'obtention à temps du baccalauréat dans la réussite d'un diplôme supérieur. En effet, le passage par le préscolaire, l'accès sans retard au primaire ou encore l'achèvement du parcours scolaire sans redoublement sont des éléments déterminants des profils des lauréats de cette génération de 2014, ayant réussi leur diplôme supérieur.

L'enquête a également permis de montrer que la mobilité des bacheliers est limitée dans les régions pourvues d'infrastructure et d'établissements de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle post-baccalauréat. En revanche, les régions qui connaissent une mobilité importante des bacheliers sont celles qui ne disposent pas d'une université et sont dépourvues d'établissements de l'enseignement supérieur.

CHAPITRE III.

MODES D'ENSEIGNEMENT ET COMPÉTENCES DES DIPLÔMÉS

L'insertion comme finalité après l'obtention d'un diplôme universitaire est souvent liée aux modes d'enseignement et au degré d'articulation entre le cours magistral, les travaux dirigés/pratiques (TP) et le stage. Pour ce dernier, il est souvent recommandé aux universités de mettre en place des systèmes d'accompagnement afin d'aider les étudiants dans leur recherche de stages qui constituent une modalité pédagogique indéniable dans le cursus de formation, et en particulier les cursus universitaires des filières scientifiques.

Dans ce travail, il s'agit d'estimer le degré de généralisation du recours aux travaux pratiques et aux stages au sein de l'enseignement supérieur, de nuancer le recours à ces pratiques selon la nature de la formation et du diplôme préparé.

1. Modes d'enseignement : travaux pratiques et dirigés

Il est communément admis que les travaux pratiques constituent une part essentielle de l'enseignement et de l'apprentissage dans certaines disciplines, notamment des sciences. L'enseignement, axé sur l'expérience pratique dans les laboratoires scientifiques, permet d'améliorer le niveau de compréhension des étudiants et ainsi l'apprentissage de la science. Contrairement à certaines formations fondamentales, entre autres littéraires et juridiques, le savoir-faire expérimental dans les formations scientifiques doit être acquis par des travaux pratiques, outils indispensables de concrétisation de la théorie apprise en cours. Au même titre que les stages, les travaux pratiques permettent aux étudiants d'observer, de développer des compétences pratiques permettant au diplômé de se confronter à la complexité des situations professionnelles.

L'analyse des résultats de l'enquête nationale sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur révèle une tendance à la généralisation

des travaux pratiques à l'enseignement supérieur. En effet, 78,7% des diplômés déclarent que leur formation a été parfois ou souvent axée, en plus des cours magistraux, sur les travaux pratiques, études de cas, et exposés. Or, des disparités existent entre les cursus de formations. Certains exigent l'expérimentation et la pratique pour l'assimilation des cours tandis que, dans d'autres plus littéraires, on adopte d'autres types d'exercices de travaux pratiques.

On note également que les travaux pratiques sont moins courants dans les universités (70,3%) que dans les établissements de l'enseignement supérieur dans le secteur privé et de la formation professionnelle post-baccalauréat (92%), tandis qu'ils constituent plus encore le mode d'enseignement partagé par la quasi-totalité des établissements ne relevant pas des universités.

Tableau 11. Répartition des diplômés de 2014 de la Faculté des Sciences selon l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)

Établissement	Diplôme	Travaux pratiques et études de cas			
		Jamais	Parfois	Souvent	Global
Faculté des Sciences	Licence fondamentale	8,9	61,7	29,4	100
	Licence professionnelle	5,2	46	48,9	100
	Master recherche	0,9	48,8	50,3	100
	Master spécialisé	8	54,0	38	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

À la Faculté des Sciences, par exemple, le recours aux travaux pratiques est très répandu à tous les niveaux, que ce soit pour les formations fondamentales ou pour les formations professionnelles. En effet, 91% des diplômés titulaires de la licence fondamentale et 95% des lauréats en licence professionnelle déclarent avoir eu recours, parfois ou souvent, aux travaux

pratiques et études de cas durant leur formation scientifique. Ces parts sont également élevées pour les titulaires du master, et représentent 99% chez les détenteurs d'un master de recherche. Ce constat est à nuancer au regard des disparités

entre filières de formation. Les travaux pratiques sont plus fréquents en logistique (100%), informatique (98,4%), chimie (97,2%) et physique (92,6%) qu'en sciences de la terre et de l'univers (88,4%) et en mathématiques (80,2%).

Tableau 12. Répartition des diplômés de 2014 de la Faculté des Sciences selon les filières et l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)

	Travaux pratiques et études de cas				Total
	Recourir aux travaux pratiques	Jamais	Parfois	Souvent	
Informatique	98,4	1,6	49,1	49,3	100
Logistique	100		15,5	84,5	100
Mathématiques	80,2	19,8	49,1	31,1	100
Sciences de la matière Chimie	97,2	2,8	63,5	33,7	100
Sciences de la matière Physique	92,6	7,4	61,5	31,0	100
Sciences de la terre et de l'univers	88,4	11,6	55,2	33,2	100
Sciences de la vie	92,2	7,8	62,9	29,2	100
Total	92,3	7,7	57,8	34,5	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Il est cependant possible d'émettre l'hypothèse que l'accroissement des effectifs inscrits dans des cursus non sélectifs, allié à un profond décalage avec les taux d'encadrement, en plus d'une éventuelle insuffisance des équipements scientifiques, peuvent conduire à la suppression des travaux pratiques, ou du moins impacter les conditions de déroulement et de gestion.

Outre les formations en sciences et en sciences de l'ingénieur et médecine⁽¹⁾ qui sont presque toutes basées, parfois ou souvent, sur les travaux pratiques (92%), ce mode d'enseignement est également répandu, sous forme d'études de cas, au niveau de certaines formations générales non sélectives, économiques, juridiques et littéraires, ne nécessitant pas des expérimentations. En effet, 50%, 57% et 67% des diplômés, respectivement, en droit arabe, droit français et sciences économiques et de gestion, déclarent avoir eu recours, parfois ou souvent, aux travaux pratiques et études de cas lors de la formation, contre 49% des lauréats en lettres.

Tableau 13. Répartition des diplômés de 2014 de l'université selon l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)

	Travaux pratiques et études de cas			Total
	Jamais	Parfois	Souvent	
Commerce et gestion	6,5	41,8	51,8	100
Droit arabe	50,1	40,9	9	100
Droit français	43,1	43,3	13,7	100
Enseignement originel	72,1	19,3	8,6	100
Lettres, Langues et traduction	51,4	33,5	15,1	100
Paramédical et sciences de la santé		69	31	100
Sciences	8	57,7	34,4	100
Sciences de l'éducation	19,4	60,1	20,5	100
Sciences d'ingénieur	8,1	32,8	59,2	100
Sciences Économiques et gestion	33,5	37,7	28,8	100
Sciences et techniques	11,7	45,9	42,3	100
Sciences humaines et sociales	37,5	45,7	16,8	100
Technologie	13	49,5	37,5	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Le recours aux travaux dirigés est une pratique très importante dans les cursus universitaires sélectifs et professionnalisants : 83,9% des diplômés des écoles de commerce et de gestion,

1. Vu le nombre très réduit des médecins dans l'échantillon, ils ont été regroupés avec les ingénieurs.

83,3% de ceux issus de formations en sciences de la santé, 77,2% des diplômés en sciences de l'ingénieur et 69% en sciences et techniques, déclarent recourir, parfois ou souvent, aux travaux dirigés dans leurs cours. Par ailleurs ces pratiques sont plus courantes dans les établissements ne relevant pas des universités, particulièrement en formations d'ingénieur (93,9%), et dans les établissements de l'enseignement supérieur privé (80,3%).

Au niveau des disciplines, dites générales, où le cours théorique prédomine, les travaux dirigés devraient également être fortement intégrés, pour offrir aux étudiants l'occasion d'exposer leurs idées. Les données indiquent des taux d'utilisation des travaux dirigés dans les séances de cours qui enregistrent 30,8% en droit arabe, 42,6% en lettres, 44,9% en droit français, 46,9% en enseignement originel, 49,4% en sciences et 53,9% en sciences économiques. En sciences, force est de constater que le cours magistral et les travaux pratiques sont privilégiés.

Il est impératif de noter que la finalité première des pratiques sur lesquelles sont fondées les cours (travaux pratiques, études de cas, travaux dirigés) est de permettre une meilleure compréhension des contenus pédagogiques et une appropriation des savoir-faire techniques. Or, dans le cadre de l'émergence de nouveaux modes de traitement de l'information, ces pratiques deviennent insuffisantes pour aboutir aux résultats d'apprentissage escomptés. De là provient l'intérêt grandissant de l'utilisation numérique dans l'enseignement supérieur. Plusieurs études recommandent, dans ce cadre, la pédagogie inversée, en tant que stratégie pédagogique fondée sur la réorganisation de l'espace/temps, en mettant l'étudiant comme acteur principal de sa formation tout en s'appuyant sur le numérique pour améliorer les apprentissages⁽²⁾, et renforcer les compétences acquises en travaux pratiques.

Tableau 14. Répartition des diplômés de 2014 de l'université selon l'utilisation des travaux dirigés, projets ou résolution de problèmes (%)

	Travaux dirigés, projets ou résolution de problèmes				Total
	Recours aux TD	Jamais	Parfois	Souvent	
Droit arabe	30,8	69,2	22,7	8,1	100
Droit français	44,9	55,1	26,3	18,7	100
Enseignement originel	46,9	53,1	38,3	8,6	100
Lettres, langues et traduction	42,6	57,4	29,1	13,5	100
Sciences	49,4	50,6	36,0	13,4	100
Sciences Économiques et Gestion	53,9	46,1	30,7	23,2	100
Sciences Humaines et Sociales	46,7	53,3	31,3	15,4	100
Commerce et Gestion	83,9	16,1	41,2	42,6	100
Paramédical et Sciences de la santé	83,3	16,7	83,3		100
Sciences de l'éducation	61,9	38,1	53,8	8,1	100
Sciences d'ingénieur et assimilé	77,2	22,8	45,7	31,5	100
Sciences et techniques	69,0	31,0	44,3	24,7	100
Technologie	64,9	35,1	46,0	18,9	100
Total	70,4	29,6	46,1	24,3	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

2. Lebrun, M., "L'hybridation dans l'enseignement supérieur : vers une nouvelle culture de l'évaluation ? Evaluer", Journal international de Recherche en Education et Formation, 1(1), 2015, pp. 65-78.

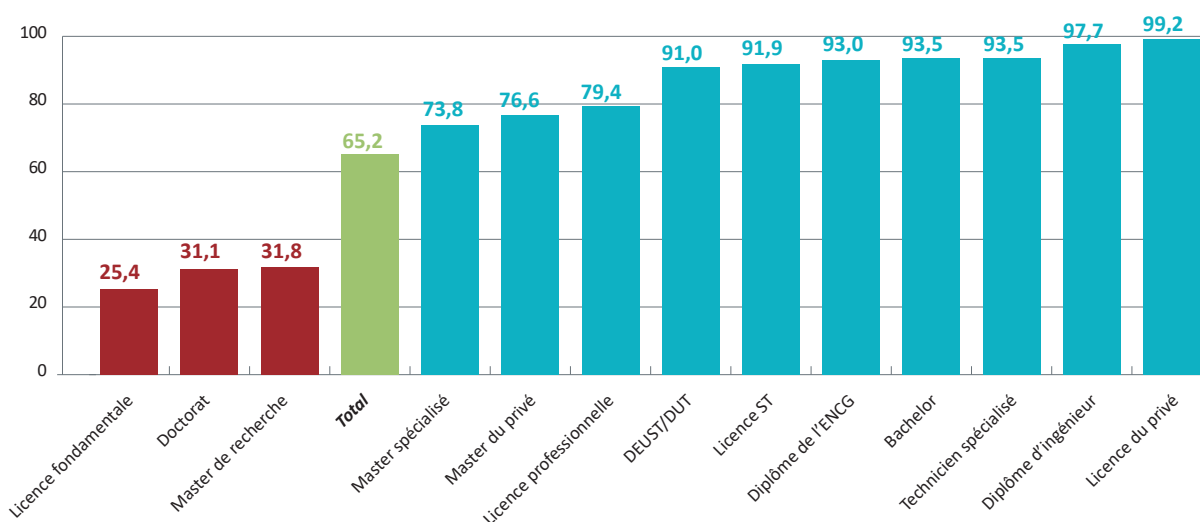
2. Le stage : différenciation selon les diplômes et les formations

L'idée que les stages sont la première mise en pratique des connaissances acquises et un prélude au monde de l'emploi est communément partagée. Dans le discours des acteurs socioéconomiques, le stage permet aux lauréats de se mettre en contact avec le milieu professionnel et d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour leur insertion sur le marché du travail. Il est considéré comme un atout de professionnalisation.

L'analyse des données issues de l'enquête nationale sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur montre qu'au total, près de 65,2%

des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 déclarent avoir effectué au moins un stage durant leurs études. Cela représente la quasi-totalité des jeunes issus des formations professionnelles notamment les formations des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce et de gestion, des établissements de formation professionnelle et des écoles de l'enseignement supérieur privé. Paradoxalement, les diplômés titulaires des licences professionnelles et des masters spécialisés ne déclarent recourir aux stages qu'à hauteur de 79,4% et 73,8% respectivement. En revanche, une part non négligeable des diplômés de formation générale (25,4% des sortants de licences générales et 31,8% des masters de recherche) ont bénéficié de stages durant leur parcours universitaire.

Graphique 21. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de 2014 selon le recours aux stages (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Il est également intéressant de mentionner que l'accès au stage diffère selon la discipline du cursus suivi. En effet, au sein de l'université, les diplômés en sciences de la santé et en sciences d'ingénieur et de médecine ont presque tous effectué au moins un stage. Les taux d'accès aux stages sont également élevés chez les diplômés en commerce et gestion (93,5%), en sciences et techniques et technologiques (91%) et en sciences de l'éducation (79,6%). Ces taux sont

en revanche moins importants chez les lauréats de cursus plus généralistes, ayant suivi des formations en sciences économiques et gestion (54,6%) et en sciences fondamentales (46,2%). Ce sont les diplômés en droit arabe (19,6%) et français (19,2%), en lettres (15,8%) et en sciences humaines et sociales (19,6%) qui cumulent le moins de stages tout au long de leur parcours universitaire.

Tableau 15. Répartition des diplômés de l'université de 2014 selon le recours aux stages et le domaine de formation (%)

Université	Jamais	Ayant stage	Moins de six mois	Six mois et plus
Commerce et Gestion	6,5	93,5	35,5	58
Droit arabe	80,4	19,6	15,1	4,5
Droit français	80,8	19,2	15,9	3,3
Enseignement originel	98,6	1,4		1,4
Lettres, langues et traduction	84,2	15,8	10,3	5,5
Paramédical et sciences de la santé		100	54,8	45,2
Sciences	53,8	46,2	37,5	8,7
Sciences de l'éducation	20,4	79,6	66,6	13,1
Sciences d'ingénieur	4,5	95,5	16,8	78,7
Sciences économiques et gestion	45,4	54,6	46,4	8,2
Sciences et techniques	8,9	91,1	69,9	21,2
Sciences humaines et sociales	80,4	19,6	12,7	6,9
Technologie	8,8	91,2	74	17,2
Total	54,9	45,1	31,6	13,5

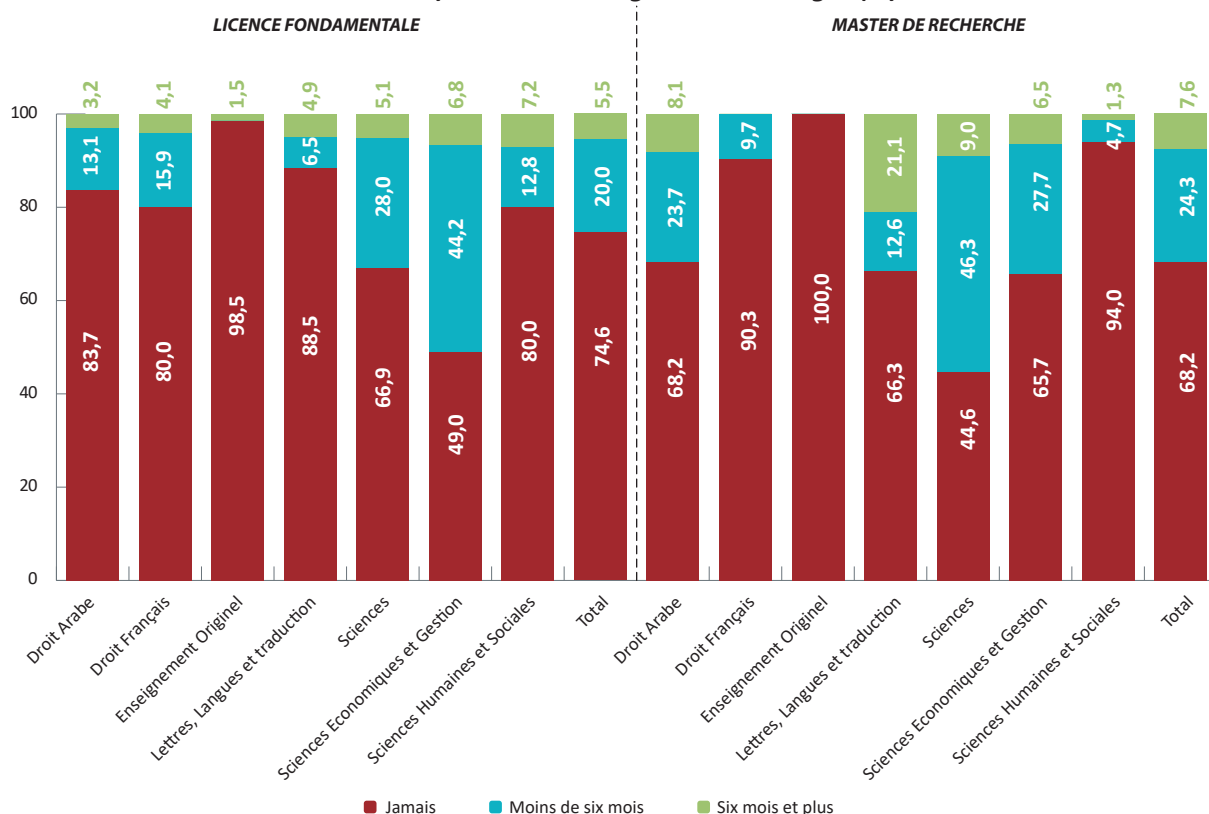
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

• **Cursus académique général où certains tentent de passer par des stages**

Il convient de noter que les jeunes suivant des formations à visée professionnelle effectuent plus souvent des stages en comparaison aux jeunes des filières générales. Or, des disparités d'accès aux stages existent au sein même des formations généralistes dans la mesure où les étudiants en formations scientifiques et économiques sont plus concernés par les stages que ceux des autres filières. En effet, 44,2% des titulaires d'une licence fondamentale, ayant suivi une formation en économie et gestion, effectuent des stages de moins de six mois, tout au long de la formation, tandis que cette durée est plus longue chez 6,8% de ces diplômés. Les stages sont également plus fréquents chez les titulaires d'une licence fondamentale en sciences: 28% des diplômés ont eu l'occasion d'en suivre au moins un d'une durée globale ne dépassant pas six mois et 5,1% d'une durée supérieure à six mois.

En master de recherche, suite logique de ce cursus, les diplômés des filières scientifiques sont plus nombreux à avoir effectué un ou plusieurs stages (55%) que ceux des sciences économiques et juridiques (34,3%). Pour 46,3% des premiers et 27,7% des seconds, les durées globales des stages sur toute la période de formation n'excèdent pas six mois.

Graphique 22. Répartition des diplômés en Licence fondamentale et master de recherche (promotion 2014) selon la durée globale des stages (%)



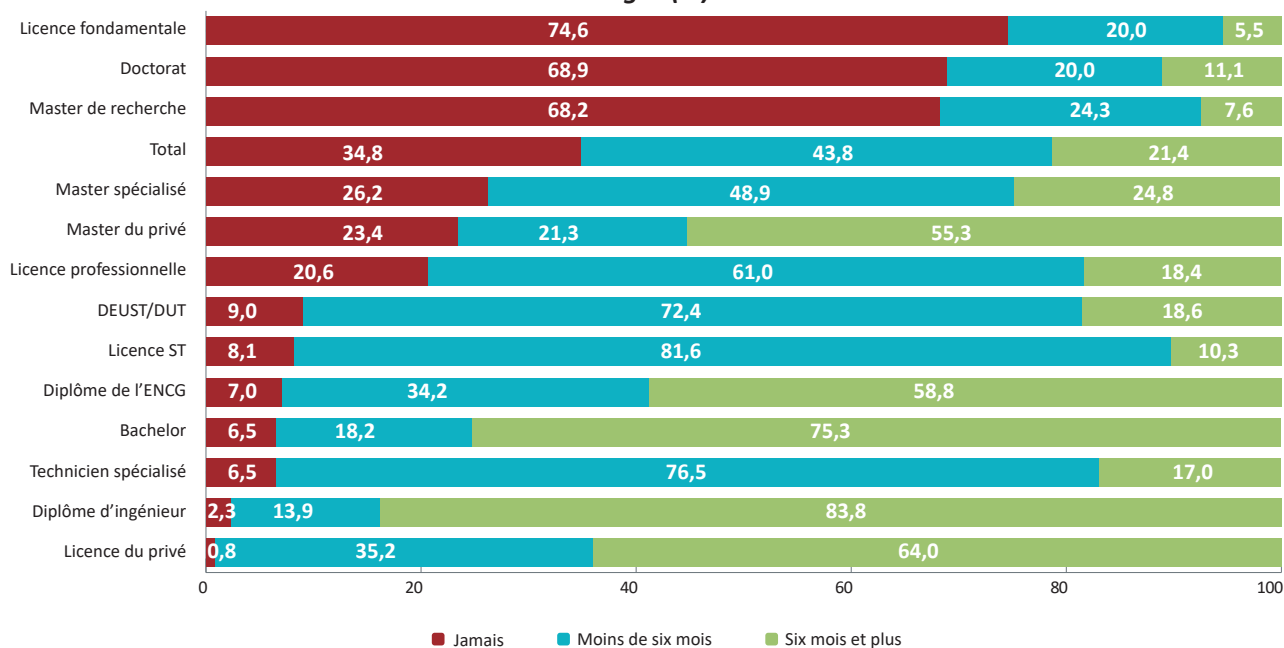
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

• Coursus professionnalisant et formations sélectives

Les stages sont plus fréquents au sein des cursus professionnalisants et sélectifs. Ce constat est valable pour les diplômés des écoles de commerce et de gestion (93%), des titulaires des licences en sciences et techniques (91,9%), du diplôme universitaire de technologie (DUT) (91%), des licences professionnelles (79,4%) et des Masters spécialisés (73,8%). Par ailleurs, et conformément aux exigences de leur formation, quasiment tous les diplômés ingénieurs issus des établissements universitaires à accès régulé ou encore de ceux ne relevant pas des universités arrivent à effectuer au moins un stage : 83,8% de ces diplômés expérimentent des stages d'une durée globale de plus de six mois sur la période de formation.

En outre, l'organisation institutionnelle de la formation professionnelle post baccalauréat prévoit diverses modalités d'interventions pédagogiques dans le milieu de travail parmi lesquels les stages qui sont intégrés dans les cursus de formation. Ces stages, qui revêtent un caractère obligatoire, et conditionnent dans certains cas la validation finale de la formation, sont des facteurs essentiels de préparation à l'insertion professionnelle des diplômés. Les données indiquent ainsi qu'une grande majorité des techniciens spécialisés (93,5%) déclare avoir eu recours, durant leur cursus de formation, à un ou plusieurs stages. Les durées globales les plus longues de ces stages sont enregistrées chez 17% de ces diplômés tandis qu'elles ne dépassent pas six mois pour 76,5% parmi eux.

Graphique 23. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de 2014 selon la durée globale des stages (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

• Déterminants de l'accès au stage : impact des diplômes et des caractéristiques individuelles

Force est de constater que l'accès au stage est lié à la formation suivie par les diplômés du supérieur et que sa durée minimale est souvent réglementée selon le niveau et la nature du diplôme. Par ailleurs, on peut supposer que d'autres caractéristiques sociales du diplômé peuvent influencer sa chance d'effectuer un stage. Une modélisation logistique de l'accès aux stages a été réalisée en retenant, outre la nature du diplôme, des variables liées aux caractéristiques sociales du diplômé. Les effets marginaux ont été ensuite calculés pour estimer l'ampleur de l'effet de chaque caractéristique en points de pourcentages.

Outres les effets prononcés de la nature du diplôme préparé, certaines caractéristiques individuelles affectent la probabilité d'avoir effectué ou non des stages. Ainsi, toutes choses étant égales par ailleurs, on enregistre une probabilité plus élevée d'accéder à un ou plusieurs stages chez les hommes, avec un écart significatif de 6,5 points de pourcentage par rapport aux femmes. Ce qui reflète une certaine discrimination en faveur des hommes quant à la proposition de stages. Toutefois, cette hypothèse

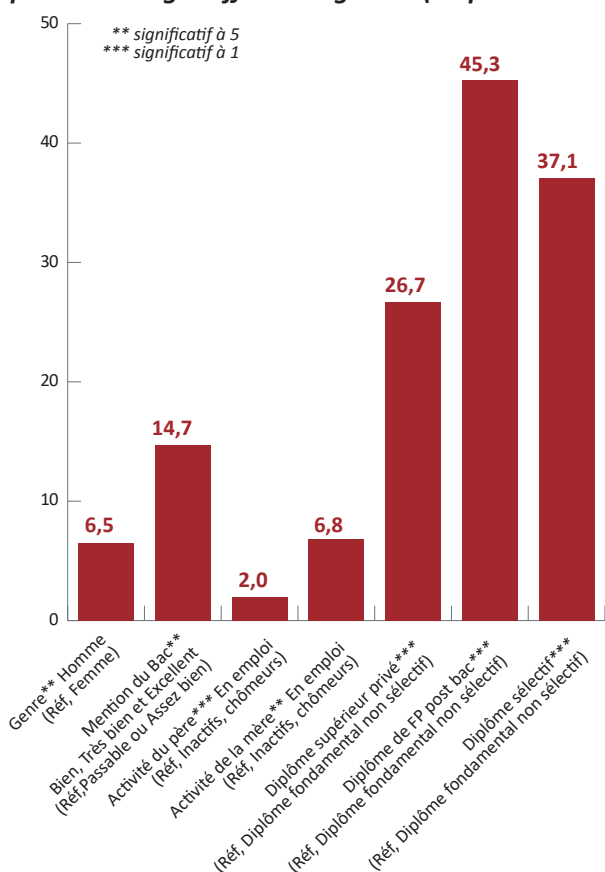
de discrimination ne peut être réellement testée qu'après prise en compte des conditions et de la qualité des stages offerts.

L'accès aux stages est également imputable à l'activité des parents. L'emploi du père augmente significativement la probabilité des diplômés à effectuer au moins un stage en période de formation de 2% par rapport à ceux dont le père n'est pas en emploi. Ce constat se confirme également pour les diplômés dont la mère est employée avec un écart d'accès aux stages de 6,8% comparativement à ceux dont la mère n'est pas en emploi.

Après un contrôle des caractéristiques sociales et scolaires des diplômés, la nature du diplôme préparé exerce une forte influence sur la probabilité d'effectuer au moins un stage. En effet, les diplômés des formations sélectives de l'université ou des établissements ne relevant pas des universités ont une probabilité plus forte d'effectuer au minimum un stage que les diplômés des formations non sélectives débouchant sur un diplôme fondamental (licence), avec un écart de probabilités statistiquement significatif de 37,1%. Il est important également de constater que la probabilité d'effectuer un ou plusieurs stages est supérieure pour les diplômés de l'enseignement

supérieur privé par rapport à ceux suivant des formations fondamentales non sélectives, soit un écart significatif de 26,7 points de pourcentages. Cet écart est plus important pour les diplômés des cursus professionnalisants de la formation professionnelle post bac (45,3%)

Graphique 24. Probabilité de réaliser un ou plusieurs stages Effets marginaux (en points de %)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

3. Compétences acquises et maîtrise des langues

De manière globale, la maîtrise des langues est essentielle pour la réussite des entretiens professionnels. En particulier, Les entreprises les plus grandes d'entre elles, et en particulier celle ouvertes à l'international, exigent la maîtrise d'au moins deux langues notamment, dont la langue anglaise. Dans un marché du travail compétitif, la maîtrise des langues est un atout, qui permet la différenciation entre les candidats. Il est perçu et considéré comme un critère de choix et de sélection de la part des recruteurs.

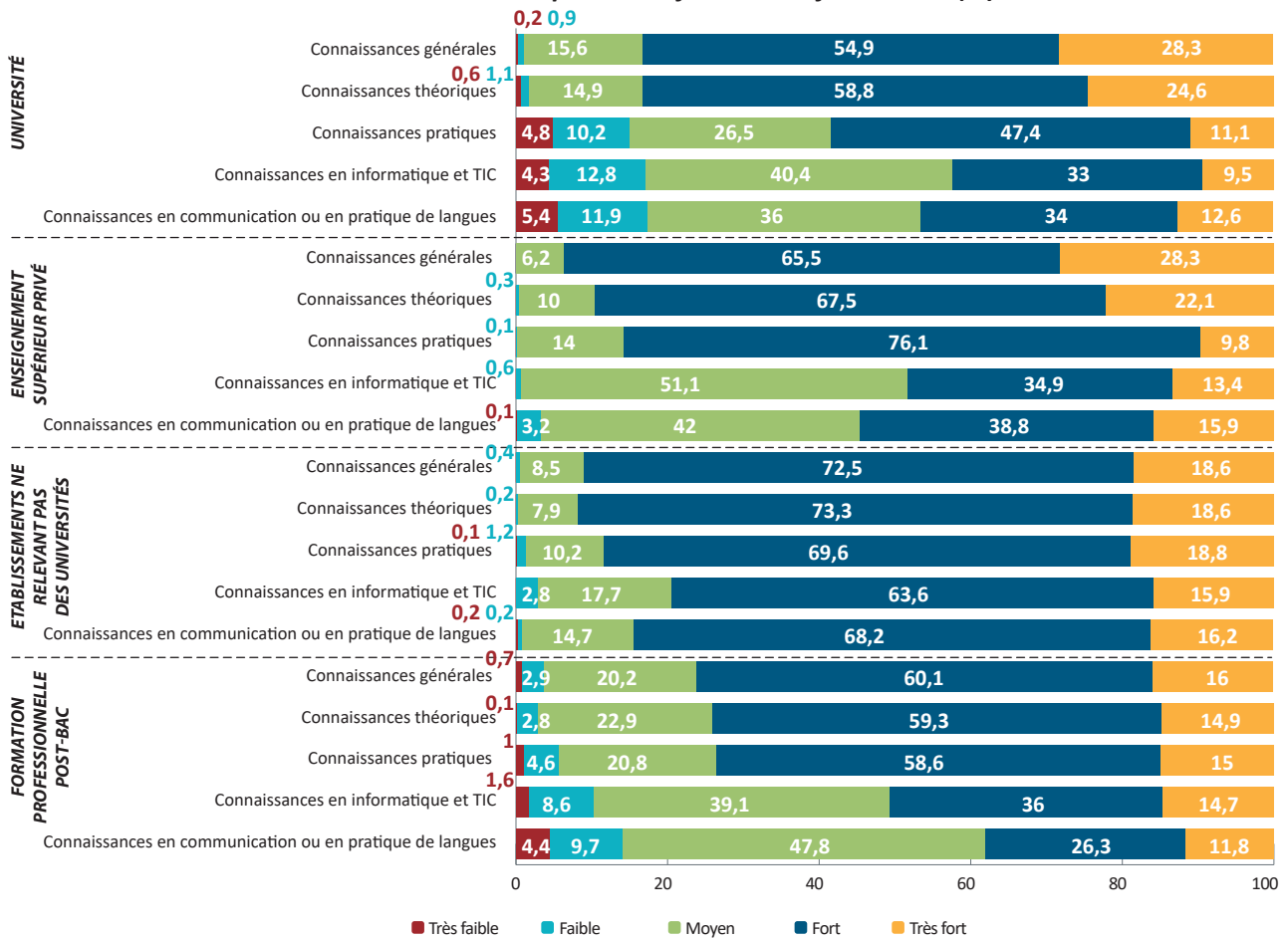
Les résultats de l'enquête révèlent que la majorité des diplômés ont affirmé avoir un niveau excellent ou élevé en arabe, toutes composantes de l'enseignement supérieur confondues. Dans l'enseignement universitaire, 29,9%, 36,5% et 29,9% des diplômés ont déclaré qu'ils ont, respectivement, un niveau moyen, élevé et excellent, en langue française. Alors qu'en anglais, 41,6% ont confirmé que leur niveau est moyen, 17,9% que leur niveau est élevé, et 12,3% d'entre eux affirment la totale maîtrise de cette langue. En revanche, le niveau de maîtrise de la langue française pour les établissements non relevant des universités est élevé chez 66,5% des lauréats et excellent chez 31,4% d'entre eux. En anglais, les proportions des diplômés ayant ces niveaux sont respectivement de 71,5% et 10,1%.

Dans l'enseignement supérieur privé, 43,2% des lauréats déclarent avoir un niveau élevé en français et 53,6% un niveau excellent. Tandis qu'en anglais, 25,5% ont un niveau moyen et 31,6% un niveau élevé. En outre, 15,5% de ces diplômés du privé affirment avoir un niveau excellent en anglais.

Pour les techniciens spécialisés, 50,7% ont déclaré que leur niveau en français est moyen et 34,4% que leur niveau est élevé. Par rapport à l'anglais, 49,7% de ces lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat déclarent avoir un niveau moyen et 23,6% parmi l'ensemble déclarent un niveau faible.

En ce qui concerne les autres langues (espagnol, italien, allemand et russe), la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur ont affirmé que leur niveau est nul ou faible.

Graphique 25. Répartition des diplômés du système de l'enseignement supérieur en 2014 selon le degré des connaissances acquises à la fin de leurs formations (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Concernant le degré de connaissances acquises à la fin de leur formation, 54,9% des diplômés de l'enseignement universitaire, 65,5% de l'enseignement supérieur privé, 72,5% des établissements ne relevant pas des universités, et 60,1% de la formation professionnelle post baccalauréat ont estimé que leur degré de connaissances générales acquises est élevé. Pour les connaissances théoriques acquises, les degrés d'estimations élevés déclarés concernent respectivement 58,8%, 67,5%, 73,3% et 59,3% des diplômés.

À la fin de la formation, 47,4% des lauréats universitaires affirment que le degré de leurs compétences pratiques acquises est fort tandis que 26,5% déclarent avoir un degré d'acquisition moyen. En revanche, 76,1% des lauréats de l'enseignement supérieur privé, 69,6% de ceux des établissements ne relevant pas des universités et 58,6% de la formation professionnelle post-

baccalauréat voient que le degré de leurs compétences pratiques acquises à la fin de leur formation est élevé.

Le degré d'acquisition des connaissances en informatique et TIC en fin de formation est déclaré moyen chez 40,4% des diplômés de l'enseignement universitaire, 51,1% de ceux de l'enseignement supérieur privé, 17,7% de ceux des établissements ne relevant pas des universités et 39,1% de ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat, tandis que, respectivement 33%, 34,9%, 63,6% et 36% des diplômés, estiment avoir un niveau élevé. À peu près le même constat est relevé au niveau des connaissances en communication ou en pratique des langues où 36% des diplômés de l'enseignement universitaire, 42,1% de l'enseignement supérieur privé, 14,7% des établissements ne relevant pas des universités et 47,8% de la formation professionnelle post-baccalauréat ont confirmé

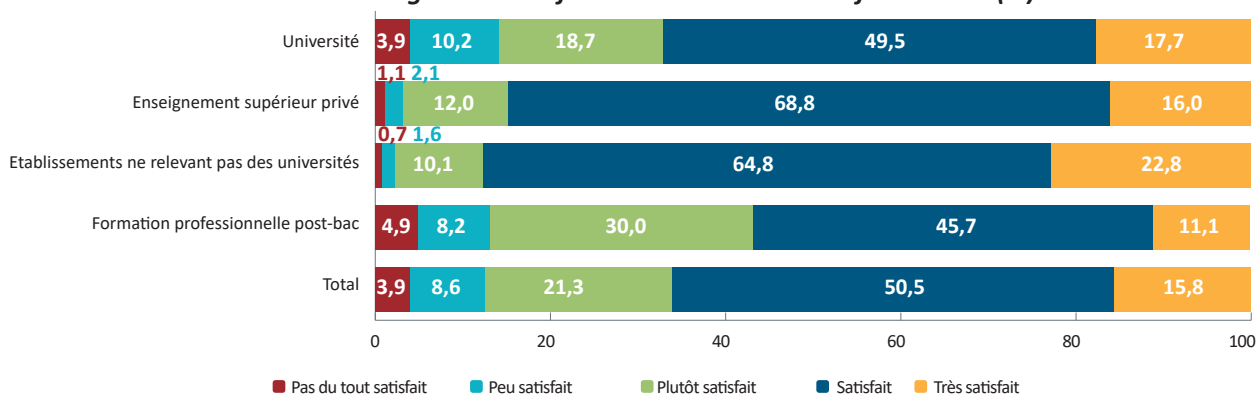
avoir un degré de compétences acquises moyen et respectivement 34%, 38,8%, 68,2% et 26,3% un degré des compétences acquises élevé.

4. Degré de satisfaction vis-à-vis de la formation

L'évaluation des formations par les diplômés renseigne sur leurs appréciations et sur le degré de leur satisfaction de ces formations.

La majorité parmi eux, 67,2% des diplômés de l'enseignement universitaire, 84,8% de ceux de l'enseignement supérieur privé, 87,6% de ceux des établissements ne relevant pas des universités et 56,8% des techniciens spécialisés, sont satisfaits ou très satisfaits de leur formation contre respectivement 14,1%, 3,2%, 2,3% et 13,1% qui sont peu satisfaits ou insatisfaits.

Graphique 26. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 selon leurs degrés de satisfaction vis-à-vis de leurs formations (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Il faudrait noter que l'auto-appréciation positive des diplômés, qui se dégage de la majorité de leurs réponses ainsi que la satisfaction qu'exprime la majorité vis-à-vis de leur formation et du niveau des langues étrangères, vont à l'encontre des appréciations négatives véhiculées par les acteurs des milieux du travail sur la baisse des niveaux des diplômés. En fait, le diplôme offre à son détenteur un titre et une valeur qu'il possède. Avec un titre : licencié, ou ayant un master ou un doctorat...le diplômé négocie sa position et ses prétentions salariales sur le marché du travail.

5. Lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat

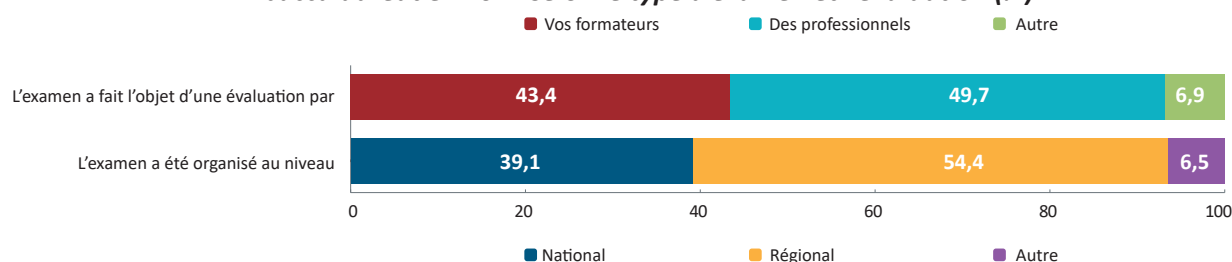
Une pédagogie garantissant un meilleur apprentissage se base sur un ensemble d'approches pédagogiques novatrices et sur des pratiques d'enseignement qui dotent les étudiants de la formation professionnelle post-

baccalauréat des qualifications qui les préparent au monde professionnel. De ce fait, l'enquête a accordé un intérêt à l'ingénierie et aux approches pédagogiques des apprentissages des diplômés en s'interrogeant sur la formation et sur le type d'évaluation.

5.1. L'évaluation des formations

Selon les affirmations des techniciens spécialisés diplômés, pour 54% d'entre eux, leurs examens finaux ont été organisés au niveau régional et pour 39% au niveau national. Cette différence du type d'examen est due principalement à la catégorie de l'établissement de la formation professionnelle post-baccalauréat qui peut être public, privé accrédité ou privé non accrédité. De plus, 50% de ces techniciens spécialisés ont passé des examens sous forme d'évaluations par des professionnels et 43% par leurs propres formateurs.

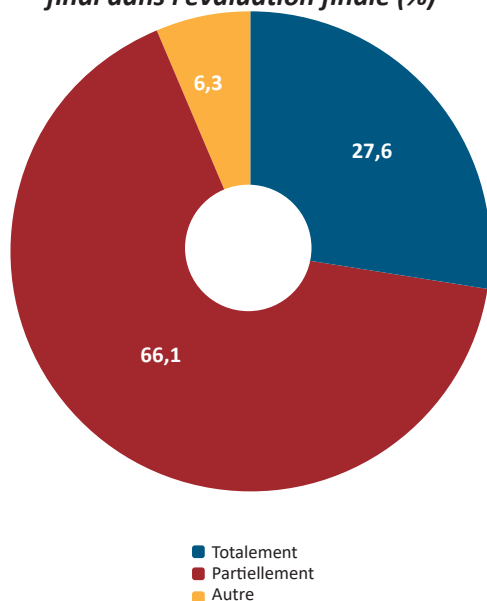
Graphique 27. Répartition des techniciens spécialisés diplômés de la formation professionnelle post baccalauréat en 2014 selon le type d'examen et l'évaluation (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'évaluation est une étape très importante, en particulier dans la formation des stagiaires de la formation professionnelle post baccalauréat. À partir des déclarations des techniciens spécialisés diplômés en 2014 à propos de la prise en compte de la note obtenue lors du stage final dans l'évaluation finale, 28% ont confirmé qu'elle est totalement considérée et 66% ont déclaré qu'elle n'est prise en compte que partiellement.

Graphique 28. Répartition des techniciens spécialisés diplômés en 2014 selon le type de la prise en compte de la note obtenue lors du stage final dans l'évaluation finale (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Il est possible de conclure que les stagiaires ne bénéficient pas tous, de manière uniforme, du même type d'examen et d'évaluation. Ceci différencie l'évaluation des étudiants et limite

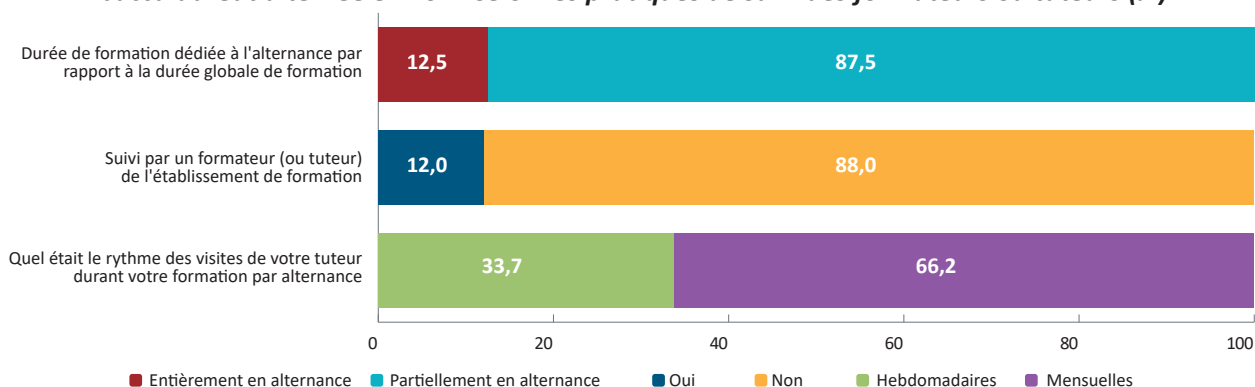
leur égalité devant les différentes normes d'évaluation. Ce qui peut impacter l'accès au marché du travail entre les différents stagiaires. Il ressort de ce fait la nécessité de standardiser les procédures d'organisation des examens entre toutes les catégories des établissements de la formation professionnelle. S'ajoute à cela la manière de prise en compte de la note obtenue lors du stage final dans l'évaluation ultime qui doit être également unifiée en la prenant en considération de manière totale ou partielle pour l'ensemble des stagiaires sans aucune différenciation.

5.2. La formation par alternance

La formation professionnelle alternée est un mode de formation où la moitié de la durée globale de la formation est obligatoirement effectuée auprès d'une entreprise et où moins le tiers de la durée se fait au niveau des établissements de la formation professionnelle. En outre, la formation du stagiaire à l'entreprise se fait sous le suivi d'un tuteur de cette dernière.

Selon les résultats de l'enquête, 87,5% des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat ont révélé que la formation par alternance qu'ils ont suivie était partielle durant toute la durée de préparation du diplôme de technicien spécialisé, alors que 12,5% d'entre eux ont confirmé qu'elle était entièrement par alternance.

Graphique 29. Répartition des techniciens spécialisés diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat alternée en 2014 selon les pratiques de suivi des formateurs ou tuteurs (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

De surcroît, 88% des lauréats ont confirmé qu'ils n'étaient pas suivis par un formateur ou un tuteur durant leur formation par alternance contre 12% qui ont bénéficié du suivi d'un formateur ou d'un tuteur. À propos du rythme des visites de ce tuteur durant la formation par alternance, 66% des diplômés ont estimé qu'elles étaient mensuelles et 34% hebdomadaires. Pour une formation professionnelle post baccalauréat qui exige un contact avec la pratique professionnelle, les indicateurs fournis par l'enquête laissent supposer un déficit préjudiciable à la qualité de l'organisation des stages, tant du côté des structures de formation que de l'entreprise d'accueil

Conclusion

Les travaux pratiques et les stages constituent des pratiques de plus en plus implantées dans l'enseignement supérieur pour garantir une articulation entre théorie et pratique, et préparer le diplômé à intégrer le marché du travail. Les résultats de l'enquête corroborent ce constat puisqu'un peu moins de 8 diplômés sur 10 déclarent que leur formation a été axée sur les travaux pratiques et études de cas.

Les diplômés de cursus professionnalisant et sélectif effectuent plus souvent des stages que leurs homologues des cursus généraux. Bien qu'elle ne soit pas généralisée, la pratique de stage semble occuper une place centrale dans l'enseignement supérieur, elle se développe de plus en plus, dans la mesure où 65% des diplômés de 2014 ont effectué, à minima, un stage au cours de leur formation.

Il faudrait souligner toutefois, que cette focalisation sur les travaux pratiques et les stages, comme éléments primordiaux aidant à l'insertion, ne peut occulter un changement de paradigme dans la formation qui demande d'autres modes pédagogiques permettant l'acquisition, chez l'étudiant, non seulement de compétences pratiques, mais également de solides compétences : cognitives, sociales, communicationnelles.

CHAPITRE IV.

SITUATION PROFESSIONNELLE DES LAURÉATS QUATRE ANS APRÈS L'OBTENTION DU DIPLÔME

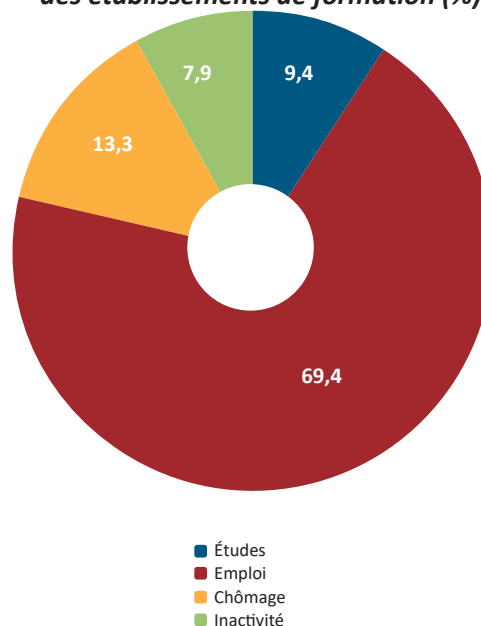
Dans ce chapitre, sont présentés les principaux indicateurs de l'enquête, à savoir les proportions des lauréats qui sont dans une situation professionnelle donnée en mai 2018, soit environ quatre ans après la sortie. Quatre situations professionnelles sont considérées : l'emploi, le chômage, l'inactivité et la poursuite des études. Ces indicateurs sont déclinés par composante et diplôme.

1. Population active : taux différenciés par composante, diplôme et genre

L'analyse des résultats de l'enquête révèle, qu'en période de référence de l'enquête⁽¹⁾, soit quatre ans après la sortie des établissements de formation, plus des deux tiers (69,4%) des diplômés de l'enseignement supérieur sont en situation d'emploi, 13,3% sont à la recherche d'emploi (chômage), 9,4% sont en situation de reprise ou de poursuite d'études et 7,9% sont inactifs ne poursuivant ni études ni formation.

d'enseignement supérieur, le type de diplôme et le domaine d'études.

Graphique 30. Répartition des diplômés selon la situation d'activité quatre années après leur sortie des établissements de formation (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Tableau 16: Répartition des diplômés selon la composante d'enseignement et la situation d'activité en mai 2018 (%)

	Emploi	Chômage	Inactif	Etudes	Total
Université	67,9	13,4	7,8	10,9	100
Enseignement supérieur privé	79,1	4,7	11,7	4,5	100
Établissements ne relevant pas des universités	93,9	2,8	0,8	2,5	100
Formation professionnelle post-baccalauréat	66,0	17,0	8,3	8,8	100
Total	69,4	13,3	7,9	9,4	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Ces indicateurs témoignent de la forte participation des diplômés de l'enseignement supérieur au marché du travail. En effet, près de 82,7% des lauréats ont déclaré être en situation d'activité quatre ans après leur sortie

des établissements de formation. Ce taux varie selon le genre, le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur. Il est relativement plus élevé parmi les hommes (89,0%) que les femmes (76%) et aussi plus important parmi les

1. La période référence de l'enquête est le mois de mai 2018 (dernier mois du calendrier).

diplômés des établissements ne relevant pas des universités (96,7%) que les diplômés des autres composantes.

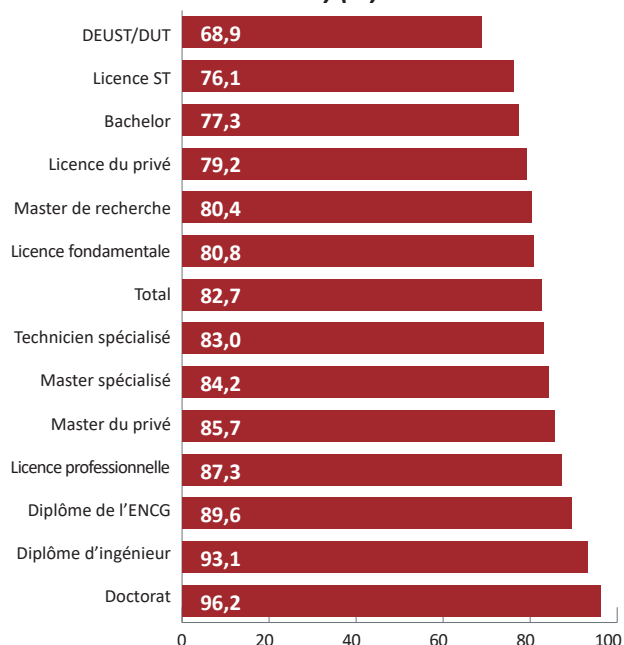
Tableau 17: Taux d'activité des lauréats de l'enseignement supérieur selon le genre et la composante, en mai 2018 (%)

	Hommes	Femmes	Total
Université	87,1	75,3	81,3
Enseignement supérieur privé	92,2	73,5	83,8
Établissements ne relevant pas des universités	98,9	94,9	96,7
Formation professionnelle post-baccalauréat	90,4	75,1	83
Total	89,0	76	82,7

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse du taux d'activité selon le diplôme montre que les titulaires d'un doctorat et les ingénieurs ont affiché les taux d'activité les plus élevés et supérieurs à 90% quatre ans après leur sortie des établissements de formation. En revanche, le taux d'activité le plus bas a été enregistré parmi les titulaires d'un DEUST ou DUT (68,9%).

Graphique 31. Taux d'activité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le diplôme (en mai 2018) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

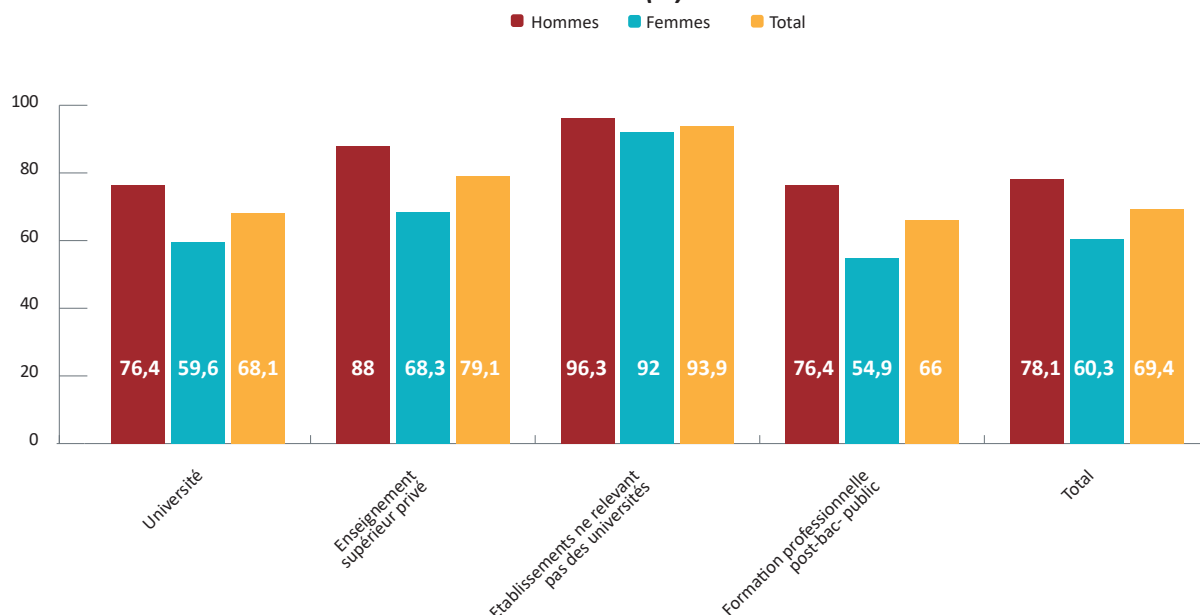
2. Lauréats en situation d'emploi

2.1. L'emploi selon le genre et la composante

Tel que mentionné plus haut, quatre ans après leur sortie des établissements de formation, 69,4% des diplômés de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues, sont en situation d'emploi. Selon le genre, l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'accès au marché du travail demeure très significatif. En effet, 78,1% des hommes diplômés ont déclaré être en situation d'emploi en mai 2018 contre 60,3% chez les femmes diplômées, soit un écart de 17,8 points de pourcentage. Cet écart est légèrement supérieur chez les diplômés des établissements d'enseignement supérieur privé (19,7 points).

Par composante d'enseignement, le taux d'emploi est relativement élevé chez les diplômés des établissements ne relevant pas des universités (93,9%) et ceux des établissements d'enseignement supérieur privé (79,1%). Les établissements de formation professionnelle post-baccalauréat et l'université ont enregistré des taux d'emploi inférieurs à la moyenne nationale, avec 66% et 68,1% respectivement.

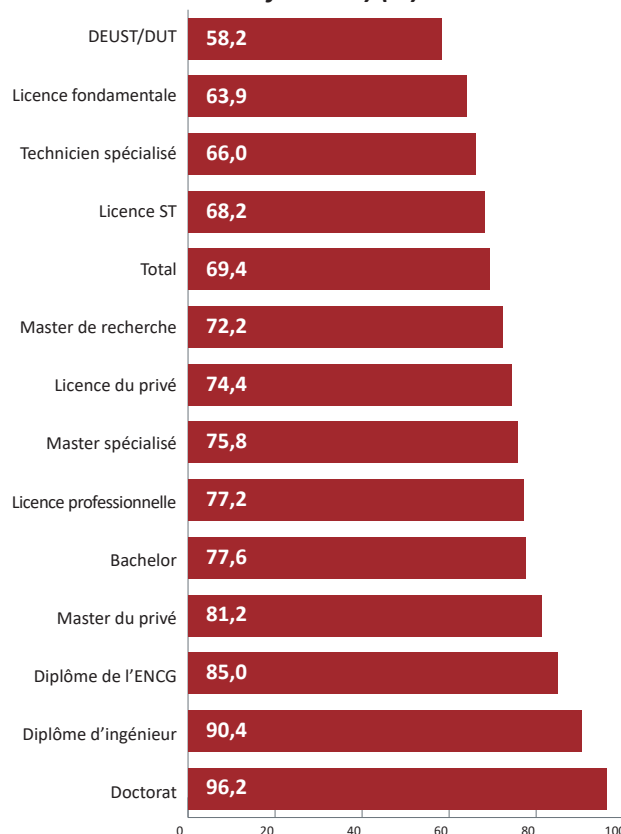
Graphique 32. Taux d'emploi des diplômés selon le genre et la composante d'enseignement supérieur en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon le type du diplôme, force est de noter que, quatre années après l'obtention du diplôme, les diplômés qui s'insèrent sur le marché de l'emploi sont les titulaires d'un doctorat, les ingénieurs diplômés des grandes écoles, les détenteurs d'un Master privé, spécialisé ou de recherche, les titulaires d'un Bachelor⁽²⁾ et d'une licence privée ou professionnelle, et leur taux d'emploi varie de 72,2% pour les titulaires d'un Master de recherche à 96,2% pour les titulaires d'un doctorat. En revanche, les autres diplômés ont enregistré un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale (69,4%). Les titulaires d'un DEUST ou DUT ont connu le taux d'emploi le plus faible en mai 2018, avec seulement 58,2%, suivis des diplômés en licence fondamentale (63,9%). Les autres catégories de diplômés (Technicien spécialisé et Licence ST) affichent des taux d'emploi relativement proches de la moyenne nationale (voir la graphique ci-après).

Graphique 33. Taux d'emploi des diplômés selon le type de diplôme en mai 2018 (toutes composantes confondues) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

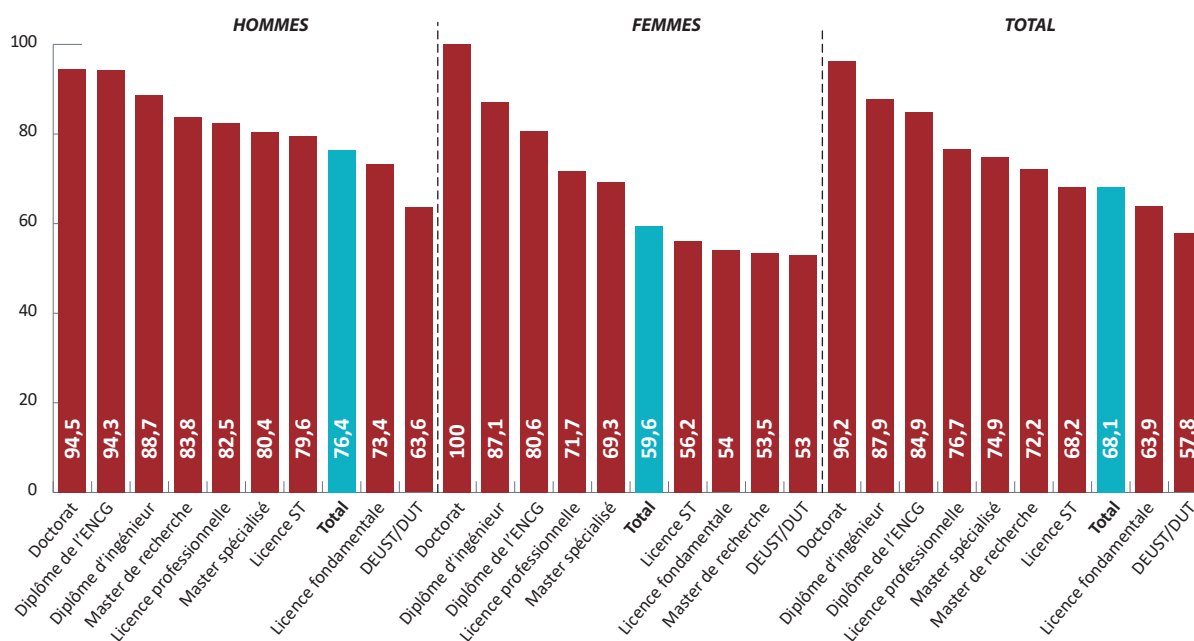
2. les lauréats de l'université Al Akhawayn

2.2. L'emploi selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur

Globalement, l'analyse de l'emploi des lauréats de l'enseignement supérieur fait ressortir que les titulaires d'un doctorat, les diplômés des grandes écoles, les titulaires d'un Master spécialisé ou de recherche et les titulaires d'un Bachelor, sont ceux qui sont les plus employés sur le marché travail environ quatre années après l'obtention du diplôme (mai 2018). Ce même constat a été observé pour les diplômés d'université, et ceux de l'enseignement supérieur privé.

En effet, pour les diplômés de l'université, l'analyse des résultats de l'enquête révèle que les lauréats les plus en emploi dans le marché du travail, quatre ans après la formation, sont les titulaires d'un doctorat (96,2%)⁽³⁾, les ingénieurs (87,9%), les diplômés des Écoles de Commerce et de Gestion (ENCG) (84,9%), les titulaires d'une licence professionnelle (76,7%), et les titulaires d'un Master spécialisé ou de recherche (respectivement 74,9% et 72,2%). En revanche, les autres diplômés ont enregistré un taux d'emploi inférieur ou égal au taux moyen des diplômés d'université (68,1%) (voir graphique ci-après).

Graphique 34. Taux d'emploi des diplômés d'université selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%)



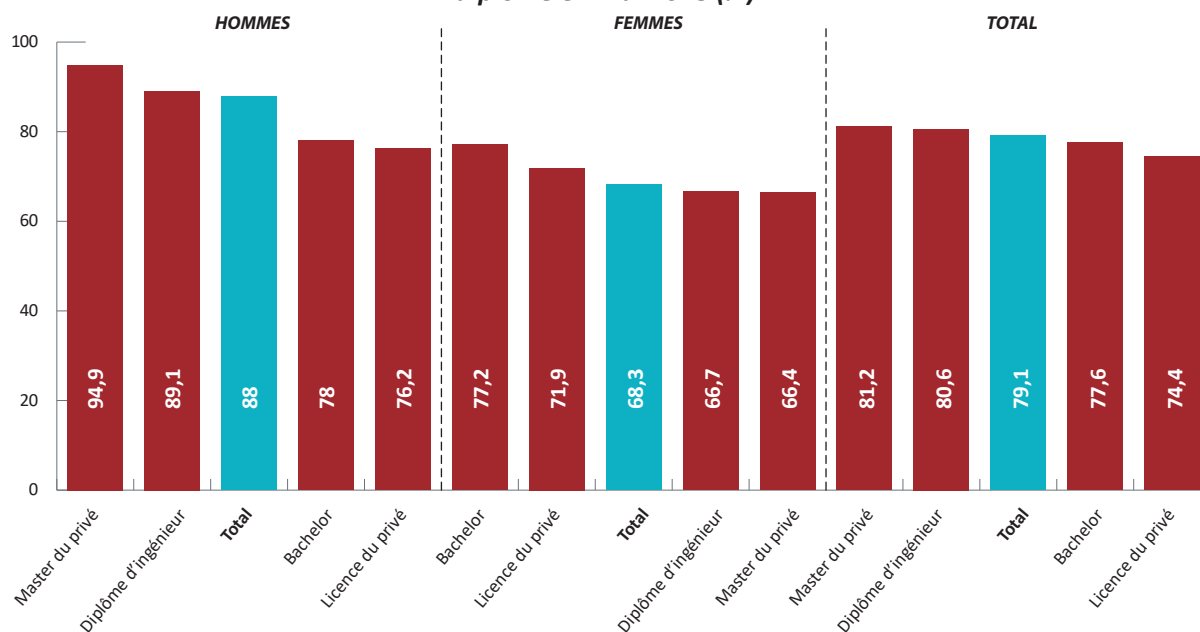
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour l'enseignement supérieur privé, deux types de diplôme affichent des taux d'emploi supérieurs au taux moyen (79,1%), à savoir les titulaires d'un Master (81,2%) et les ingénieurs (80,6%). Selon le

genre, ces deux taux restent relativement élevés chez les hommes que chez les femmes, avec respectivement 94,9% et 89,1% pour les hommes et 66,4% et 66,7% pour les femmes.

3. En général, pour ceux qui ont un doctorat, ils occupent déjà un emploi tout en préparant leur thèse.

Graphique 35. Taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur privé selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%)

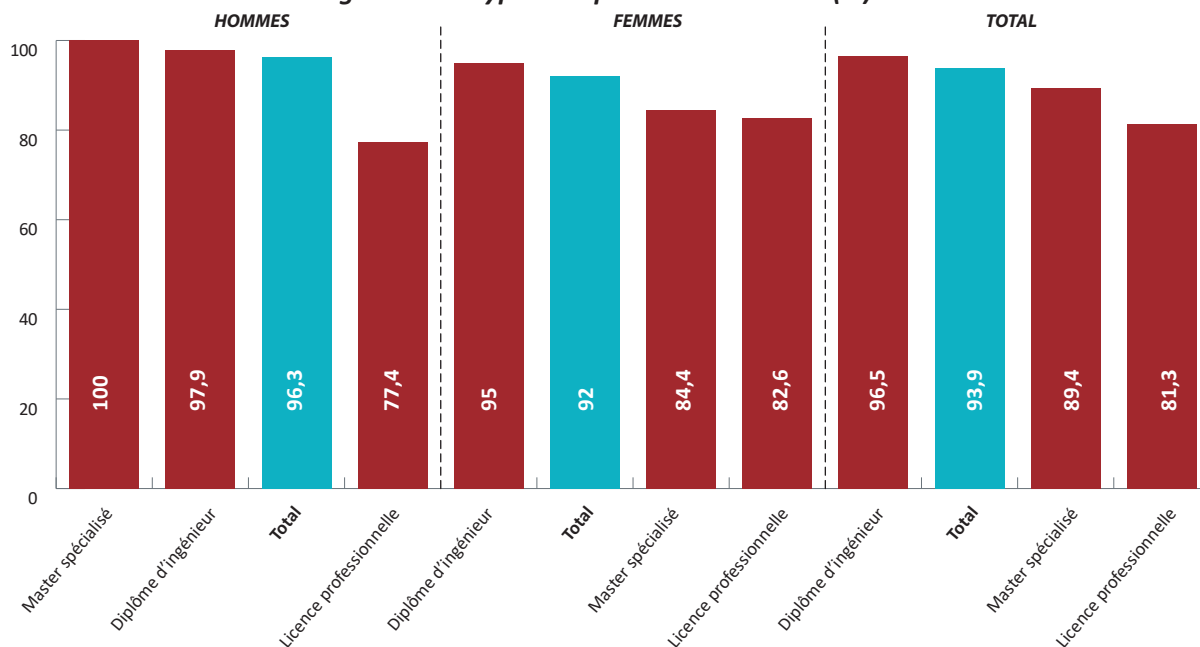


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour les établissements ne relevant pas des universités, les diplômés de cette composante sont relativement mieux insérés sur le marché du travail que les autres composantes, avec un taux d'emploi qui varie de 81,3% pour les titulaires

d'une licence professionnelle à 96,5% pour les diplômés ingénieurs. Selon le genre, ces deux taux sont respectivement de 77,4% et 97,9% chez les hommes et 82,6% et 95,0% chez les femmes.

Graphique 36. Taux d'emploi des diplômés des établissements ne relevant pas des universités selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%)



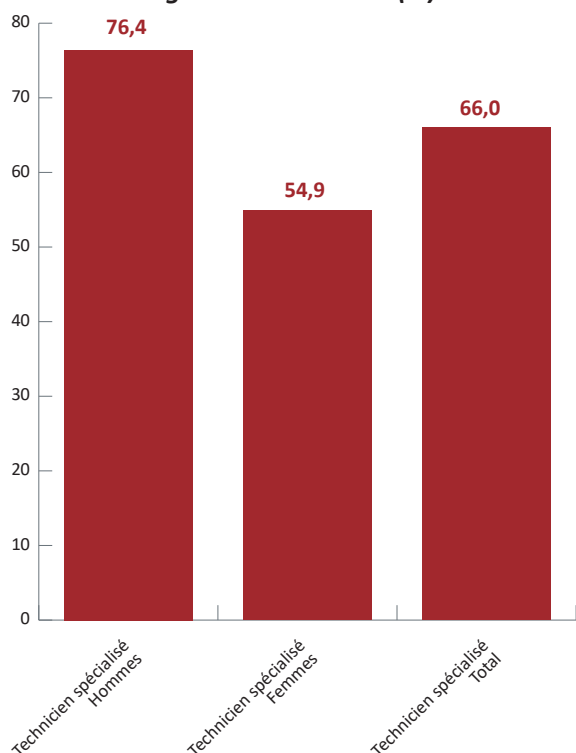
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour la formation professionnelle post-baccalauréat, il est à noter que l'ensemble des

diplômés enquêtés dans le cadre de cette enquête sont titulaires d'un diplôme de technicien

spécialisé. Sur ce total, 66% ont déclaré être en situation d'emploi en mai 2018. Ce taux est plus élevé chez les hommes (76,4%) que chez les femmes (54,9%).

Graphique 37. Taux d'emploi des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat selon le genre en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

3. Lauréats en situation de chômage

3.1. Le chômage selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur

Sur l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 qui ont déclaré être en situation d'activité quatre ans après leur sortie des établissements de formation (2018), 16,1%⁽⁴⁾ ont déclaré être en situation de chômage, ce qui correspond à un taux de chômage toutes composantes confondues, proche du double de celui de l'ensemble de la population au niveau national en 2018 (9,5%). Ce taux de chômage diffère selon le genre, le type de diplôme et la composante de l'enseignement supérieur. Il est

4 . Ceci reflète le taux de chômage à la date de l'enquête calculé sur la base des diplômés actifs, et est généralement plus significatif que la part des lauréats en chômage en mai 2018.

relativement élevé chez les femmes (20,9% contre 12,2% pour les hommes) et chez les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat et ceux des établissements universitaires à accès ouvert, avec respectivement 20,5% et 18,7%, contre seulement 2,9% chez les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, 5,6% chez les diplômés de l'enseignement supérieur privé et 8,5% parmi les diplômés des établissements universitaires à accès régulé.

Le chômage touche davantage les femmes que les hommes. En effet, le rapport entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes, quatre ans après l'obtention du diplôme de l'enseignement supérieur, s'est établi à 1,7 pour l'ensemble des diplômés. Par composante, ce rapport est élevé parmi les diplômés d'université (1,72) et ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat (1,75). En revanche, il est relativement faible parmi les diplômés des établissements ne relevant pas des universités (1,11).

Tableau 18: Taux de chômage des diplômés selon le genre et la composante d'enseignement en mai 2018 (%)

	Hommes	Femmes	Total
Université	12,4	21,3	16,4
Accès ouvert	13,9	24,7	18,7
Accès régulé	6,5	10,5	8,5
Enseignement supérieur privé	4,6	7,1	5,6
Établissements ne relevant pas des universités	2,7	3	2,9
Formation professionnelle post-baccalauréat	15,4	27	20,5
Total	12,2	20,9	16,1

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

3.2. Le chômage selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur

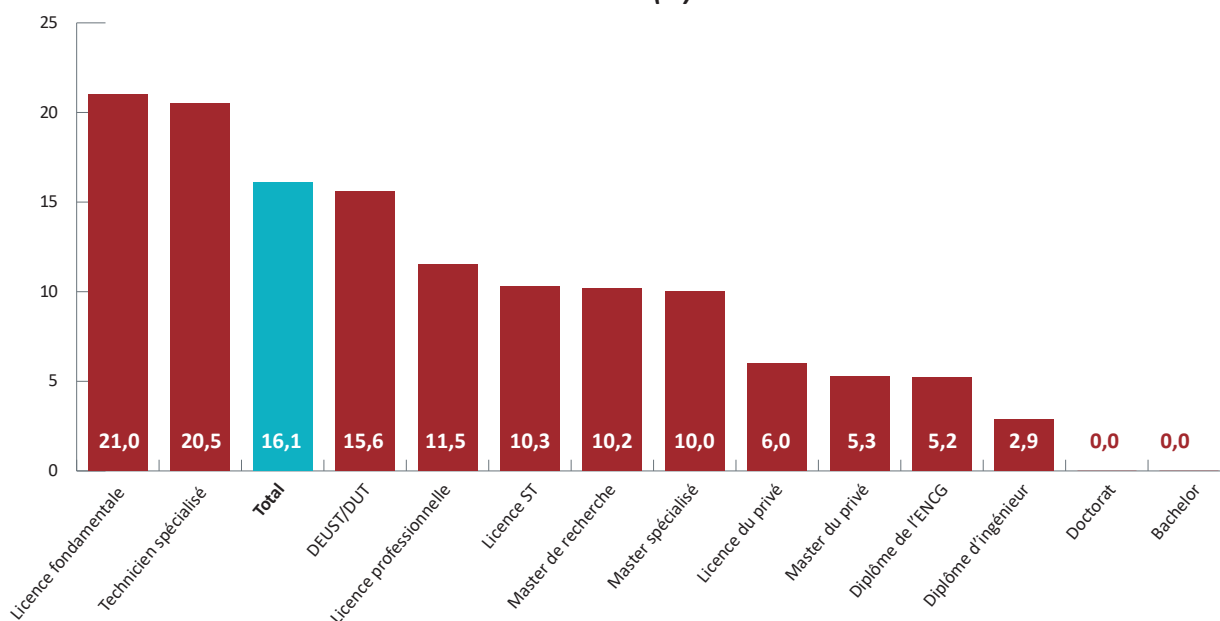
Concernant les disparités par niveau de diplôme, il est à noter que les titulaires d'une licence fondamentale et les techniciens spécialisés sont les plus touchés par le chômage quatre ans après l'obtention du diplôme. Ces deux types de diplômés ont affiché des taux de

chômage supérieurs à la moyenne (16,1%), avec respectivement 21% et 20,5%. Ce niveau élevé du taux du chômage de ces deux catégories de diplômés est révélateur des difficultés d'accès à l'emploi et du problème de l'inadéquation entre les compétences et les qualifications acquises par ces diplômés et les besoins en compétences du marché du travail.

Les autres diplômés de l'enseignement supérieur

ont enregistré des taux de chômage inférieurs à la moyenne. En effet, et hormis les titulaires d'un DEUST ou d'un DUT qui affichent un taux de chômage relativement élevé (15,6%), les taux de chômage des autres diplômés sont relativement faibles, dont les taux les plus bas sont enregistrés parmi les titulaires d'un doctorat⁽⁵⁾, d'un Bachelor, d'un diplôme d'ingénieur, d'un diplôme de l'ENCG, ainsi que d'un master du privé.

Graphique 38 . Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Aucun diplômé titulaire d'un doctorat ou d'un Bachelor n'a déclaré être en situation de chômage en mai 2018

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés par composante d'enseignement supérieur fait ressortir que globalement les diplômés d'université titulaires d'une licence fondamentale et les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (techniciens spécialisés) sont les plus exposés au chômage.

Pour les diplômés d'université, sur la totalité des diplômés ayant déclaré être en situation d'activité en mai 2018, le taux de chômage est de 16,4%. Selon le type de diplôme, l'analyse révèle que les diplômés les plus touchés par le chômage en mai 2018 sont ceux titulaires d'une licence fondamentale, avec un taux de chômage de 21% (16% pour les hommes et 27,1% pour les femmes), et dans une moindre mesure les titulaires d'un DEUST ou d'un DUT (15,6%).

Les autres diplômés ont enregistré des taux de chômage relativement faibles.

Selon le genre, le chômage touche davantage les femmes diplômées de l'université que les hommes. En effet, le rapport entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est de 1,7 en mai 2018. Il est supérieur à 2 chez les titulaires d'un Master spécialisé ou de recherche, et d'une licence professionnelle, ou licence ST, ce qui signifie que le taux de chômage des femmes est plus que le double de celui des hommes pour ce type de diplômes. En revanche, ce rapport est inférieur à 1 (0,8) chez les diplômés ingénieurs, ce qui révèle que le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes pour cette catégorie de diplômés.

5. Aucun diplômé titulaire d'un doctorat ou d'un Bachelor n'a déclaré être en situation de chômage en mai 2018.

Tableau 19: Taux de chômage des diplômés d'université selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%)

	Hommes	Femmes	Total
Licence fondamentale	16	27,1	21
DEUST/DUT	13,3	17,7	15,6
Master spécialisé	5,2	15,6	10,3
Licence professionnelle	7,5	15	11,5
Master recherche	6,7	17,9	10,2
Licence ST	7,2	14,5	10,4
Diplôme de l'ENCG	3,9	6	5,3
Diplôme d'ingénieur	3,5	2,8	3,2
Doctorat	0	0	0
Total	12,4	21,3	16,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour l'enseignement supérieur privé, le taux de chômage est de 5,6% (4,6% pour les hommes et 7,1% pour les femmes). Ceci révèle que les diplômés de l'enseignement supérieur privé sont moins touchés par le chômage que la moyenne des diplômés de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues (16,1%).

Selon le type de diplôme, les taux de chômage varient de 5,3% parmi les titulaires d'un master à 6,8% parmi les diplômés ingénieurs (6,8%). Selon le genre, et à l'instar des diplômés de l'université, le chômage touche davantage les femmes diplômées que les hommes. En effet, le rapport entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est de 1,5 en mai 2018. À l'exception de la catégorie de diplômés ingénieurs qui affiche un taux de chômage des hommes (8,4%) supérieur à celui des femmes (3,2%), le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes pour les autres types de diplôme (master et licence).

Tableau 20: Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur privé selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%)

	Hommes	Femmes	Total
Diplôme d'ingénieur	8,4	3,2	6,8
Master	4,3	7,7	5,3
Licence	3,6	8,6	6,1
Bachelor(*)	0	0	0
Total	4,6	7,1	5,6

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Aucun diplômé de sexe masculin titulaire d'un bachelor n'a déclaré être en situation de chômage en mai 2018.

Pour les établissements ne relevant pas des universités, le taux de chômage est de 2,9% (2,7% pour les hommes et 3% pour les femmes). Ceci signifie que les diplômés des établissements ne relevant pas des universités sont moins touchés par le chômage que les autres diplômés de l'enseignement supérieur. Ce taux cache des disparités selon le genre et le type de diplôme. Il est plus élevé parmi les titulaires d'une licence professionnelle, atteignant 12% (19,6% pour les hommes et 9,2% pour les femmes). Les autres catégories de diplômés ont enregistré des taux de chômage très faibles, allant de 1,3% pour les diplômés ingénieurs à 2,6% pour les titulaires d'un master spécialisé.

Selon le genre, le rapport entre le taux de chômage des femmes diplômées des établissements ne relevant pas des universités et celui des hommes est de 1,1 en mai 2018, soit un écart de 0,1 point en défaveur des femmes. Le même constat a été observé chez la catégorie des diplômés ingénieurs (1,2). En revanche, les hommes titulaires d'une licence professionnelle ont enregistré un taux de chômage largement supérieur à celui des femmes (voir tableau ci-après).

Tableau 21 : Taux de chômage des diplômés des établissements ne relevant pas des universités selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%)

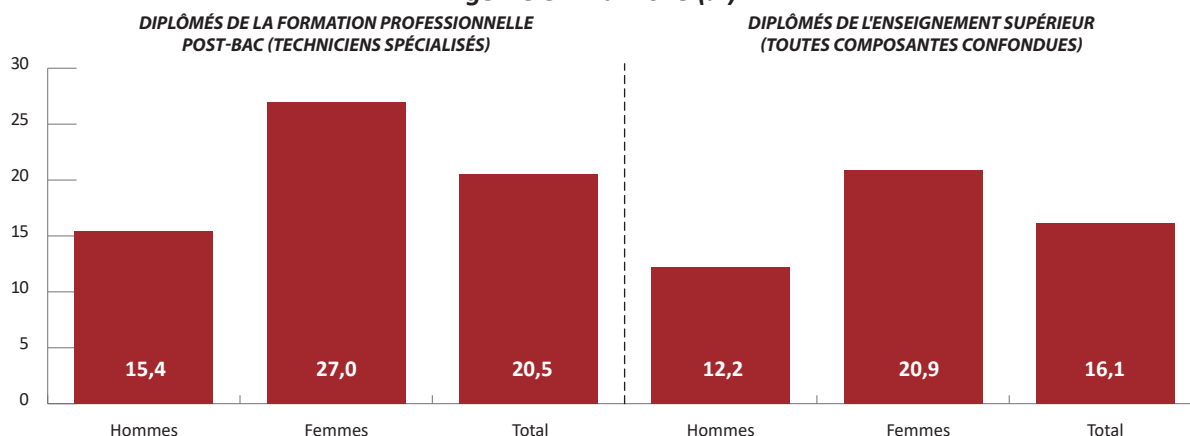
	Hommes	Femmes	Total
Diplôme d'ingénieur	1,2	1,5	1,3
Licence professionnelle	19,6	9,2	12
Master spécialisé (*)	0	3,9	2,6
Total	2,7	3,0	2,9

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Aucun diplômé de sexe masculin titulaire d'un master spécialisé n'a déclaré être en situation de chômage en mai 2018.

Pour la formation professionnelle post baccalauréat, il est à noter que l'enquête a porté uniquement sur les techniciens spécialisés lauréats des établissements professionnels des secteurs public et privé. Ainsi, le taux de chômage est de 20,5%, soit 4,4 points de pourcentage de plus que le taux de chômage moyen des diplômés de l'enseignement supérieur (16,1%). Ce taux est relativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il s'est établi à 27% chez les femmes, soit près du double de celui des hommes (15,4%).

Graphique 39. Taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat selon le genre en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

4. Lauréats en situation d'études

4.1. Les études selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur

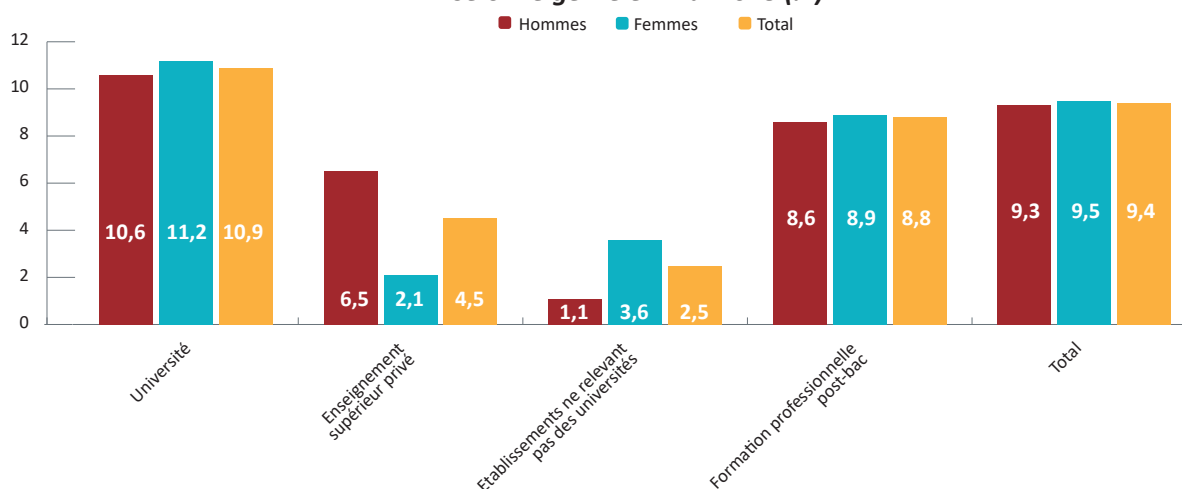
Sur l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur, 9,4% ont déclaré être en situation d'études quatre ans après l'obtention de leur diplôme (9,3% chez les hommes et 9,5% chez les femmes). Cette proportion diffère selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur.

Les diplômés de l'université ont plus souvent repris ou poursuivi les études que les autres diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, 10,9% des diplômés de l'université ont déclaré

être en situation d'études quatre années après l'obtention d'un diplôme, contre 8,8% parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat, 4,5% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur privé, et seulement 2,5% pour les diplômés d'établissements ne relevant pas des universités.

Selon le genre, hormis la composante de l'enseignement supérieur privé qui affiche une proportion des diplômés en situation d'études plus élevée chez les hommes que chez les femmes, la proportion des diplômés ayant déclaré être dans ce cas est plus élevée chez les femmes que chez les hommes dans toutes les autres composantes de l'enseignement supérieur.

Graphique 40. Proportions des diplômés de l'enseignement supérieur en situation de poursuite d'études selon le genre en mai 2018 (%)



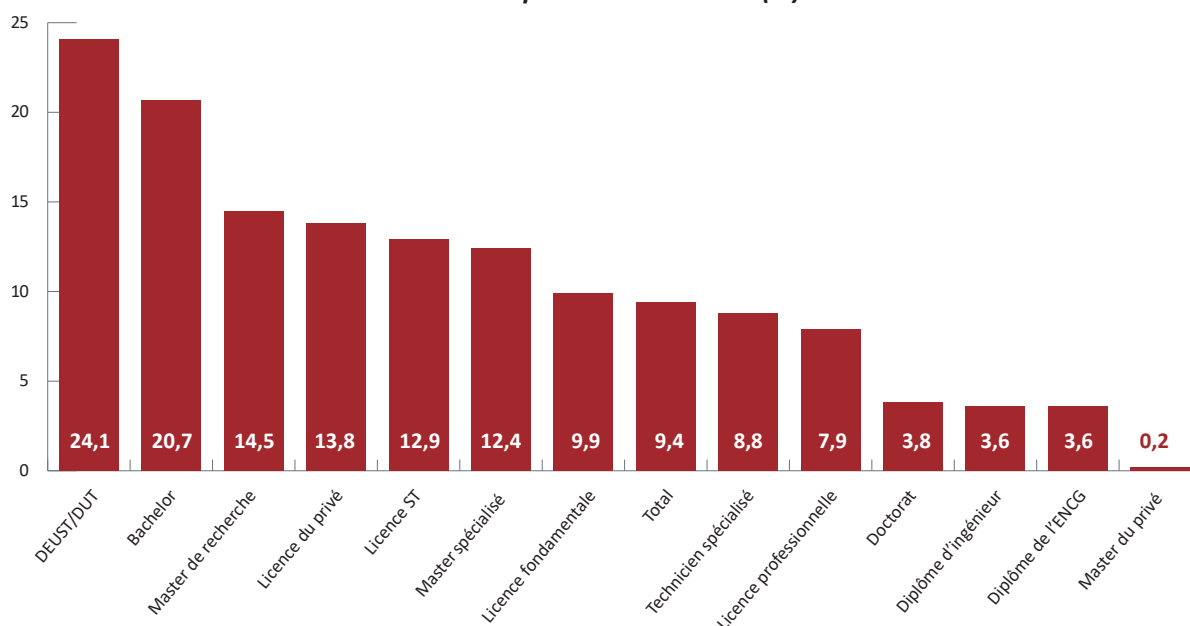
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

4.2. Les études selon le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés selon le type de diplôme montre que, globalement, ce sont les titulaires d'un DEUST ou d'un DUT qui manifestent la plus grande propension à la reprise ou à la poursuite des études, où 24,1% ont déclaré être dans ce cas.

Cette proportion est de 20,7% parmi les titulaires d'un bachelor, et 14,5% et 13,8% respectivement parmi les titulaires d'un master de recherche et les titulaires d'une licence du privé. En revanche, les proportions les plus faibles sont enregistrées parmi les titulaires d'un doctorat (3,8%), les diplômés de l'ENCG (3,6%), les ingénieurs (3,6%), et les titulaires d'un master privé (0,2%).

Graphique 41. Proportions des diplômés de l'enseignement supérieur en situation de poursuite d'études selon le diplôme en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Pour la composante université, 10,9% des diplômés ont déclaré être en situation d'études en mai 2018 (10,6% pour les hommes et 11,3% pour les femmes). Selon le type de diplôme, les titulaires d'un DEUST ou d'un DUT sont les plus favorables à la reprise ou à la poursuite d'études, avec 24% du total des diplômés des universités publiques (25% pour les hommes et 23,3% pour les femmes). Cette proportion est relativement faible parmi les titulaires d'un doctorat (3,8%) et les diplômés de l'ENCG (3,6%). Selon le genre, les femmes diplômées de l'université sont globalement plus favorables à la reprise ou à la poursuite d'études que les hommes. Ce constat est observé chez les titulaires d'un master de recherche, les titulaires d'une licence fondamentale et en Sciences et Techniques et les diplômés de l'ENCG. En revanche, les études sont plus fréquentes chez les hommes que chez les

femmes parmi les diplômés titulaires d'un master spécialisé, d'une licence professionnelle, ou d'un DEUST/DUT.

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur privé, les diplômés ayant déclaré être en situation d'études en mai 2018 représentent 4,5% (6,5% pour les hommes et 2,1% pour les femmes). Ils représentent 13,8% des titulaires d'une licence (20,2% pour les hommes et 5,1% pour les femmes) et 20,7% des titulaires d'un bachelor (22% pour les hommes et 19,5% pour les femmes)

Quant à la composante des établissements ne relevant pas des universités, elle a enregistré la proportion la plus faible des diplômés en situation d'études quatre ans après la fin de formation par rapport aux diplômés des autres composantes, avec 2,5% des diplômés. Selon le type de diplôme, l'analyse révèle que les titulaires d'une

licence professionnelle et d'un master spécialisé sont les plus favorables à la poursuite d'études parmi les diplômés de cette composante, avec respectivement 5,7% et 4,5% des diplômés, contre seulement 1,8% parmi les ingénieurs.

Pour la composante de la formation professionnelle post-baccalauréat, la proportion

des diplômés (techniciens spécialisés) ayant déclaré être en situation d'études quatre ans après la formation s'est établie à 8,8% des diplômés de cette composante. Selon le genre, cette proportion est légèrement supérieure chez les femmes que chez les hommes, avec respectivement 8,9% et 8,6%.

Tableau 22. Proportions des diplômés en situation de poursuite d'études selon le genre, le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)

	Situation d'études		
	Hommes	Femmes	Total
Diplômés d'université			
DEUST/DUT	25	23,3	24,1
Diplôme d'ingénieur	6,7	6,6	6,6
Diplôme de l'ENCG	0,0	5,3	3,6
Doctorat	5,6	0,0	3,8
Licence fondamentale	9,9	10	9,9
Licence professionnelle	8,5	7,8	8,1
Master recherche	9,9	21,9	14,5
Master spécialisé	13,7	12,2	12,9
Licence ST	12,8	12,9	12,9
Total	10,6	11,3	10,9
Diplômés de l'enseignement supérieur privé			
Diplôme d'ingénieur	0,0	0,0	0,0
Licence	20,2	5,1	13,8
Master	0,0	0,3	0,2
Bachelor	22,0	19,5	20,7
Total	6,5	2,1	4,5
Diplômés des établissements ne relevant pas des universités			
Diplôme d'ingénieur	0,9	2,7	1,8
Licence professionnelle	3,5	6,4	5,7
Master spécialisé	0,0	6,6	4,5
Total	1,1	3,6	2,5
Diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat			
Technicien spécialisé	8,6	8,9	8,8
Total	8,6	8,9	8,8
Ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur	9,3	9,5	9,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

5. Lauréats en situation d'inactivité

5.1. L'inactivité selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur

Quant à la situation d'inactivité, elle est relativement fréquente chez les diplômés de l'enseignement supérieur privé. Parmi

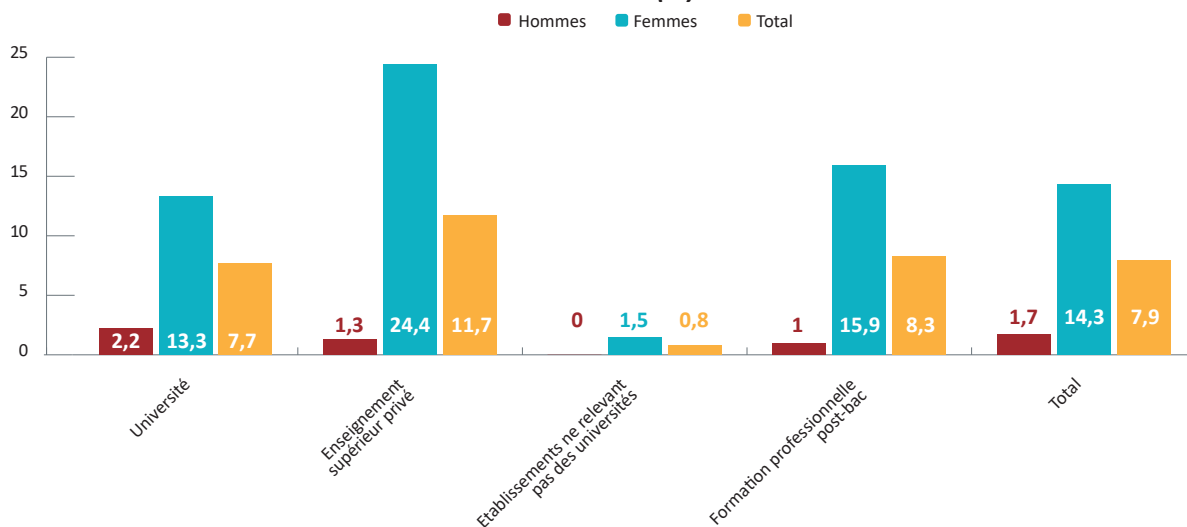
ces derniers, 11,7% déclarent ne pas être en recherche d'emploi et ne suivent ni études ni formation en mai 2018. Ce taux d'inactivité s'est établi respectivement à 8,3% et 7,7% chez les diplômés des établissements de formation professionnelle post-baccalauréat et ceux de l'université.

Selon le genre, si le taux d'inactivité est en moyenne faible parmi les diplômés de

l'enseignement supérieur (7,9%), il est bien plus élevé parmi les femmes que chez les hommes. En moyenne, le taux d'inactivité des femmes diplômées est de 14,3% contre seulement 1,7% pour les hommes, soit un écart de 12,6 points de pourcentage en défaveur des femmes, ce qui signifie que ces dernières sont plus souvent en situation d'inactivité que les hommes.

Ce constat est observé dans toutes les composantes d'enseignement supérieur. L'écart entre les deux sexes en termes du taux d'inactivité est particulièrement élevé parmi les diplômés de l'enseignement supérieur privé en défaveur des femmes (23,1 points), suivis des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (14,9 points) et de ceux de l'université (11,1 points).

Graphique 42. Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la composante en mai 2018 (%)



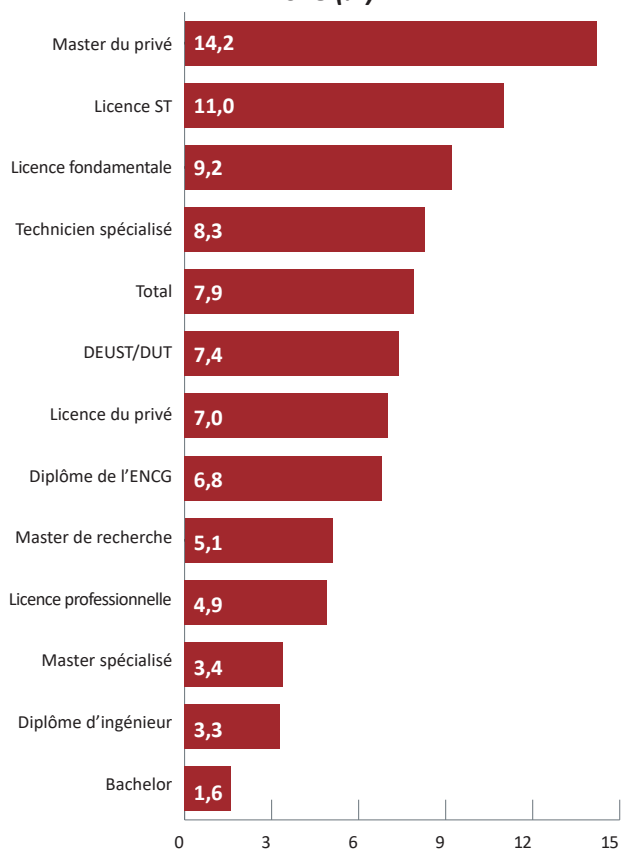
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

5.2. L'inactivité selon le diplôme

Le taux d'inactivité cache des disparités selon le type de diplôme. L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés fait ressortir que, globalement, les diplômés de l'enseignement supérieur privé titulaires d'un master privé et les diplômés d'université titulaires d'une licence en sciences et techniques sont les plus nombreux à avoir déclaré être en situation d'inactivité, avec des taux d'inactivité respectivement de 14,2% et 11%. Ces taux restent plus élevés parmi les femmes diplômées (respectivement 27,7% et 21,7%) que les hommes (respectivement 1,6% et 2,2%).

Le taux d'inactivité est également plus élevé que le taux moyen parmi les titulaires d'une licence fondamentale (9,2%), et les techniciens spécialisés (8,3%). Les autres catégories de diplômés ont enregistré des taux d'inactivité inférieurs à la moyenne.

Graphique 43. Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le diplôme en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

5.3. Lauréats inactifs selon les raisons d'inactivité

Les raisons de l'inactivité (graphique ci-après) sont diverses. La raison « femme au foyer » est la plus souvent déclarée par les diplômés d'enseignement supérieur inactifs, où près de la moitié (49,5%) d'entre eux ont déclaré être dans la situation « femme au foyer » en mai 2018. Cette proportion est plus élevée parmi les diplômés inactifs titulaires d'une licence en sciences et techniques (61,3%), les techniciens spécialisés (58,8%), et les titulaires d'une licence fondamentale (50,7%).

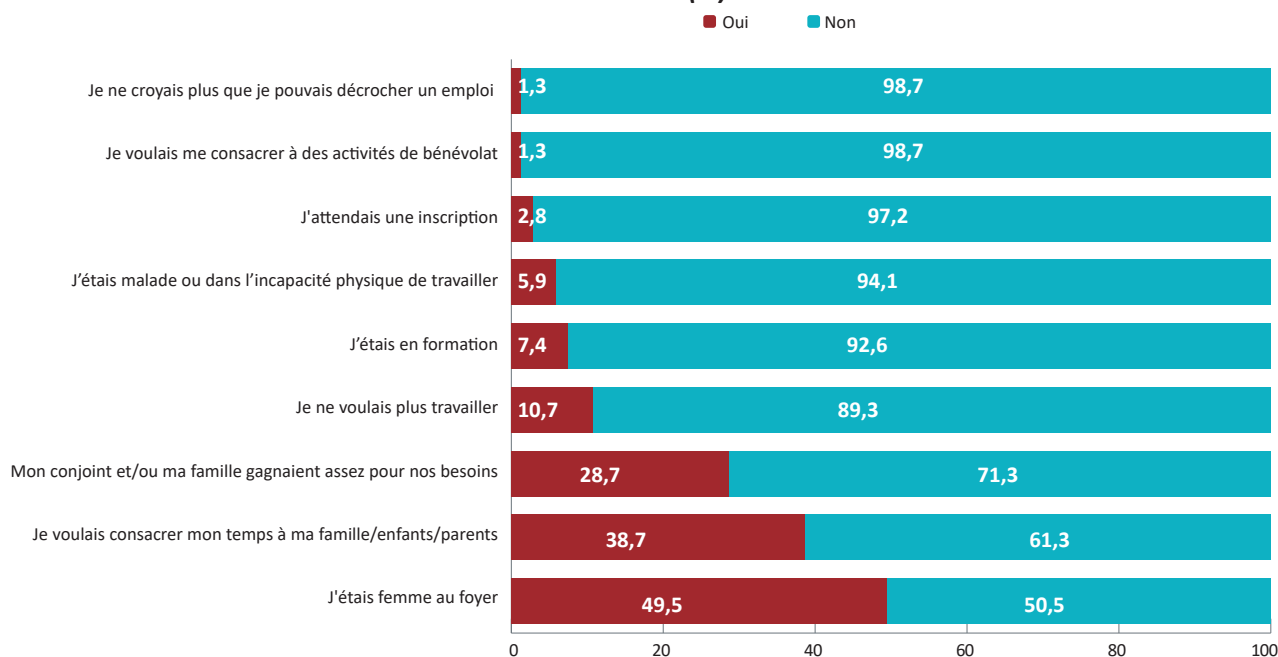
Le temps consacré à la famille/aux enfants/aux parents constitue le deuxième principal motif d'inactivité des diplômés d'enseignement supérieur, avec 39%. Ce motif a été évoqué par environ deux tiers (67,6%) des diplômés inactifs titulaires d'une licence, suivis de ceux titulaires d'un master de recherche (58,6%) et des ingénieurs (40,5%).

La raison « mon conjoint et/ou ma famille gagnaient assez pour satisfaire nos besoins » a été évoquée par 28,7% des diplômés inactifs. Cette proportion est plus élevée parmi les diplômés inactifs titulaires d'un master en sciences et techniques (81,1%) et les techniciens spécialisés (48,6%).

La réponse « je ne voulais plus travailler » concerne 10,7% des diplômés inactifs. Les diplômés inactifs titulaires d'un master spécialisé sont relativement plus nombreux à avoir évoqué ce motif, à hauteur de 14,2%, suivis des techniciens spécialisés avec 13,8%, des titulaires d'une licence fondamentale avec 11,9%, et d'une licence professionnelle avec 10,4%.

Les autres raisons d'inactivité ont été moins fréquemment citées par les diplômés inactifs d'enseignement supérieur, allant de 1,3% pour la raison liée à la perte d'espoir de trouver un emploi « je ne croyais plus que je pouvais décrocher un emploi », à 7,4% pour la raison liée à la poursuite d'une formation.

Graphique 44. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur inactifs selon les raisons d'inactivité en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Conclusion

L'analyse des débuts de carrières professionnelles des lauréats de l'enseignement supérieur, diplômés en 2014, a permis de mesurer le degré d'intégration dans le système d'emploi, de cette population de diplômés majoritairement jeune et peu expérimentée, mais nouvellement formée, dans un contexte de conjoncture marquée par une tendance haussière des taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur.

Les résultats de l'enquête nationale de suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur révèlent que plus de quatre diplômés sur cinq sont actifs, quatre ans après la diplomation. Des mutations profondes dans l'activité féminine sont enregistrées à l'issue des efforts indéniables en matière de scolarisation des femmes et d'égalité des chances renforcée à tous les niveaux d'éducation notamment dans l'enseignement supérieur. Néanmoins, et malgré le taux d'activité élevé des femmes, des inégalités sexuées en matière d'accès à l'emploi se trouvent fortement incrustées sur le marché du travail et les femmes issues du supérieur, particulièrement les plus jeunes, sont plus touchées par le chômage comparativement aux hommes. De surcroît, il est important de constater que, particulièrement,

les titulaires d'une licence fondamentale et les techniciens spécialisés rencontrent des difficultés à accéder à l'emploi, à l'aune des taux de chômage relativement élevés de cette sous-population.

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, se manifeste également un intérêt grandissant pour le retour aux études : quatre ans après leur diplomation du supérieur, environ un diplômé sur dix retourne aux études ou suit une formation. Les diplômés de l'université et en particulier les titulaires d'un Bac+2, des licences et du master spécialisé et de recherche, et ceux issus de la formation professionnelle post-baccalauréat se positionnent en tête de peloton des diplômés en situation d'études, quatre ans après la diplomation.

CHAPITRE V.

LA DYNAMIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'arrivée sur le marché du travail de flux croissants de population active dotée d'un niveau d'éducation supérieur, conséquence de l'expansion démographique et scolaire, pose avec acuité le problème de leur insertion professionnelle. L'insertion professionnelle se veut une notion qui, de par sa complexité, interpelle plusieurs dimensions et se définit plus comme un processus temporel continu.

Ce chapitre se focalise sur l'aspect longitudinal de l'insertion professionnelle en décortiquant mois par mois l'ensemble des situations professionnelles expérimentées par les lauréats durant leur parcours professionnel depuis la diplomation. L'étude statistique de la dynamique de l'insertion professionnelle de la génération 2014 des diplômés de l'enseignement supérieur, ainsi que les principaux résultats qui en découlent font l'objet de la première partie de ce chapitre. Dans sa seconde partie, les probabilités de transition mensuelle entre les différentes situations professionnelles sont calculées par composante, type d'accès et diplôme.

1. L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur : quatre années après la diplomation

La génération 2014 des diplômés a fait ses premiers pas dans la vie active dans une conjoncture où le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur⁽¹⁾ s'est inscrit dans une tendance haussière, passant de 21,1% en 2014 à 23,3% en 2017 pour atteindre 21,6% en 2019⁽²⁾. Plus de quatre lauréats sur cinq en situation d'activité (83,9%) étaient en situation d'emploi en mai 2018, soit 45,33 mois après l'obtention du diplôme : seuls 26% n'ont jamais travaillé au cours de cette période.

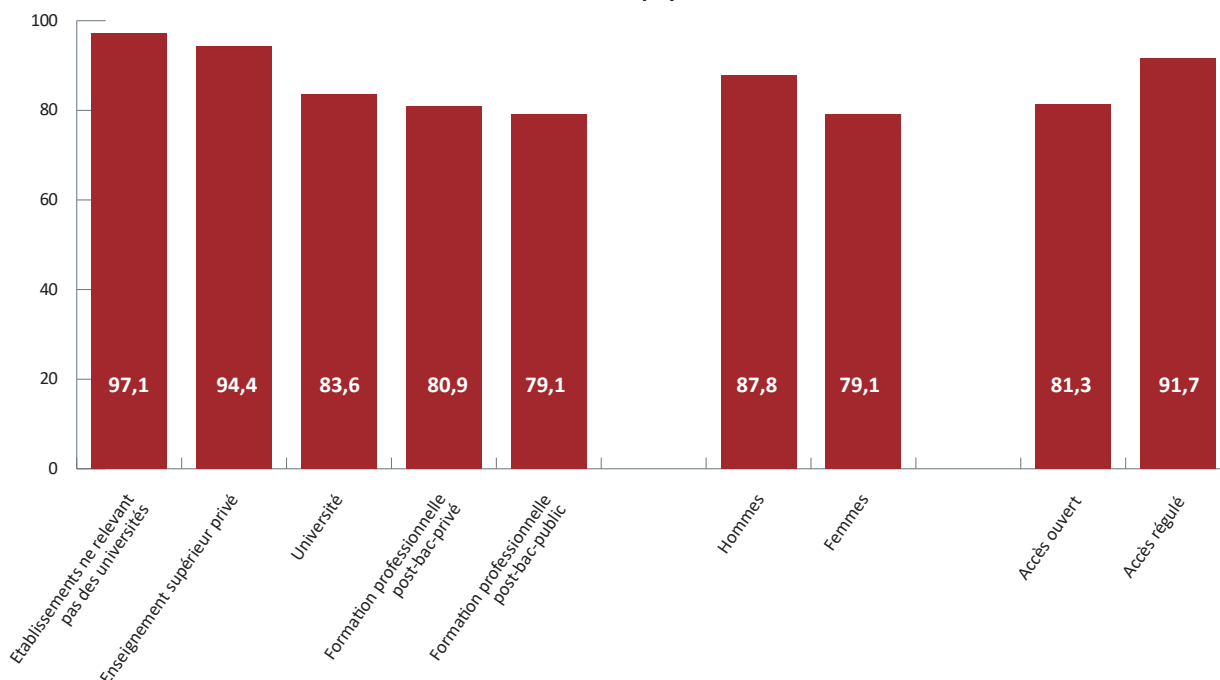
Selon le genre, le taux d'insertion⁽³⁾ des hommes est supérieur de 8,7 points de pourcentage à celui des femmes, soit 87,8% contre 79,1% des diplômés. Nuancé par la composante formation, le taux d'insertion s'échelonne de 79,1% pour les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat publique à 97,1% pour les diplômés des établissements ne relevant pas des universités. Les lauréats des établissements universitaires à accès régulé ont un taux d'insertion supérieur de 10,4 points de pourcentage à celui des lauréats ayant suivi des formations dans des établissements à accès ouvert : 91,7% contre 81,3%.

1. Niveau supérieur : Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

2. Enquête nationale sur l'emploi, 2014 et 2017 et Note sur la situation de la population active en chômage en 2019.

3. Le taux d'insertion est calculé ici comme étant le nombre de lauréats en emploi, rapporté aux nombres de lauréats en activité.

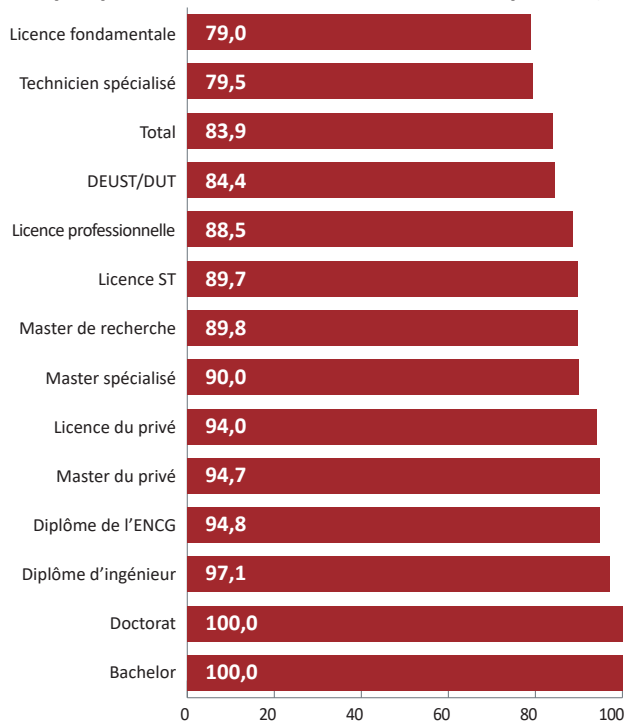
Graphique 45. Taux d'insertion en mai 2018 selon le genre, la composante de la formation et le type d'accès (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

En mai 2018, les docteurs et les diplômés détenant un Bachelor sont tous arrivés à décrocher un emploi. Pour le reste des diplômes, le taux d'insertion s'échelonne de 79,04% pour la licence fondamentale à 97,1% pour les ingénieurs.

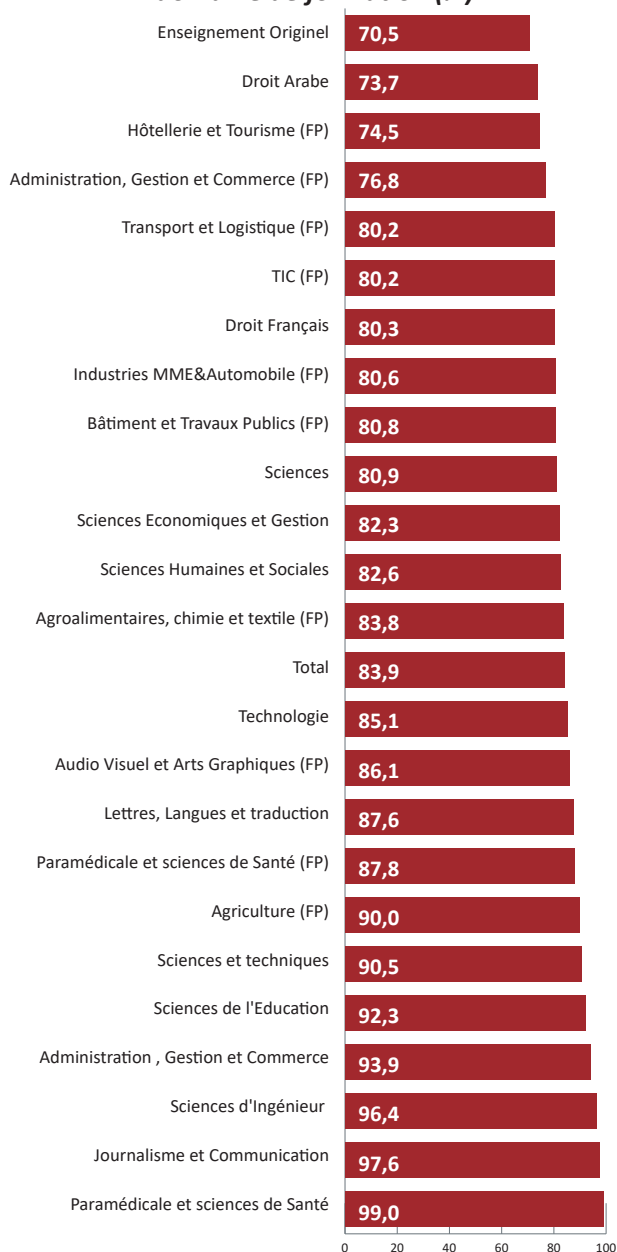
Graphique 46. Taux d'insertion selon le diplôme (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'accès à l'emploi et les conditions d'insertion dépendent également des disciplines étudiées. Les résultats de l'enquête montrent que les diplômés des domaines du paramédical et des sciences de la santé, du journalisme et de la communication ainsi que des sciences de l'ingénieur, ont un devenir plus favorable que les diplômés des autres domaines. Un certain nombre de domaines, considérés « généralistes » par les employeurs, qui débouchent sur un large éventail de métiers, aux opportunités variées pour les jeunes diplômés enregistrent des taux d'insertion professionnels élevés. C'est notamment le cas des domaines des sciences et techniques et de l'administration, de la gestion et du commerce.

Graphique 47. Taux d'insertion en mai 2018 par domaine de formation (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Ces résultats précités servent à évaluer l'insertion professionnelle des diplômés d'un point de vue quantitatif. Ils constituent un faisceau d'informations qu'il convient d'appréhender en lien avec la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés.

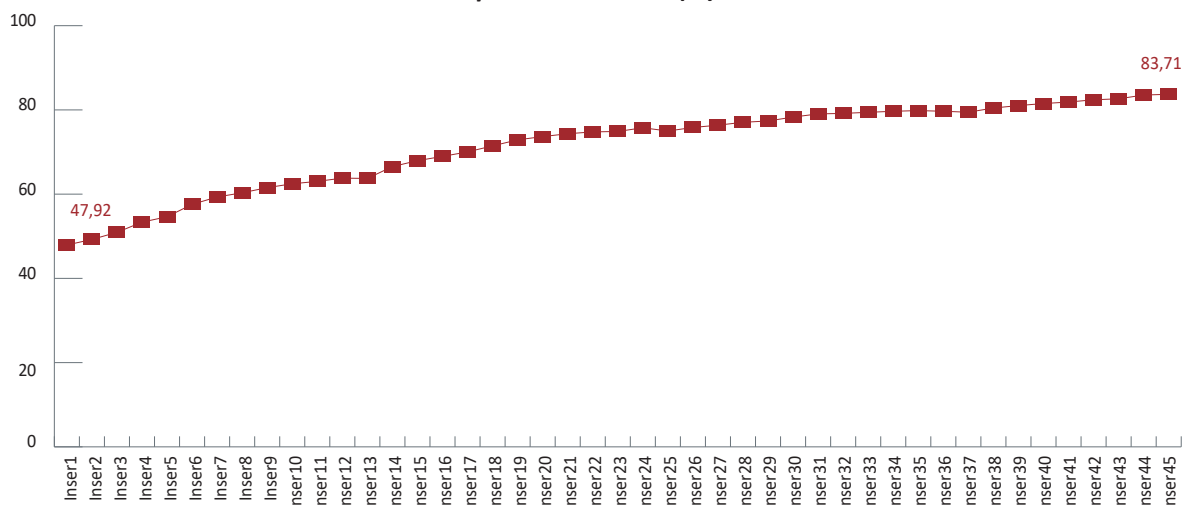
Le processus d'insertion n'est pas réductible à la simple entrée dans la vie active après avoir terminé les études. En effet, une cohorte de sortants du système de formation s'insère progressivement dans l'emploi en passant par des situations diverses : chômage, accès à des emplois précaires, formations complémentaires, stages, etc. Il s'agit d'un historique dynamique marqué par plusieurs transitions professionnelles alternant plusieurs états occupés sur le marché du travail. Ces transitions réversibles constituent des évolutions vers des étapes donnant lieu à une trajectoire professionnelle stochastique propre à chaque individu. D'où la pertinence d'étudier l'évolution de l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2014 après l'achèvement du cycle des études.

2. Les quatre premières années de la vie active : une insertion progressive dans l'emploi

L'insertion professionnelle est un processus dynamique dont l'analyse requiert l'étude de l'évolution des situations professionnelles occupées sur le marché du travail le long de la période du suivi de l'insertion professionnelle des lauréats de l'enseignement supérieur.

Le graphique ci-dessous, qui retrace l'évolution mensuelle du taux d'insertion professionnelle, montre que ce dernier passe, en s'inscrivant dans une tendance haussière, de 47,9% un mois après la sortie de l'enseignement supérieur à 83,7% 45 mois après l'obtention du diplôme.

Graphique 48. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 (%)

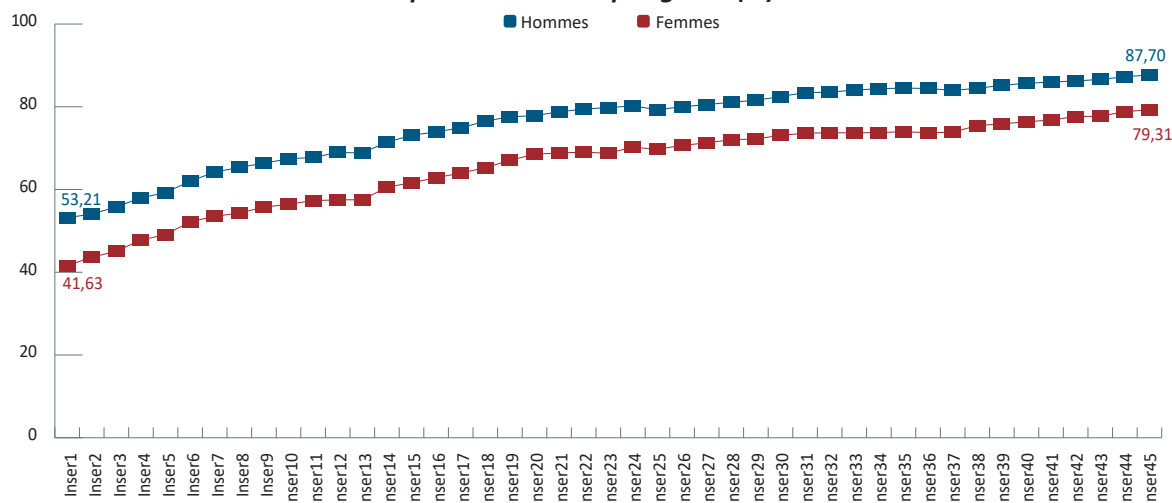


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Axe des abscisses : Inser 1, inser2, ...renvoient à la date correspondant au 1er mois, 2ème mois après la date de diplomation en 2014

Le taux d'insertion professionnelle des hommes est supérieur à celui des femmes et ce, durant la période du suivi qui s'étale sur 45 mois après l'achèvement des études. La différence entre les deux taux d'insertion varie entre 8,4 et 11,6 points de pourcentage.

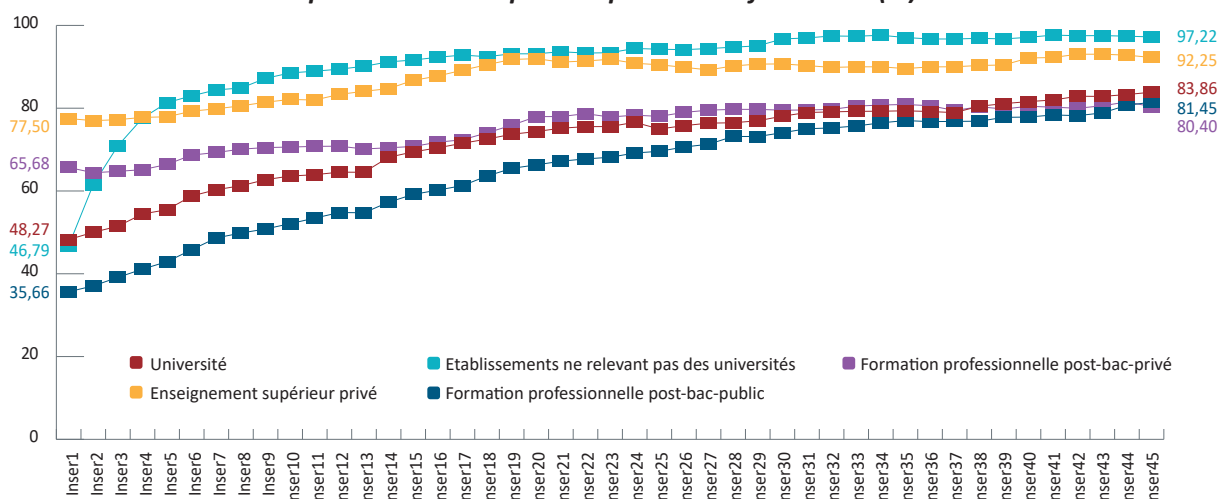
Graphique 49. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'évolution mensuelle du taux d'insertion professionnelle selon la composante de la formation montre qu'une fois sur le marché du travail, les débuts dans la vie active des jeunes diplômés se traduisent par des écarts d'insertion prononcés. Ces derniers s'atténuent vers la fin du suivi du devenir de ces diplômés, soit 45 mois après la sortie de l'enseignement supérieur.

Graphique 50. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par composante de formation (%)

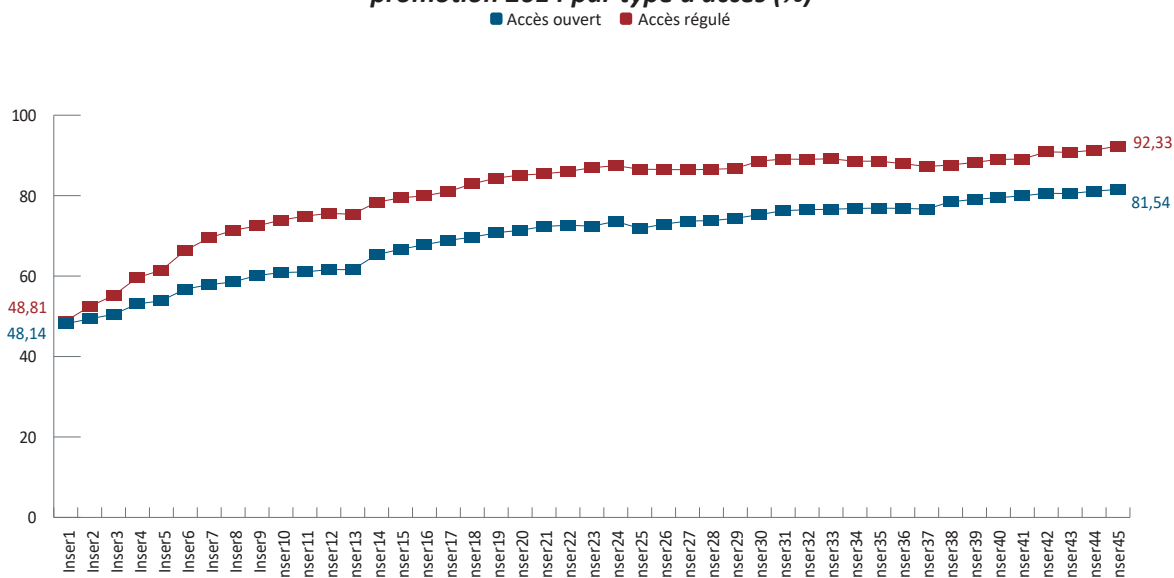


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Le graphique 50 permet de conclure que l'avantage sur le marché du travail des diplômés des établissements ne relevant pas des universités, souvent mis en exergue, n'est effectif qu'à partir du 5ème mois après l'obtention du diplôme.

Par type d'accès, les taux d'insertion professionnelle des diplômés des formations à accès régulé demeurent supérieurs à ceux des diplômés des formations à accès ouvert et ce, durant toute la période du suivi.

Graphique 51. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par type d'accès (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

3. Les filières professionnelles universitaires

Alors que les diplômes généraux ont été longtemps critiqués pour leur décalage par rapport aux besoins du marché du travail, les diplômes professionnels sont, quant à eux, supposés transformer les savoirs académiques en compétences à même de répondre aux

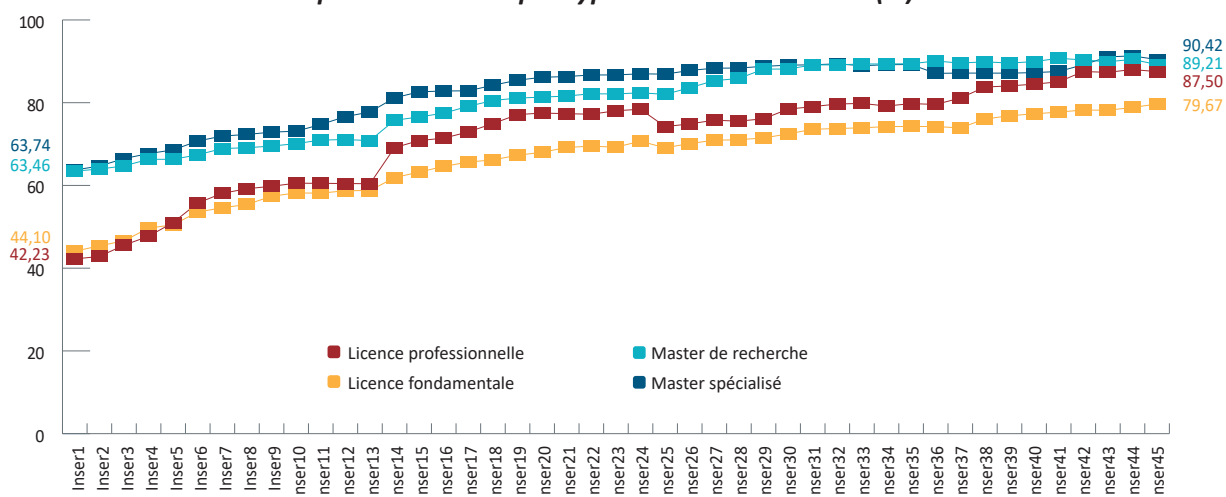
besoins des entreprises, notamment par l'alternance des stages effectués durant les études. L'analyse de l'insertion des diplômés des filières professionnelles, aussi bien pour la licence que pour le master, montre une efficacité relative de ces diplômes sur le marché du travail comparativement à leurs homologues des filières générales.

Les détenteurs d'une licence professionnelle sont 87,5% à être en emploi 45 mois après l'achèvement de leurs études, la part des titulaires d'une licence fondamentale s'élève à 79,67%, soit une différence de 7,83 points de pourcentage entre ces deux types de licence. Par ailleurs, l'avantage relatif de la licence professionnelle vis-à-vis de la licence fondamentale n'est effectif qu'à partir du sixième mois après l'obtention du diplôme. Il faudrait noter que la création des licences professionnelles s'est faite afin de permettre aux diplômés une insertion meilleure que celle des licences fondamentales. Leurs particularités résident dans la sélection des étudiants en nombre réduit et une classe de taille qui ne dépasse pas 25 étudiants pour permettre

un meilleur encadrement. Ce qui relativise le pourcentage d'insertion par rapport aux licences fondamentales.

En ce qui concerne le master, les résultats de l'enquête montrent que l'efficacité du diplôme du master spécialisé par rapport au master de recherche s'atténue avec le temps. L'interprétation de ces résultats ne peut être envisagée indépendamment des éléments de contexte. En effet, l'insertion professionnelle des jeunes réagit fortement et rapidement aux retournements conjoncturels et aux stratégies gouvernementales. Les actifs récents subissent plus que les actifs expérimentés l'impact de ces changements.

Graphique 52. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par type de licence et master (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Depuis 2016, l'État a procédé au recrutement massif des enseignants cadres des académies régionales d'éducation et de formation. Les répercussions de cette stratégie se voient clairement à travers les résultats de l'enquête. En effet, plus de la moitié (51%) des lauréats récents qui travaillent dans le public et titulaires d'une licence fondamentale sont absorbés par le secteur de l'éducation.

4. Les matrices de transition entre les différents états : formation-emploi-chômage-inactivité

Les statistiques relatives aux transitions sur le marché du travail mettent en exergue les

mouvements des individus entre plusieurs situations occupées sur le marché du travail. La ventilation des statistiques relatives aux transitions sur le marché du travail selon plusieurs critères (par exemple, le genre, l'âge et la durée du chômage) est importante pour comprendre les écarts de probabilité de transition entre les différents groupes.

En mai 2018, 99,52% en moyenne des individus en emploi à un mois donné, le sont encore le mois suivant, 0,35% passent au chômage, 0,08 % passent aux études et 0,05 deviennent inactifs.

Les individus au chômage ne connaissent pas un vrai changement de situation : 95,88% des individus au chômage restent chômeurs le mois suivant, 3,41 % d'entre eux sont en emploi le mois

suisant, 0,56% passent aux études et une faible proportion d'entre eux (0,05%) devient inactive. Dans 98,17% des cas, les personnes inactives restent inactives le mois suivant et 94,04% en études le restent le mois suivant.

Tableau 23: Taux de transitions des diplômés de l'enseignement supérieur entre 2014 et 2018 (%)

Mois n	Mois n+1			
	Études	Emploi	Chômage	Inactivité
Études	94,04	2,72	2,51	0,72
Emploi	0,08	99,52	0,35	0,05
Chômage	0,56	3,41	95,88	0,15
Inactivité	0,73	0,89	0,22	98,17

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les transitions sur un mois entre emploi et chômage montrent que le risque de perdre son emploi est sensiblement le même pour les hommes (0,33%) que pour les femmes (0,37%). Par composante de formation, le risque de perdre son emploi reste en général faible et n'excède pas 0,76% (la formation professionnelle post-baccalauréat publique). Par type d'accès, le risque de perdre l'emploi occupé par les lauréats de l'accès régulé est légèrement inférieur que celui des lauréats de l'accès ouvert. Les diplômes de doctorat et de Bachelor protègent contre le risque de perte d'emploi.

Tableau 24: Taux de transitions des diplômés de l'enseignement supérieur entre 2014 et 2018 selon le genre, la composante de formation, le type d'accès et le type du diplôme (%)

	Probabilité d'être en emploi le mois m	
	et de passer au chômage le mois m+1	et de passer à l'inactivité le mois m+1
Genre		
Hommes	0,33	0,02
Femmes	0,37	0,1
Composante de formation		
Université	0,22	0,04
Enseignement supérieur privé	0,13	0,01
Établissements ne relevant pas des universités	0,17	0,04
Formation professionnelle pos- baccalauréat publique	0,76	0,1
Formation professionnelle post-baccalauréat privé	0,23	0,04
Type d'accès		
Université (accès ouvert)	0,25	0,05
Université (accès régulé)	0,14	0,03
Diplôme		
DEUST/DUT	0,33	0,02
Diplôme d'ingénieur	0,21	0,04
Diplôme de l'ENCG	0,19	0
Doctorat	0	0
Licence fondamentale	0,27	0,06
Licence professionnelle	0,37	0,05
Master de recherche	0,11	0
Master spécialisé	0,05	0,02
Licence Sciences et Techniques	0,11	0,06
Licence du privé	0,06	0
Master du privé	0,05	0
Bachelor	0	0
Technicien spécialisé	0,64	0,09

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Conclusion

L'employabilité des jeunes constitue une préoccupation majeure dans notre pays, et l'insertion professionnelle reste l'un des défis majeurs à relever au niveau national. L'attention est particulièrement portée sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

L'étude de l'insertion professionnelle a relevé la complexité de l'appréhender dans un temps donné. Sur le plan empirique, les enquêtes longitudinales permettent d'étudier l'évolution dans le temps d'une cohorte donnée sur le marché du travail, et une description dynamique des trajectoires individuelles. En d'autres termes, l'intérêt des études longitudinales est de mettre en évidence, en matière de durée et d'hétérogénéité des expériences des lauréats sur le marché du travail.

Les résultats de l'enquête nationale de suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur montrent que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur de sexe masculin ont un avantage sur les diplômés de sexe féminin en début de vie active. En termes de composante de formation, les résultats montrent que les établissements ne relevant pas des universités permettent une insertion professionnelle favorable de ses lauréats. En particulier pour les universités, les taux d'insertion professionnelle des diplômés des formations à accès régulé restent supérieurs à ceux des diplômés des formations à accès ouvert.

La connaissance des voies empruntées par les diplômés pour accéder à leur premier emploi permet également d'apprécier la mesure dans laquelle les formations, et donc les diplômes, correspondent aux besoins du marché du travail. D'après les résultats de l'enquête nationale de suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, détenir un diplôme de Bachelor, de doctorat ou encore d'ingénieur permet une insertion sur le marché du travail plus rapide et plus durable comparativement aux autres diplômés. Par ailleurs, l'observation du devenir professionnel des sortants de l'enseignement supérieur de 2014 montre que le domaine de journalisme et communication, le domaine du paramédical et des sciences de la santé ainsi que les sciences de l'ingénieur permettent une insertion professionnelle rapide et favorable.

CHAPITRE VI.

LES TRAJECTOIRES D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

Le calendrier professionnel, qui constitue l'outil de mesure phare de l'enquête de suivi de l'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, permet de reconstituer mois par mois les trajectoires empruntées par les lauréats au fil de leur parcours professionnel sur le marché du travail. L'objectif de ce chapitre est de dresser une typologie de ces trajectoires afin de classer les lauréats selon les situations les plus dominantes.

1. L'analyse des séquences : reconstitution des trajectoires types

• Le calendrier mensuel : outil inéluctable de reconstitution des trajectoires

Une des spécificités de l'enquête longitudinale de l'évaluation du cheminement professionnel des lauréats de l'enseignement supérieur au Maroc, est la mise en place d'un calendrier rétrospectif permettant de retracer, mois par mois, les situations et états qui jalonnent les parcours professionnels des lauréats sur une durée de quatre ans depuis la sortie de la formation initiale en 2014. Ce calendrier constitue un outil indubitable de collecte d'informations sûres et pertinentes sur les vécus professionnels des individus et permet, dès lors, de construire des typologies de trajectoires. Ces typologies ont l'avantage de mettre sous la main une vision synthétique des premières années de vie sur le marché du travail.

• Méthode d'analyse des séquences

L'analyse des événements des parcours des lauréats sous forme de séquences, signifiant une succession chronologiquement ordonnée d'états d'études, d'emploi, de chômage ou d'inactivité, offre l'avantage de mettre en perspective le caractère processuel et la chronologie des

situations des individus en vue d'analyser les trajectoires professionnelles des diplômés à la sortie des études supérieures.

L'appariement optimal (optimal matching)⁽¹⁾ occupe une place centrale dans la diversité d'un corpus de méthodes descriptives d'analyse des séquences ayant pour objectif premier de déterminer les séquences et d'en identifier les ressemblances et dissimilarités pour construire des typologies de trajectoires types. Largement utilisées en sciences sociales, ces méthodes de classification, fondées sur des techniques algorithmiques permettent de franchir l'antagonisme des indicateurs classiques et d'assurer une vision claire sur les trajectoires empruntées par tous les individus de la population étudiée.

2. Les parcours d'insertion professionnelle : six trajectoires types

Étudier les débuts des trajectoires d'entrée dans la vie active des diplômés de l'enseignement supérieur, et comprendre la complexité des parcours, qui s'avèrent être de moins en moins linéaires, exigent l'étude du processus d'insertion socioprofessionnelle des jeunes, non seulement par l'utilisation d'indicateurs classiques d'appréhension du marché du travail, mais aussi en analysant l'enchaînement des états de parcours et la dynamique d'insertion sur une durée d'observation plus ou moins longue.

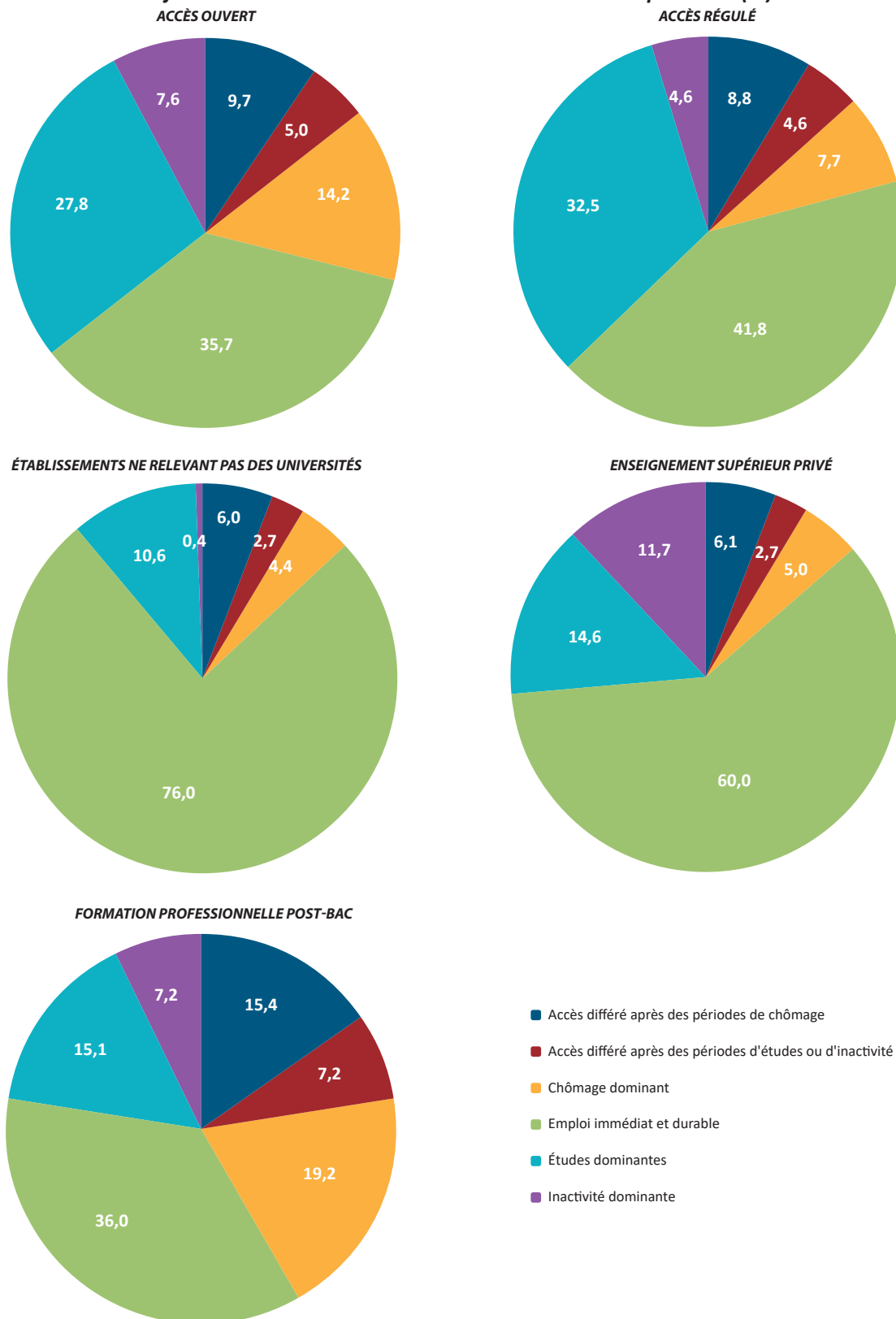
L'observation de ces itinéraires professionnels permet également de déterminer et d'analyser les séquences qui composent la phase transitoire d'insertion, qui est généralement la résultante d'interactions entre les comportements individuels, les stratégies de recherche d'emploi

1. Lesnard, L., et Saint Pol, T., "Introduction aux Méthodes d'Appariement Optimal (Optimal Matching Analysis)", Bulletin de Méthodologie Sociologique, 90, 2006, pp.5-25.

et le fonctionnement du marché du travail. Elle ouvre également les portes à la vérification de l'existence d'une hétérogénéité des parcours professionnels qui peuvent être marqués parfois

par un accès rapide à des emplois stables, par une quasi-absence des situations d'emploi, ou encore par une concomitance des situations d'emploi, de chômage, d'inactivité et d'études.

Graphique 53. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 entre les différents types de trajectoires d'entrée dans la vie active selon les composantes (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les résultats de l'analyse des calendriers professionnels révèlent que, dès la sortie du système de l'enseignement supérieur en 2014, les événements de parcours des lauréats commencent à se répartir entre six types de trajectoires. Le premier regroupe les trajectoires marquées par un accès immédiat à l'emploi et une succession de situations d'emploi menant à la stabilisation professionnelle. Le deuxième correspond à un accès différé à l'emploi après des périodes de chômage. Le troisième caractérise les individus qui décrochent un emploi après des épisodes d'études ou d'inactivité. Ces trois types de parcours peuvent être regroupés en une classe d'accès certain et durable à l'emploi.

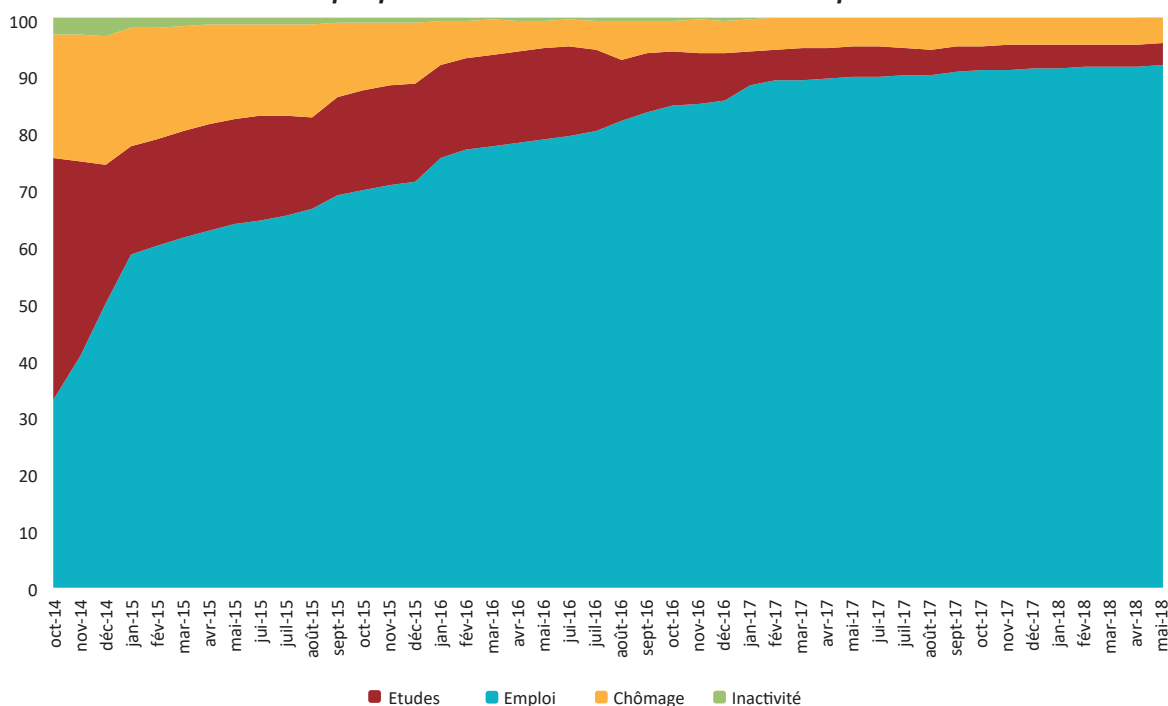
Les quatrième et cinquième parcours sont respectivement dominés par le chômage et l'inactivité. Enfin, le dernier type de parcours est largement dominé par des périodes de

poursuite d'études. Ces typologies de trajectoires d'insertion professionnelle permettent une meilleure compréhension de cette période de vie charnière.

2.1. Trajectoires marquées par un accès certain et durable à l'emploi

De prime abord, il y a lieu de mentionner qu'il y a une prédominance des situations où les diplômés de l'enseignement supérieur accèdent certainement à l'emploi durable et réussissent à se stabiliser sur le marché du travail. Ces diplômés ont tous des trajectoires communément appelées trajectoires d'insertion certaine ou réussie, marquées par une succession d'emplois menant progressivement à une stabilisation professionnelle.

Graphique 54. Accès certain et durable à l'emploi



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

La fréquence de ces trajectoires est différenciée selon les composantes du système de l'enseignement supérieur. Ainsi, les diplômés des établissements ne relevant pas des universités ont majoritairement des trajectoires professionnelles caractérisées par l'accès certain et durable à l'emploi (84,6%) avec une surreprésentation masculine : 89,7% des hommes et 80,4% des femmes.

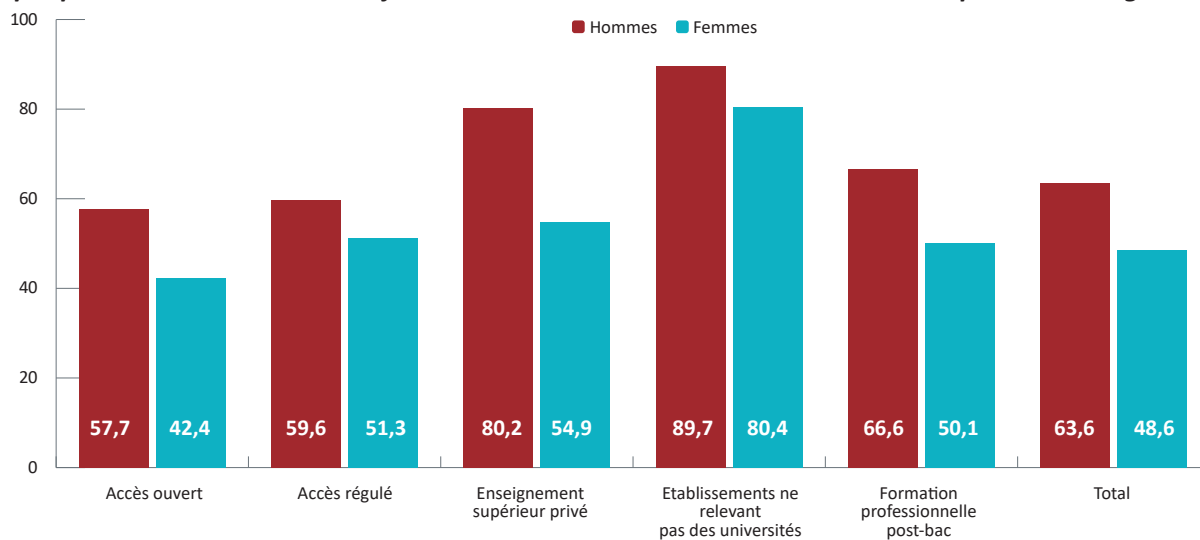
Et comme on pouvait s'y attendre, une part des techniciens spécialisés lauréats de la formation professionnelle post baccalauréat arrivent à s'inscrire dans l'insertion certaine, durable et réussie durant les 45 mois qui suivent la date de la diplomation (58,6%). Pour ce qui a trait à la distribution de ces diplômés selon le genre, les hommes (66,6%) sont plus concernés par ce type de trajectoires que les femmes (50,1%).

S'ils accèdent en majorité plus systématiquement et durablement à l'emploi, les lauréats des établissements universitaires à accès régulé (55,2%) sont moins représentés dans cette classe que les diplômés de l'enseignement supérieur privé (68,7%). Aussi, des inégalités sexuées au désavantage des femmes se sont révélées lors de l'analyse des trajectoires professionnelles de ces deux sous-populations. Cette classe concerne 59,6% des hommes et 51,3% des femmes lauréats

et lauréates des établissements universitaires à accès régulé, et 80,2% des hommes et 54,9% des femmes issus de l'enseignement supérieur privé.

Dans une moindre mesure, les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert sont eux aussi majoritairement stabilisés sur le marché du travail (50,4%), avec des différences significatives entre les hommes (57,7%) et les femmes (42,4%).

Graphique 55. Distribution des trajectoires à accès certain et durable selon la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des durées moyennes passées dans chaque situation professionnelle révèle une prédominance des états d'emploi dans ce type de trajectoires. Sur une période d'observation de 45 mois, les lauréats des établissements ne relevant pas des universités et de l'enseignement supérieur privé sont en tête de peloton en restant

le plus longtemps en emploi (respectivement 41 et 43 mois en moyenne). Les lauréats des autres composantes passent en moyenne 37 à 40 mois en emploi. Bien que différentes, ces mesures de durées reflètent toutes une stabilité et une durabilité des emplois détenus.

Tableau 25 : Durée moyenne passée dans chaque situation sur 45 mois (en mois) (Trajectoires d'accès certain et durable à l'emploi)

Situation	Université (Accès ouvert)	Établissements ne relevant pas de l'université	Université (Accès régulé)	Formation professionnelle post-baccalauréat	Enseignement supérieur privé
Emploi	39,1	41,1	40,0	37,2	42,7
Chômage	4,0	1,7	3,5	5,5	1,6
Études	1,8	1,9	1,5	2,1	0,9
Inactivité	0,3	0,2	0,6	0,3	0,2

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- *L'impact crucial du niveau de diplôme est vérifié*

Force est de constater que le diplôme constitue un rempart face à l'enfermement dans des

trajectoires marquées par le chômage, et représente un laissez-passer indispensable pour s'inscrire durablement dans l'emploi, bien que le niveau élevé du diplôme ne soit pas toujours le

garant d'emplois stables et typiques. En effet, plus les jeunes sont diplômés, plus leurs trajectoires sont marquées par l'emploi.

La proportion des diplômés s'inscrivant dans une insertion certaine et réussie augmente pour les ingénieurs (85,3%). Les 15% restants retournent aux études (5,4%), empruntent des trajectoires marquées par le chômage (6%) ou entrent carrément en inactivité (3,3%).

Ce constat est aussi valable pour les diplômés des écoles de commerce et de gestion s'inscrivant dans cette trajectoire (82,3%). Seuls 5,6% de ces lauréats empruntent des trajectoires marquées par les études, 6,8% entrent en inactivité et environ 5,3% restent en chômage.

Il est intéressant aussi de constater que les diplômés en master spécialisé (67,5%) et de recherche (65,8%), arrivent à se stabiliser sur le marché de l'emploi bien qu'une partie importante retourne aux études.

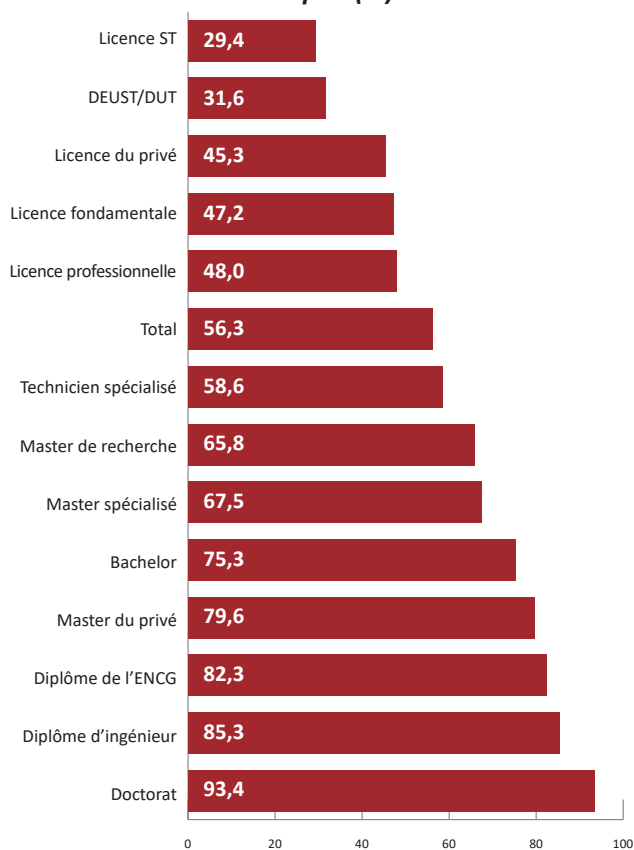
Sur la même voie des détenteurs d'un diplôme d'enseignement universitaire en sciences et techniques (DEUST) ou d'un diplôme universitaire de technologie (DUT), qui sont plus caractérisés par des trajectoires de poursuite ou de retour aux études (55,5%), une bonne part des titulaires d'un bac+3 et d'un bac+4 décident eux aussi de continuer à étudier pour obtenir un autre diplôme, souvent de niveau bac+5. Ainsi, 75,3% des titulaires d'un Bachelor, particulièrement de l'université Al Akhawayn, arrivent à décrocher certainement et durablement un emploi tandis que 23,9% poursuivent leurs études. Au même titre, 48% des diplômés ayant une licence professionnelle et 47,2% de ceux ayant une licence fondamentale s'inscrivent dans l'insertion réussie et certaine, bien que 39% et 28,9%, respectivement, préfèrent terminer leurs études en vue d'obtenir un autre diplôme plus valorisant sur le marché du travail.

Seuls 29% des titulaires d'une Licence en Sciences et Techniques de la Faculté des Sciences et Techniques décrochent, de façon certaine et durable, un emploi puisqu'une tendance croissante à la poursuite d'études pour avoir une qualification supérieure est observée pour ces diplômés.

En outre, les trajectoires dominantes pour les titulaires d'un bac+5 de l'enseignement supérieur privé restent celles marquées par l'accès certain et stable à l'emploi (79,6%).

D'un autre côté, il apparaît que les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat ayant une formation professionnalisante de deux ans, généralement plus convoités de la part des entreprises que ceux ayant une licence, arrivent à s'inscrire dans les trajectoires marquées par l'emploi certain et durable (58,6%).

Graphique 56. Distribution des diplômes dans la classe des trajectoires d'accès certain et durable à l'emploi (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

2.1.1. Trajectoires d'emploi immédiat et durable

Ce type de trajectoires est caractérisé par une dynamique d'insertion professionnelle linéaire et prévisible. Dès la sortie de formation initiale en 2014, les diplômés qui s'inscrivent dans ces trajectoires décrochent majoritairement un seul emploi durable ou connaissent, dans les années ultérieures, deux ou trois emplois

continus à durée indéterminée. Ces emplois sont généralement en adéquation avec leur domaine de formation, et les rémunérations salariales et les conditions de travail jugées, par les lauréats, assez satisfaisantes.

Il y a lieu de noter que la majorité de ces diplômés estiment que l'employeur reconnaît leur valeur en leur attribuant des promotions, ce qui leur permet de gravir les échelons et d'assurer une stabilité professionnelle et économique.

- **Université (accès ouvert)**

35,7% des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert (43% des hommes et 27,9% des femmes) ont accédé à l'emploi quasi immédiatement après la sortie du système éducatif, après une courte durée de recherche considérée comme normale, et s'y sont maintenus tout au long de leurs 45 mois de vie professionnelle.

Dès la fin de la formation initiale, les jeunes s'inscrivant dans cette trajectoire décrochent un emploi de durée moyenne de 43 mois environ. Il peut s'agir d'un unique épisode d'emploi étalé sur toute la période, et c'est d'ailleurs le cas de 89% de ces diplômés, ou de plusieurs emplois détenus (11%).

Il est intéressant de noter que la majorité des diplômés universitaires de cette classe arrivent à décrocher un premier emploi avec un contrat à durée indéterminée (CDI), ou comme employé de l'État (74%). Le secteur public accueille légèrement plus de diplômés (47%) que le secteur privé (46%)⁽²⁾.

Tableau 26 : Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès immédiat et durable à l'emploi)

Accès immédiat et durable à l'emploi				
Trajectoires types	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (accès ouvert)	42,7	0,5	0,6	0,2
Université (accès régulé)	42,5	0,7	0,6	0,1
Établissements ne relevant des universités	42,1	0,6	1,3	0,1
Formation professionnelle post bac	42,5	0,8	0,6	0,1
Enseignement supérieur privé	43,6	0,2	0,1	0,0

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

2. Ces pourcentages concernent le premier emploi occupé durant la période d'observation.

- **Université (accès régulé)**

Ce type d'insertion immédiate et durable concerne aussi 41,8% des lauréats des établissements universitaires à accès régulé (48,5% des hommes et 35,7% des femmes). Il y a lieu de noter qu'immédiatement après la sortie de l'établissement à accès régulé, 82% des diplômés, hommes et femmes, ont connu une seule expérience d'emploi durable alors que 18% ont expérimenté deux ou trois emplois, de durée moyenne d'un peu plus de 42 mois. Après environ quatre années de vie active, la part des diplômés occupant un emploi dit stable (CDI, fonctionnaire) atteint 93 %.

- **Établissements ne relevant pas des universités**

Ce type de trajectoires dominant, concerne également 76 % des jeunes diplômés de formation initiale des établissements ne relevant pas des universités en 2014 (81,4% des hommes et 71,5% des femmes). La quasi-totalité de ces diplômés est en emploi 45 mois après la sortie de l'établissement de formation et le chômage est très peu avéré puisque 86% de ces diplômés ne l'ont pas vécu.

Les emplois à durée indéterminée représentent la forme prédominante d'emploi pour la majorité de ces diplômés. En effet, au début de leur carrière, 67% parmi eux occupent des CDI et 27% sont des fonctionnaires. Au fil du temps, des mobilités professionnelles ont eu lieu vers le secteur public, et le pourcentage des diplômés fonctionnaires augmente de 4 points.

Graphique 57. Distribution des trajectoires marquées par l'accès immédiat et durable à l'emploi selon la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

Seuls, 36% des techniciens spécialisés diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (42% des hommes et 29,6% des femmes) s'engagent très tôt en emploi, dès la sortie de l'établissement de formation. 79% de ces diplômés connaissent un seul épisode d'emploi et y passent environ 42 mois et demi en moyenne tandis que 20% occupent deux à trois emplois.

Le secteur privé est le premier pourvoyeur d'emplois, accueillant 84% des techniciens spécialisés appartenant à cette classe. Ce pourcentage a tendance à diminuer vers la fin de la période où des mobilités ont été observées vers des emplois des secteurs publics et semi publics.

- **Enseignement supérieur privé**

Sur la même voie, 60% des lauréats de l'enseignement supérieur privé s'inscrivent dans ces trajectoires (68,2% des hommes et 50% des femmes) en occupant majoritairement (94%) un seul épisode d'emploi durable (43 mois et demi en moyenne). À l'exception d'un délai d'attente ne dépassant pas trois mois, ces lauréats n'ont connu aucune période de non-emploi ultérieure. Le pourcentage des premières embauches en emploi à durée indéterminée est élevé principalement dans des entreprises privées (92%).

2.1.2. Accès différé à l'emploi après des périodes de chômage

Les diplômés ayant ce type de trajectoires sont généralement inscrits dans l'insertion progressive. En effet, ils connaissent une progression graduelle vers la réalisation de leurs projets professionnels après un délai de transition entre la vie scolaire et professionnelle, variant généralement de six à 18 mois. Ces personnes peuvent avoir un seul emploi, comme ils peuvent décrocher deux ou trois emplois successifs dans des entreprises différentes, mais en adéquation avec leur domaine d'études.

- **Université (accès ouvert)**

L'analyse des parcours révèle que 9,7% des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert connaissent une progression dans l'emploi après un délai d'attente d'environ 17 mois puis une stabilisation professionnelle et des expériences dans l'emploi d'un peu plus de deux ans en moyenne (27 mois), ce qui représente 61% de la durée totale d'observation. Une grande majorité arrive à se stabiliser dans un seul emploi (84%) tandis que 14% ont vécu deux expériences professionnelles distinctes. Le secteur privé embauche 67% de ces lauréats universitaires tandis que 25% sont des employés dans le secteur public. La stabilisation en emploi ne se veut toujours pas une relation à long terme avec le premier employeur. Il peut s'agir

d'une combinaison de plusieurs passages dans différentes entreprises et à différents contrats. Les résultats montrent que l'emploi à durée indéterminée concerne 54% des diplômés de cette classe, issus des établissements universitaires à accès ouvert.

- **Université (accès régulé)**

L'entrée dans la vie active, pour une bonne partie des lauréats des établissements universitaires à accès régulé (8,8%), est aussi caractérisée par l'accès différé et durable à l'emploi, après une période de chômage. Après dix-huit mois de leur diplomation, 70% sont déjà en emploi, et la totalité des diplômés de cette classe insérés à la fin de la période.

Par ailleurs, 58% des lauréats de cette classe, diplômés des établissements universitaires à accès régulé, débutent leurs carrières professionnelles dans le secteur privé alors que 34% arrivent à décrocher un emploi dans le secteur public. Pour 85% de ces lauréats, le dernier emploi retrouvé était en contrat à durée indéterminée (CDI+fonctionnaires).

Tableau 27. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès différé à l'emploi après chômage)

Trajectoires types	Accès différé à l'emploi après chômage			
	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (accès ouvert)	27	14,7	2,2	0,1
Université (accès régulé)	29,4	12,9	1,6	0,1
Établissements ne relevant pas des universités	30,1	12,8	0,9	0,2
Formation professionnelle post-baccalauréat	26,9	14,8	2,2	0,1
Enseignement supérieur privé	30	13,3	0,6	0,0

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Établissements ne relevant pas des universités**

Les lauréats ayant emprunté ce type de trajectoires représentent 6% de l'ensemble des lauréats des établissements ne relevant pas des universités. Après avoir expérimenté une ou deux périodes de chômage au début de leur carrière, 69% de ces diplômés arrivent à se stabiliser en

accédant à un seul épisode d'emploi, tandis que 31% parmi eux ont changé d'employeur une à deux fois. Après deux ans de la diplomation d'un établissement ne relevant pas des universités, la quasi-totalité de ces lauréats exercent une activité professionnelle.

Par ailleurs, ces lauréats s'insèrent majoritairement dans des emplois stables, à durée indéterminée. Ainsi, 40% occupent un statut de fonctionnaire et 43% sont recrutés avec un contrat à durée indéterminée, dans leur premier emploi.

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

Cette trajectoire, caractérisée par une période initiale de chômage, concerne 15,4% des techniciens spécialisés lauréats des établissements de la formation professionnelle post-baccalauréat de la promotion 2014.

Vers la fin de la période d'observation, soit 45 mois après la fin de la formation initiale, 95% de ces diplômés sont en emploi après un passage par une ou plusieurs périodes de chômage. Les trois quarts de ces lauréats appartenant à cette classe ont connu un seul épisode d'emploi, et environ un quart a exercé deux emplois.

Par ailleurs, les techniciens spécialisés de ce groupe connaissent une durée moyenne de transition vers l'emploi de seize mois, pour obtenir par la suite, un emploi durable d'une durée moyenne de 27 mois. Cela étant, ils passent 60% de la période d'observation en emploi.

Les premiers emplois occupés relèvent majoritairement du secteur privé, bien que les types de contrats diffèrent entre un CDI (46%), contrat de fonctionnaire (6%), contrat à durée déterminée (CDD) (17%) et contrats saisonniers ou sans contrat (20%).

- **L'enseignement supérieur privé**

6% des diplômés de l'enseignement supérieur privé concernés par ce type d'accès différé déclarent avoir eu un délai de transition moyen d'une année entre les études initiales et l'emploi. Ainsi, 84% de ces diplômés ont expérimenté un seul épisode de chômage et seuls 16% en ont connu deux à trois périodes, avant la stabilisation en emploi. Vers la fin de la période d'observation,

presque la totalité de ces diplômés sont en emploi. Quant aux carrières professionnelles, elles sont, pour l'écrasante majorité (98%) entamées au sein des entreprises privées.

2.1.3. Accès différé à l'emploi après des périodes de formation ou d'inactivité

Ce type de trajectoires est généralement marqué par une insertion progressive après une concomitance de périodes d'études, d'inactivité et/ou de chômage.

- *Université (accès ouvert)*

Il y a lieu de noter que 5% des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert s'inscrivent dans l'accès différé à l'emploi après une période d'attente moyenne d'un peu plus d'une année. Ces lauréats sont passés par des épisodes d'études, d'inactivité et parfois de chômage avant de se stabiliser en emploi. Sur toute la période d'observation, ces diplômés ont connu, en moyenne, 28 mois d'emploi, 8 mois d'études, 3 mois de chômage et 5 mois d'inactivité. Six mois après la sortie, 58% de ces lauréats sont encore aux études, 16% en emploi et 22% sont inactifs. Ensuite, en effectuant un passage progressif vers l'emploi, ces diplômés sont nombreux à être embauchés en fin de période (82%) alors que 12% sortent vers le chômage.

Il est également intéressant de mentionner que 46% des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert, qui s'inscrivent dans des trajectoires d'accès différé à l'emploi après de courtes périodes de formation ou d'inactivité, décrochent un emploi⁽³⁾ dans le secteur public, et un peu plus de la moitié (51%) travaillent dans des entreprises privées.

Tableau 28. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès différé à l'emploi après études et inactivité)

Accès différé à l'emploi après études et inactivité				
Trajectoires types	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (accès ouvert)	28,1	2,9	8,2	4,8
Université (accès régulé)	29,3	2,3	9,3	3,1
Établissements ne relevant pas des universités	27,7	1,2	13,0	2,0
Formation professionnelle post- baccalauréat	29,3	4,4	8,8	1,4
Enseignement supérieur privé	30,3	2,2	8,1	3,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- *Université (accès régulé)*

De même, l'accès différé à l'emploi après des périodes d'études concerne 4,6% des diplômés de la promotion 2014, lauréats des établissements universitaires à accès régulé. Ces derniers attendent en moyenne 15 mois, généralement en poursuite d'études (9 mois), avant de décrocher un, deux ou trois emplois de 29 mois en moyenne.

Après six mois de la diplomation de la formation initiale en 2014, 72% de ces lauréats sont encore dans les études, 8% en emploi, et 17% en inactivité. Les diplômés continuent alors à transiter vers l'emploi, et à la fin de la période (mai 2018), 93% parmi eux sont déjà recrutés. Semblablement à leurs homologues de l'accès ouvert, 60% de ces diplômés font carrière dans des entreprises privées et 31% occupent un emploi dans le secteur public.

- *Établissements ne relevant pas des universités*

Les diplômés des établissements ne relevant pas des universités en accès différé à l'emploi après des périodes d'études ou d'inactivité sont très minoritaires (2,7%) dans cette configuration de trajectoires.

Ces diplômés connaissent également un délai de transition, qui s'échelonne sur 16 mois, caractérisé par des périodes d'études et très rarement d'inactivité. Passé le délai d'attente, ils obtiennent un à deux emplois, d'une durée

3. Dernier emploi occupé durant la période d'observation

moyenne de 28 mois, en adéquation avec leur domaine de formation. Après 45 mois sur le marché du travail, tous ces diplômés employés arrivent à se stabiliser dans des emplois déclarés de bonne qualité, dont 33% dans le public, 49% dans des entreprises privées et 12% dans le secteur semi-public.

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

7,2% des diplômés de la formation professionnelle post baccalauréat sont concernés par l'accès différé à l'emploi après une période de formation ou d'inactivité. Six mois après la sortie, 64% sont encore dans les études, 23% en emploi et 7% inactifs. Les diplômés transitent progressivement vers l'emploi, et à la fin de la période, 74% parmi eux sont en emploi. Ils attendent onze mois et demi en moyenne pour obtenir leur premier emploi. Les premiers emplois occupés relèvent majoritairement du secteur privé (84%).

- **Enseignement supérieur privé**

Concernant l'enseignement supérieur privé, 2,7% des diplômés en 2014 sont concernés par l'accès différé à l'emploi après une période d'inactivité ou de formation. Vers la fin de la période d'observation, 81% des diplômés de cette classe étaient en emploi après une période de transition de 13 mois en moyenne.

2.2. Trajectoires marquées par le chômage persistant ou dominant

- **Chômage persistant ou récurrent**

Contrairement au chômage de courte durée, qui peut être bénéfique lorsqu'il permet au diplômé de chercher un emploi optimal pour lui, et lorsqu'il constitue une période de transition temporaire entre deux emplois, les longues

périodes de chômage engendrent des effets indésirables imposants⁽⁴⁾. Il s'agit, entre autres, de la réduction des chances du diplômé d'être employé ultérieurement et de la baisse des perspectives en termes d'emploi et de salaires. La récurrence des situations de chômage peut entraîner une disqualification des diplômés et une dégradation du capital humain⁽⁵⁾ et partant, les exposer à des difficultés sociales et relationnelles sérieuses. Ces difficultés peuvent également être liées à des facteurs structurels du marché du travail, face auxquels ils se trouvent démunis.

À mesure que la période de chômage perdure, le diplômé perd contact avec la sphère productive, ce qui porte atteinte à sa productivité et à ses revenus anticipés. Tel est le signal qu'envoient les diplômés en situation de chômage persistant, aux entreprises, qui, pour des besoins de recrutement optimal, peuvent recourir aux épisodes antérieurs de chômage en vue d'évaluer la productivité des candidats⁽⁶⁾. Plus encore, le sentiment d'échec que peut ressentir un chômeur récurrent, suite à une recherche d'emploi qui n'aboutit toujours pas, nuit à la qualité de sa recherche ultérieure⁽⁷⁾.

La persistance du chômage, parfois de l'inactivité, au début de la trajectoire professionnelle, témoigne de l'existence d'une période de transition, plus ou moins longue, entre la sortie de formation initiale et une insertion professionnelle stable. Or, la longueur de la durée de transition vers l'emploi peut être la résultante de mécanismes d'exclusion et/ou de sélection inhérents au marché du travail qui constituent des barrières à l'accès à des emplois d'insertion stables et bien rémunérés. Toutefois, cette longue durée de transition peut émaner d'une décision de recherche continue des individus en vue d'obtenir de bons emplois, en adéquation avec leur formation. Dans ce cas, le comportement de recherche d'emploi adopté, comme le refus de

4. Arulampalam, W., "Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages", *The Economic Journal*, Volume 111, No. 475, 2001, pp. F585-F606 (22 pages).

5. Heckman, J.J., et Borjas, G.J., "Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence", *Economica*, 47(187), 1980, pp. 247-283.

6. - Oberholzer-Gee, F., "Nonemployment Stigma as Rational Herding: A Field Experiment", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65 (1), 2008, pp. 30-40.

- Lockwood, B., "Information externalities in the labour market and the duration on unemployment", *Review of Economic Studies*, Volume 58, Issue 4, 1991, 733-754.

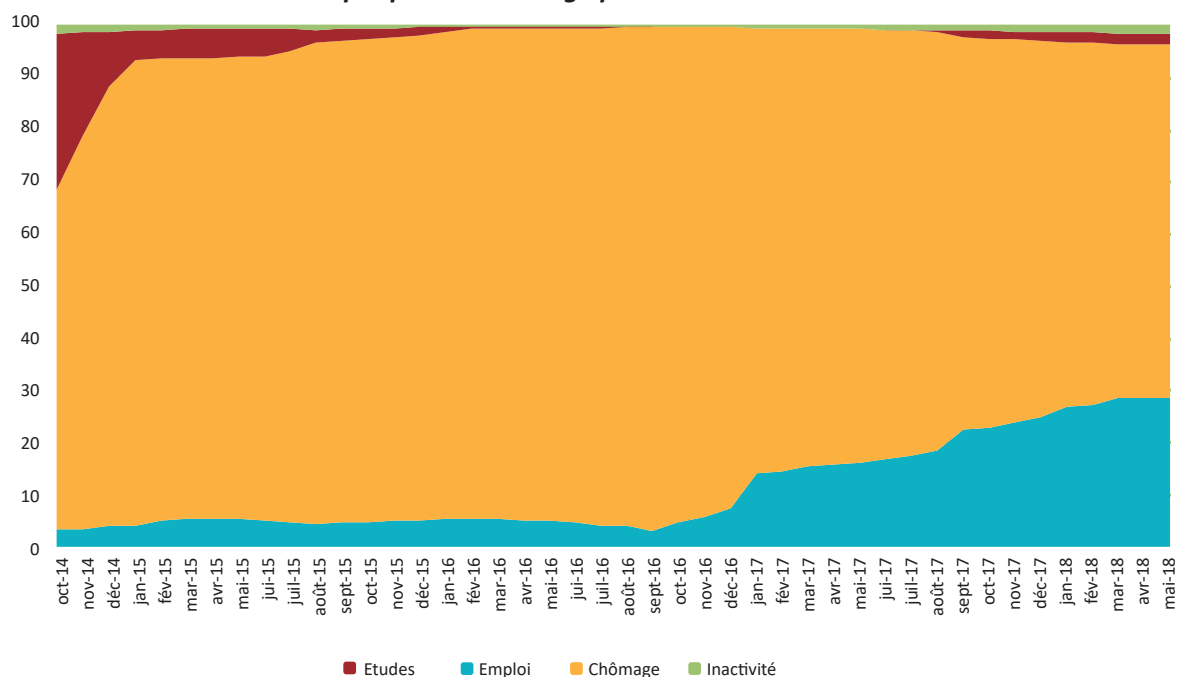
7. Darity, W.A., et Goldsmith, A., "Social psychology, unemployment and macroeconomics", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 10, 1996, pp.121-140.

certaines opportunités de travail ne répondant pas aux attentes de l'individu, engendre un chômage volontaire.

Les trajectoires marquées par le chômage persistant ou récurrent regroupent les diplômés qui se sont confrontés, durant les premières années de leur vie active, à de longues périodes de

chômage et de recherche active de l'emploi. Bien qu'ils puissent refléter un chômage volontaire, les longues durées de chômage peuvent également dénoter des difficultés à intégrer la sphère productive, et partant, l'employabilité peut être sérieusement altérée.

Graphique 58. Chômage persistant ou dominant



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Université (accès ouvert)**

Au cours des premières années de vie active, 14,2% des diplômés des établissements universitaires dont l'accès est ouvert s'inscrivent dans le chômage persistant ou dominant d'une durée moyenne de 38 mois. Ce constat concerne légèrement plus les femmes (16,4%) que les hommes (12,2%). Les proportions de ces diplômés varient également selon le niveau de diplôme : 16% des titulaires d'une licence fondamentale ont connu au moins une période longue de chômage contre 10% des détenteurs d'une licence professionnelle. Par ailleurs, les titulaires d'un master spécialisé ou de recherche ne sont pas épargnés puisque 10% d'entre eux se sont confrontés à une longue période de chômage.

À l'instar des niveaux de diplôme, des disparités entre spécialités existent également. En effet,

30% des diplômés de l'enseignement originel et 20% et 13% des diplômés en droit arabe et français, respectivement, se sont exposés à un chômage de longue durée.

De façon similaire, 15% des diplômés en lettres et sciences humaines ont connu de longs épisodes de chômage. Notons qu'une part importante (28%) des diplômés dans cette spécialité se trouve en dehors du marché du travail, soit en études dans le cadre de la recherche d'un diplôme plus valorisant sur le marché du travail, soit en inactivité en favorisant le projet familial, particulièrement les femmes.

En Août 2017, la fin de la période, 18% de ces diplômés s'inscrivent dans cette trajectoire de chômage persistant ou dominant, déclarent avoir décroché un emploi, contre 29% en fin de période. Parmi ces employés, 85% déclarent que le salaire de l'emploi occupé, après un long

processus de recherche, n'est pas satisfaisant, et 73% estiment que cet emploi ne correspond pas à leurs attentes.

- **Université (accès régulé)**

Ce type de parcours rassemble 7,7% de la population des diplômés des établissements universitaires à accès régulé. Dans cette catégorie, les positions des diplômés hommes et femmes face au chômage de longue durée sont proches. En effet 5,3% des hommes et 9,8% des femmes ont connu de longues périodes de chômage de 31 mois et de 36 mois en moyenne, respectivement. En fin de période, ils ne sont que 3% à retourner aux études après une longue durée de chômage, cependant ils sont plus nombreux (45%) à en sortir. C'est le cas principalement des titulaires d'un DUT (7%) qui passent en moyenne 11 mois d'études et 32 mois de chômage. Ce type de trajectoires concerne aussi les titulaires d'une licence professionnelle (11%) qui passent en moyenne par 38 mois de chômage. Néanmoins, ils commencent à sortir massivement du chômage vers l'emploi à partir de la troisième année suivant la fin de la formation initiale, pour qu'à la fin de la période 45% parmi eux se trouvent en emploi.

Aussi, 8% des titulaires d'un diplôme d'ingénieur et d'un master spécialisé connaissent des périodes de chômage de longue durée d'une moyenne de 36 mois et 42% parmi eux arrivent à sortir du chômage vers l'emploi en fin de période.

Parmi ces lauréats expérimentant le chômage de longue durée, 40% ont déclaré avoir eu un emploi qui répond à leurs attentes.

Tableau 29. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par le chômage persistant)

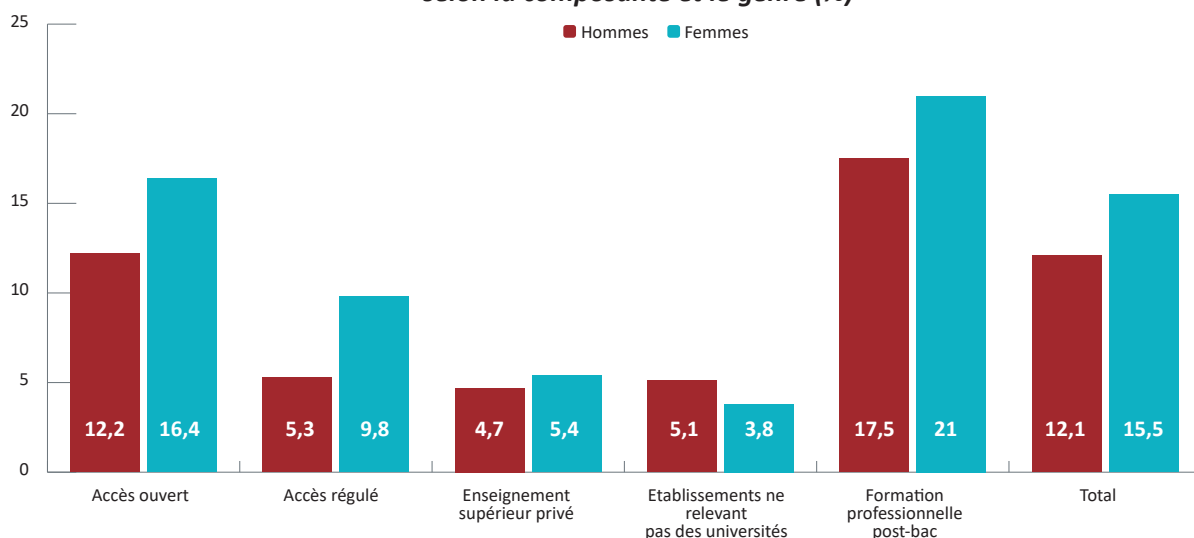
Trajectoires types	Chômage Persistant			
	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (Accès ouvert)	4,3	38,1	1,3	0,2
Université (Accès régulé)	6,1	35,4	1,9	0,5
Établissements ne relevant pas des universités	10,0	31,2	2,7	-
Formation professionnelle post bac	5,8	36,5	1,4	0,3
Enseignement supérieur privé	6,6	37,2	0,3	-

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Établissements ne relevant pas des universités**

Seuls 4,4% des diplômés des établissements ne relevant pas des universités se trouvent confrontés à de longs épisodes de chômage (31 mois en moyenne). Après un délai d'attente d'environ deux ans en moyenne, les lauréats commencent à sortir progressivement du chômage vers l'emploi pour qu'en janvier 2017, 58% de ces diplômés se trouvent déjà en emploi. Cet emploi correspond aux attentes de 68% des diplômés embauchés en fin de période.

Graphique 59. Distribution des trajectoires marquées par le chômage persistant ou dominant selon la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

Bien que les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat soient un peu plus nombreux à expérimenter des épisodes de chômage (19,2%), les durées de ces épisodes restent inférieures à celles expérimentés par les lauréats des établissements universitaires à accès ouvert et des lauréats du privé. Indubitablement, les femmes sont plus exposées au chômage dominant (21%) que les hommes (17,5%).

Cette trajectoire peut être décomposée en deux classes. Une classe où le chômage perdure sur toute la période des 45 mois suivant la sortie de la formation initiale, et une autre où il y a concomitance entre les périodes de chômage, d'emploi et d'études, avec une prédominance des situations de chômage. Au cours des 45 mois suivant la diplomation en 2014, 78% des lauréats s'inscrivant dans le chômage persistant ou dominant ont connu une période de chômage et près d'un quart ont expérimenté deux. De façon symétrique, au cours de la même période, un peu plus d'un chômeur récurrents sur trois ont occupé un seul emploi et près d'un sur cinq ont en connu plus de deux.

Les sorties vers l'emploi se font de manière progressive. En effet, 9% des diplômés dont les trajectoires sont marquées par le chômage persistant ou dominant étaient en emploi une année après la sortie, et 20% après trois ans. Vers la fin de la période, ils sont 29% à connaître un mouvement d'accès à l'emploi. Le délai d'attente moyen pour l'ensemble des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat ayant trouvé un emploi après une longue durée de chômage est d'environ 21 mois. Parmi les diplômés ayant réussi à intégrer le marché du travail après une longue période de recherche, la grande majorité déclare avoir occupé un emploi, qui ne correspond pas à leurs attentes (85%), dont les conditions salariales ne sont pas suffisantes (94%) et les avantages sociaux pas intéressants (89%).

- **Enseignement supérieur privé**

Parmi les diplômés des écoles privées, ils ne sont que 5% à avoir connu un chômage persistant ou dominant dans leurs parcours durant les 45 mois suivant la sortie de l'école. Pour eux, ces trajectoires sont principalement marquées par une concomitance des situations d'emploi de quatre mois et de chômage de 37 mois en moyenne. Ces chemins sont également caractérisés par une prédominance de période de chômage et de sortie progressives vers l'emploi. Vers la fin de la période, 25% ont eu une transition du chômage de longue durée vers l'emploi. Les femmes sont légèrement plus exposées au risque de chômage persistant (5,4%) que les hommes (4,7%).

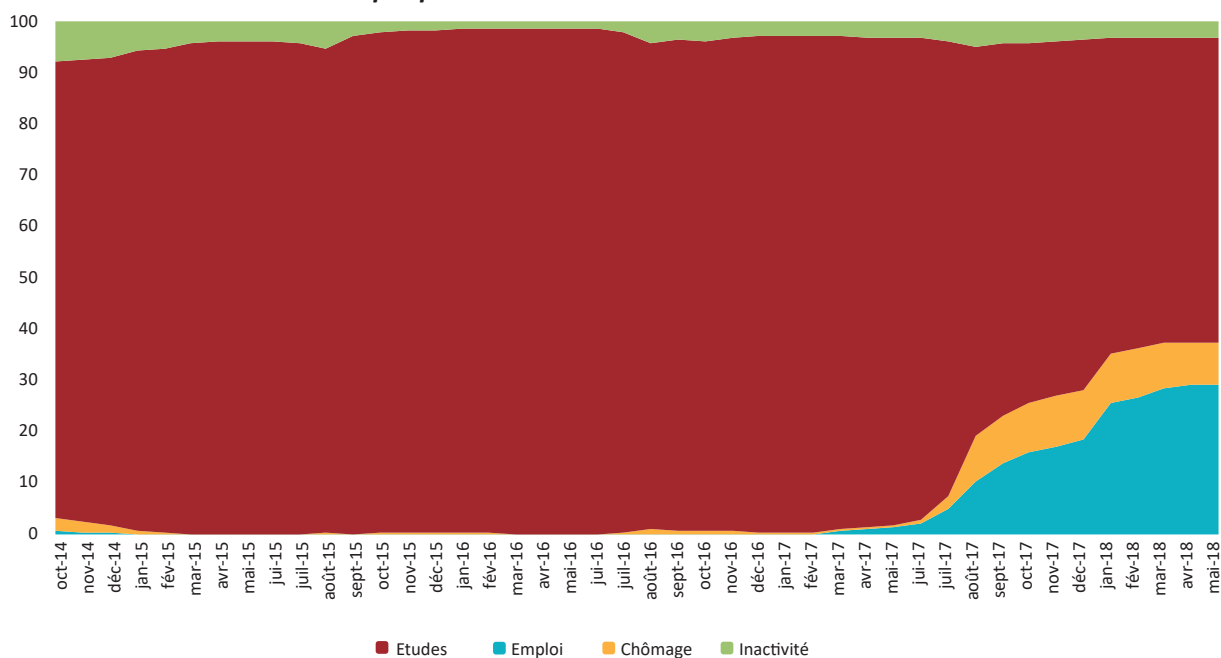
2.3. Parcours marqués par la poursuite des études

Il y a lieu de noter qu'une bonne partie des diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014 a tendance à poursuivre ou à reprendre les études, au cours des premières années suivant la diplomation dans la formation initiale. Ces retours sont parfois à caractère défensif réalisés pour résoudre des difficultés d'accès à l'emploi, comme ils peuvent, à l'inverse, émaner d'une volonté d'opérer des retours ou poursuites d'études visant à obtenir un diplôme supérieur et à progresser dans la carrière, ou à se réorienter en visant une spécialité différente.

Ce type de trajectoires est caractérisé par une reprise des études ou des séquences de formation de longue durée, au cours de la période qui suit la sortie de la formation initiale. L'analyse des états de ces parcours permettent de comprendre les réalités des investissements en formation et les raisons sous-jacents.

Dans le cas des retours et poursuites d'études motivés par le manque d'opportunités d'emploi, les retours sont amplifiés par la gratuité de l'enseignement supérieur public, et par l'existence de filières universitaires auxquelles l'accès ne fait pas l'objet d'une sélection.

Graphique 60. Poursuites d'études dominantes



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Université (accès ouvert)**

Le retour aux études concerne 27,8% des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert qui s'engagent dans des études pendant 31 mois en moyenne, accaparant la majorité de la trajectoire après la sortie de l'université. La décision de retourner ou de poursuivre les études diffère selon les diplômes détenus. Les titulaires d'une licence professionnelle des facultés et des établissements universitaires à accès ouvert préfèrent se réinvestir dans les études en vue d'obtenir un master, généralement plus valorisé sur le marché du travail, et sont nombreux à le faire (38%). Le même constat prévaut pour les diplômés ayant une licence fondamentale, bien que cela soit dans une moindre mesure (29%).

Toutefois, la poursuite d'études apparaît moins fréquente chez les titulaires des masters de recherche des établissements universitaires à accès ouvert (18%) dont les trajectoires sont plutôt marquées par l'emploi (65,8%).

- **Université (accès régulé)**

Les lauréats des écoles et facultés relevant de l'université et dont l'accès est régulé sont nombreux à poursuivre leurs études (32,5%) juste après l'obtention du diplôme. Ils s'engagent principalement dans une seule formation

diplômante de longue durée occupant l'essentiel de leur temps après la diplomation (80%). Ce constat incite à analyser la fréquence des retours aux études selon le diplôme détenu en 2014, à la sortie de l'enseignement supérieur.

Bien que la reprise des études concerne pratiquement tous les niveaux de diplôme, elle reste particulièrement marquée pour les détenteurs d'un bac+2, particulièrement de l'école supérieur de technologie (EST) et de la faculté des sciences et techniques (FST). Ainsi les titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) et d'un diplôme universitaire en sciences et techniques se trouvent en tête de peloton dans cette trajectoire marquée par les études (54%). Les poursuites d'études culminent également pour les titulaires de la licence en sciences et techniques (56%) et des diplômés ayant un master spécialisé (22%). Elles concernent également une part importante des titulaires d'une licence professionnelle (29%). Cependant, le réinvestissement dans les études n'intéresse qu'une minorité des diplômés ingénieurs (9%) et des lauréats des écoles de commerces et de gestion (6%).

- **Établissements ne relevant pas des universités et le privé**

Les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, au même titre que ceux de l'enseignement privé, ne sont pas nombreux à s'inscrire dans ce type de trajectoires, et passent en moyenne 29 mois et 28 mois d'études, respectivement, durant les 45 mois qui suivent la sortie en 2014.

Tableau 30. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par la poursuite d'études)

Poursuite d'études persistantes				
Trajectoires types	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (accès ouvert)	7,3	5,3	30,5	0,9
Université (accès régulé)	6,2	1,4	35,1	1,3
Établissements ne relevant pas des universités	10,2	2,1	29,1	2,6
Formation professionnelle post-baccalauréat	4,9	2,7	36,1	0,4
Enseignement supérieur privé	12,8	3,0	28,2	0,1

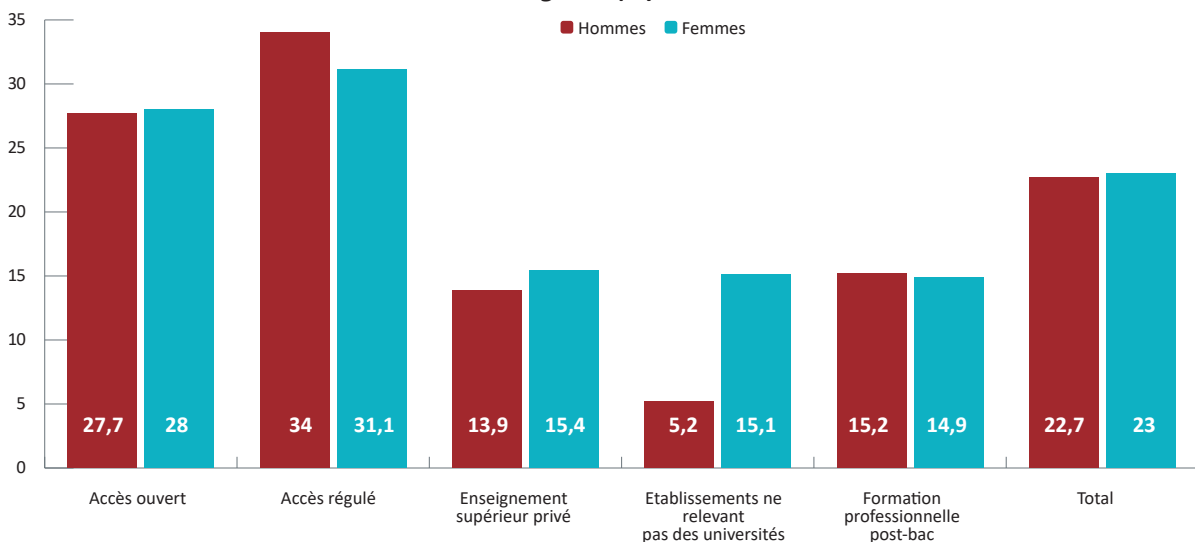
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

En moyenne, les trajectoires de 15,1% des techniciens spécialisés sont marquées par les études dès les premiers mois après l'obtention du diplôme en 2014. Ils s'engagent dans des séquences d'études de 36 mois en moyenne, soit 80 % de la période d'observation.

Parmi les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat qui retournent durablement aux études, 72% entament leurs études à l'université tandis que 18% s'inscrivent dans un établissement de formation professionnelle post-baccalauréat. Ces taux témoignent de la mise en œuvre réelle des passerelles entre la formation professionnelle et les autres composantes du système de l'enseignement supérieur.

Graphique 61. Distribution des trajectoires marquées par la poursuite d'études selon la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Raisons de poursuite d'études**

Bien qu'ils diffèrent selon la composante de formation, les raisons les plus fréquemment citées pour expliquer le retour aux études sont l'insuffisance des diplômes obtenus pour décrocher un emploi de qualité et la volonté

d'obtenir un diplôme plus élevé permettant une meilleure rémunération salariale.

Ainsi, 61 % des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat, inscrits dans ces trajectoires de poursuite des études, indiquent qu'ils ont poursuivi leurs études car

ils n'avaient pas les diplômes suffisants pour trouver un bon emploi. Ce sont aussi les raisons évoquées pour 39% et 38% des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert et régulé, respectivement.

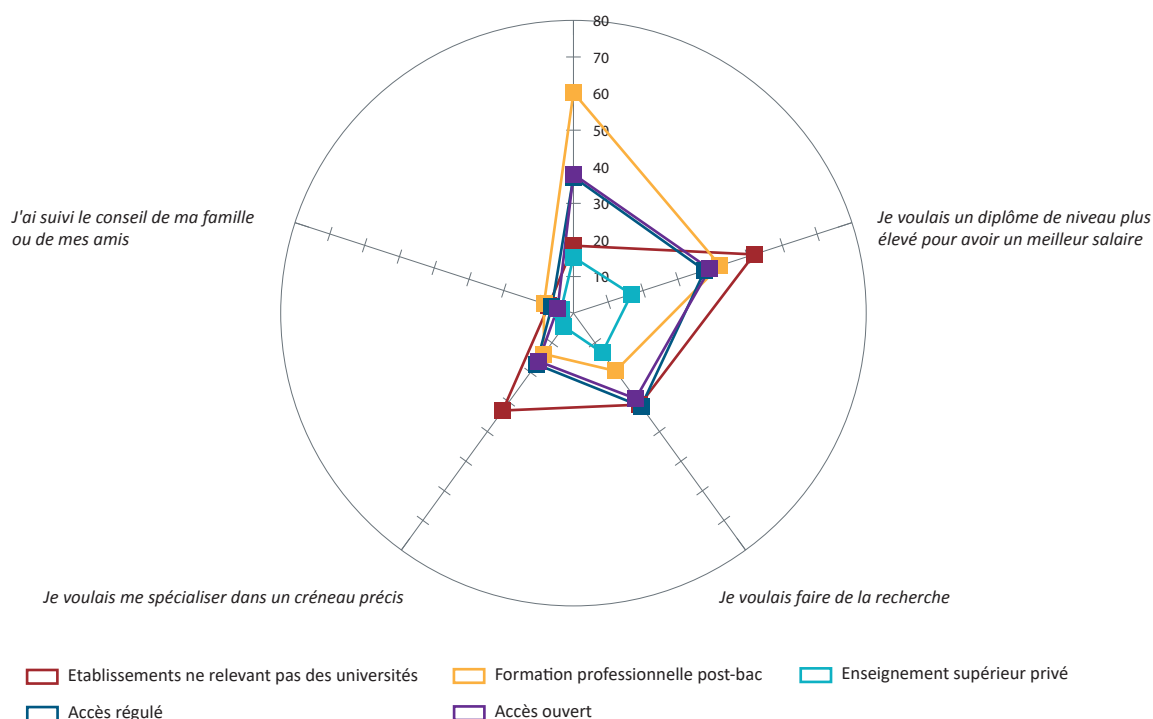
On retrouve ensuite des retours aux études liés au désir d'obtenir un diplôme plus élevé permettant d'avoir un meilleur salaire. C'est la raison déclarée par 54% des diplômés concernés par ces trajectoires d'études issus des établissements ne relevant pas des universités, 41% des techniciens

spécialisés, 40% de ceux issus des universités et 17% de ceux diplômés du privé.

Les lauréats de cette classe sont un peu moins nombreux à vouloir étudier en quête d'un diplôme de recherche. Tel est le cas de 30% des diplômés des établissements ne relevant pas des universités en poursuite permanente d'études, de 29% de ceux diplômés des universités et de 20% de leurs homologues diplômés de formation professionnelle post baccalauréat.

Graphique 62. Les raisons de poursuites d'études persistantes (%)

Je n'avais pas le(s) diplôme(s) suffisants pour trouver un bon emploi



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, 2020

33% de ces lauréats en poursuite d'études, diplômés d'un établissement ne relevant pas des universités, indiquent qu'ils ont repris leurs études parce qu'ils voulaient se spécialiser dans un créneau précis. Cette proportion atteint 5% pour les diplômés de l'enseignement supérieur privé et varie entre 13% et 17% pour ceux des autres composantes. Enfin, ils sont moins de 6% à avoir choisi de poursuivre leurs études sur le conseil de leur famille et/ou amis.

Cela témoigne de la valeur que les individus, particulièrement les diplômés, continuent d'accorder aux diplômes et aux formations certifiées, constituant un tremplin pour réussir

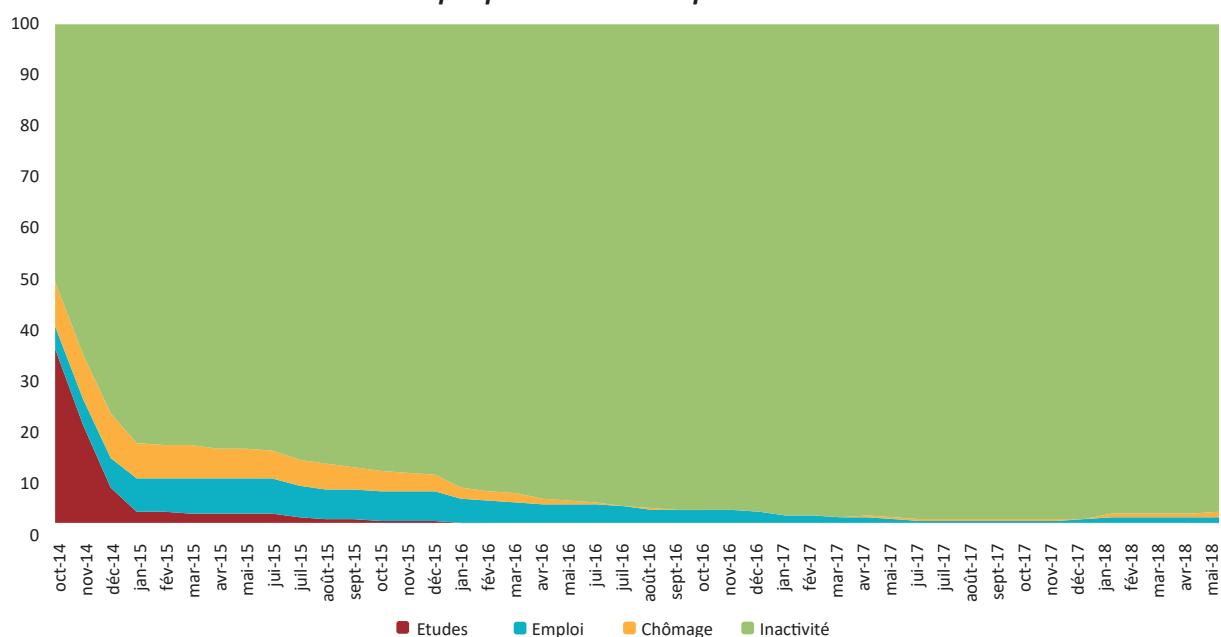
l'insertion professionnelle et anticiper de meilleures perspectives salariales.

2.4. Trajectoires marquées par l'inactivité

Il y a lieu de mentionner que l'épisode d'inactivité renvoie à une période de non-activité du diplômé, où il n'est ni en situation d'emploi, ni en recherche d'emploi. À ces situations de non-activité s'ajoute aussi les états de non-formation et de non-poursuite d'études.

Pour cette population s'inscrivant dans ce type de trajectoires, le risque de trappe à l'inactivité est plus fort.

Graphique 63. Inactivité persistante



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Environ 7,6 % des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert ont connu des trajectoires dominées par de longues périodes d'inactivité. Ils ont passé en moyenne 41 mois en inactivité sur l'ensemble de la période d'observation (45 mois). Des sorties progressives de l'emploi et des études vers l'inactivité ont alimenté cette trajectoire et à la fin de la période (mai 2018), 98% d'entre eux étaient en inactivité. Ces périodes d'inactivité concernent plutôt les femmes (13,2%) bien que la connaissance de ces épisodes ne soit pas spécifiquement féminine. Les hommes, bien que très minoritaires (2,4%), connaissent également un temps plus ou moins long d'inactivité. Néanmoins, il n'existe pas de différences notables entre les niveaux de diplôme.

Dans la même veine, les épisodes d'inactivité affectent 4,6% des diplômés des établissements universitaires à accès régulé de la promotion 2014, et les femmes sont particulièrement concernées puisque 7,8% d'entre elles relatent ce type d'épisodes contre seulement 1,1% des hommes. Pour ces lauréats, toute la trajectoire est dominée par l'inactivité avec une moyenne de 43 mois.

Les diplômés des établissements ne relevant pas des universités ne sont pas concernés par ce type de trajectoires et ne connaissent que trois mois d'inactivité en moyenne, considérée comme période de transition entre les études principales et l'emploi.

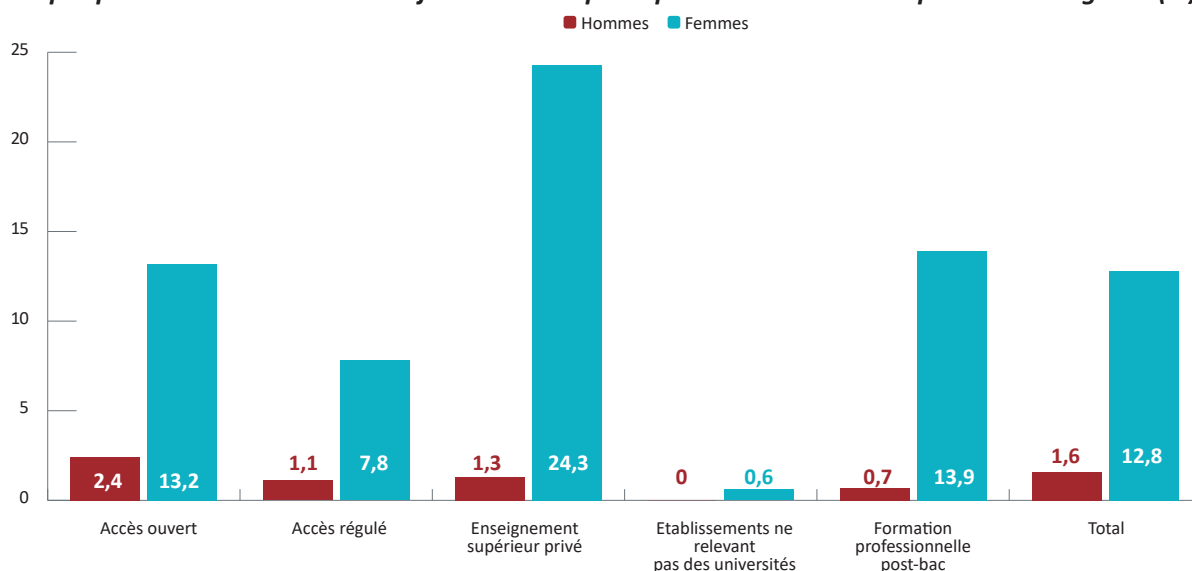
Les diplômés techniciens spécialisés de la formation professionnelle post-baccalauréat font jeu égal avec les lauréats des écoles et facultés universitaires à accès ouvert. En effet, environ 7,2% de ces diplômés ont connu de courtes périodes d'emploi et de chômage avant de transiter vers de longues périodes d'inactivité de 37 mois en moyenne.

Tableau 31. Durée moyenne passée en mois dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par la persistance de l'inactivité)

Trajectoires types	Inactivité persistante			
	Emploi	Chômage	Études	Inactivité
Université (accès ouvert)	1,5	1,2	0,6	40,7
Université (accès régulé)	0,1	0,1	0,9	42,9
Établissements ne relevant pas des universités	-	-	-	-
Formation professionnelle post-baccalauréat	2,6	2,8	1,8	36,8
Enseignement supérieur privé	0,2	0,0	0,1	43,6

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Graphique 64. Distribution des trajectoires marquées par l'inactivité la composante et le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

En décembre 2014, 7% de ces diplômés étaient en emploi, 12% au chômage et 76% en inactivité. Les sorties vers l'inactivité commencent ensuite à s'accroître pour 98% d'entre eux vers la fin de la période (mai 2018).

Les périodes longues d'inactivité semblent concerner particulièrement les femmes (13,9%) contre 0,7% des hommes.

Aussi, est-il étonnant de constater que le marché du travail se trouve privé de 11,7% des diplômés de l'enseignement supérieur privé, et dont les femmes constituent la majorité écrasante.

- **Motifs d'inactivité**

Les trajectoires marquées par une prédominance d'inactivité sont majoritairement occupées par des femmes qui ont décidé de privilégier leur vie personnelle plutôt que leur vie professionnelle dès les premiers mois suivant la sortie des études.

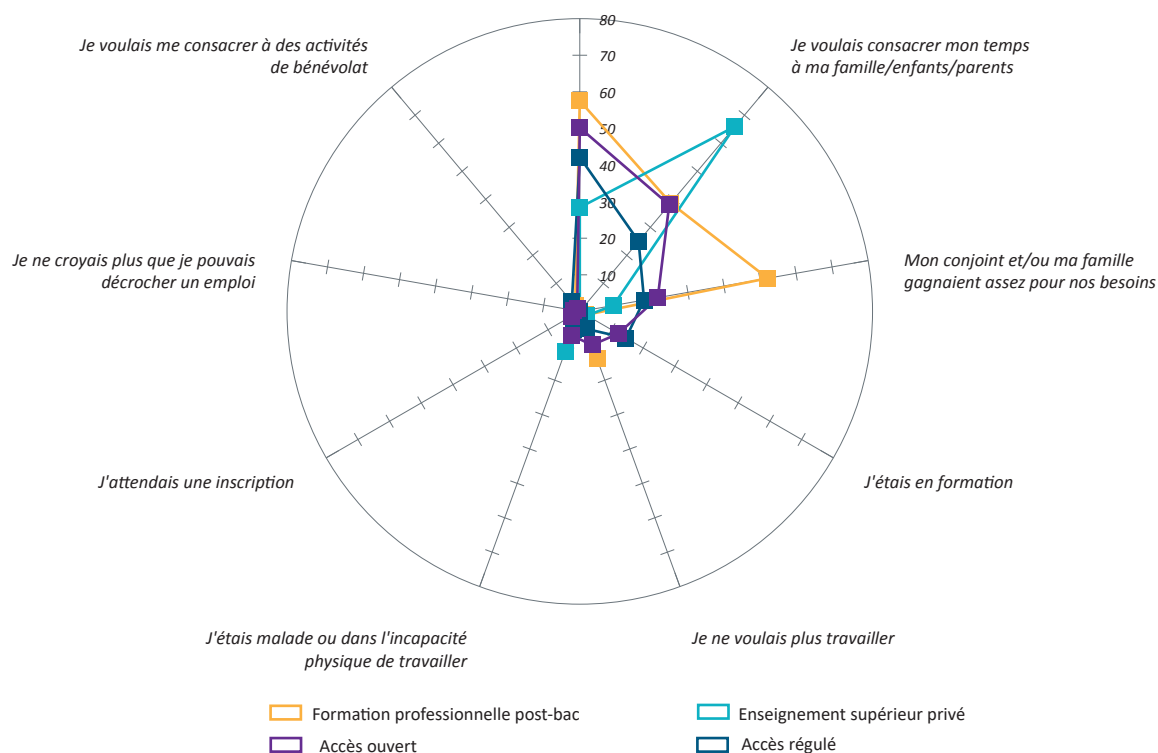
D'abord, pour 58% des inactifs récurrents issus de la formation professionnelle post-baccalauréat, représentés totalement de femmes, la vie de couple est demeurée prioritaire et utilitaire. Ce choix est principalement l'affaire

de 28% des femmes inactives diplômées de l'enseignement supérieur privé, de 42% de celles des établissements universitaires à accès régulé et de 50% de celles des écoles et facultés à accès ouvert. Les engagements familiaux des femmes s'accompagnent le plus souvent de contraintes d'organisation quotidienne, ce qui peut avoir pour effet de réduire leurs prétentions professionnelles, et infléchir le temps consacré à la sphère de famille. 39% des techniciennes spécialisées inactives préfèrent consacrer tout leur temps à leurs familles, enfants ou parents. C'est le cas également de 65% des diplômées inactives issues de l'enseignement supérieur privé, 38% de celles issues d'un établissement universitaire à accès ouvert et 25% de celles diplômées des établissements universitaires à accès régulé.

Ce résultat corrobore un constat selon lequel les mécanismes de répartition traditionnelle de la charge de travail et des responsabilités familiales résistent encore, puisque le soin de la famille relève toujours des responsabilités des femmes et la présence d'enfants accentue ce fait.

Graphique 65. Les raisons d'inactivité

J'étais femme au foyer



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Comme leurs conjoints gagnent suffisamment pour subvenir aux besoins de leurs familles, certaines femmes ont décidé de se consacrer pleinement à leur vie de famille. Cette situation concerne 52% des femmes inactives ayant un diplôme de technicien spécialisé, 25% de celles issues de l'enseignement universitaire à accès ouvert, 20% de celles diplômées des établissements universitaires à accès régulé et seulement 10% de celles diplômées de l'enseignement supérieur privé.

D'autres raisons sont jugées aussi importantes comme l'inscription dans des formations de courte durée pour se protéger contre le risque de chômage (15% pour l'accès régulé et 12% pour l'accès ouvert), l'incapacité de travailler (12% pour l'enseignement supérieur privé) et le refus de travail (15% pour la formation professionnelle post-baccalauréat). Finalement, une minorité déclare avoir été en inactivité en vue de se consacrer aux activités de bénévolat.

Conclusion

Les monographies exposées dans ce chapitre permettent une vision large et globale des parcours des diplômés de l'enseignement supérieur quatre ans après les études initiales en 2014, à travers la classification des parcours individuels et le regroupement des lauréats ayant des trajectoires similaires en sous-groupes homogènes. Ces trajectoires fournissent une vision claire sur l'employabilité des lauréats selon une temporalité longue en lien avec leurs caractéristiques personnelles et professionnelles.

Les résultats de l'enquête sur l'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur révèlent une forte hétérogénéité des voies d'entrées des diplômés sur le marché du travail et permettent de dégager six trajectoires types, à savoir l'accès rapide et durable à l'emploi, l'accès différé à l'emploi durable après des périodes de chômage, l'accès différé à l'emploi durable après des périodes d'études ou d'inactivité, le chômage persistant, le retour aux études et l'inactivité persistante.

La trajectoire la plus importante qui caractérise les débuts des carrières des lauréats de l'enseignement supérieur correspond à un accès certain et durable à l'emploi, bien que la persistance d'inégalités sexuées fait que les hommes sont plus enclins à adopter ce type de parcours qui mènent à la stabilisation professionnelle. Ces voies de stabilisation sont empruntées immédiatement après la sortie de l'enseignement supérieur, et c'est le cas d'une grande majorité de diplômés des établissements ne relevant pas des universités et de ceux de l'enseignement supérieur privé. En outre, nombreux sont les lauréats qui ont transité vers l'emploi durable après avoir expérimenté des durées plus ou moins longues d'études, de chômage ou d'inactivité.

Les trajectoires de chômage dominant regroupent des diplômés en chômage durable, de longue durée, et concernent une part importante des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert et ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat. Ce type de trajectoires est problématique dans la mesure où la sortie vers l'emploi se complexifie après de longues périodes de chômage en raison des effets stigmatisants engendrés, creusant davantage l'écart entre les qualifications des individus et les besoins du marché du travail.

Par ailleurs, les trajectoires de poursuites d'études accaparent elles aussi, mais dans une moindre mesure, une part importante de lauréats sortants principalement de l'université et de l'enseignement supérieur privé. La poursuite ou le retour aux études concerne davantage les diplômés des établissements universitaires à accès régulé particulièrement les titulaires d'un bac+2 que ceux issus de l'accès ouvert, et encore moins les détenteurs de la licence fondamentale. Ce cycle de formation, devant déboucher naturellement sur une formation de master⁽⁸⁾, subit une massification importante qui a ses répercussions sur le niveau des étudiants, et donc sur l'accès à la formation sélective de master, considérée « d'élite »⁽⁹⁾.

L'appartenance à ces trajectoires diffère selon les caractéristiques socio-économiques et professionnelles des diplômés. Dans le chapitre 13, seront présentés les facteurs susceptibles d'impacter l'inscription des diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014 dans les différentes trajectoires types.

8. LMD : Licence-Master-Doctorat.

9 Instance Nationale d'Évaluation, Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique, L'enseignement supérieur au Maroc : Efficacité, Efficience et défis du système universitaire à accès ouvert, 2018.

CHAPITRE VII.

LE RETOUR AUX ÉTUDES

Le caractère longitudinal de l'enquête sur l'insertion professionnelle des lauréats de l'enseignement supérieur, diplômés en 2014, permet d'analyser l'évolution du phénomène de retour aux études dans le temps à l'horizon des quatre années qui suivent la diplomation initiale. L'analyse porte essentiellement sur le premier épisode de retour aux études à temps plein d'une durée minimale de six mois pour pouvoir analyser le retour à des formations suffisamment longues pour être diplômantes ou certificatives, et qui peuvent être valorisables sur le marché du travail.

Il y a lieu de distinguer, lors de l'analyse, entre les reprises d'études qui commencent six mois au moins après la fin de la formation initiale, et les poursuites d'études démarrées dans les six mois qui suivent la diplomation initiale, après une brève interruption. À la différence des poursuites d'études, les reprises présentent un coût important pour les jeunes, notamment en matière de cumul entre emploi et études et de baisse de revenus pendant cette période.

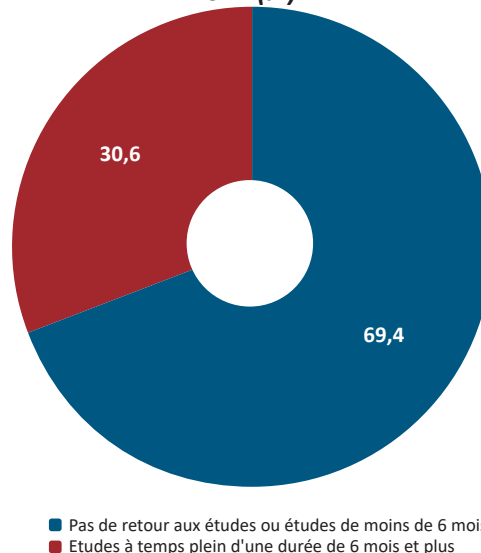
1. Retour aux études après des études supérieures

De prime abord, il y a lieu de noter que le retour aux études, particulièrement dans les premières années suivant la formation initiale, devient l'apanage de plus de diplômés. Aux profils variés, les lauréats de l'enseignement supérieur retournent sur le chemin des études supérieures avec des motivations différentes, souvent pour se réorienter ou améliorer une carrière. Les diplômes ainsi obtenus sont généralement plus efficaces que ceux issus des formations pour résoudre des difficultés d'accès à l'emploi.

Les résultats de l'analyse des trajectoires professionnelles révèlent que, dès la sortie du système de l'enseignement supérieur en 2014, et à l'horizon des quatre ans qui suivent

la diplomation initiale, le retour aux études a concerné une part importante des lauréats. En effet, 30,6% des diplômés en 2014 se sont engagés dans des études ou formations à plein temps s'étalant sur un minimum de six mois, suffisamment longues pour déboucher sur un diplôme ou un certificat.

Graphique 66. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 (%)



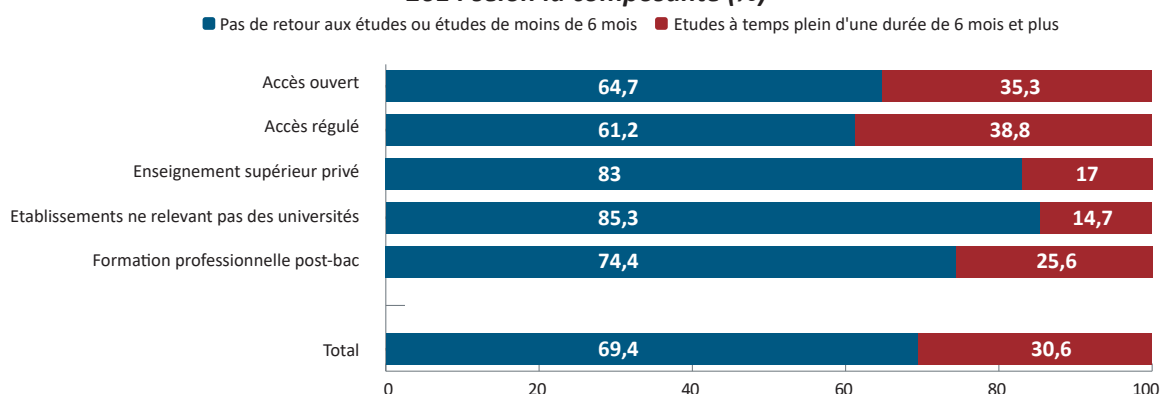
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Par ailleurs, la fréquence des retours en formation varie très nettement selon la composante de l'enseignement supérieur et selon le type d'accès. Les diplômés des établissements universitaires à accès régulé ont connu des retours notables aux études ou à des formations de longues durées dépassant six mois (38,8%), à l'horizon des quatre années après la formation initiale. Ce constat peut être expliqué par l'importance du nombre de retours aux études ou formations des détenteurs d'un bac+2 (68,6%), particulièrement de l'École Supérieure de Technologie (EST) et de la Faculté des Sciences et Techniques (FST), et des titulaires de la licence en sciences et techniques (62%). Le retour aux études culmine également pour les diplômés des établissements universitaires

à accès ouvert (35,3%), particulièrement pour les titulaires des licences fondamentales et professionnelles. Ces mouvements de retours sur la voie des diplômes n'épargnent pas les lauréats des établissements du secteur privé (17%), et concernent majoritairement les titulaires d'une licence privée visant l'obtention d'un diplôme supérieur de master. Lors de la préparation du nouveau diplôme post-formation initiale, 73% de ces licenciés étaient en emploi à temps partiel. Parmi les diplômés de la formation professionnelle

post-baccalauréat, 25,6% retournent aux études ou formations d'une durée minimale de six mois, dont 89% déclarent avoir obtenu le diplôme avant la date de l'enquête. Il est aussi intéressant de noter que 67% de ces diplômés entament des études post-formation initiale à l'université, 19% s'engagent dans des formations professionnelles, 10% se réorientent vers l'enseignement supérieur privé et 4% s'inscrivent dans des établissements ne relevant pas des universités.

Graphique 67. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon la composante (%)



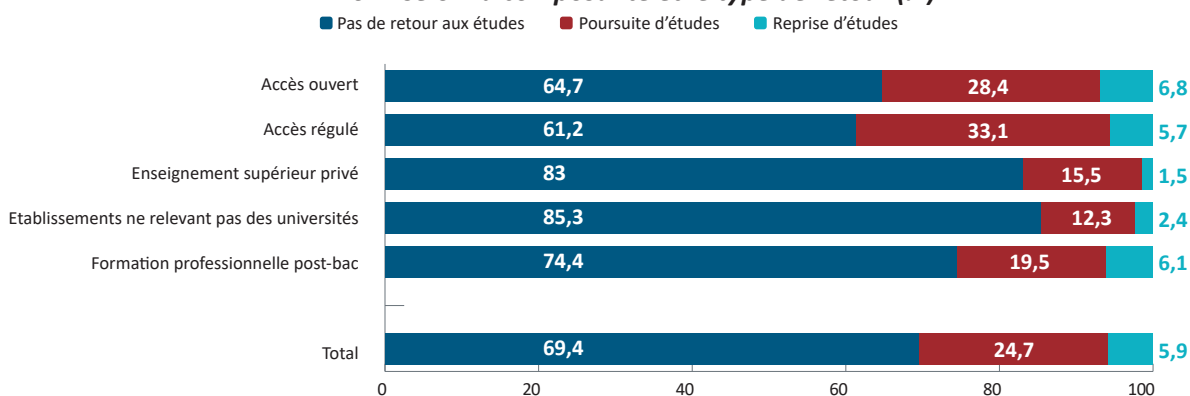
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

2. Poursuites et reprises d'études : compléter la formation initiale ou améliorer l'insertion

L'analyse des retours aux études distingue les reprises d'études à temps plein, qui commencent après six mois de la fin de la formation initiale, caractérisant des parcours d'études non linéaires,

et la poursuite d'études initiales à temps plein après une brève interruption de moins de six mois après la diplomation initiale. Il y a également lieu de faire la distinction entre les retours aux études à temps plein et les formations en emploi (à temps partiel) qui sont majoritairement plus courtes et relèvent du réinvestissement en formation continue.

Graphique 68. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon la composante et le type de retour (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

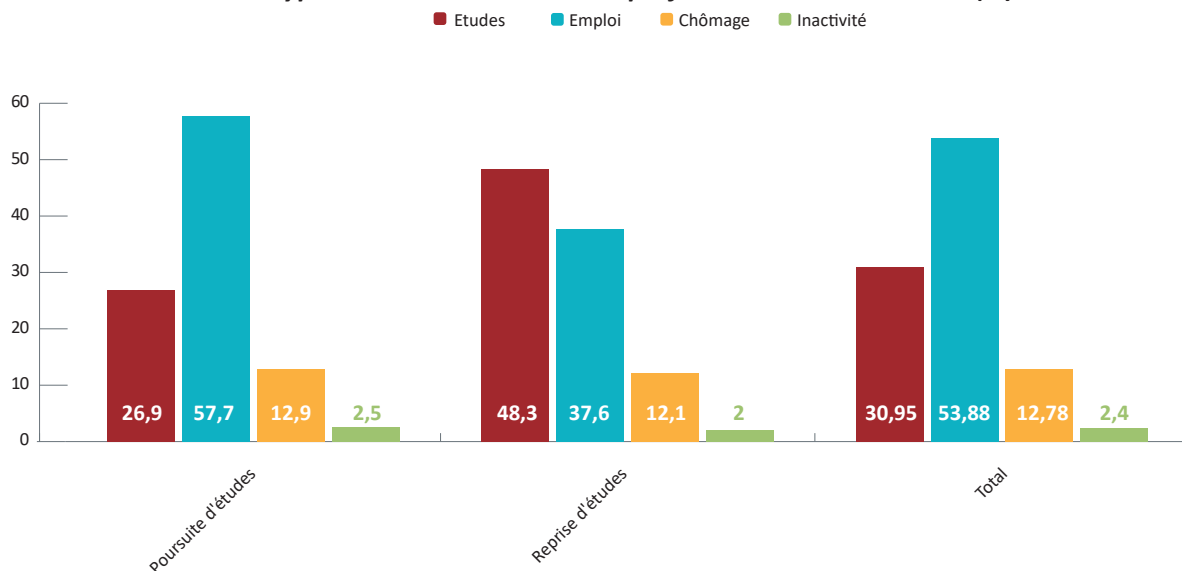
Pour les jeunes qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2014, la poursuite des études après une brève interruption concerne 24,7% de la cohorte. Ce type de retour aux études concerne, en premier lieu, les diplômés de l'université. Un peu plus d'un tiers des diplômés des établissements universitaires à accès régulé (33,1%) s'inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur directement après l'obtention du diplôme en 2014 contre 28,4% des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert. Cette situation n'épargne pas les lauréats du privé (15,5%), et principalement les titulaires d'une licence. Par ailleurs seuls 12,3% des diplômés des établissements ne relevant pas des universités, principalement des écoles d'ingénieurs sont particulièrement concernés par ces parcours linéaires de poursuite d'études. Sur la voie des détenteurs du DUT, et malgré le caractère professionnel de leurs diplômes, les techniciens spécialisés sont nombreux à poursuivre leurs études (19,5%) majoritairement en université (68%).

Pendant les premières années après la formation initiale, on enregistre parfois une transition hésitante entre la formation et l'emploi marquée

par des reprises d'études après une période plus ou moins longue d'emploi, de chômage ou d'inactivité. En effet, 5,9% des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 se sont engagés dans une première formation diplômante à plein temps après une interruption de plus de six mois. L'objectif des diplômés étant de se focaliser sur des études diplômantes susceptibles d'être valorisées sur le marché du travail.

L'analyse des taux de reprises d'études selon les composantes de l'enseignement supérieur fait ressortir que les taux de reprises les plus importants ont été enregistrés parmi les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert, ceux des universités à accès régulé et ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat: respectivement 6,8%, 5,7% et 6,1% d'entre eux connaissent des reprises d'études après une interruption d'une durée moyenne de deux ans, de 33 mois et de 23 mois au début de leur carrière. Cette proportion est de seulement 2,4% parmi les diplômés des établissements ne relevant pas de l'université et de 1,5% parmi ceux de l'enseignement supérieur privé qui s'engagent dans des études post-initiales de durées moyennes de 26 et de 19 mois respectivement.

Graphique 69. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur en études après la sortie en 2014 selon le type de retour et la situation professionnelle en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les poursuites ou reprises d'études peuvent être perçues comme un moyen de compléter le parcours universitaire initial afin d'obtenir un

autre diplôme, ou au minimum un certificat, facilitant l'accès à l'emploi. Vers la fin de la période d'observation, soit mai 2018, 57,7% des diplômés

en poursuite d'études sont insérés, 12,9% sortent vers le chômage et 26,9% continuent à étudier. Par ailleurs, 37,6% des diplômés en reprises d'études arrivent à terminer leurs études et à accéder à un emploi, 12,2% sortent vers le chômage et 48% continuent encore leurs études.

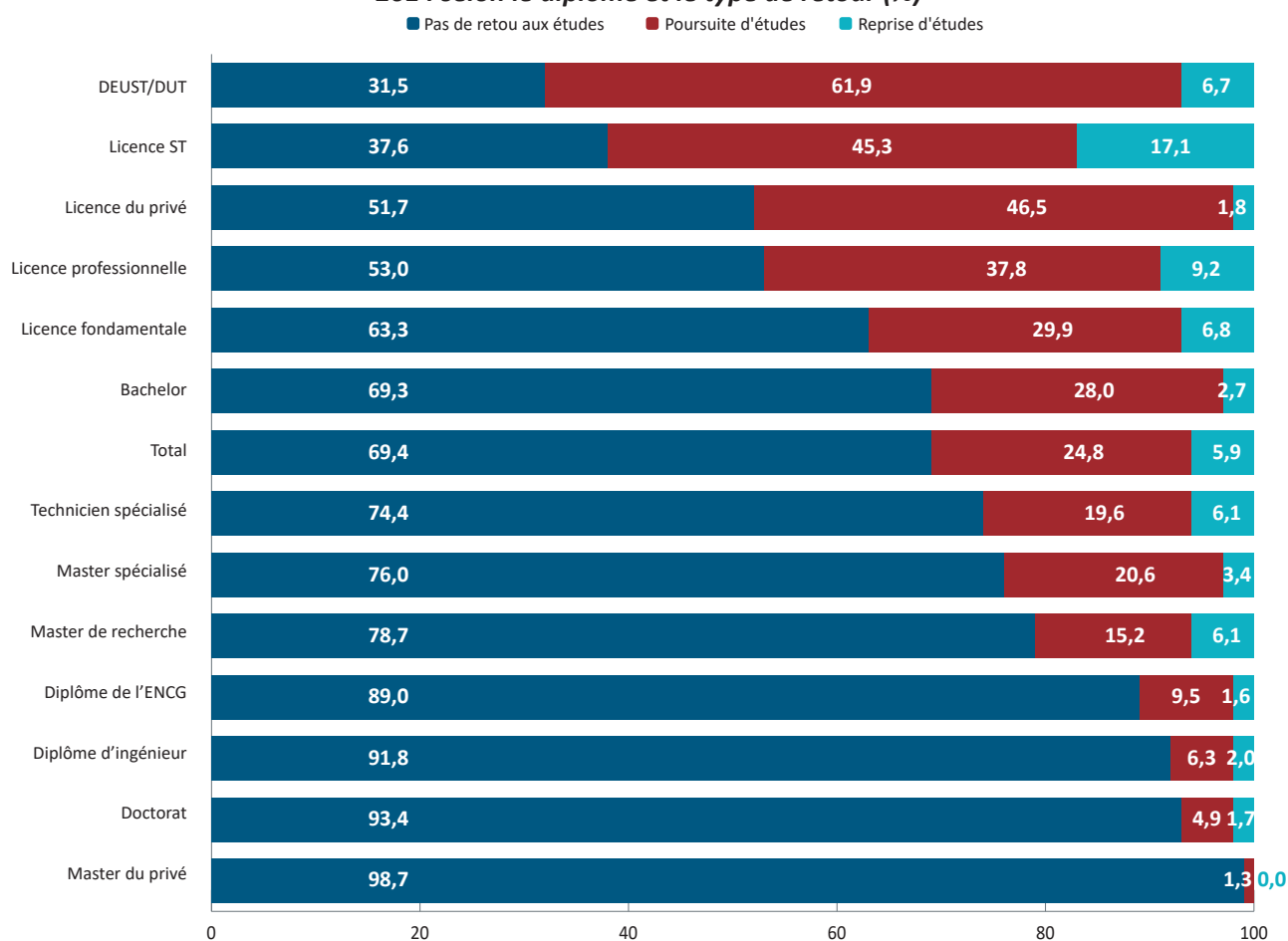
3. Disparités selon le niveau de diplôme et le type de reprise d'études

Les diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 dont le diplôme initial est un bac+2 de l'université (DEUST/DUT) sont ceux qui poursuivent le plus leurs études après une brève interruption (62%) tandis que seuls 6,7% reprennent leurs études après plus de six mois d'interruption.

C'est également le cas des titulaires d'une licence, passage obligé vers des études supérieures

longues, qui sont plus incités à retourner en formation plus qualifiante, notamment pour obtenir un master ou un diplôme d'ingénieur. En effet, le taux de poursuite d'études reste élevé parmi les détenteurs d'une licence en sciences et techniques (45,3%), et d'une licence professionnelle (37,8%), bien que la principale vocation de ce type de licences soit l'insertion dans l'emploi durable. Dans une moindre mesure, le taux de poursuite d'études concerne 30% des titulaires d'une licence fondamentale, diplôme de recherche devant déboucher sur un master de recherche. Une des difficultés d'accès au master de recherche est son caractère sélectif limité et sa capacité d'accueil. Le cursus master à l'université est le seul parcours où existe massivement une sélection des étudiants à l'université, qui cherche à retenir et attirer les meilleurs parmi eux.

Graphique 70. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon le diplôme et le type de retour (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Et comme la reprise d'études après une première interruption est généralement moins rentable qu'une simple poursuite d'études, en raison notamment de l'âge qui peut constituer un obstacle devant l'inscription en certaines formations⁽¹⁾, seule une minorité des titulaires d'une licence professionnelle (9,2%) et fondamentale (6,8%) reprennent leurs études contre 17,1% des détenteurs d'une licence en sciences et techniques. Ce constat est aussi valable pour les titulaires d'un Bachelor⁽²⁾ : 28% poursuivent leurs études et seuls 2,7% recourent à une reprise d'étude. Il est également important de signaler qu'une part importante des titulaires d'une licence fondamentale reprend des études dans un établissement de formation professionnelle post-baccalauréat (6,8%).

Il est intéressant aussi de constater que les poursuites et reprises d'études sont moins importantes pour les diplômés titulaires d'un master. En effet, 15,2% des détenteurs d'un master de recherche s'engagent directement dans des études post-initiales contre 20,6% des titulaires d'un master spécialisé. Ces poursuites d'études ont pour finalité d'obtenir un diplôme plus élevé que celui obtenu à la formation initiale en 2014, et c'est le cas de 84% des individus qui s'engagent dans un doctorat, comme elles peuvent permettre une réorientation ou une professionnalisation sans pour autant avoir l'objectif d'augmenter le niveau de diplôme : 8% se spécialisent et s'inscrivent dans un autre master.

Par ailleurs, dès la fin de la formation initiale, 3,4% des titulaires d'un master spécialisé et 6,1% de ceux d'un master de recherche vivent des expériences en dehors de la sphère universitaire s'étalant sur une durée moyenne de 20 mois et de 10 mois respectivement, avant de reprendre leurs études.

Quant aux lauréats ingénieurs, les résultats de l'enquête indiquent qu'ils ont poursuivi leurs études à temps plein à hauteur de 6,3%, et seulement 2% procèdent à une reprise d'études après une interruption. Pareil, la poursuite et la

reprise d'études ne concernent que 9,5% et 1,6% respectivement des lauréats détenteurs d'un diplôme d'une école de commerce et de gestion.

Enfin, les techniciens spécialisés sont largement concernés par la poursuite d'études. Malgré la vocation professionnelle du diplôme préparant davantage à l'emploi, 19,6% lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat poursuivent leurs études. Parmi eux, 61% préparent une licence, 8% continuent à étudier jusqu'à l'obtention du master, 9% sont engagés dans une formation d'ingénieur, et 16% continuent à étudier dans un établissement de formation professionnelle post-baccalauréat. Ensuite, la reprise d'études ne concerne que 6,1% des techniciens spécialisés après une interruption moyenne de 20 mois.

4. Accès aux études : par choix ou sous contrainte

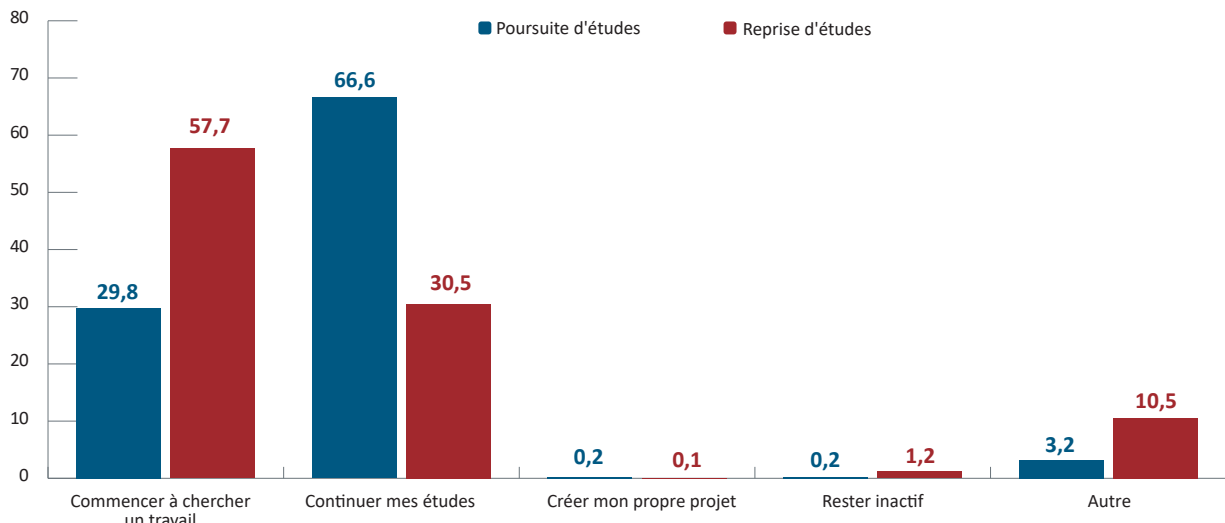
Une part importante d'individus (57,7%) ayant repris des études déclare vouloir commencer à chercher un travail après l'obtention du diplôme initial en 2014, et 30,5% déclare avoir l'intention de continuer leurs études. Ce résultat montre que la reprise d'études n'a pas été la vocation de plus de la moitié des lauréats qui se sont engagés dans une formation après une interruption, mais qui ont été contraints de le faire, particulièrement après des périodes de chômage sans sortie vers l'emploi.

Par ailleurs, 66,6% des diplômés ayant connu des poursuites d'études déclare avoir eu l'intention de continuer leurs études après la diplomation initiale tandis que 30% a poursuivi les études bien que la finalité principale ait été de rechercher un emploi, accordant ainsi davantage d'importance aux études.

1. Jepsen Christopher et Montgomery Mark (2012) tentent de montrer que l'âge et les coûts d'opportunités sont des obstacles à la reprise d'études. Jepsen, C., et Montgomery, M., "Back to school: An application of human capital theory for mature workers", *Economics of Education Review*, Volume 1, n°31, 2012, pp.168-178.

2. Bachelor à Al khawayn.

Graphique 71. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur en retour aux études selon le type de retour et l'objectif professionnel après la diplomation en 2014 (%)

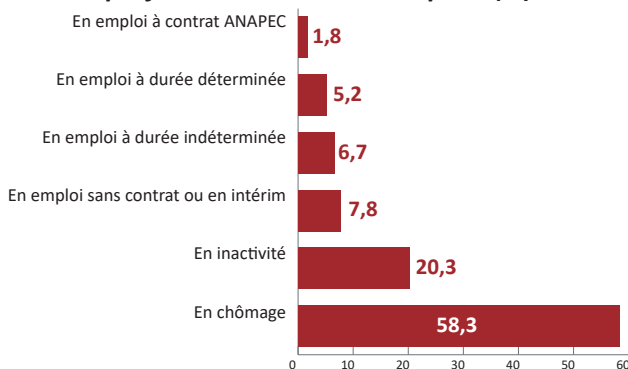


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

5. Reprise des études après des situations de chômage ou d'inactivité

L'analyse des mouvements de reprises d'études, qui sont le plus souvent liés à la situation du lauréat sur le marché du travail, est d'une grande importance. Ces mouvements de retour aux études peuvent avoir comme finalité la progression dans une carrière déjà établie ou la réorientation suite à une période d'emploi, comme elles peuvent, à l'inverse, viser à surmonter les difficultés d'insertion professionnelle et de stabilisation en emploi.

Graphique 72. Pourcentage des reprises d'études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon le diplôme et la situation professionnelle avant la reprise (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'examen de l'évolution des reprises d'études en fonction de la situation sur le marché du travail au cours des premiers mois suivant la formation initiale et précédant ces reprises, révèle une prépondérance des retours aux études consécutifs à des périodes de chômage ou d'inactivité (NEET⁽³⁾). En effet, 58,3% des diplômés en 2014, ayant choisi de reprendre leurs études, ont passé par des périodes de chômage d'une durée moyenne de 17 mois, ce qui explique la survenue des retours aux études suite à des difficultés d'accès à l'emploi, tandis que 20,3% de ces diplômés ont connu une prédominance des périodes d'inactivité avant de s'engager dans une formation diplômante.

Les diplômés en reprises d'études consécutives à des situations dominées par un ou plusieurs emplois sans contrats, à contrat à durée déterminée et à contrat ANAPEC représentent respectivement 7,8%, 5,2% et 1,8% de l'ensemble des lauréats ayant repris leurs études post-initiales en 2014. Il est toutefois intéressant de mentionner que 6,7% des diplômés ont repris leurs études après des périodes d'emploi à durée indéterminée. Ces reprises peuvent ainsi s'expliquer par le désir de progresser en emploi et d'améliorer les conditions salariales.

3. Not in Education, Employment or Training : jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation.

Conclusion

À l'issue des analyses des parcours professionnels, plusieurs constatations s'imposent.

Premièrement, une part importante des lauréats de l'enseignement supérieur, dès leur sortie du système en 2014, et à l'horizon des quatre années qui suivent la diplomation initiale, retournent aux études en s'engageant dans des formations à temps plein, après une courte interruption (25%), ou en reprenant leurs études après une transition hésitante sur le marché du travail (6%), souvent dominée par des périodes de chômage et d'inactivité.

Par ailleurs, pour une bonne part des lauréats, la poursuite d'études revêt une solution indubitable pour rehausser le niveau de leurs qualifications permettant d'obtenir un niveau d'études supérieur mieux valorisé sur le marché du travail et assurant de meilleures perspectives d'emploi. Ce type de retour aux études paraît plus convoité par les diplômés de l'université. Il

concerne un peu plus d'un tiers des diplômés des établissements universitaires à accès régulé (33%) et 28% de ceux des établissements universitaires à accès ouvert. En particulier, les détenteurs d'un DUT ou d'un DEUST et les titulaires d'une licence fondamentale, professionnelle ou en sciences et techniques, optent en grande partie pour la poursuite d'études généralement pour compléter leur formation et décrocher un diplôme de bac+5, dont les débouchés sont meilleurs. En revanche, une part non négligeable des licenciés fondamentaux, et dans le cadre de la recherche d'une spécialisation, s'orientent vers la formation professionnelle post-baccalauréat.

Finalement, les techniciens spécialisés, de leur côté, voient les choses autrement. Bien que le diplôme leur offre une professionnalisation, une part importante d'entre eux retournent sur le chemin des diplômes dans la quête d'un titre académique souvent une licence, leur ouvrant la voie des études longues débouchant sur un master.

CHAPITRE VIII.

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DES LAURÉATS

1. Débuts de carrière et caractéristiques du premier emploi

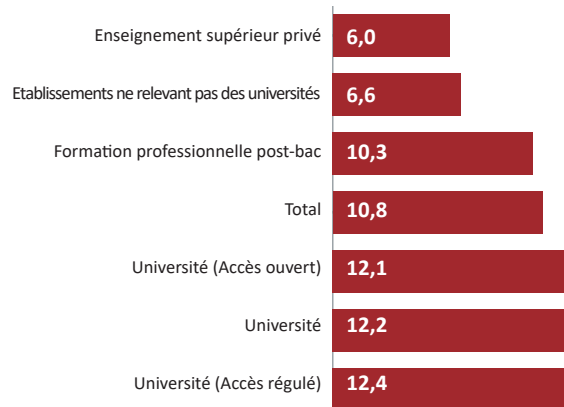
Dans ce chapitre, l'accent sera mis sur les conditions d'accès des diplômés de l'enseignement supérieur à leur premier emploi après l'obtention de leur diplôme en 2014. L'approche retenue se focalise principalement sur un certain nombre d'indicateurs permettant de renseigner sur les conditions d'accès à l'emploi. Ainsi, quatre indicateurs ont été retenus : (i) le délai d'attente avant l'accès au premier emploi⁽¹⁾, (ii) les raisons pour lesquelles ils ont accepté leur premier emploi, (iii) le moyen principal de recherche d'emploi utilisé, et (iv) le type du contrat de travail et du salaire.

1.1. Accès au premier emploi : délai d'attente par composante

L'accès au premier emploi est un indicateur important permettant de renseigner sur la transition entre les établissements de formation et l'emploi. En effet, plus la durée d'attente pour l'accès au premier emploi est longue, plus l'insertion sur le marché du travail sera difficile et moins en adéquation avec la formation reçue en raison notamment d'une dépréciation du capital humain initial. En moyenne, les diplômés de l'enseignement supérieur en 2014, toutes composantes confondues, mettent environ 10,8 mois en moyenne à trouver leur premier emploi. Cet indicateur montre les difficultés d'accès des jeunes diplômés à l'emploi. Il est relativement élevé parmi les diplômés des universités et dans une moindre mesure parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (10,3 mois). Cependant, cet indicateur est relativement faible parmi les diplômés des

établissements ne relevant pas des universités et ceux de l'enseignement supérieur privé, dont la durée moyenne pour trouver un emploi est respectivement de 6,6 et 6 mois après l'obtention de leur diplôme.

Graphique 73. Délai d'attente avant l'accès au premier emploi selon la composante d'enseignement supérieur (en mois)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

• Université publique

L'accès des diplômés des universités publiques au marché du travail, après l'obtention du diplôme, analysé selon le genre et le type de diplôme montre un certain avantage en faveur des hommes. En effet, les hommes diplômés mettent environ 11,3 mois à trouver leur premier emploi contre 13,3 pour les femmes diplômées, soit un écart moyen de deux mois. Cet écart varie selon le type de diplôme, de -1,9 mois pour les diplômés titulaires d'un doctorat à 5,4 mois pour les titulaires d'une licence en sciences et techniques.

Le délai moyen d'attente des diplômés des établissements universitaires publics avant l'accès au premier emploi reste élevé parmi les titulaires d'une licence en sciences et techniques

1. Délai d'attente avant le premier emploi reflète le nombre de mois passés en chômage, en inactivité et/ou en études après la diplomation et avant de transiter vers l'emploi.

(21,9 mois), suivis des titulaires d'un DEUST ou DUT (19,5 mois), et des titulaires d'une licence professionnelle (14,5 mois) et fondamentale (13,1 mois). Les autres diplômés ont passé une durée moyenne d'attente relativement faible pour accéder à leur premier emploi après de l'obtention de leur diplôme en 2014. (voir tableau ci-après)

Tableau 32. Délai d'attente des diplômés des universités publiques avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois)

Diplôme	Délai moyen d'attente		
	Hommes	Femmes	Total
DEUST/DUT	19,2	19,8	19,5
Diplôme d'ingénieur	4,4	9,4	6,8
Diplôme de l'ENCG	3,6	5,4	4,8
Doctorat	2,1	0,2	1,5
Licence fondamentale	12,3	14,1	13,1
Licence professionnelle	14,1	14,9	14,5
Master recherche	6,2	7,9	6,6
Master spécialisé	7,6	6,8	7,2
Licence en Sciences & techniques	19,5	24,9	21,9
Total	11,3	13,3	12,2

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Ce qui paraît paradoxal est que les détenteurs des diplômes considérés professionnalisant mettent plus de temps (entre 14,5 et 21,9) à accéder à un emploi.

- **Enseignement supérieur privé**

Le temps moyen passé par les diplômés de l'enseignement supérieur privé pour trouver un premier emploi est de six mois, soit 6,2 mois de moins que les diplômés des universités publiques. Selon le genre et à l'instar des diplômés des autres composantes, les femmes passent en moyenne plus de temps que les hommes pour trouver un emploi après leur sortie des établissements de formation. En effet, les hommes diplômés mettent environ 5,2 mois à trouver leur premier emploi contre 7,3 pour les femmes diplômées, soit un écart moyen de 2,1 mois. Cet écart demeure très important parmi les diplômés titulaires d'une licence (6,8 mois) qui ont enregistré le délai d'attente le plus élevé, atteignant 13,4 mois (17,4 mois pour les femmes

et 10,6 mois pour les hommes). Cependant, l'écart entre les deux sexes est faible parmi les titulaires d'un Bachelor (0,3 mois) et d'un master (0,5 mois) (voir tableau ci-après).

Tableau 33. Délai d'attente des diplômés de l'enseignement supérieur privé avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois)

Diplôme	Délai moyen d'attente (en mois)		
	Hommes	Femmes	Total
Diplôme d'ingénieur	8,2	9,0	8,4
Licence	10,6	17,4	13,4
Master	1,5	2,0	1,7
Bachelor	4,1	4,4	4,3
Total	5,2	7,3	6,0

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Établissements ne relevant pas de l'université**

L'analyse de la durée d'attente du premier emploi révèle que les diplômés des établissements ne relevant pas de l'université s'insèrent plus rapidement que les autres diplômés de l'enseignement supérieur, au même titre que ceux issus de l'enseignement supérieur privé. En effet, le délai moyen d'attente pour trouver un emploi pour les diplômés des établissements ne relevant pas de l'université, après l'obtention de leur diplôme, est de 6,6 mois, soit environ la moitié de la durée d'attente enregistrée parmi les diplômés des universités publiques (12,2 mois). Selon le genre, on constate que les femmes passent en moyenne 7,6 mois avant de trouver leur premier emploi, alors que pour les hommes ce délai est de 5,5 mois, soit un écart moyen de 2,1 mois en faveur des hommes.

Cependant, malgré cette faible durée moyenne d'attente des diplômés des établissements ne relevant pas de l'université avant l'accès à leur premier emploi, les titulaires d'une licence professionnelle et les titulaires d'un Master spécialisé ont connu des délais d'attente plus longs avant de pouvoir accéder à un premier emploi après l'obtention de leur diplôme en 2014. Ce délai moyen est respectivement de 20 et 11,1 mois. En revanche, les ingénieurs ont enregistré des délais moyens d'attente relativement faibles (4,1 mois).

Tableau 34. Délai d'attente des diplômés des établissements ne relevant pas des universités avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois)

Diplôme	Délai moyen d'attente (en mois)		
	Hommes	Femmes	Total
Diplôme d'ingénieur	3,8	4,4	4,1
Licence professionnelle	19,4	20,3	20,0
Master spécialisé	17,7	7,7	11,1
Total	5,5	7,6	6,6

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

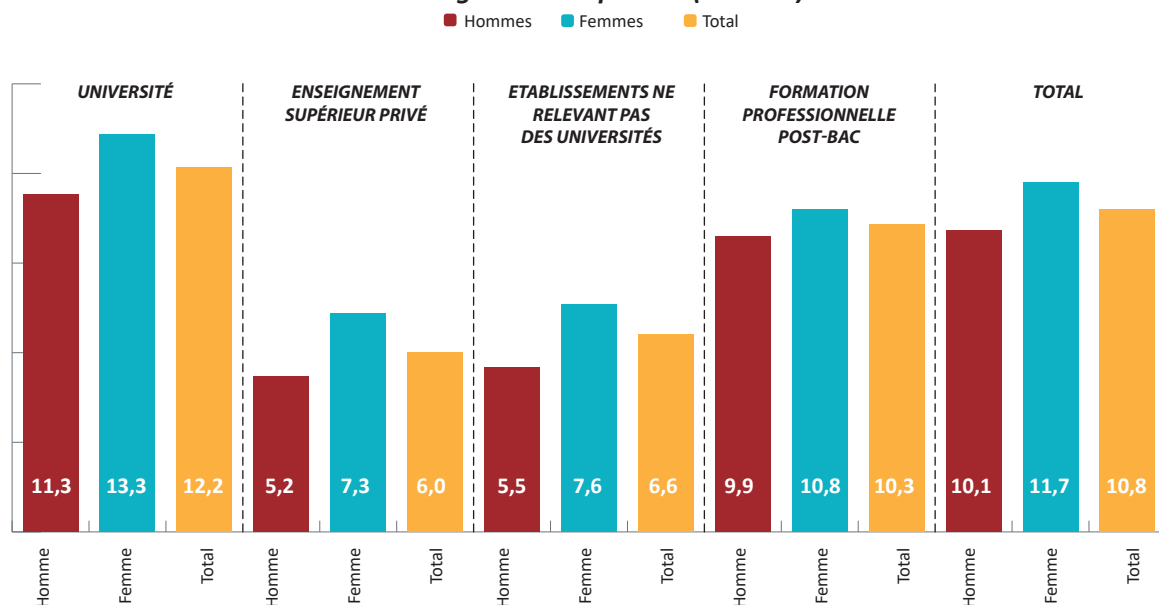
• **Formation professionnelle post-baccalauréat.**

Le délai moyen d'accès des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat⁽²⁾ (techniciens spécialisés) au premier emploi reste relativement moyen par rapport à l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur. Il est de 10,3 mois contre 10,8 mois pour l'ensemble des diplômés, toutes composantes confondues. Selon le genre et comme pour les diplômés des

autres composantes d'enseignement supérieur, les femmes mettent en moyenne plus de temps que les hommes pour trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme en 2014. En moyenne, les diplômés femmes de la formation professionnelle post-baccalauréat ont besoin de 10,8 mois pour accéder à leur premier emploi, alors que pour les hommes ce délai est de 9,9 mois, soit un écart de près d'un mois en faveur des diplômés hommes.

L'analyse des données relatives aux conditions d'accès des diplômés au premier emploi montre que les conditions d'insertion se différencient nettement selon le genre et la composante d'enseignement supérieur. Globalement, celles-ci apparaissent favorables pour les hommes que pour les femmes. En effet, ces dernières mettent plus de temps que les hommes pour trouver un emploi et ce, dans toutes les composantes d'enseignement supérieur.

Graphique 74. Délai d'attente avant l'accès au premier emploi selon le genre et la composante d'enseignement supérieur (en mois)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

1.2. Inégalités d'accès à l'emploi selon le genre, le type d'accès et le diplôme

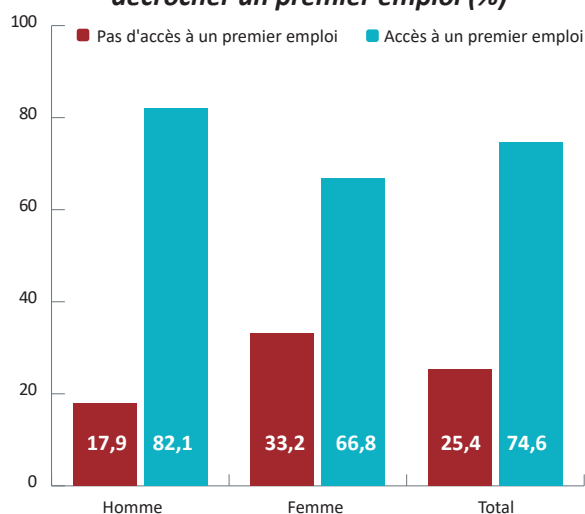
En se focalisant sur les données spécifiques aux caractéristiques du premier emploi décroché par les lauréats, plusieurs enseignements sont à

tirer des résultats de l'enquête. Dans ce qui suit, les traitements des données visent l'analyse des caractéristiques et des spécificités du premier emploi décroché par 74,6% des lauréats, toutes composantes confondues.

2. Pour la composante « formation professionnelle », l'enquête a porté uniquement sur les techniciens spécialisés lauréats des établissements professionnels des secteurs public et privé.

Les données indiquent l'existence d'une inégalité d'accès à l'emploi entre les lauréats hommes et les lauréates femmes de 2014. En effet, 82,1% des hommes lauréats arrivent à décrocher un premier emploi sur toute la période d'observation s'étalant sur les quatre années qui suivent la diplomation initiale en 2014, contre 66,8% des femmes diplômées, soit un écart de près de 15,3 points de pourcentage. Cette différence est révélatrice d'une inégalité d'accès au premier emploi en faveur des hommes à l'issue de leur diplomation de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues.

Graphique 75. Lauréates et lauréats ayant réussi à décrocher un premier emploi (%)

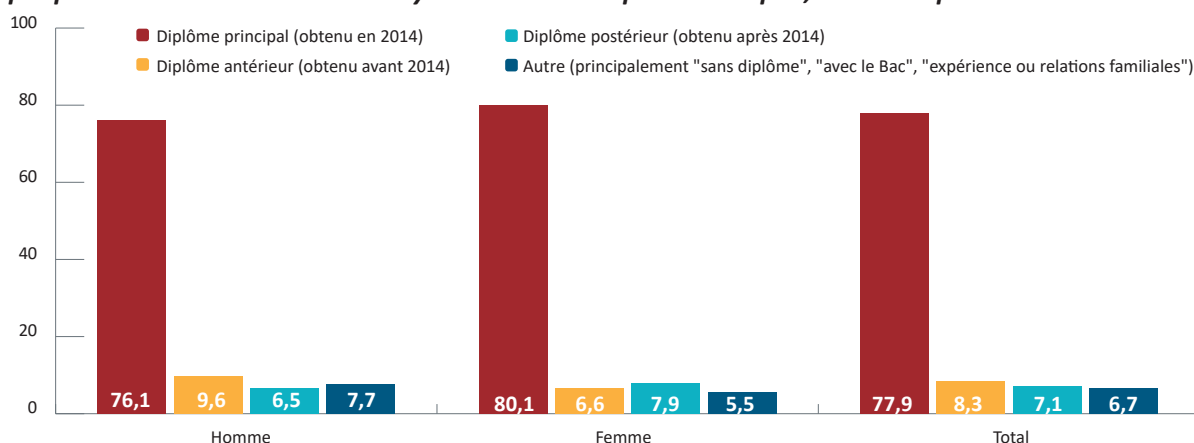


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les résultats de l'enquête révèlent également si le diplôme obtenu en 2014, objet principal de l'enquête, a permis ou non aux lauréats d'accéder à leur premier emploi. Il y a lieu de distinguer ici entre le diplôme principal obtenu en 2014, les diplômes antérieurs et les diplômes postérieurs à cette date.

Les données indiquent que 77,9% ont décroché leur premier emploi grâce à leur diplôme principal, obtenu en 2014. Cette adéquation a concerné plus les femmes (80%) que les hommes (76%). En revanche, les résultats révèlent que presque 22% des lauréats de l'enseignement supérieur en 2014, ont décroché leur premier emploi grâce à un diplôme autre que celui obtenu en 2014. En effet, 6,7% des lauréats déclarent avoir décroché ce premier emploi avec un déclassement par rapport au niveau du diplôme de recrutement. Autrement dit, ils ont été recrutés sans considération, ni de leur diplôme principal obtenu en 2014, ni des diplômes obtenus de l'enseignement supérieur avant ou après cette date. Cette catégorie comprend essentiellement les lauréats ayant été recrutés avec le baccalauréat, et ceux dont le recrutement n'a pas exigé de diplôme et concerne les hommes (7,7%) un peu plus que les femmes (5,5%).

Graphique 76. Lauréates et lauréats ayant décroché un premier emploi, selon le diplôme de recrutement (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les résultats montrent que 72,2% des lauréats diplômés des établissements universitaires à accès ouvert ont réussi à décrocher leur premier emploi grâce à leur diplôme principal obtenu en

2014, alors que presque 27,8% parmi eux, ont été recrutés avec un diplôme autre que celui obtenu en 2014, antérieur ou postérieur à cette date, ou encore sans considération de leurs

diplômes. En particulier, 6,7% de ces diplômés ont obtenu des premiers emplois soit avec le baccalauréat soit sur la base de l'expérience professionnelle accumulée auparavant. En outre, 7% de ces diplômés n'ont été employé qu'après avoir terminé la préparation d'un second diplôme post-initial sur la base duquel ils ont été recrutés.

Ce constat de déclassement est moins important pour les lauréats issus des établissements universitaires à accès régulé, qui ne sont que 2,1% à accepter des premiers emplois sans exigence d'un diplôme. Par ailleurs, si 77% de cette catégorie de diplômés arrivent à décrocher un premier emploi avec leur diplôme principal, 14% ont préféré continuer leurs études pour tenter d'accéder à un premier emploi avec leur diplôme postérieur, obtenu dans le cadre d'études post-initiales, après 2014.

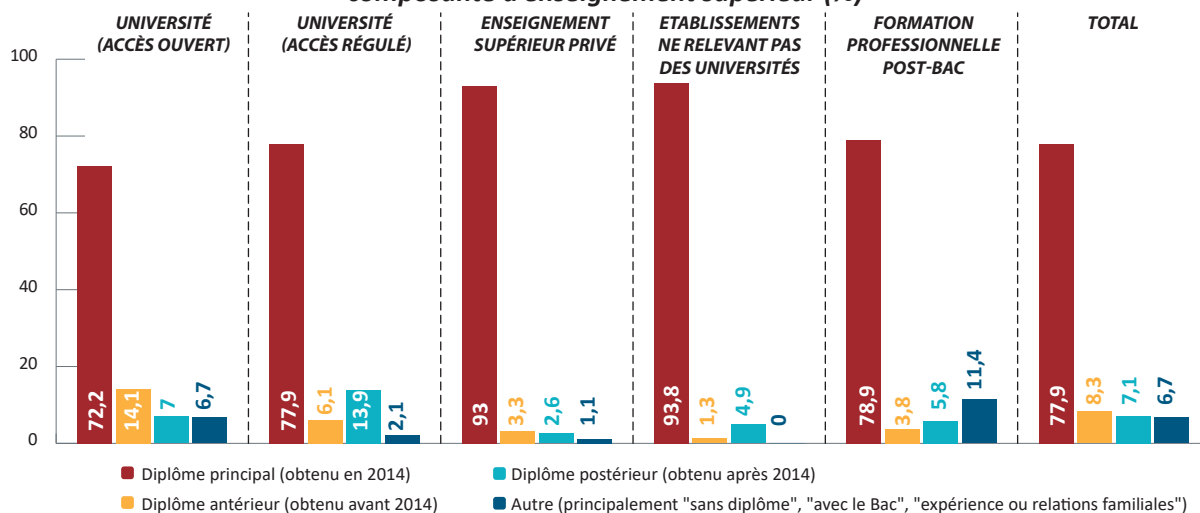
Par ailleurs, les lauréats des établissements de l'enseignement supérieur privé, qui ont réussi à décrocher un premier emploi durant la période d'observation, ont été recrutés selon leur diplôme principal obtenu de ces établissements en 2014 à hauteur de 93%, et rares sont les lauréats parmi eux qui ont connu une situation de déclassement lors de leur premier recrutement (1,1%).

Détenteurs de diplômes plus reconnus et valorisables sur le marché du travail, 93,8% des diplômés des établissements ne relevant pas de l'université arrivent à décrocher un premier

emploi durant les quatre premières années après la diplomation grâce à leur diplôme principal. Par ailleurs, 4,9% ont réussi à obtenir un second diplôme après 2014 avec lequel ils ont décroché un premier emploi. Il est à noter que dans cette catégorie, aucun lauréat n'a été recruté sans considération de ses diplômes.

Si globalement les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat ont réussi à décrocher leur premier emploi grâce à leur diplôme principal obtenu en 2014, à hauteur de 78,9%, il n'en demeure pas moins que 11,4% parmi eux ont été recrutés la première fois sans considération du diplôme obtenu de la formation professionnelle post-baccalauréat en 2014. Cette proportion monte à 12,4% pour les lauréats des établissements publics de la formation professionnelle post-baccalauréat et est de 7,3% pour les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat relevant du secteur privé. De plus, le diplôme n'a pas servi à 3,8% des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat, qui ont décroché un emploi avec leur diplôme antérieur obtenu avant 2014. C'est le cas de 2,4% des lauréats des établissements publics et de 9,6% de ceux des établissements privés. Cela dit, il est à noter que 5,8% de ces lauréats ont été recrutés selon un diplôme obtenu après 2014, notamment chez les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat publique, à hauteur de 6,2%.

Graphique 77. Lauréats de 2014 ayant décroché un premier emploi selon le diplôme de recrutement et la composante d'enseignement supérieur (%)



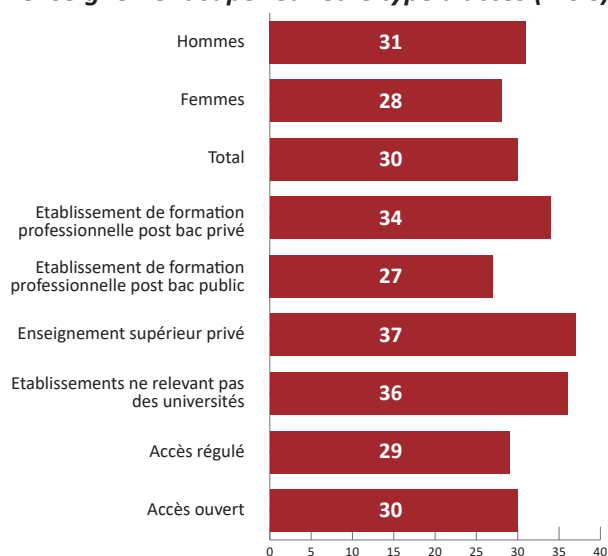
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

1.3. Durée du premier emploi

L'analyse des données montre que, globalement, la durée moyenne du premier emploi décroché par les lauréats de l'enseignement supérieur de 2014, toutes composantes confondues, est de 30 mois, sur toute la période du suivi qui s'étale sur les quatre ans suivant la sortie. Cette durée moyenne est plus importante pour les lauréats hommes (31 mois) que pour les lauréates femmes (28 mois).

Les lauréats des établissements de l'enseignement supérieur privé ont une durée moyenne de 37 mois, qui est plus importante chez les lauréats des établissements universitaires, tous types d'accès confondus. Il est à noter qu'une proportion des lauréats des établissements universitaires continuent leurs études supérieures ou accèdent à des formations professionnalisantes afin d'affiner leurs compétences, ce qui est moins fréquemment le cas des lauréats de l'enseignement supérieur privé.

Graphique 78. Durée moyenne du premier emploi décroché, selon le genre, les composantes de l'enseignement supérieur et le type d'accès (mois)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des données de l'enquête montre que les lauréats des établissements ne relevant pas des universités ont une durée moyenne plus conséquente, et qui atteint 36 mois pour leur premier emploi décroché, après un délai d'attente de 6,6 mois seulement, souvent considéré comme délai d'attente légitime. Il est à

noter que les établissements ne relevant pas des universités forment des ingénieurs et des cadres supérieurs, destinés à intégrer le marché de l'emploi directement après leur diplomation, et rares sont les lauréats qui poursuivent des études après la diplomation, ou qui se déclarent inactifs.

Concernant les lauréats des établissements de la formation professionnelle post-baccalauréat, l'analyse des données de l'enquête indique deux constats principaux. Le premier indique que les lauréats des établissements privés ont une durée moyenne plus conséquente que la moyenne de l'ensemble des lauréats. En effet, cette durée moyenne du premier emploi d'un lauréat de la formation professionnelle post-baccalauréat privée s'affiche à 34 mois alors que celle des lauréats des établissements publics atteint seulement 27 mois.

Le second constat réside dans la poursuite des études des lauréats des établissements de formation professionnelle publics. En effet, une partie des lauréats des établissements du secteur public prolongent leurs études au-delà du diplôme de technicien spécialisé, comparativement aux lauréats des établissements du privé.

Il est à noter que le délai moyen d'accès à l'emploi pour l'ensemble des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat s'affiche à 10,3 mois.

1.4. Conditions d'accès au premier emploi : moyens de recherche et raisons d'acceptation de l'emploi

Par rapport aux raisons pour lesquelles les diplômés d'enseignement supérieur ont accepté leur premier emploi, on constate que le manque d'offres est la principale raison évoquée par les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (70,7%) et ceux des établissements universitaires publics (44,1%). Pour les diplômés des autres composantes, ils sont nombreux à évoquer que le premier emploi correspondait à leurs attentes : 79,6% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur privé et 62,8% parmi les diplômés des établissements ne relevant pas des universités.

Les candidatures spontanées constituent le moyen le plus utilisé par les diplômés d'enseignement supérieur privé et ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat, dont respectivement 52,6% et 42,4% d'entre eux ont déclaré y avoir recours avant l'accès à leur premier emploi. Il constitue également, avec les concours de la fonction publique, le

principal moyen de recherche d'emploi utilisé par les diplômés des universités (69,8%). Pour les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, les entretiens d'embauche et les concours de la fonction publique restent les principaux moyens de recherche d'emploi utilisés avant l'accès à leur premier emploi.

Tableau 35. Conditions d'accès au premier emploi des diplômés d'enseignement supérieur selon la composante de l'enseignement supérieur (%)

Conditions d'accès au premier emploi		Université	Enseignement supérieur privé	Établissements ne relevant pas des universités	Formation professionnelle post-baccalauréat
Raisons pour lesquelles ils ont accepté leur premier emploi	Aucune autre offre	44,1	13,4	21,8	70,7
	Salaire satisfaisant	19	2,5	26,7	12
	Proximité du domicile	11,7	7,5	5,2	15,8
	Avantages sociaux intéressants	28,4	34,8	20,2	15,2
	Il correspondait à vos attentes	42,8	79,6	62,8	17,4
Moyen principal de recherche d'emploi	Candidatures spontanées (Déposer des CV ...)	35,9	52,6	18,3	42,4
	Passer des concours de la fonction publique	33,9	2,3	27,6	6,9
	Passer des entretiens d'embauche	10,1	24,8	35,0	9,0
	Autres moyens	20,2	20,3	19,1	41,7
	Total	100	100	100	100

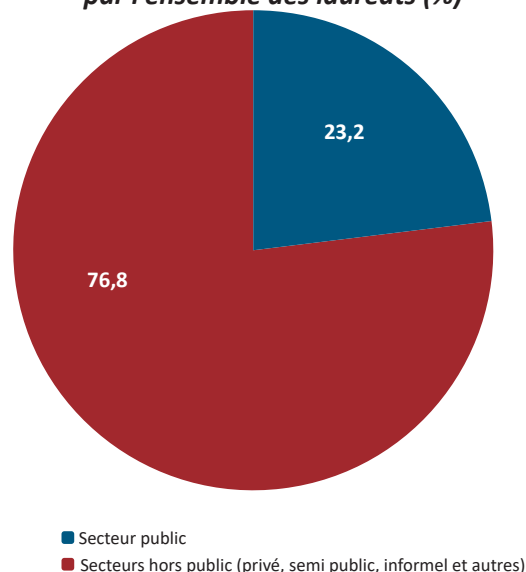
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

1.5. Secteur d'activité, employeur et type de contrat du premier emploi

Les résultats de l'enquête montrent que le secteur privé est le principal pourvoyeur d'emplois pour les lauréats de l'enseignement supérieur en 2014, toutes composantes confondues. En effet, seuls 23,2% des lauréats ont décroché leur premier emploi dans le secteur public, et 76,8% des lauréats ont obtenu un premier emploi dans le secteur hors public, comprenant l'ensemble des secteurs qui ne relèvent pas du public notamment le privé et l'informel.

En outre, l'analyse des différences selon le genre en matière d'accès à l'emploi révèle que les lauréats hommes accèdent à un premier emploi dans le public à hauteur de 26%, un peu plus que les lauréates femmes (20%).

Graphique 79. Secteur du premier emploi décroché par l'ensemble des lauréats (%)

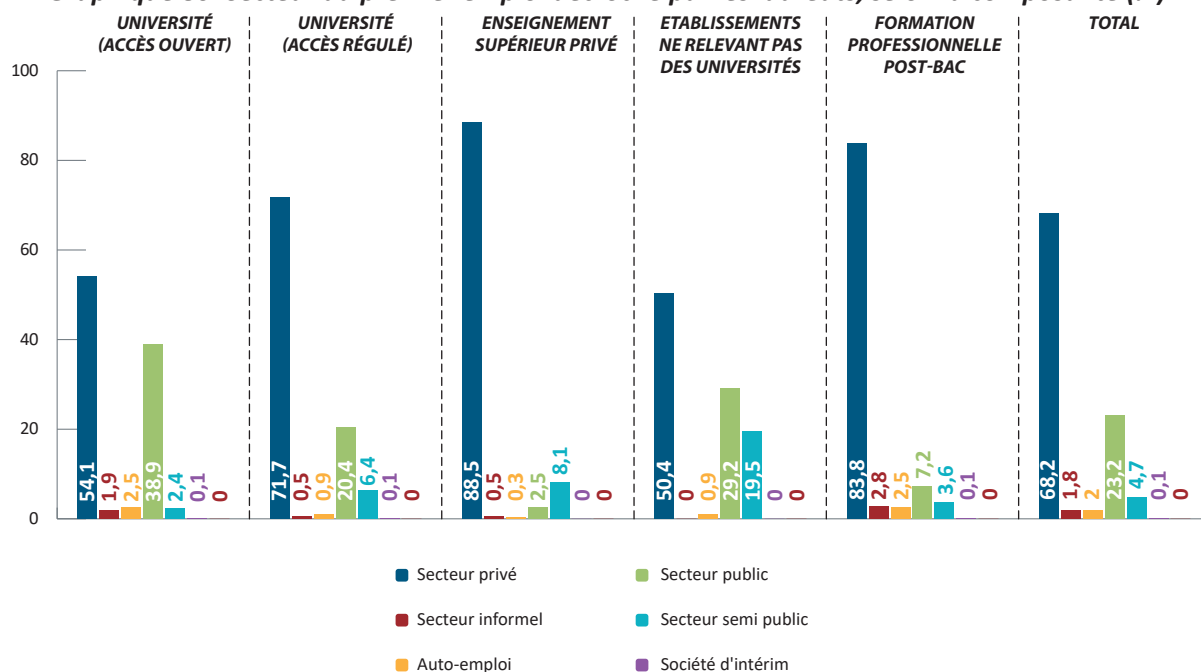


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'un des résultats marquants de l'analyse des débouchés des lauréats de l'enseignement supérieur, montre que 88,5% des lauréats des établissements de l'enseignement supérieur privé décrochent leur premier emploi dans le secteur privé. C'est aussi le cas 83,8% des lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat et de 71,7% de ceux de l'accès régulé. Par ailleurs les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert et des établissements ne relevant pas de l'université sont plus nombreux à

débuter leurs carrières professionnelles dans le secteur public, à hauteur de 38,9% et 29,2% respectivement. Le semi-public est plus une destination des lauréats des établissements ne relevant pas des universités. Il est à noter que la composante des établissements ne relevant pas des universités est essentiellement constituée d'établissements, initialement destinés à former des cadres et des ingénieurs afin de combler les besoins des différents départements ministériels de tutelle.

Graphique 80. Secteur du premier emploi décroché par les lauréats, selon la composante (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Le secteur des services reste le premier pourvoyeur d'emploi dans le public. Les branches d'activité prédominantes en termes de premiers emplois des jeunes diplômés sont l'éducation publique (43%) et les services administratifs publics (34%). Par ailleurs, les organisations d'action sociale offrent un premier emploi à 10% des diplômés de 2014, et 4% parmi les lauréats ayant eu un premier emploi dans le secteur public, l'ont décroché dans le corps de l'armée, la police ou la gendarmerie et dans les collectivités locales, et 3,3% dans le secteur de la santé.

Les résultats de l'enquête, selon les composantes, montrent que parmi les lauréats de l'université ayant décroché un premier emploi dans le secteur public, quasiment 49% ont été recrutés en tant qu'enseignants, et 28,8% dans les services administratifs de l'État. L'analyse,

suivant le type d'accès à l'université, confirme ce constat et indique que l'éducation et les services administratifs du public ont été les premiers secteurs employeurs des lauréats de l'université en 2014.

En revanche, les lauréats de l'enseignement supérieur privé, qui ont décroché un premier emploi dans le secteur public, l'ont eu dans les services de l'état à hauteur de 75,4%, dans les organismes d'action sociale à hauteur de 12,8%, et respectivement 6,4% et 5,3% dans les institutions de recherche et dans les secteurs de la santé. Autrement dit, les résultats montrent qu'aucun lauréat de l'enseignement supérieur privé n'a été recruté ni dans les métiers de l'enseignement, ni dans les métiers de l'armée et dans ceux de la police nationale.

Il est également pertinent de mentionner que parmi les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, ayant décroché un premier emploi dans le secteur public, quasiment 83,7% ont été recrutés dans les services administratifs de l'État, notamment les services centraux et les ministères.

Concernant les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat ayant décroché un premier emploi dans le secteur public, les données montrent que quasiment 47% des lauréats des établissements publics ont été recrutés par les services administratifs de l'État. Cette proportion n'est que de 25,4% pour les lauréats des établissements du secteur privé.

Il est à noter que les lauréats des établissements privés de la formation professionnelle post-baccalauréat, ayant réussi à décrocher un premier emploi dans le secteur public, ont été recrutés à hauteur de 49% dans l'enseignement et l'éducation, alors que cette proportion n'est que de 12,2% pour les lauréats issus de la formation professionnelle post-baccalauréat publique ayant

décroché leur premier emploi dans le secteur public.

Aussi, la création d'entreprise est la plus élevée parmi les lauréats de l'accès ouvert (2,5%) et de la formation professionnelle post-baccalauréat (2,5%) particulièrement privée ayant réussi à décrocher un premier emploi. En effet, 5,2% parmi eux ont créé leur entreprise directement après leur diplomation. Cette proportion s'affiche à 2,1% pour les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat relevant du public.

Le CDI reste le principal type de contrat de travail utilisé par les diplômés de l'enseignement supérieur dans leur premier emploi. En effet, près de 89% des diplômés des établissements d'enseignement supérieur privé sont en CDI dans leur premier emploi, suivis des diplômés des établissements ne relevant pas des universités (65,5%), les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (49,1%) et de ceux des universités (45%).

Tableau 36. Conditions d'accès au premier emploi des diplômés d'enseignement supérieur selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur (%)

Conditions d'accès au premier emploi		Université	Enseignement supérieur privé	Établissements ne relevant pas des universités	Formation professionnelle post-baccalauréat
Type du contrat de travail du premier emploi	CDI	45	89	65,5	49,1
	Fonctionnaire	25,2	1,2	25,5	4,4
	Sans contrat	14,7	3,4	3,2	21,6
	CDD	11	5,4	4,0	16,6
	Autres	4,2	1,0	1,8	8,4
	Total	100	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

1.6. Premier emploi : salaires, avantages sociaux et formation en cours d'emploi

Les résultats de l'enquête permettent d'approcher d'autres caractéristiques des emplois occupés par les lauréats de 2014 durant la période du suivi, notamment les salaires déclarés et les autres avantages sociaux notamment la couverture sociale pendant l'emploi.

Globalement, le salaire mensuel net moyen perçu par les lauréats de 2014 se situe autour de 5.172 dirhams, avec un léger avantage pour les

lauréats hommes comparativement aux lauréates femmes, toutes composantes de l'enseignement supérieur confondues. En effet, les résultats indiquent un salaire mensuel net moyen de 8.058 et 6.278 dirhams pour les hommes dans les secteurs semi-public et public, respectivement, contre 7.715 et 6.038 pour les femmes débutant dans les deux secteurs respectivement.

Dans le secteur privé, les lauréats hommes ont également déclaré un salaire mensuel net moyen de 4.884 dirhams et les lauréates femmes un salaire moyen de 4.524 dirhams, ce qui révèle des

inégalités de genre en matière de rémunération concernant le premier emploi occupé après la diplomation dans l'enseignement supérieur en 2014. Cela dit, si globalement une différence existe dans les salaires perçus en faveur des lauréats hommes, il n'en demeure pas moins que cette tendance s'inverse pour les lauréats et les lauréates de certaines composantes.

Par ailleurs, les salaires mensuels nets dans les secteurs semi-public et public sont significativement plus élevés que ceux dans le secteur privé. En début de carrière, les diplômés qui travaillent dans les secteurs semi-public et publics perçoivent respectivement un salaire mensuel net moyen de 7.897 et 6.187 dirhams, plus élevé que celui perçu par les diplômés qui

travaillent dans le secteur privé, ne dépassant pas 4.715 dirhams, en moyenne. Toutefois, le salaire mensuel net moyen dans le privé cache des disparités importantes et des écarts de rémunération moyenne suivant le diplôme.

Ces conditions salariales combinées aux conditions d'emploi dans le secteur public, caractérisé plus par la sécurité et la stabilité, rendent ce secteur de plus en plus convoité et privilégié par les diplômés. Les diplômés pourraient ainsi allonger leurs périodes de chômage afin d'obtenir un emploi dans le secteur public ou retourner aux études pour obtenir un diplôme supérieur, mieux valorisé sur le marché de l'emploi public, bien que les perspectives d'emploi dans ce secteur soient de plus en plus réduites.

Tableau 37. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par l'ensemble des lauréats, selon le genre et la composante (en dirhams)

Conditions d'accès au premier emploi		Université (accès ouvert)	Université (accès régulé)	Enseignement supérieur privé	Établissements ne relevant pas des universités	Formation professionnelle post-baccalauréat	Ensemble
Salaire moyen du premier emploi	Global	4.959	6.810	6.939	9.387	3.733	5.172
	Hommes	5.236	6.975	6.861	9.675	3.961	5.324
	Femmes	4.587	6.643	7.064	9.144	3.435	4.977

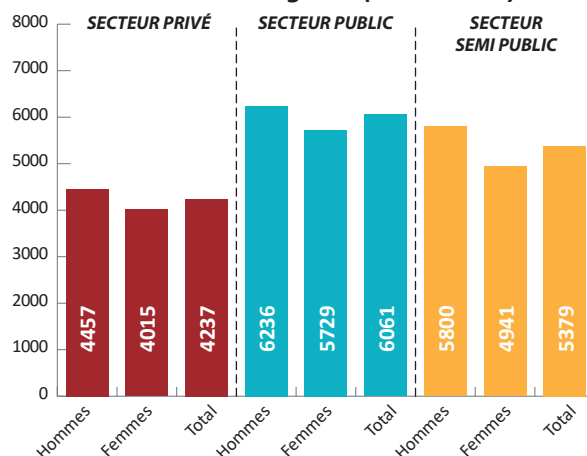
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Université (accès ouvert)**

L'analyse des résultats de l'enquête montrent que le salaire mensuel net moyen perçu par les lauréats des établissements universitaires à accès ouvert de 2014 ne dépasse pas 4.959 dirhams avec des inégalités entre les secteurs. Ainsi, le premier salaire mensuel net moyen perçu par ces lauréats oscille autour de 6.061 dirhams dans le secteur public, 5.379 dirhams dans le secteur semi public et 4.237 dirhams dans le secteur privé.

Par ailleurs, l'analyse fait ressortir des inégalités sexuées en faveur des hommes. En effet, ces derniers perçoivent un salaire mensuel net moyen de premier emploi aux alentours de 5.236 dirhams tandis que leurs homologues femmes débutent avec une rémunération moyenne de 4.587, soit un écart salarial de 14%.

Graphique 81. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements universitaires à accès ouvert, selon le secteur et le genre (en dirhams)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

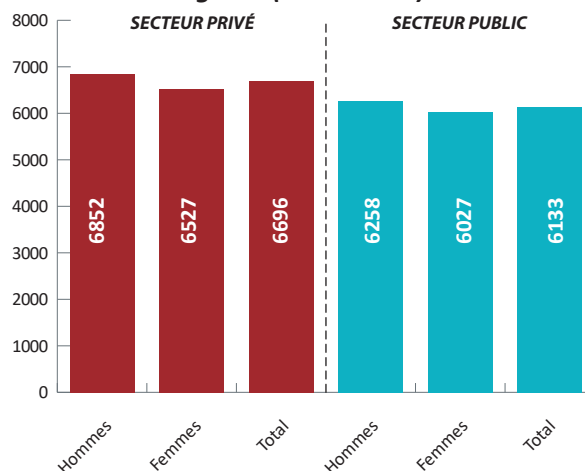
En outre, le salaire de départ est un peu plus élevé pour les lauréats hommes comparativement aux diplômées femmes. Les données montrent, en effet, que dans le secteur public, les lauréats hommes qui ont réussi à décrocher un premier

emploi dans ce secteur ont un salaire moyen de 6.236 dirhams, tandis que celui des femmes est de 5.729 dirhams, soit un écart de 9%. Ces salaires sont relativement plus élevés que ceux du secteur semi-public avec un écart salarial entre les hommes et les femmes de 17% (5.800 pour les hommes et 4.941 pour les femmes). Dans le secteur privé, l'écart salarial entre les hommes et les femmes ne dépasse pas 11% en faveur des hommes, avec des salaires inférieurs à ceux des secteurs public et semi-public. Par ailleurs, le premier salaire perçu par les lauréats de la licence fondamentale est de 5.635 dirhams dans le secteur public, et il est de 3.930 dirhams dans les autres secteurs (privé, semi-public...), soit un écart salarial de 43% en faveur du public. Cet écart s'élève à 44% entre les secteurs privé et public en faveur de ce dernier.

- **Université (accès régulé)**

Concernant les lauréats des établissements universitaires à accès régulé, les données montrent que le premier salaire mensuel net moyen perçu par les lauréats est de 6.133 dirhams dans le secteur public, contre 6.696 dans le privé. De plus, on enregistre un écart salarial entre les femmes et les hommes de 5% en faveur de ces derniers, débutant leur carrière dans le privé. Dans le secteur public, les hommes gagnent aussi plus que les femmes dans leur premier emploi, avec un écart salarial de 4%. Par diplôme, les données montrent que le premier salaire perçu par les titulaires d'un doctorat est le plus élevé, s'affichant à 12.614 dirhams en moyenne dans le secteur public, suivi de celui des ingénieurs (8.178 dirhams).

Graphique 82. Salaire moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements universitaires à accès régulé, selon le secteur et le genre (en dirhams)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **L'enseignement supérieur privé**

Concernant les lauréats des établissements de l'enseignement supérieur du secteur privé, ils débutent majoritairement leur carrière professionnelle dans ce même secteur (94%). Le salaire mensuel net perçu par les femmes atteint 7.064 dirhams, et est plus élevé que celui des hommes (6.861 dirhams), soit un écart de 3%.

Il est à noter que les lauréates de l'enseignement supérieur privé sont mieux loties que leurs collègues masculins puisque leur salaire moyen dans le public s'affiche à 10.258 dirhams, avec un écart de 2% de plus que les hommes.

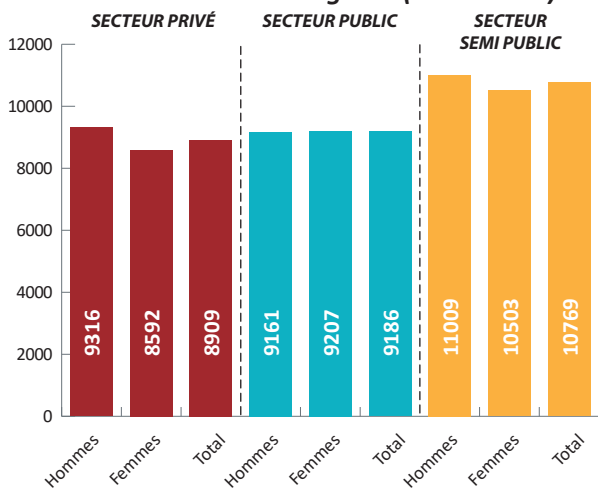
- **Établissements ne relevant pas des universités**

Concernant les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, il y a lieu de noter que le salaire mensuel net moyen du premier emploi atteint 9.186 dirhams dans le secteur public, un peu plus élevé que celui enregistré dans le secteur privé (8.909 dirhams). Les salaires de début de carrière les plus élevés sont enregistrés parmi les diplômés employés dans le secteur semi public, avec une moyenne de 10.769 dirhams. En outre, les hommes sont mieux rémunérés en début de carrière que les femmes, avec des salaires mensuels nets moyens respectifs de 9.675 dirhams et 9.144 dirhams, soit un écart de 6%.

Les résultats de l'enquête montrent également que le premier salaire mensuel net perçu par les lauréats hommes, ayant réussi à décrocher un premier emploi, est de 9.161 dirhams dans le secteur public, et de 9.884 dirhams dans le secteur hors public. Une fois encore, les résultats de l'enquête montrent que les lauréates de cette composante du supérieur sont légèrement mieux loties que les lauréats hommes dans le secteur public, puisque leur salaire mensuel net moyen dans ce secteur public s'affiche à 9.207 dirhams, mais avec un écart salarial ne dépassant pas 1%. Dans les secteurs semi public et privé, ce sont les hommes qui sont les mieux rémunérés avec des salaires mensuels nets moyens de 11.009 dirhams et 9316 dirhams dans les deux secteurs respectivement, soit des écarts respectifs de 5% et 8% en faveur des hommes.

Par ailleurs, les ingénieurs des établissements ne relevant pas des universités gagnent légèrement mieux dans le secteur privé que dans le secteur public. Ce constat est d'autant vrai pour les hommes que pour les femmes ingénieurs, qui débutent leur carrière dans le secteur public, avec des salaires mensuels nets moyens respectifs de 9.182 et de 9.196 dirhams, tandis qu'ils intègrent le privé avec des rémunérations moyennes de 9.907 et 9.488, respectivement.

Graphique 83. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, selon le secteur et le genre (en dirhams)

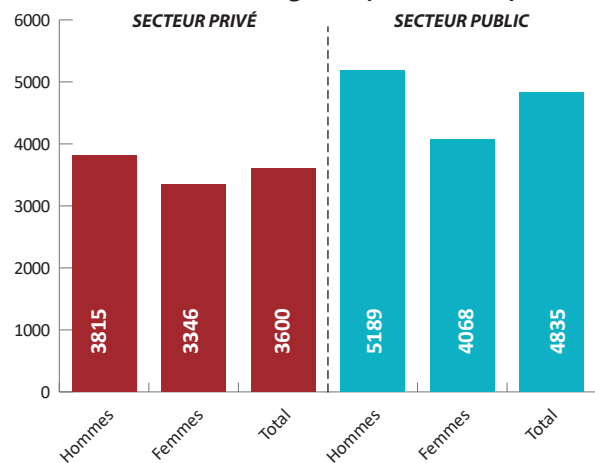


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Formation professionnelle post-baccalauréat**

Enfin, concernant les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat, les données montrent qu'ils perçoivent un premier salaire mensuel net moyen de 4.835 dirhams dans le secteur public, et 3.648 dirhams dans le secteur hors public, avec un écart salarial de 33%. En outre, les techniciens spécialisés hommes, avec un salaire mensuel net moyen de 3.961 dirhams sont mieux rémunérés en début de carrière que les techniciennes spécialisées débutant avec une rémunération mensuelle nette moyenne de 3.435 dirhams, soit un écart salarial de 15%.

Graphique 84. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat, selon le secteur et le genre (en dirhams)



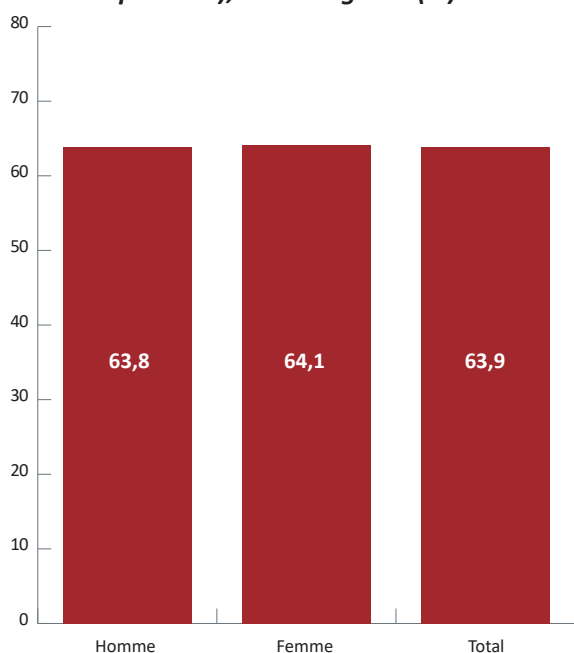
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Les salaires des techniciens et techniciennes spécialisées sont plus élevés s'ils débutent leurs carrières dans le secteur public, aux alentours de 5.189 dirhams pour les hommes et 4.068 dirhams pour les femmes, soit un écart de 28%. Les salaires mensuels nets moyens dans le secteur privé sont moins élevés, oscillant entre 3.815 dirhams pour les hommes et 3.346 pour les femmes, soit un écart salarial de 14%.

1.7. Couverture et avantages sociaux

Un autre résultat pertinent de l'enquête réside dans l'étendue de la couverture sociale, dont ont bénéficié les lauréats ayant réussi à décrocher un premier emploi après leur diplomation en 2014. En effet, les données de l'enquête montrent que, le taux de couverture sociale atteint 64,1% parmi les femmes et 63,8% parmi les hommes grâce à ce premier emploi décroché durant cette période du suivi.

Graphique 85. Couverture sociale du premier emploi ayant été décrochée par l'ensemble des lauréats (AMO, CNOPS, assurance maladie privée...), selon le genre (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Par composante, le taux de couverture sociale atteint 75,4% pour les lauréats des établissements universitaires, tous types d'accès confondus. En revanche, ce taux s'affiche à 33% pour les lauréats issus des établissements privés de la formation professionnelle post-baccalauréat.

Enfin, relativement à l'appréciation des lauréats de leur premier emploi occupé après l'obtention de leur diplôme en 2014, les résultats montrent que seuls 38,9% de ces diplômés déclarent avoir accepté leur premier emploi parce que ce dernier répondait à leurs attentes. Cette proportion s'affiche à 79,6% pour les lauréats de l'enseignement supérieur privé, et à 62,8%

pour ceux issus des établissements ne relevant pas des universités, tandis qu'elle atteint 42,8% pour l'ensemble des lauréats des établissements universitaires et seulement 17,4% pour les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat.

1.8. Caractéristiques de l'emploi en mai 2018

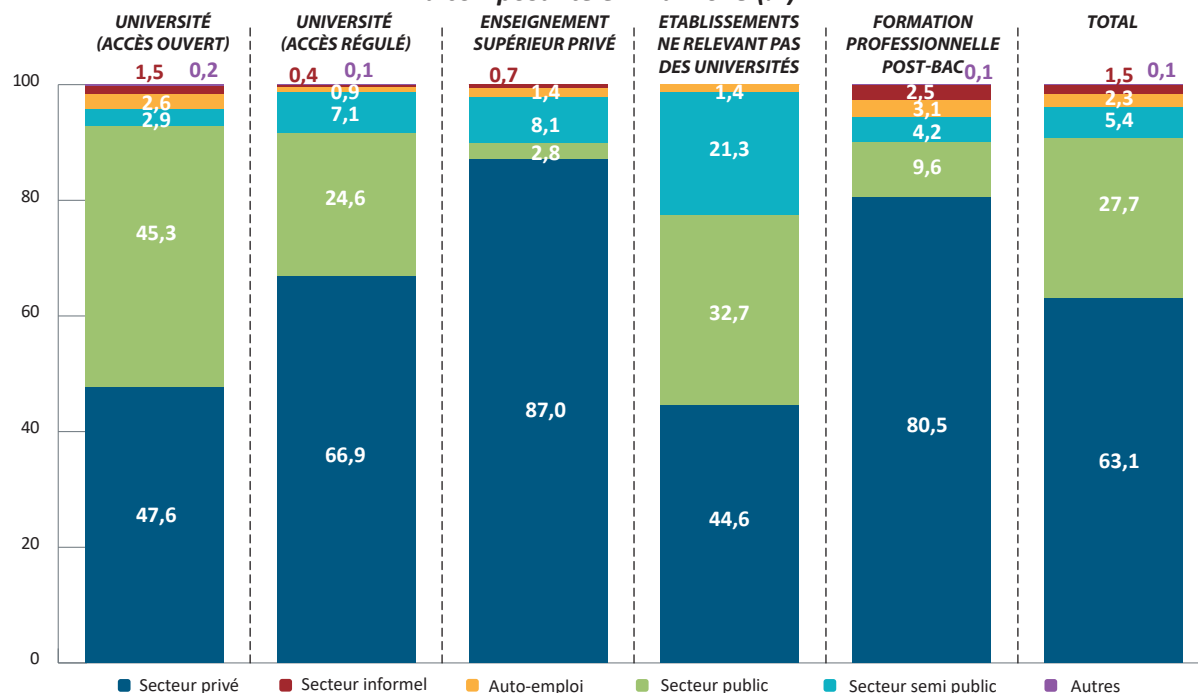
Dans cette section, l'analyse sera focalisée sur les caractéristiques des emplois occupés par les diplômés de l'enseignement supérieur quatre années après leur sortie des établissements de formation et ce, à travers l'analyse de certaines variables, notamment le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, le type de contrat, etc.

... Le secteur privé reste le principal pourvoyeur d'emplois des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

L'analyse de l'emploi selon le type d'employeur montre que le secteur privé formel est le plus grand pourvoyeur de postes d'emploi pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, quatre années après l'obtention de leur diplôme. En effet, près des deux tiers des diplômés (63,1%) sont employés par ce secteur. Le reste des postes est assuré principalement par l'état (33,1%, y compris les entreprises publiques et semi-publiques), l'auto-emploi qui marque sa présence par l'emploi de 2,3% de l'ensemble des postes occupés par ces diplômés. Le secteur informel ne contribue à l'emploi des jeunes diplômés que par une faible proportion ne dépassant pas 1,5% de postes.

Par composante, le secteur privé formel profite plus aux diplômés de l'enseignement supérieur privé (87%) et à ceux de la formation professionnelle post-baccalauréat (80,5%). Il y a lieu de noter que les diplômés des établissements ne relevant pas des universités et ceux des établissements universitaires publics à accès ouvert s'orientent plus que les diplômés des autres composantes vers le secteur public et semi public (respectivement 53,9% et 48,2% contre 31,7% pour les établissements universitaires à accès régulé, 13,8% pour la formation professionnelle post-baccalauréat et seulement 10,9% pour l'enseignement supérieur privé).

Graphique 86. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le secteur d'emploi et la composante en mai 2018 (%)



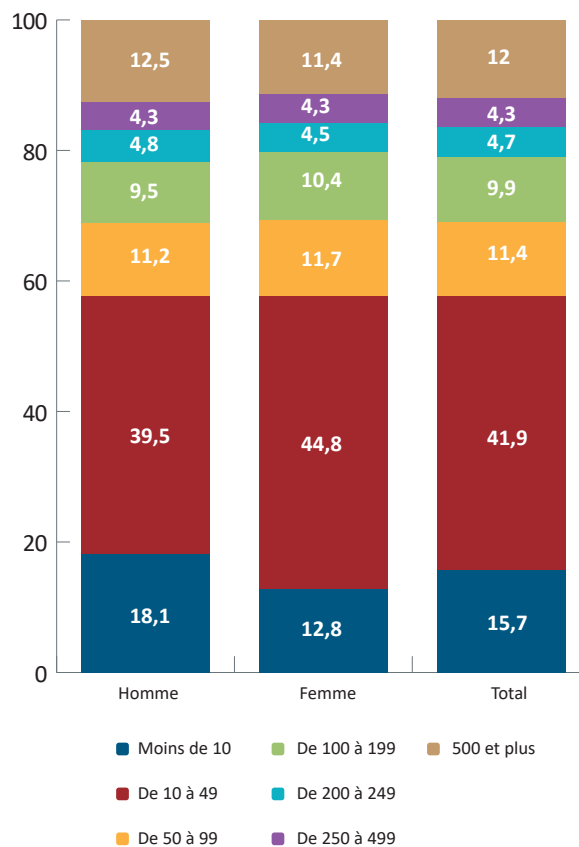
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

La prise en compte du genre dans la répartition des diplômés de l'enseignement supérieur par type d'employeur révèle que les femmes diplômées accèdent plus facilement que les hommes diplômés au secteur privé formel avec un écart de 9 points de pourcentage, alors que les hommes diplômés s'orientent davantage vers le secteur public et semi-public (35,1% contre 30,2% pour les femmes) et le secteur informel (2,3% contre 0,4%).

... Ce sont les petites et moyennes entreprises qui emploient le plus des diplômés de l'enseignement supérieur

La structure des diplômés en situation d'emploi quatre ans après l'obtention de leur diplôme, selon la taille d'entreprise, montre que ce sont les petites et moyennes entreprises qui insèrent le plus les diplômés de l'enseignement supérieur (hors secteur public). En effet, plus de 57,6% d'entre eux ont été employés dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) et 21,4% dans des moyennes entreprises (de 50 à 199 salariés). Le reste des diplômés (21%) a été inséré dans des grandes entreprises (200 salariés et plus).

Graphique 87. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi (hors secteur public) selon le genre et la taille d'entreprise en mai 2018



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Par ailleurs, l'analyse de la répartition des diplômés en emploi selon la taille de l'entreprise révèle également la contribution prédominante des petites entreprises à l'emploi des jeunes diplômés des établissements universitaires publics à accès ouvert (71,6%) et ceux issus de l'enseignement supérieur privé (67,2%) et dans une moindre mesure, les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat

(52,4%). En revanche, ce sont les moyennes et grandes entreprises qui offrent le plus de débouchés aux diplômés des établissements ne relevant pas des universités et ceux des établissements universitaires publics à accès régulé. Ces entreprises concentrent 81,6% et 54,2% respectivement de ces deux catégories de diplômés quatre ans après l'obtention de leur diplôme en 2014.

Tableau 38. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi (hors secteur public) selon la taille d'entreprise et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)

	Moins de 50 salariés	De 50 à 199 salariés	200 salariés et plus	Total
Université (accès ouvert)	71,6	17,5	10,9	100
Université (accès régulé)	46,5	25,5	28,7	100
Enseignement supérieur privé	67,2	10	22,8	100
Établissements ne relevant pas des universités	18,4	12,4	69,2	100
Formation professionnelle post-baccalauréat	52,4	28,3	19,3	100
Total	57,6	21,4	21	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

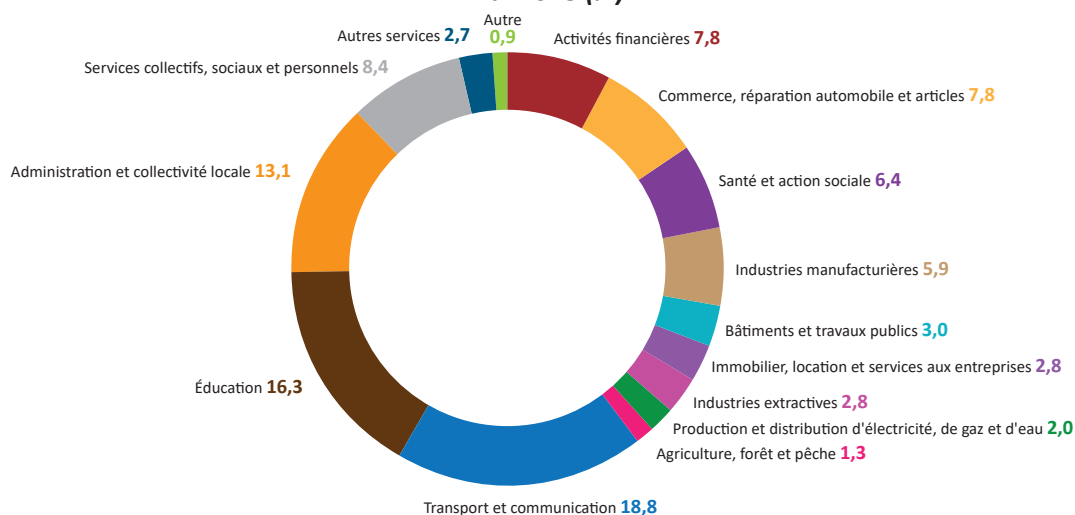
... Le secteur des services reste le principal pourvoyeur d'emplois des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Sur le plan sectoriel, et à l'instar de sa contribution à l'emploi au niveau national, le secteur des services reste le principal pourvoyeur d'emplois des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Il emploie environ 84% des diplômés en situation d'emploi quatre ans après l'obtention de leur diplôme en 2014. Cette proportion est de 85,6% chez les femmes et de 82,8% chez les hommes. Le secteur de l'industrie (y compris le BTP) se situe en deuxième rang avec près de 13,7% et le secteur de l'agriculture forêt et pêche en dernier

rang avec moins de 2% des diplômés en emploi en mai 2018.

Au sein du secteur des services, les branches d'activité prédominantes en termes d'emplois des jeunes diplômés sont le transport et communications (18,8%), l'éducation publique et privée (16,3%) et l'administration et collectivités locales (13,1%). Pour le secteur de l'industrie, ce sont les industries manufacturières qui prédominent (5,9%, contre 2,8% pour les industries extractives). En revanche, le BTP se caractérise par une faible attractivité des diplômés d'enseignement supérieur, réalisant une part relativement faible (3%).

Graphique 88. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le secteur d'activité en mai 2018 (%)

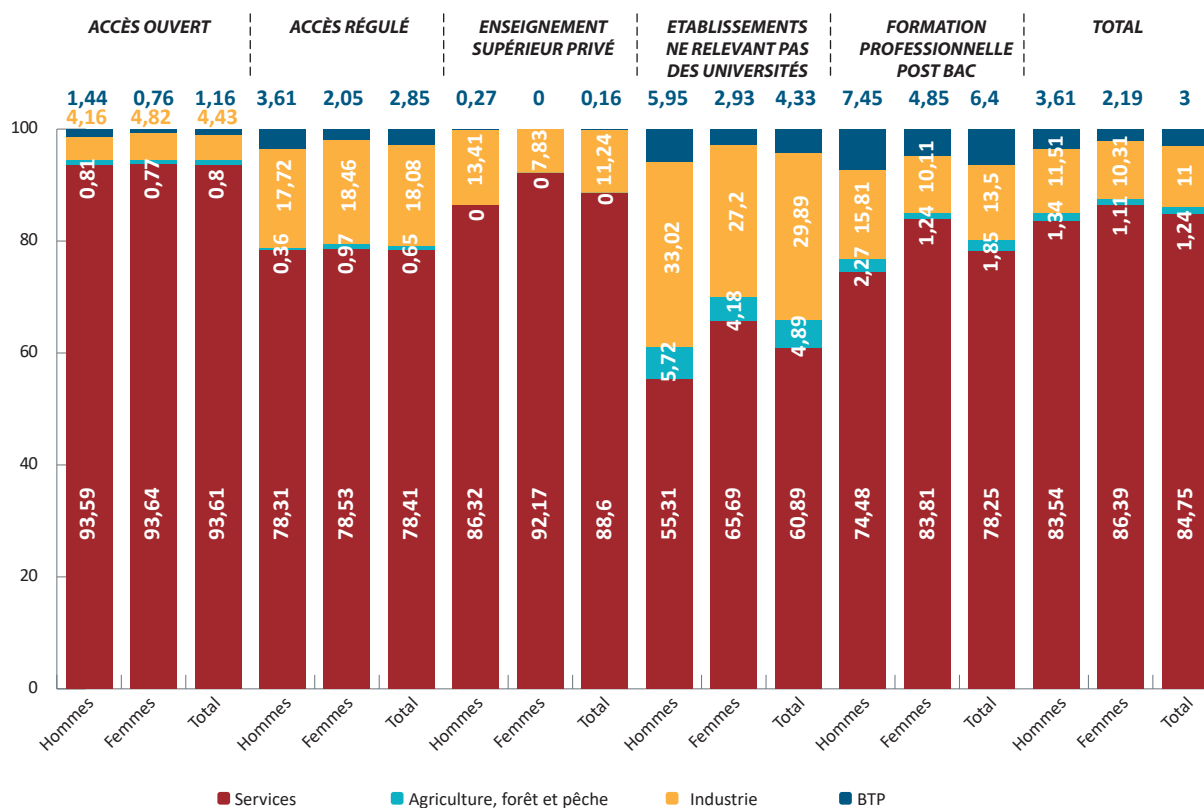


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon la composante d'enseignement supérieur, le graphique ci-après montre que le secteur des services reste le premier pourvoyeur d'emplois des diplômés des différentes composantes. Il concentre 93,6% des diplômés des établissements universitaires publics à accès ouvert et 89% de ceux de l'enseignement supérieur privé, suivis de la catégorie des diplômés des établissements

universitaires publics à accès régulé (78%) et celle de la formation professionnelle post-baccalauréat (78%). La proportion la plus faible a été enregistrée parmi les diplômés des établissements ne relevant pas des universités (60,8%), particulièrement les diplômés de sexe masculin (55,3%).

Graphique 89. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre, le secteur d'activité et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)



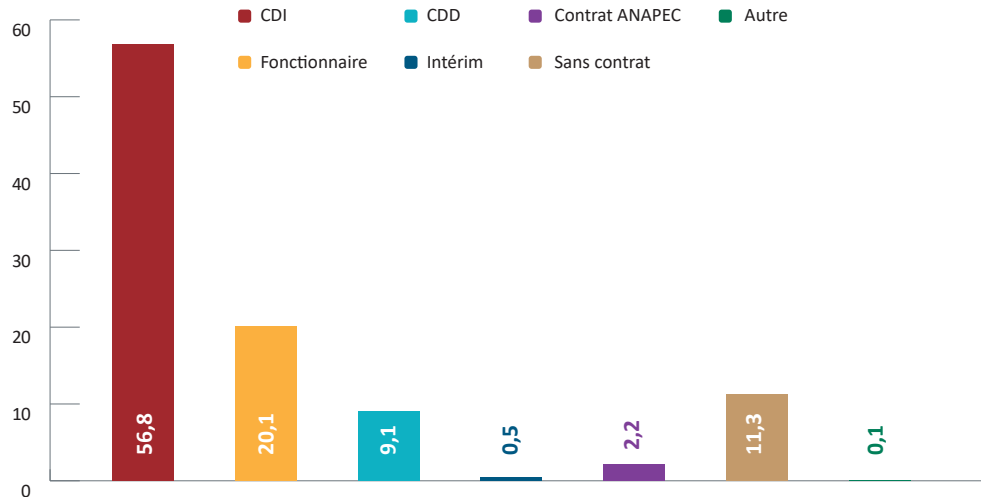
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

.... Plus de la moitié des diplômés en emploi quatre ans après l'obtention de leur diplôme exercent avec contrat de travail à durée indéterminée

L'analyse des données relatives aux contrats de travail fait ressortir que plus des trois quarts (76,9%) des diplômés en situation d'emploi, quatre ans après l'obtention de leur diplôme, exercent soit dans le secteur privé avec un contrat de travail à durée indéterminée (56,8%) soit dans le secteur public (fonctionnaires) (20,8%). Les femmes sont plus souvent concernées par le travail dans le secteur privé en CDI que les hommes, avec respectivement 57,5% et 51,5%. À l'opposé,

le secteur public demeure le débouché privilégié des hommes, avec 21,5% contre 15,4% pour les femmes. Cependant, les diplômés qui exercent sans contrat de travail représentent 11,3% des diplômés. Cette dernière catégorie de diplômés enregistre les fréquences les plus élevées parmi les techniciens spécialisés (16,4%) et les diplômés titulaires d'une licence fondamentale (16,5%). Globalement, ces indicateurs renseignent sur la qualité des postes d'emplois occupés par les diplômés de l'enseignement supérieur, notamment en matière de stabilité dans l'emploi.

Graphique 90. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le type de contrat de travail (en mai 2018) (%)

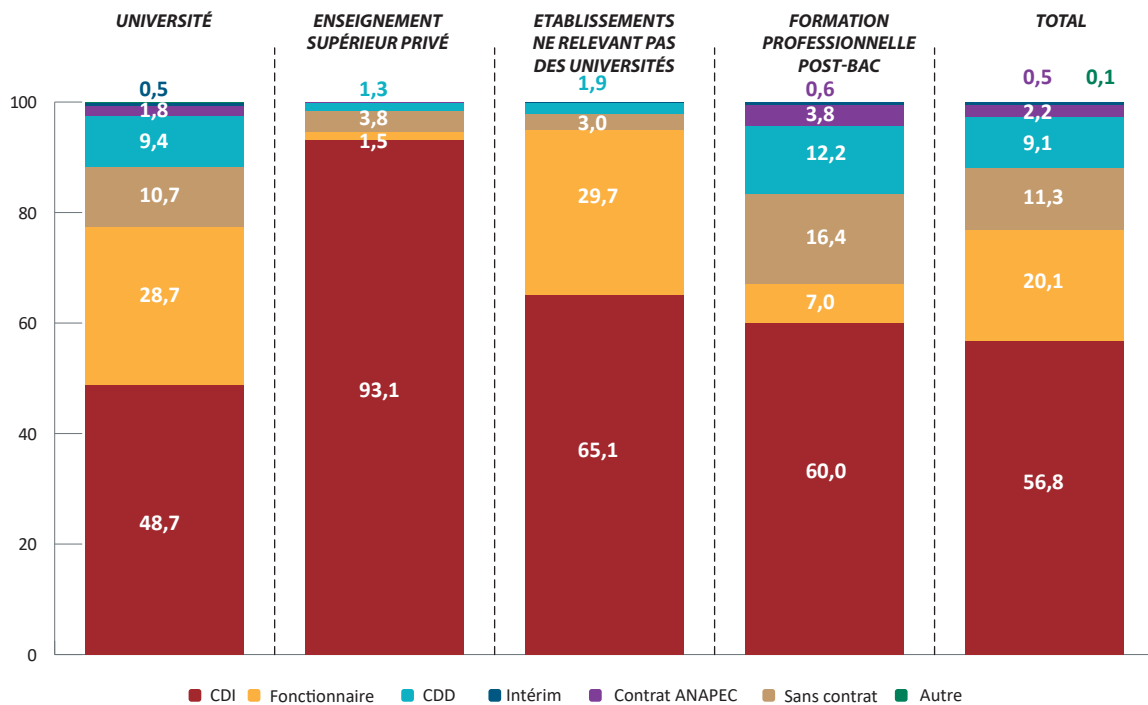


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon la composante de l'enseignement supérieur, l'investigation qui porte sur la situation des diplômés en emploi en mai 2018 montre que le contrat de travail à durée indéterminée profite plus aux diplômés de l'enseignement supérieur privé, particulièrement ceux titulaire d'un Master (95,5%) et ceux titulaire d'une licence (87,3%).

En revanche, le recours à ce type contrat de travail est moins fréquent chez les diplômés des établissements universitaires publics, particulièrement parmi les titulaires d'un doctorat (23,9%), les titulaires d'une licence fondamentale (37,4%) et les titulaires d'un master de recherche (41,8%).

Graphique 91. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le type de contrat de travail et la composante de l'enseignement supérieur (en mai 2018)



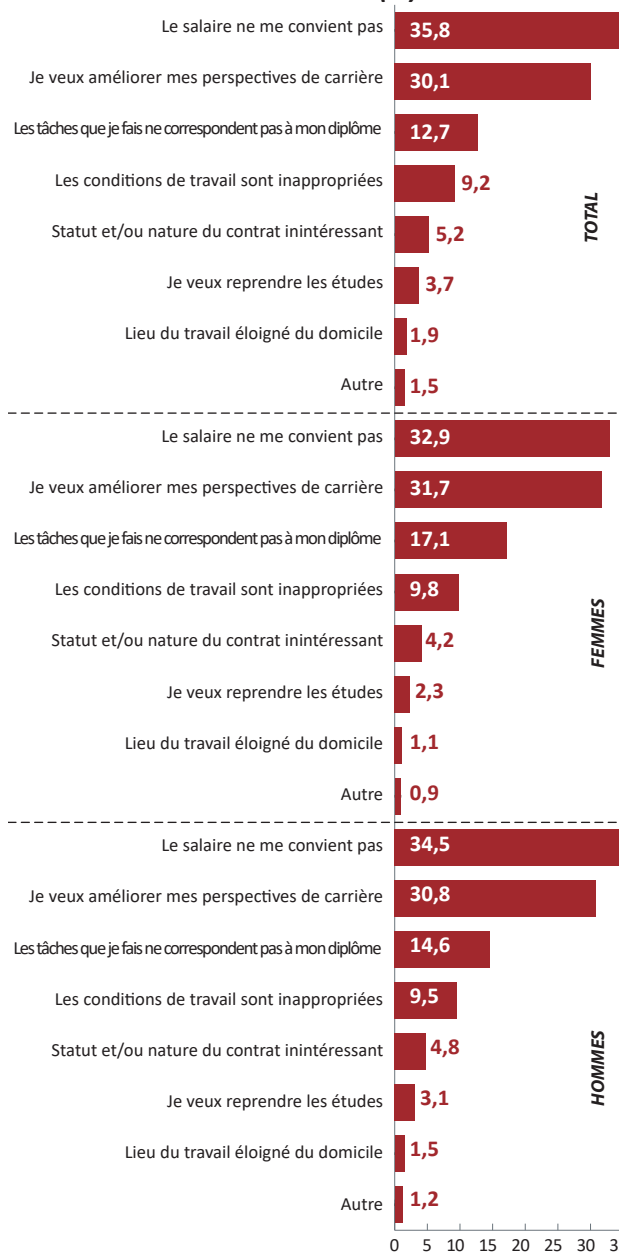
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Environ un quart des diplômés en emploi quatre années après l'obtention du diplôme a exprimé le désir de quitter son emploi actuel

Près de 13,9% des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi quatre ans après l'obtention de leur diplôme ont exprimé leur désir de quitter l'emploi actuel. Plusieurs raisons peuvent être à l'origine de cette situation. En effet, près de 80% d'entre eux ont évoqué que les principales raisons pour lesquelles envisagent de quitter l'emploi actuel sont le faible niveau du salaire (35,8%), la volonté d'améliorer les perspectives de carrière (30,1%) et l'inadéquation des tâches à effectuer avec leur profil et leurs compétences (12,7%).

L'analyse selon le genre ne dégage que de faibles différences entre les deux sexes et ce, quelle que soit la raison considérée. Pour les femmes et les hommes, la raison la plus répandue est le faible niveau du salaire, avec respectivement 32,9% et 34,5%, soit un écart de 1,6 points de pourcentage en faveur des hommes. Cet écart est de 1 et 2,5 points en faveur des femmes respectivement pour la raison relative au désir d'améliorer leurs perspectives de carrière et celle portant sur l'inadéquation des tâches à effectuer avec leur profil et leurs compétences.

Graphique 92. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur ayant exprimé le désir de quitter l'emploi actuel selon les raisons et le genre en mai 2018 (%)

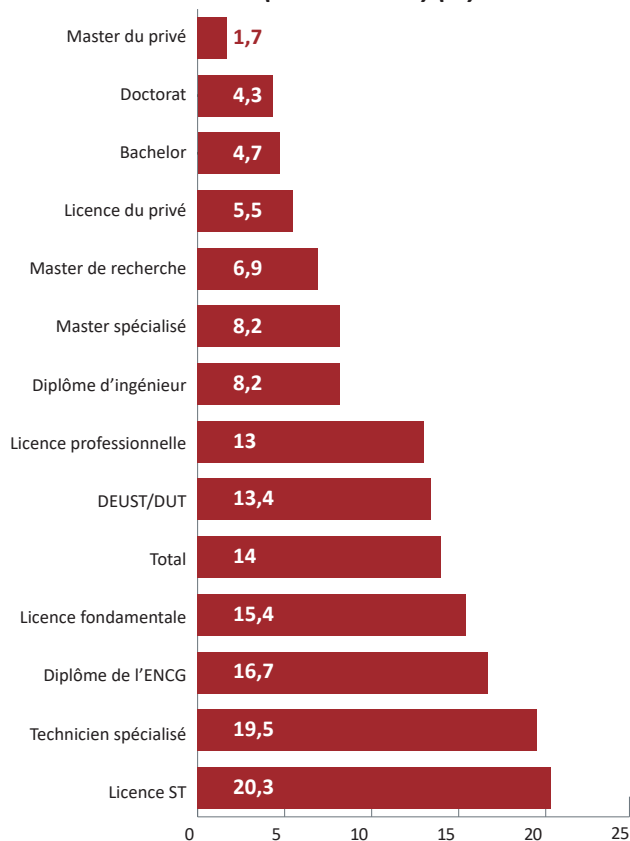


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon le diplôme obtenu en 2014, force est de noter que les diplômés en licence en sciences et techniques, les techniciens spécialisés et les diplômés de l'ENCG sont relativement nombreux à exprimer leur désir de quitter l'emploi actuel (respectivement 20,3%, 19,5% et 16,7), suivis des diplômés titulaires d'une licence fondamentale (15,4%). Les autres catégories de diplômés ont enregistré des proportions relativement faibles et inférieures à la moyenne, passant de 1,7% parmi

les titulaires d'un master d'un établissement privé à 13% parmi les titulaires d'une licence professionnelle.

Graphique 93. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur ayant exprimé leur désir de quitter l'emploi actuel selon le diplôme obtenu en 2014 (en mai 2018) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

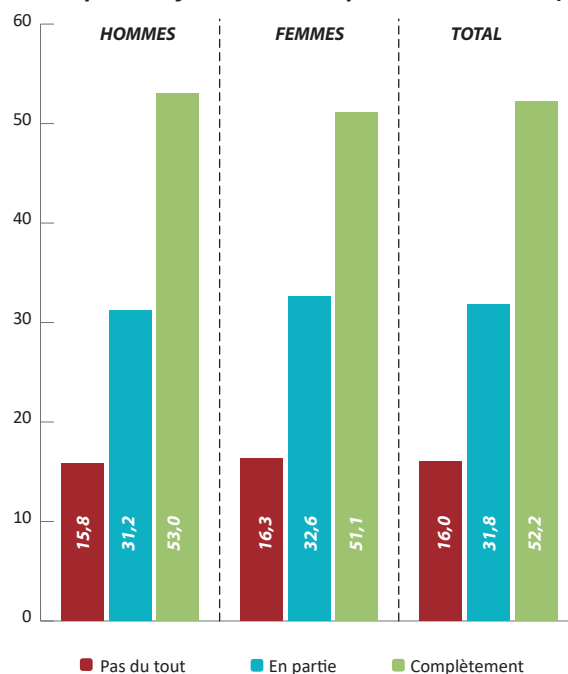
Globalement, l'analyse menée sur les différents aspects de l'emploi révèle que le secteur privé formel est le plus grand pourvoyeur de postes d'emploi pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur quatre ans après l'obtention de leur diplôme (63,1%). La majorité de ces diplômés exercent dans le secteur des services (84%) et les emplois occupés sont déclarés relativement de bonne qualité. Près de 76,9% des diplômés exercent soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé avec contrat de travail à durée indéterminée. Les intentions de quitter l'emploi actuel (en mai 2018) sont réduites (14%).

2. Adéquation formation-emploi telle que perçue par les diplômés

... Près de la moitié des diplômés en emploi quatre années après l'obtention du diplôme déclarent une adéquation parfaite entre l'emploi occupé et la formation reçue

L'analyse de l'adéquation entre les emplois occupés par les lauréats et les formations reçues, révèle que plus de la moitié (52,2%) des diplômés en emploi en mai 2018 ont déclaré une adéquation parfaite entre l'emploi occupé et la formation reçue. Près d'un tiers (31,8%) d'entre eux a affirmé une adéquation partielle entre le poste occupé et la formation reçue. Le reste des lauréats (16%) a déclaré une inadéquation totale entre l'emploi et la formation reçue. L'examen de cet indicateur, selon le genre, montre une légère différence en faveur des hommes, dont 53% d'entre eux ont déclaré une adéquation parfaite entre l'emploi occupé et la formation reçue, contre 51,1% chez les femmes.

Graphique 94. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre et l'adéquation formation-emploi en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

.... L'adéquation entre l'emploi occupé et la formation reçue est plus prononcée parmi les diplômés exerçant dans le secteur public et semi-public

L'analyse de la concordance de l'emploi avec la formation reçue selon le type d'employeur fait ressortir que le secteur semi-public se positionne au premier rang en matière de concordance de l'emploi avec la formation. En effet, plus de neuf diplômés sur dix (93%) exerçant dans ce secteur reconnaissent que les postes d'emplois qu'ils ont occupés quatre après l'obtention de leur diplôme concordent avec les compétences acquises durant la formation. Pour 77% d'entre eux, ces emplois sont en concordance parfaite avec la formation et 16% reconnaissent que ces emplois concordent en partie avec la formation reçue. Seule une part relativement faible qui reste catégorique pour nier toute concordance entre l'emploi occupé et la formation (7%).

Le secteur public se positionne en deuxième rang avec 85,6% des diplômés ayant déclaré une adéquation parfaite ou en partie entre l'emploi occupé et la formation reçue, suivi du secteur privé (84,4%) et de l'auto-emploi (62,1%). En revanche, le secteur informel se caractérise par une proportion relativement élevée des diplômés qui nient toute concordance entre l'emploi occupé et la formation (62,7%).

Selon le genre, on constate que les femmes diplômées exerçant dans le secteur semi public admettent la concordance parfaite de l'emploi occupé avec la formation, plus que ne la reconnaissent les diplômés de sexe masculin. En effet, 79,9% parmi elles déclarent que les postes occupés sont en adéquation parfaite avec la formation contre 74,6% chez leurs homologues de sexe masculin, soit un écart de près de 5 points de pourcentage. Cet écart est plus élevé parmi les diplômés travaillant pour leur propre compte (29 points), et relativement faible parmi les diplômés exerçant dans les autres secteurs d'emploi.

Tableau 39. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre, le secteur d'emploi et l'adéquation formation-emploi en mai 2018 (%)

Secteur d'emploi		Femmes	Hommes	Total
Secteur Public	Pas du tout	13,9	14,6	14,4
	En partie	21,9	21	21,4
	Complètement	64,2	64,4	64,2
	Total	100	100	100
Secteur semi-public	Pas du tout	5,7	7,6	6,7
	En partie	14,5	17,8	16,3
	Complètement	79,9	74,6	77
	Total	100	100	100
Secteur privé	Pas du tout	17,8	13,8	15,6
	En partie	38,4	38,6	38,6
	Complètement	43,8	47,5	45,8
	Total	100	100	100
Auto-emploi	Pas du tout	17,7	44	37,9
	En partie	12,2	15,3	14,6
	Complètement	70,1	40,7	47,5
	Total	100	100	100
Secteur informel	Pas du tout	40,1	65,4	62,7
	En partie	38,7	17	19,3
	Complètement	21,2	17,6	18
	Total	100	100	100
Autre	Pas du tout	55,2	7,1	41,1
	En partie	14,9	64,3	29,5
	Complètement	29,9	28,6	29,5
	Total	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

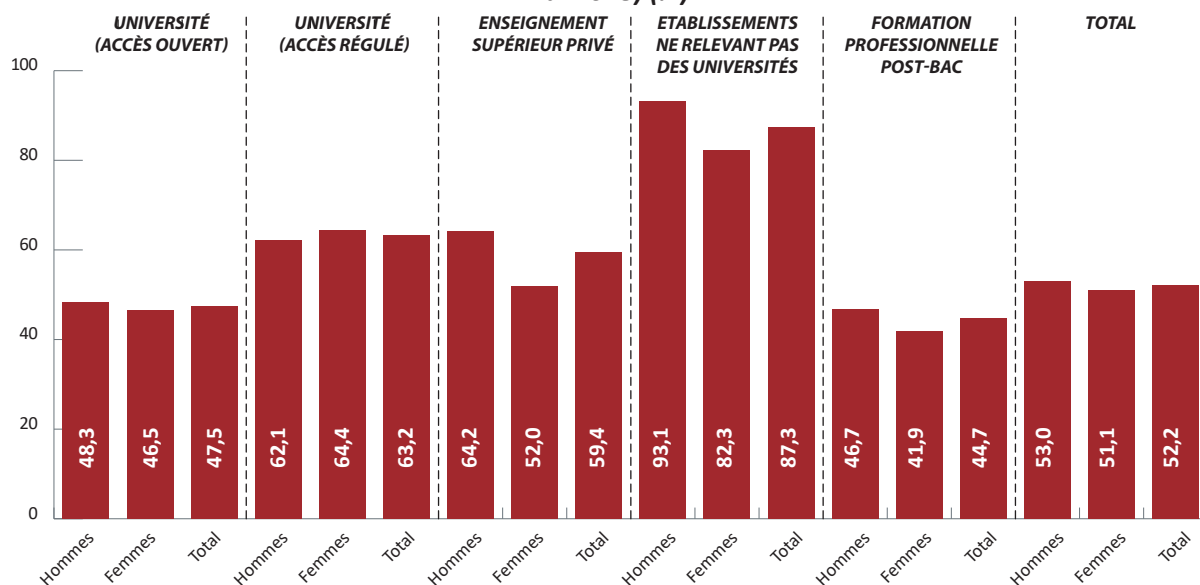
L'analyse de l'adéquation formation-emploi selon la composante d'enseignement supérieur révèle que les diplômés des établissements ne relevant pas des universités affichent la proportion la plus élevée des personnes qui affirment une concordance parfaite entre les postes d'emploi occupés et la formation reçus (87,3%), suivis des diplômés des établissements universitaires publics à accès régulé (63,2%) et des diplômés de l'enseignement supérieur privé (59,4%). En revanche, les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat et ceux des établissements universitaires publics à accès ouvert ont enregistré des proportions relativement faibles, respectivement 44,7% et 47,5%.

La proportion des diplômés qui reste catégorique pour réfuter toute concordance entre les postes occupés et la formation reçue reste relativement

élevée parmi les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat (24,4%) et ceux des établissements universitaires publics à accès ouvert (17,9%). Cette proportion est relativement faible parmi les diplômés des autres

composantes (1,7% pour des établissements ne relevant pas des universités, 3,5% pour l'enseignement supérieur privé et 6,5% pour les établissements universitaires publics à accès régulé).

Graphique 95. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi reconnaissant une concordance parfaite entre l'emploi et la formation selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur (en mai 2018) (%)



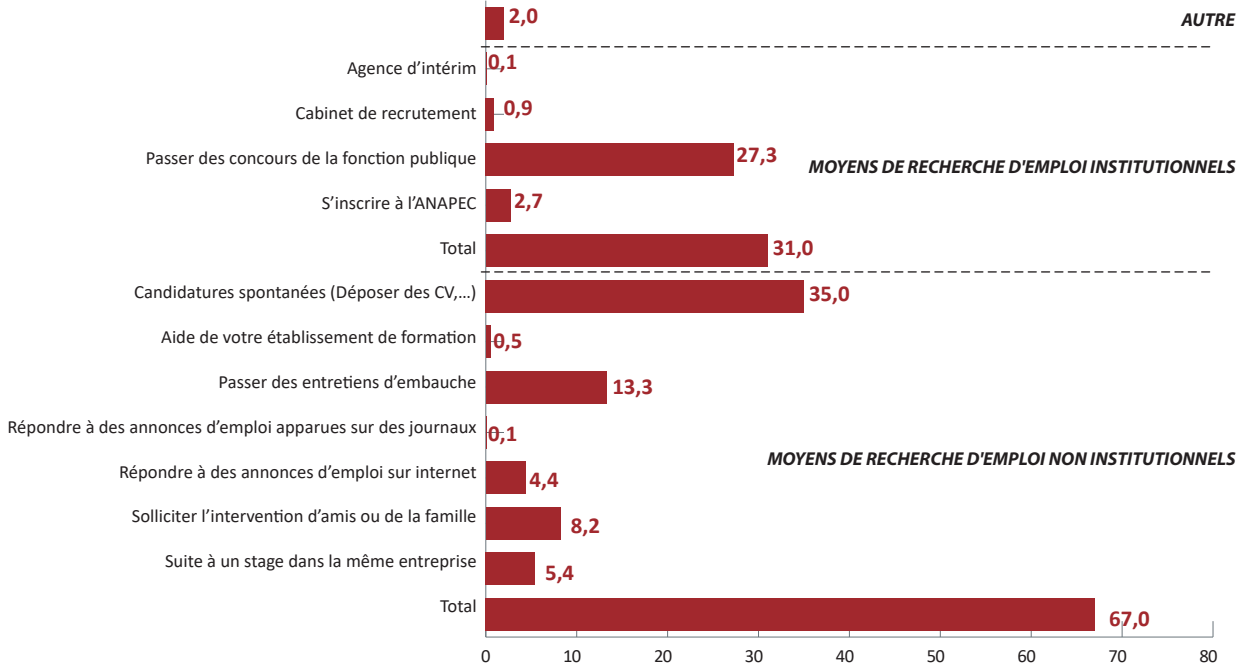
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

3. Recherche d'emploi et accompagnement institutionnel

Les principaux moyens de recherche d'emploi utilisés par la majorité des diplômés en emploi relèvent du secteur non institutionnel. L'accès à un emploi s'opère de façon privilégiée par les candidatures spontanées, les entretiens d'embauche, l'intermédiaire des réseaux familiaux ou d'amis, les réponses à des annonces sur internet, etc. En effet, plus des deux tiers (67%) des diplômés ont eu recours à ces moyens de recherche d'emploi non institutionnels. Les candidatures spontanées viennent en tête avec 35%, suivies par les entretiens d'embauche (13,3%), les réseaux familiaux ou d'amis (8,2%). Les autres canaux non institutionnels totalisent environ 10,3% des diplômés en emploi environ quatre années après l'obtention du diplôme.

Hormis les concours de la fonction publique (27,3%), les autres moyens formels d'accès à l'emploi sont beaucoup moins souvent mentionnés par les diplômés de l'enseignement supérieur. Seule une minorité (2,7%) s'adressent à l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), 0,9% ont recours aux cabinets de recrutement et 0,1% aux agences d'interim.

Graphique 96. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le moyen principal de recherche d'emploi utilisé pour accéder à l'emploi actuel (en mai 2018) (%)

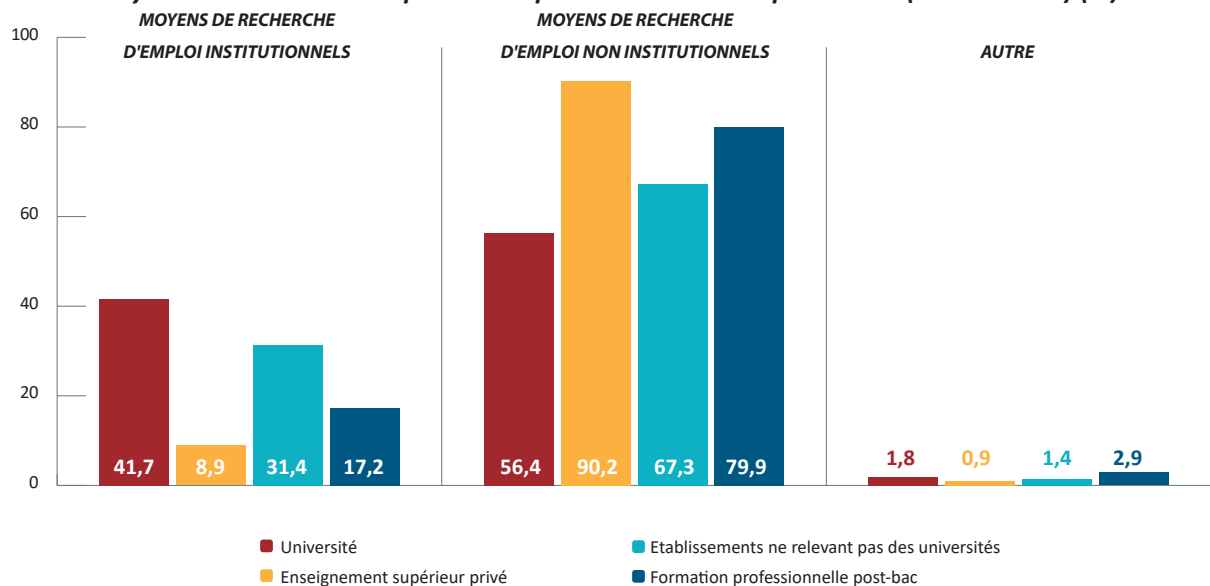


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des méthodes de recherche d'emploi utilisées par les diplômés en emploi de l'enseignement supérieur relève, globalement, le même constat observé sur l'ensemble des diplômés, toutes composantes confondues. En effet, les méthodes de recherche d'emploi non institutionnelles sont les canaux privilégiés par les diplômés de chaque composante. Néanmoins, les moyens de recherche d'emploi institutionnels ont été davantage privilégiés par les diplômés

des universités publiques que par les diplômés des autres composantes. En effet, près de 42% d'entre eux ont déclaré avoir eu recours à ce moyen, contre 31,4% pour les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, 17,2% pour la formation professionnelle post-baccalauréat et seulement 8,9% pour les diplômés de l'enseignement supérieur privé (voir tableau ci-après).

Graphique 97. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon la composante et le moyen de recherche d'emploi utilisé pour accéder à l'emploi actuel (en mai 2018) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Conclusion

Les résultats de l'enquête nationale sur le suivi de l'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur montrent qu'environ les trois quarts des diplômés de 2014, ont réussi à décrocher un premier emploi durant la période du suivi qui s'est étalée sur quatre années et que les lauréats hommes accèdent davantage à l'emploi comparativement aux lauréates femmes.

Par ailleurs, les données indiquent que près de 7% des lauréats déclarent avoir décroché ce premier emploi avec un déclassement concernant le niveau du diplôme de recrutement. Autrement dit, ils ont été recrutés sans considération, ni du diplôme principal obtenu en 2014, ni des diplômes éventuels obtenus avant ou après cette date.

L'analyse des données montre également que, globalement, la durée moyenne d'attente avant de décrocher le premier emploi est d'environ 11 mois, pointant ainsi les difficultés d'accès des jeunes diplômés à leur premier emploi, particulièrement parmi les diplômés des universités publiques.

En termes de secteur d'emploi, les résultats placent le secteur privé comme premier pourvoyeur du premier emploi aux lauréats de l'enseignement supérieur, toutes composantes confondues. Paradoxalement, les lauréats des établissements ne relevant pas des universités sont près de 50% seulement à effectuer leur primo-insertion dans le secteur privé, soit la part la plus petite comparativement aux lauréats des autres composantes. En revanche, les diplômés des établissements qui ne relèvent pas des universités restent les lauréats les plus représentés dans le secteur semi-public en raison des avantages intéressants qu'il offre.

En outre, les résultats montrent que les disparités en matière d'accès au premier emploi se manifestent également dans le salaire perçu lors de cette première expérience en faveur des lauréats hommes. En revanche, l'un des résultats pertinents de cette enquête montre que ce constat s'inverse pour les lauréats des établissements de l'enseignement supérieur privé, puisqu'en effet, les lauréates de ces établissements perçoivent un salaire moyen plus important que leurs homologues de sexe masculin.

Quant à relation formation-emploi, 16% des lauréats ont déclaré une inadéquation totale entre leur formation et l'emploi occupé particulièrement ceux occupant des emplois dans le secteur public et les lauréats de la formation professionnelle.

Enfin, les résultats attestent aussi de certains faits relatifs aux modes de recherche d'emploi et de placement, notamment le degré d'utilisation des canaux de recrutement institutionnels dans la recherche de l'emploi actuel. En effet, les résultats montrent que les canaux institutionnels (concours publics, ANAPEC, etc.) ne sont utilisés que par 31% pour trouver l'emploi alors que les autres canaux personnels (candidatures spontanées, entretiens d'embauche, etc.) constituent l'apanage des deux tiers des lauréats.

CHAPITRE IX.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES JEUNES: DU SYSTÈME ÉDUCATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La mobilité géographique pour l'accès à l'emploi est souvent considérée comme composante inéluctable de l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Elle peut constituer un levier important de réduction du chômage et un moyen d'amélioration de l'employabilité des individus, particulièrement pour démarrer leur carrière professionnelle. La mobilité géographique est conditionnée par les caractéristiques individuelles et professionnelles des jeunes, mais aussi par les expériences de mobilités en cours d'études, et le potentiel d'emploi des régions.

Plusieurs études montrent que les jeunes actifs sont plus enclins à être mobiles⁽¹⁾. En effet, avec moins de contraintes familiales liées au logement⁽²⁾ et aux liens d'attachements à la région⁽³⁾, les jeunes intègrent la mobilité spatiale dans leur stratégie de recherche d'emploi et d'insertion⁽⁴⁾. En particulier, pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, la mobilité géographique à l'issue des études fait souvent partie intégrante du processus de recherche d'emploi⁽⁵⁾, et peut être considérée comme un investissement de développement du capital humain si la mobilité est incitée par des conditions d'emploi plus prometteuses dans la région de destination⁽⁶⁾. Il est toutefois intéressant de mentionner que, bien que rentable, la mobilité

spatiale peut engendrer des coûts monétaires et psychologiques notamment liés à l'éloignement de la famille et au changement des traditions et des conditions de vie.

La mobilité spatiale des jeunes est envisagée, dans notre analyse, comme un changement de région entre le lieu de fin des études supérieures et le lieu du premier emploi occupé après la sortie de formation initiale, les études et l'entrée sur le marché du travail étant généralement considérées comme des périodes où la mobilité géographique est plus importante⁽⁷⁾.

Cette étude propose dans un premier temps un état des lieux des mobilités des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014, tous niveaux de diplômes confondus, et puis selon les composantes du supérieur et les niveaux de diplômes. L'analyse met également l'accent sur la dimension régionale de la mobilité vu le poids de l'impact de la région sur les débuts de carrière, sur le degré de l'insertion professionnelle⁽⁸⁾ et sur la qualité de l'emploi occupé. L'intérêt porté à la région émane également de son importance en tant que levier du développement économique et enjeu majeur de changement pour les décideurs.

1. Long L., "Migration and Residential Mobility in the United States", Russell Sage Foundation, New-York, 1988.

Pailhé A. et Solaz A., "Mobilité géographique, professionnelle et gains salariaux des hommes et des femmes", SESAME, Séminaire d'études et de statistiques appliquées à la modélisation en économie, septembre, Lille, 2001.

2. Debrand T. et Taffi n C., "Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans", *Économie et Statistique*, n° 381-382, pp. 125-146, 2005.

3. DaVanzo J., "Repeat Migration in the United-States : Who moves back and Who moves on ?", *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, pp. 552-559, 1983.

4. Drapier C., Le rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes : une application au cas de la France, Thèse de doctorat, université de Lille 1, 2001.

5. LIPPMAN S.A., Mc CALL J.-J., "The Economics of Job Search : A Survey", *Economic Inquiry*, vol. 14, n° 2, 1970.

6. SJAASTAD L., "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, n° 70, pp. 80-93, 1962.

7. JAYET H., DETANG-DESSENDRE C., , "Migrations, équilibre et déséquilibre spatial ". In : Baumont C., Combes P.-P., Derycke P.-H., Jayet H. (éds), *Economie géographique : les théories à l'épreuve des faits*, Paris, Economica, 2000, p. 15-31.

8. Dupray A., Gasquet C., "L'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes" , *Formation Emploi* n° 87, juillet-septembre, 2004.

1. Mobilité interrégionale des études et de l'emploi : mobilité de retour

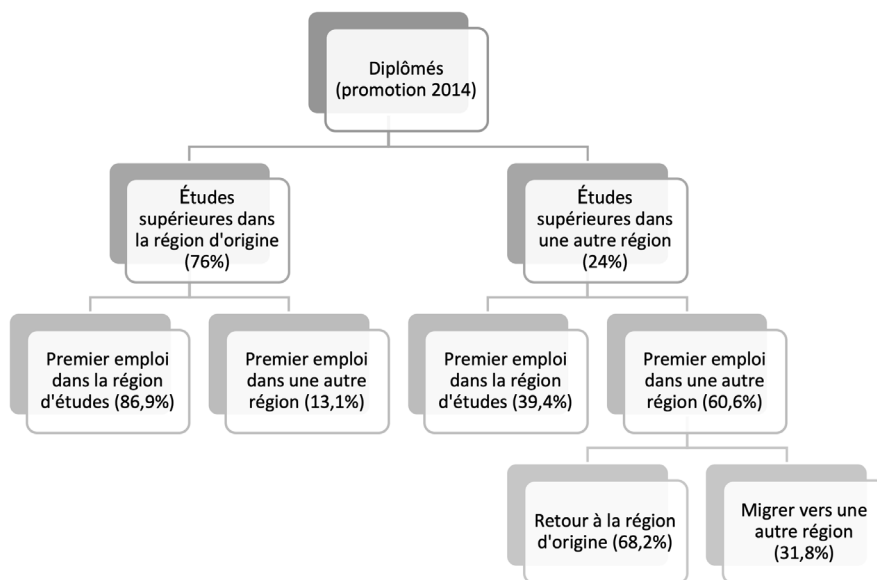
Les données de l'enquête sur l'évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur permettent de s'atteler sur deux types de mobilité : la mobilité entre la région de résidence au moment du baccalauréat et celle des études supérieures, et la mobilité entre celle-ci et la région du premier emploi obtenu.

Les résultats de l'enquête montrent que 76% des diplômés de l'enseignement supérieur ont obtenu leur diplôme supérieur dans leur région d'origine (région d'obtention du baccalauréat) alors que 24 % d'entre eux ont déménagé de leur

région d'origine à une autre région pour intégrer un établissement supérieur.

En outre, 60,6% des diplômés qui ont déjà déménagé pour étudier ne restent pas là où ils ont obtenu leur diplôme supérieur en 2014, mais accèdent à un emploi dans une autre région. Ce pourcentage est largement inférieur chez ceux qui ont étudié dans la région d'origine (13,1%). Cela montre l'impact de la mobilité antérieure du lauréat pour les études supérieures sur la décision de mobilité pour l'emploi après la diplomation. Ainsi, un lauréat de l'enseignement supérieur est plus susceptible de se déplacer pour son premier emploi après l'obtention du diplôme s'il a déjà expérimenté une mobilité pour les études⁽⁹⁾.

Figure 2. Mobilité interrégionale des diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

De plus, 68,2% des lauréats qui déménagent pour intégrer un établissement d'enseignement supérieur et déménagent à nouveau après l'obtention de leur diplôme pour travailler retournent dans leur région d'origine. Les données analysées font ainsi ressortir une nouvelle mobilité sur le retour à la région d'origine ou encore le retour vers le territoire initial. En plus des raisons de mobilité liées à la recherche de meilleures perspectives d'emploi, la mobilité de retour peut

être également expliquée par le phénomène de « l'attachement au territoire d'origine ». En effet, les diplômés de l'enseignement supérieur peuvent retourner à leur région d'origine pour obtenir un premier emploi après la diplomation en raison de leur attachement à la famille, à la culture de leur territoire, aux services publics, au climat, etc.,⁽¹⁰⁾ avec la possibilité de renoncer à des avantages salariaux compensés, dans ce cas, par l'attachement aux origines⁽¹¹⁾, qui est

9. DaVanzo J., "Repeat Migration in the United-States : Who moves back and Who moves on ?", Review of Economics and Statistics, vol. 65, 1983, pp. 552-559.

10. Greenwood M.J., "Internal Migration in Developed Countries" in Handbook of Population and Family Economics, Chapter 12, Vol. 1B, Elsevier Science, 1997, pp. 647-720.

11. JAYET H., "Migration, mobilité professionnelle et urbanisation", Dossier de recherche Cesure, n° 1/93, 1993.

généralement tributaire de la durée passée dans la région de destination. En effet, des études ont montré que plus cette durée s'allonge, plus la probabilité de revenir à son territoire d'origine s'affaiblit⁽¹²⁾.

2. Profils des lauréats et mobilité géographique

Les profils des diplômés de l'enseignement supérieur concernés par la mobilité géographique entre la région de diplomation en 2014 et la région du premier emploi se révèlent variés. Plus de la moitié des diplômés sont sédentaires (58,7%), 25% changent de région (mobiles interrégionaux) et 16,6% changent de ville au sein de la même région (mobiles intrarégionaux).

La comparaison des profils de mobilité selon le genre des diplômés montre que les femmes sont plus enclines à chercher un premier emploi dans la même région, voire la même ville des études supérieures (62,7%) comparativement aux hommes (55,4%) en raison notamment des contraintes conjugales auxquelles elles sont soumises, et qui peuvent limiter leur mobilité⁽¹³⁾. Dans le même sens, 20,5% des femmes déclarent avoir changé de région entre la diplomation et le premier emploi (28,3% des hommes) et 45% parmi elles retournent dans la région d'origine (39% pour les hommes).

La mobilité géographique des diplômés entre la diplomation en 2014 et le premier emploi varie selon les composantes de l'enseignement supérieur. La mobilité interrégionale concerne 54,4% des lauréats des établissements ne relevant pas des universités tandis que la mobilité intrarégionale n'intéresse que 7,1%, soit un taux de mobilité globale de 61,5%. Concernant la composante « université », les diplômés des établissements à accès sélectif, au même titre que ceux des établissements ne relevant pas

des universités, sont très mobiles quant à l'accès au premier emploi (61,3%) : 38,6% quittent la région d'études pour une autre région lors de leur accès au premier emploi et 22,7% effectuent une mobilité intrarégionale en changeant la ville au sein de la région de formation. En revanche, les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert sont moins mobiles (43,6%) et sont concernés à la fois par la mobilité interrégionale (22,9%) et intrarégionale (20,8%).

Quant à l'enseignement supérieur privé, généralement implémenté dans les grandes villes, les diplômés sont moins mobiles entre la région de la diplomation et celle du premier emploi (25,6%) et encore moins entre les villes d'une même région (9,5%). Enfin la mobilité géographique est limitée pour les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat. Ainsi, 16,5% ont connu une mobilité interrégionale entre la fin de formation et le premier emploi et 11% ont changé la ville au sein d'une même région.

Plusieurs études sur la mobilité spatiale des jeunes⁽¹⁴⁾, montrent que cette dernière, en particulier en début de vie active, augmente avec le niveau de diplôme. En effet, un diplôme élevé permet au lauréat de mieux anticiper sa carrière et réaliser plus de gains en tirant profit de ses années d'études. La mobilité régionale est souvent justifiée par la volonté des diplômés de maximiser leurs chances d'obtenir un emploi en adéquation avec leurs aspirations salariales leur permettant de meilleures perspectives futures de carrière. Il est également important de noter que ce sont les plus diplômés qui tendent davantage à être mobiles en raison de capacités plus grandes de recherche d'emploi et de collecte d'informations sur les marchés d'emploi⁽¹⁵⁾.

12. DaVanzo J., "Repeat Migration in the United-States : Who moves back and Who moves on ?", *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, 1983, pp. 552-559.

13. Bonnet E., Collet B., "Decisions Concerning Job-Related Spatial Mobility and their Impact on Family Career in France and Germany", *Journal of Family Research*, vol. 22, no 2, 2010, pp. 196-215.

Zilloniz S., "Les temps de déplacement entre domicile et travail. Des disparités selon l'organisation des horaires de travail", *Dares analyses*, no 81, 2015.

14. GOBILLON L., "Emploi, Logement et Mobilité Résidentielle", *Économie et Statistique*, 2001, 349-350.

CUNNEY F., PERRET C., ROUX V., "D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active", *Bref n° 198*, juin 2003.

15. Baron, M. & Perret, C., "Comportements migratoires des étudiants et des jeunes diplômés: Ce que révèle le niveau régional", *Géographie, économie, société*, 10, 2008, 223-242.

L'analyse des résultats de l'enquête révèle que les titulaires d'un diplôme Bac+5 et plus sont plus nombreux à être mobiles pour accéder à un premier emploi après la diplomation en 2014 (51,3%) avec un taux élevé de la mobilité interrégionale (38%) et un taux moins important de la mobilité entre les villes au sein de la même région (13,2%). La mobilité en début de vie active est moins prononcée chez les diplômés ayant un Bac +3/4 (43,8%) avec de légères différences entre les deux types de mobilités interrégionale (23,1%) et intrarégionale (21,7%).

En outre, une part importante des titulaires d'un Bac+2 (30,3%) font également l'expérience d'une mobilité régionale pour obtenir un premier emploi soit dans une région différente de celle de

la formation (18,3%) ou dans la même région mais dans une ville différente (12%). Les techniciens spécialisés, en particulier, avec un taux de mobilité de 27,5%, paraissent être les moins mobiles en raison notamment de la formation professionnelle post-baccalauréat dispensée au sein de toutes les régions et des efforts fournis pour ancrer et adapter ces formations aux besoins des marchés du travail locaux.

Toutefois, l'effet du diplôme peut être ambigu si le capital humain est différemment valorisé d'une région à une autre⁽¹⁶⁾. Dans le cas où le diplôme ou le capital humain est moins valorisé dans la région de destination, le lauréat est moins motivé pour changer de lieu de résidence.

Tableau 40. Part des diplômés selon le type de mobilité, le genre, la composante et le niveau de diplôme (%)

	Non mobiles	Mobilité inter régionale	Mobilité intra régionale	Total
Hommes	55,4	28,3	16,2	100
Femmes	62,7	20,7	16,6	100
Université (accès ouvert)	56,4	22,9	20,8	
Université (accès régulé)	38,6	38,6	22,7	100
Enseignement supérieur privé	65	25,6	9,5	100
Établissements ne relevant pas des universités	38,5	54,4	7,1	100
Formation professionnelle post-baccalauréat	72,5	16,5	11,0	100
Bac+2	69,7	18,3	12	100
Bac+3 ou 4	55,2	23,1	21,7	100
Bac+5 et plus	48,7	38	13,2	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Concernant le secteur de formation, la mobilité interrégionale est plus importante lorsque les diplômés sont formés dans les sciences d'ingénieurs. Il s'agit d'un taux de mobilité de 56,1% pour les diplômés en sciences de l'ingénieur sortis de l'université et de 53,7% pour ceux issus des établissements ne relevant pas des universités. A Contrario, ce sont les diplômés en enseignement originel, en sciences et en sciences juridiques, économiques et sociales issus des universités qui sont les moins mobiles interrégionaux avec des taux respectifs de 15,2%, 20,3% et 21,8%.

Par ailleurs, bien que les techniciens spécialisés soient les moins mobiles, des disparités entre les secteurs de formation émergent. En effet, les taux de mobilité interrégionale sont plus élevés parmi les diplômés en agriculture (46,2%) et de ceux issus d'une formation professionnelle en paramédical et en sciences de la santé (35,4%). Ceci peut être expliqué par la nature du secteur de l'agriculture, moins concentrée géographiquement que d'autres activités industrielles, et par des inégales distributions régionales d'infrastructure et de professionnels de santé qui favorisent encore largement les régions métropolitaines malgré une extension régionale des offres de formation.

16. Katz E. et Stark O., "Migration and Asymmetric Information : Comment", The American Economic Review, n° 74, 1984, pp. 533-534.

Tableau 41. Part des diplômés mobiles interrégionaux selon la composante du supérieur et le secteur de formation (%)

	Mobilité inter régionale
Université	
Commerce et Gestion	24,1
Enseignement Originel	15,2
Lettres et Sciences Humaines	26
Paramédical et sciences de la santé	25,7
Sciences	20,3
Sciences d'ingénieur	56,1
Sciences de l'Éducation	29,9
Sciences et techniques	30,1
Sciences Juridiques, Économiques et Sociales	21,8
Technologie	35,4
Établissements ne relevant pas des universités	
Journalisme et Communication	67
Sciences d'ingénieur	53,7
Enseignement supérieur privé	
Administration, Gestion et Commerce	26
Paramédical et sciences de Santé	10,3
Sciences d'ingénieur	25,4
Formation professionnelle post-baccalauréat	
Administration, Gestion et Commerce	13,5
Agriculture	46,2
Agroalimentaires, chimie et textile	2,3
Audio-visuel et arts graphiques	18,6
Bâtiment et travaux publics	20,4
Hôtellerie et tourisme	6,8
Industries MME et Automobile	16
Paramédical et sciences de Santé	35,4
TIC	18,2
Transport et Logistique	26,2

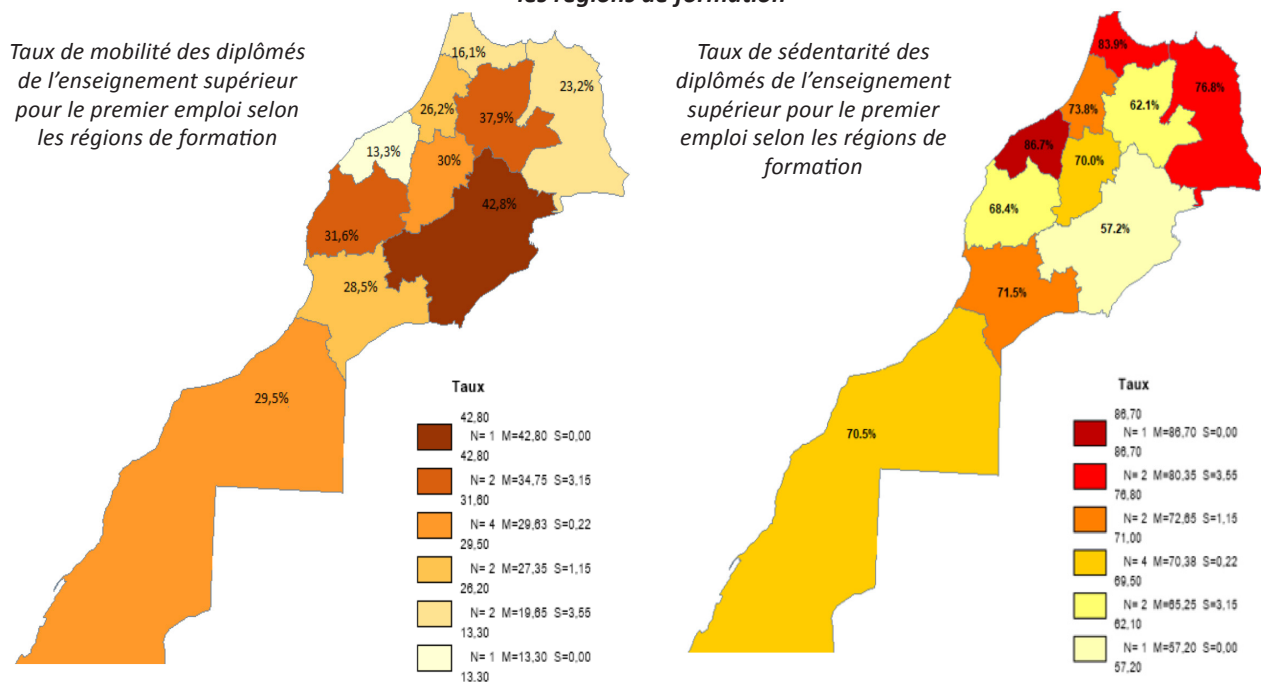
3. Mobilité géographique interrégionale des diplômés du supérieur

Certaines régions paraissent plus avantageées en attirant les jeunes à y terminer leurs études supérieures et en leur offrant des opportunités d'insertion dans le marché de l'emploi local. En revanche, certaines autres régions ne permettent pas d'offrir à leurs bacheliers des opportunités de poursuite d'études supérieures, et encore moins une carrière d'emploi. Entre les deux, des régions

se trouvent plus attractives pour la formation, mais dont le potentiel d'emploi est limité tandis qu'au contraire, d'autres régions n'offrent pas de fortes opportunités d'études mais demeurent plus attractives pour l'emploi. Cette situation engendre des mobilités entre les régions (interrégionales) qui peuvent être expliquées, non seulement par la qualité de la formation ou par le niveau de la qualification, mais également par les conditions du marché du travail dans chacune des régions de destination⁽¹⁷⁾.

17. Hunt G., "Equilibrium and Desiquilibrium in Migration Modelling", *Regional Studies*, vol. 27(4), 1993, pp. 341-49.

Figure 3. Répartition des taux de mobilités des diplômés de l'enseignement supérieur pour le premier emploi selon les régions de formation



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse des données de l'enquête montre que 75% des lauréats de l'enseignement supérieur ont accédé à leur premier emploi dans la même région de l'obtention de leur diplôme supérieur. Les diplômés des régions de Casablanca-Settat et de Tanger-Tétouan sont les lauréats les moins mobiles interrégionaux en début de vie active puisque 86,7% des premiers et 84% des seconds ne changent pas de région de diplomation lors de l'accès à leur premier emploi. En revanche, ce sont les lauréats diplômés du supérieur dans les régions de Drâa-Tafilalet et de Fès-Meknès qui sont les moins sédentaires avec des taux de sédentarité de 57,21% et 62,10% respectivement. Il est également intéressant de mentionner que, parmi les 7489 enquêtés en situation d'emploi après l'obtention du diplôme supérieur en 2014, 79 diplômés ont connu des départs à l'étranger lors de l'accès à leur premier emploi, soit environ 1%.

Il est à noter que la mobilité moins élevée des diplômés du supérieur dans certaines régions s'explique principalement par les efforts déployés pour le redéploiement du développement régional et la promotion de l'emploi au niveau local suite aux mesures proposées dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi⁽¹⁸⁾ notamment la promotion des emplois de proximité et l'adoption de programmes régionaux de l'emploi en particulier dans les services de proximité. Bien que des stratégies régionales et locales ont pu se concrétiser pour offrir à la région un potentiel de création d'opportunités de travail, l'emploi tend toujours à se concentrer dans la région de Casablanca-Settat regroupant environ la moitié des emplois rémunérés⁽¹⁹⁾.

18. La stratégie nationale pour l'emploi du royaume du Maroc, Document de synthèse (2015)

19. Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale, "Le marché du travail au Maroc : Défis et opportunités", 2017.

Tableau 42. Part des diplômés mobiles et sédentaires selon la région de diplomation en 2014 et la région du premier emploi (%)

		Région du premier emploi											
		Béni Mellal- Khénifra	Casablanca- Settat	Drâa- Tafilalet	Etranger	Fès- Meknès	L'Oriental	Marrakech -Safi	Rabat- Salé- Kénitra	Souss- Massa	Tanger- Tétouan- Al Hoceïma	Sud	Total
Région de l'établissement du supérieur	Pas de mobilité	70,0	86,7	57,2	-	62,1	76,8	68,4	73,8	71,5	83,9	70,5	75,0
	Mobilité vers d'autres régions :												
	Béni Mellal- Khénifra		15,5	0,7	0,5	0,9	0,7	3,6	3,5	1,4	2,8	0,4	100
	Casablanca- Settat	1,2		1,0	0,8	1,3	0,1	1,6	4,0	1,2	1,2	0,9	100
	Drâa-Tafilalet	3,0	6,1		0,0	9,0	0,0	5,2	10,8	3,3	5,4	0,0	100
	Fès-Meknès	3,1	13,6	1,9	1,1		2,5	1,9	8,5	0,6	4,0	0,7	100
	L'Oriental	1,8	8,3	0,0	0,4	2,7		0,4	3,7	0,3	5,1	0,5	100
	Marrakech -Safi	4,0	7,7	7,5	2,2	1,9	0,5		1,9	1,9	1,4	2,6	100
	Rabat- Salé-Kénitra	1,4	12,3	0,9	1,3%	2,9	0,8	1,7		1,4	2,9	0,6	100
	Souss- Massa	0,7	4,8	4,1	0,2	1,0	0,7	5,2	2,0		0,7	9,1	100
	Sud	0,0	8,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,6	6,8		100
	Tanger- Tétouan- Al Hoceïma	0,9	5,9	0,3	0,1	1,7	0,9	0,9	4,3	0,6		0,5	100
Total	4,1	29,2	2,8	0,9	11,4	4,7	8,4	19,3	7,8	9,3	2,1	100	

4. Qualité du premier emploi entre mobiles interrégionaux et sédentaires

Une des explications de la mobilité interrégionale tient à la stabilité et aux revenus de l'emploi. A partir de l'examen du premier emploi occupé par les diplômés de l'enseignement supérieur, on s'aperçoit que les écarts entre diplômés mobiles et non mobiles⁽²⁰⁾ (sédentaires) sont remarquables quant à la qualité de l'emploi occupé. En effet, 71,1% des diplômés mobiles interrégionaux accèdent à un premier emploi stable contre

66,7% des sédentaires. Le salaire net moyen perçu lors du premier emploi est également plus élevé chez les diplômés qui changent de région (8228) par rapport aux non mobiles (4728). Ce résultat est en phase avec les recherches qui évoquent la quête de meilleurs revenus comme raison essentielle incitant à la mobilité⁽²¹⁾, bien que la différence de salaires entre mobiles et sédentaires puisse être due aux compétences et qualifications des diplômés plutôt qu'à la mobilité elle-même⁽²²⁾.

Tableau 43. Part des diplômés de l'enseignement supérieur mobiles et sédentaires selon la qualité du premier emploi obtenu (%)

	Fonctionnaire/CDI	CDD	Intérim	Contrat ANAPEC	Sans contrat	Autre	Salaire net moyen (dhs)
Non mobiles	66,7	11,5	0,8	4,6	16,3	0,1	4 728
Mobiles interrégionaux	71,1	12,8	0,5	3,2	12,3	0,2	8 228

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

20. Les non mobiles ou sédentaires sont les lauréats qui ne changent pas de région entre l'obtention du diplôme et le premier emploi, mais qui peuvent établir des mobilités au sein de la région.

21. Greenwood M.J., "Internal Migration in Developed Countries" in Handbook of Population and Family Economics, Chapter 12, Vol. 1B, Elsevier Science, 1997, pp. 647-720.

Margirier G., "Mobilité géographique et salaires", Revue d'Économie Politique, n° 116(5), 2006, pp. 657-681.

22. Nakosteen R., Zimmer M., "Migration and Income: The Question of Self-Selection", Southern Economic Journal, vol. 46, 1980, pp. 840-851.

Lemistre P. et Magrini M.B., "Mobilité géographique des jeunes : du système éducatif à l'emploi Une approche coûts/bénéfices des distances parcourues", Formation emploi, 110, 2010.

L'analyse des écarts entre les mobiles interrégionaux et les sédentaires quant à l'accès à un premier emploi stable sont remarquables dans toutes les régions à l'exception de la région de Béni Mellal-Khénifra, Drâa Tafilalet, de Marrakech Safi et de la région du Sud, dont le pourcentage des diplômés ayant un emploi stable est plus élevé entre les sédentaires qu'entre les mobiles.

Le salaire du premier emploi varie également selon les régions entre les mobiles et sédentaires.

Les résultats de l'enquête révèlent que le salaire net moyen des diplômés mobiles interrégionaux est plus élevé que celui des sédentaires dans toutes les régions à l'exception de Drâa-Tafilalet et du Sud. En effet, les mobiles et les sédentaires reçoivent des salaires très proches dans leur premier emploi, aux alentours de 4100 dhs dans la première région et de 3400 dhs dans la région du Sud.

Tableau 44. Part des diplômés de l'enseignement supérieur mobiles et sédentaires selon la qualité du premier emploi obtenu et la région de formation (%)

		Fonctionnaires/CDI	CDD	Intérim	Contrat ANAPEC	Sans contrat	Autre	Salaire net Moyen (dhs)	Taux de mobilité interrégionale
Béni Mellal-Khénifra	Non mobiles	63,7	10,0		4,6	21,2	0,6	4 482	30
	Mobiles interrégionaux	60,0	19,6	0,9	4,9	14,1	0,4	5 313	
Casablanca-Settat	Non mobiles	67,8	13,6	1,6	3,8	13,0	0,3	4 751	13,3
	Mobiles interrégionaux	76,5	7,3	0,6	3,7	10,9	1,0	6 490	
Drâa-Tafilalet	Non mobiles	60,8	10,9			28,4		4 199	42,8
	Mobiles interrégionaux	45,9	23,5		6,7	23,9		4 161	
Fès-Meknès	Non mobiles	72,6	12,0		2,7	12,7		4 892	37,9
	Mobiles interrégionaux	76,0	12,3		3,9	7,8		7 374	
L'Oriental	Non mobiles	55,7	17,3		5,3	21,7		4 384	23,2
	Mobiles interrégionaux	66,3	11,6	3,7	5,8	12,5		5 600	
Marrakech-Safi	Non mobiles	54,0	14,3	0,6	6,1	25,0		4 164	31,6
	Mobiles interrégionaux	47,7	33,9		4,4	14,0		6 137	
Rabat-Salé-Kénitra	Non mobiles	69,6	10,8	0,4	6,1	13,0		5 193	26,2
	Mobiles interrégionaux	82,1	7,0	0,2	1,4	9,3		7 720	
Souss-Massa	Non mobiles	66,1	4,9	1,5	3,3	24,2		4 913	28,5
	Mobiles interrégionaux	72,1	4,2	0,4	0,9	22,5		6 034	
Sud	Non mobiles	48,2	21,3		7,6	23,0		3 523	29,5
	Mobiles interrégionaux	34,5	29,2	7,0	5,8	23,4		3 400	
Tanger- Tétouan- Al Hoceïma	Non mobiles	69,7	6,6	0,4	6,4	16,9		4 422	16,1
	Mobiles interrégionaux	72,0	10,8	1,0	1,9	14,3		5 293	
Total	Non mobiles	66,7	11,5	0,8	4,6	16,3	0,1	4 753	
	Mobiles interrégionaux	71,1	12,8	0,5	3,2	12,3	0,1	6 653	

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Conclusion

Il est fréquent de changer de région d'obtention du diplôme en début de carrière pour les diplômés de l'enseignement supérieur : Près d'un quart des diplômés changent de région entre formation et premier emploi, et un sur six changent de ville au sein de la même région.

Le premier constat affirme que la mobilité ne doit être analysée sans considération des expériences de mobilités antérieures survenues entre le baccalauréat et la fin des études supérieures, permettant de faire ressortir une mobilité importante de retour à la région d'origine. Le deuxième constat concerne l'hétérogénéité des profils des diplômés mobiles. En effet, la mobilité semble favorable aux carrières masculines, aux plus diplômés, à ceux issus des établissements universitaires à accès régulé et de ceux ne relevant pas des universités, aux diplômés en sciences d'Ingénieur et aux techniciens spécialisés en agriculture et paramédical et sciences de la santé.

Le troisième constat est que les régions de Casablanca-Settat et de Tanger-Tétouan sont celles qui retiennent le plus leurs diplômés tandis que les taux de mobilités sont plus importants dans les régions de Drâa-Tafilalet et de Fès-Meknès.

Finalement, la mobilité ne signifie pas toujours une réussite professionnelle. Le type de mobilité, la région de destination mais aussi la qualité de l'emploi occupé sont des indicateurs importants. Les résultats indiquent que les diplômés mobiles interrégionaux sont plus nombreux à occuper des emplois stables et mieux rémunérés que leurs homologues non mobiles.

CHAPITRE X.

CHÔMAGE DES LAURÉATS : PROFILS ET CARACTÉRISTIQUES

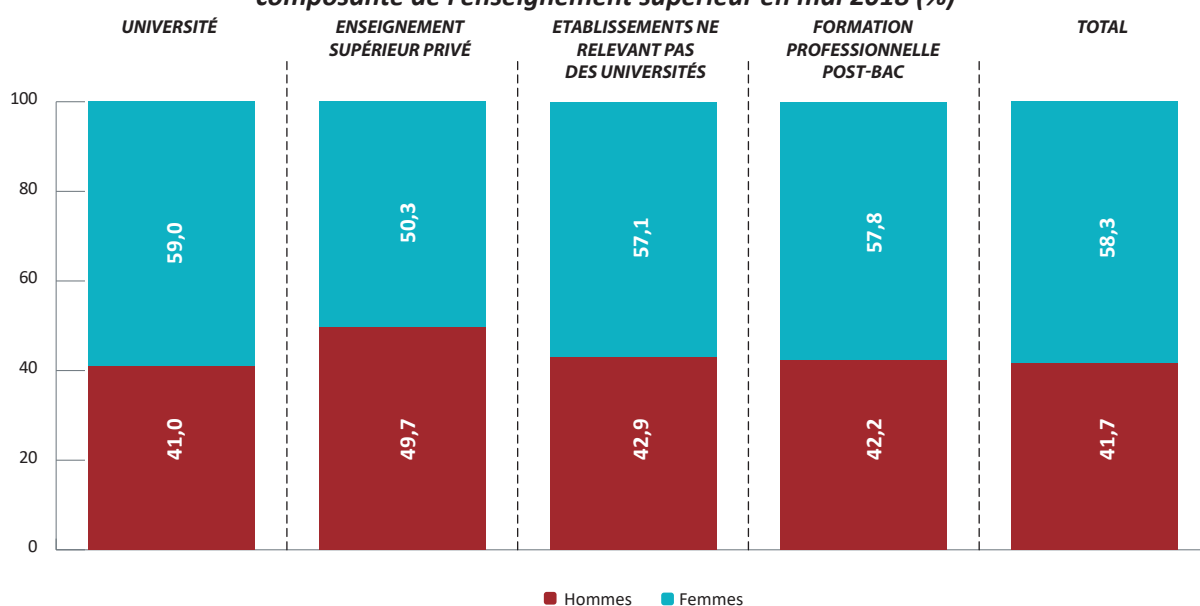
1. Niveau et caractéristiques du chômage

Selon les résultats de l'enquête, 13,3% des diplômés d'enseignement supérieur est au chômage, quatre ans après leur sortie des établissements de formation (2018), et 58,3% parmi eux sont des femmes, ce qui correspond à un taux de chômage de 16,1%. Ce taux cache des disparités notamment selon le genre, le diplôme, et la composante d'enseignement supérieur.

... Le chômage touche davantage les femmes que les hommes diplômés de l'enseignement supérieur

Selon le genre, on constate que le phénomène du chômage touche les femmes diplômées plus que les hommes, avec des taux de chômage respectifs de 20,9% et de 12%, soit un écart de près de 9 points de pourcentage en défaveur des femmes. Cet écart est plus élevé parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (11,6 points), et les diplômés de l'université (8,9 points). En revanche, cet écart est faible parmi les diplômés d'enseignement supérieur privé (2,5 points) et ceux des établissements ne relevant pas des universités (0,3% point).

Graphique 98. Structure des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Le taux chômage reste élevé parmi les diplômés de la FP et ceux des établissements universitaires à accès ouvert

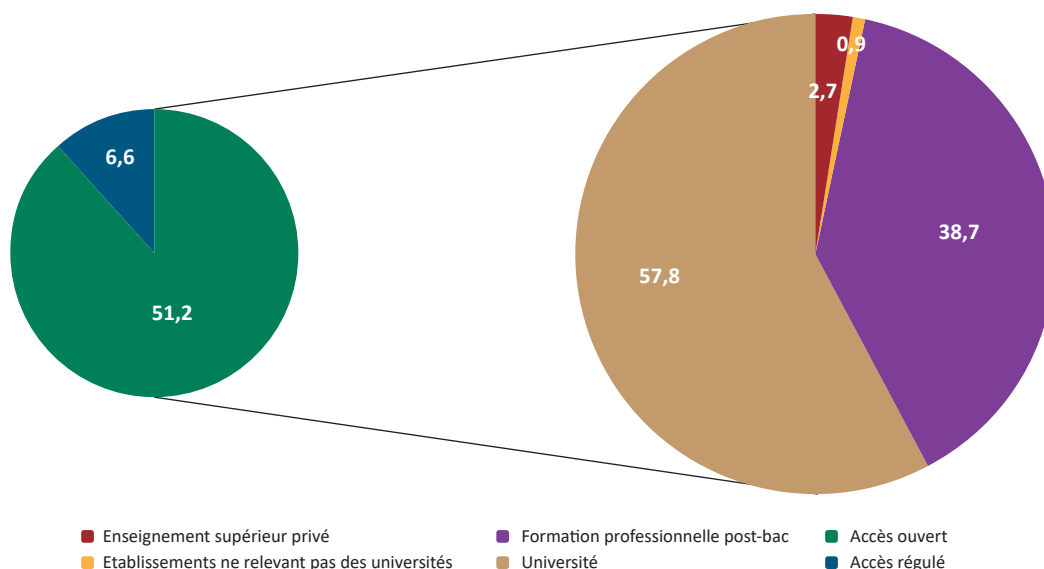
Le taux de chômage reste relativement élevé parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (20,5%) et les diplômés de l'université (16,4%), particulièrement ceux

des établissements universitaires à accès ouvert (18,7%). En revanche, les diplômés des établissements universitaires dont l'accès est régulé, d'enseignement supérieur privé et ceux des établissements ne relevant pas des universités ont connu des taux de chômage relativement faibles, avec respectivement 8,5%, 5,6% et 2,9%. Pour ce

qui est des structures, force est de constater que les diplômés d'université représentent plus de la moitié (57,8%) des chômeurs diplômés, suivis des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat, avec 38,7% des diplômés.

Les diplômés d'enseignement supérieur privé et ceux des établissements ne relevant pas des universités sont moins touchés par le chômage quatre ans après leur sortie des établissements de formation.

Graphique 99. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon les composantes de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)



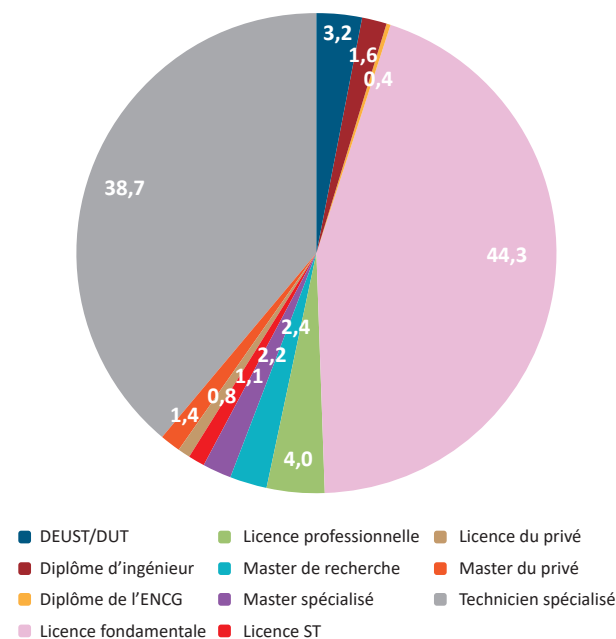
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Les diplômés titulaires d'une licence fondamentale et les techniciens spécialisés sont les plus touchés par le chômage

ont enregistré des taux de chômage qui varient entre 6% à 15,6%.

Selon le type de diplôme obtenu en 2014, le taux de chômage reste élevé parmi les diplômés titulaires d'une licence fondamentale (21%) et les techniciens spécialisés (20,5%). Ces deux catégories de diplômés représentent 83% du total des diplômés de l'enseignement supérieur au chômage quatre ans après leur sortie des établissements de formation. Ce niveau élevé du taux du chômage est révélateur des difficultés d'accès à l'emploi et du problème de l'inadéquation entre les compétences et les qualifications acquises par ces diplômés et les besoins du marché du travail.

Graphique 100. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le diplôme en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, 2020

Hormis les diplômés titulaires d'un doctorat ou d'un Bachelor qui n'ont pas déclaré être en situation de chômage en mai 2018, le taux de chômage atteint un niveau relativement faible parmi les ingénieurs (2,9%), les titulaires d'un Master du secteur privé (5,3%) et d'un diplôme de l'ENCG (5,2%). Les titulaires des autres diplômes

... Les jeunes diplômés d'ES âgés de 25-29 ans, particulièrement les femmes, les titulaires d'une licence fondamentale et les techniciens spécialisés sont les plus touchés par le chômage

L'analyse de la structure de la population des diplômés de l'enseignement supérieur fait ressortir que plus de huit chômeurs diplômés

sur dix (82,8%) sont âgés de 25 à 29 ans, quatre ans après leur sortie des établissements de formation (82,3% pour les femmes et 83,3% pour les hommes). Les jeunes diplômés âgés de 30 à 34 ans représentent 8,5%, suivis de ceux âgés de moins de 25 ans (4,8%), et de ceux âgés de 35 ans et plus (4%).

Tableau 45. Structure des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et l'âge en mai 2018 (%)

Groupe d'âge (*)	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	6,6	2,3	4,8
25-29 ans	82,3	83,3	82,8
30-34 ans	8,7	8,2	8,5
35 ans et plus	2,4	6,1	4,0
Total	100	100	100

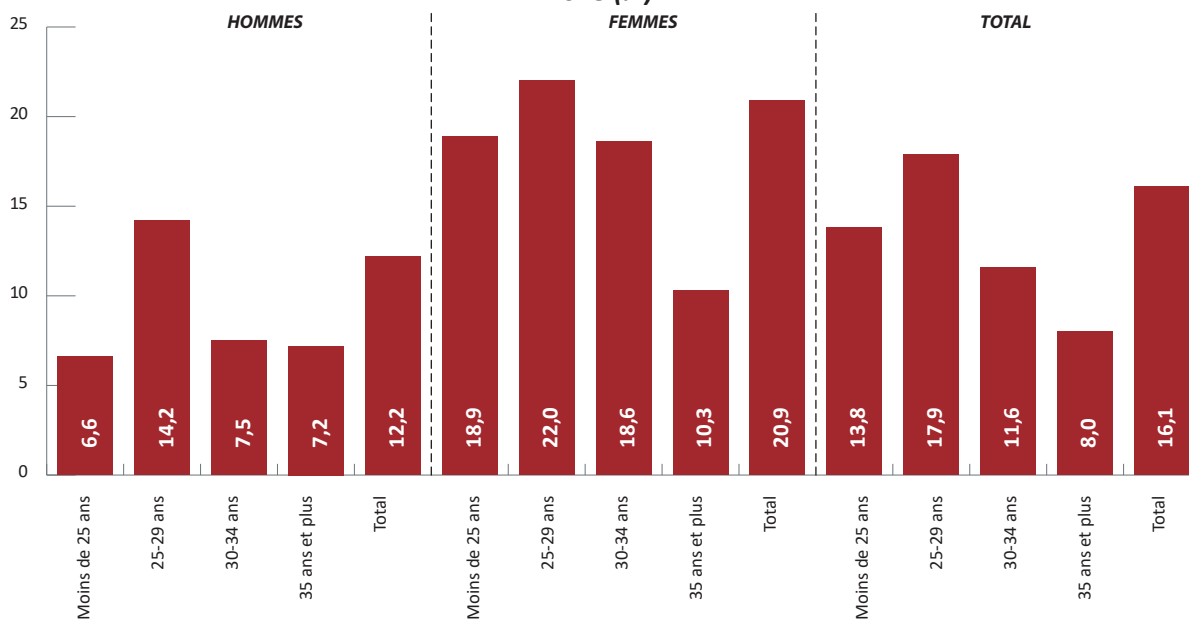
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Il s'agit de l'âge du diplômé en mai 2018.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, âgés de 25 à 29 ans, sont les plus touchés par le chômage, et leur taux de chômage atteint 18% quatre ans après leur sortie des établissements de formation. Ce taux est plus élevé parmi les femmes diplômées (22%) que les hommes (14,2%). Hormis ceux et celles âgés de moins de 25 ans (13,8%), le taux de chômage décroît

avec l'âge pour atteindre 11,6% pour les jeunes diplômés âgés de 30-34 ans et 8% parmi les adultes diplômés âgés de 35 ans et plus. Par ailleurs, le taux de chômage le plus bas est enregistré parmi les jeunes hommes diplômés âgés de moins de 25 ans (6,6%, contre 18,9% chez les jeunes femmes).

Graphique 101. Taux de chômage des diplômés d'enseignement supérieur selon le genre et l'âge en mai 2018 (%)

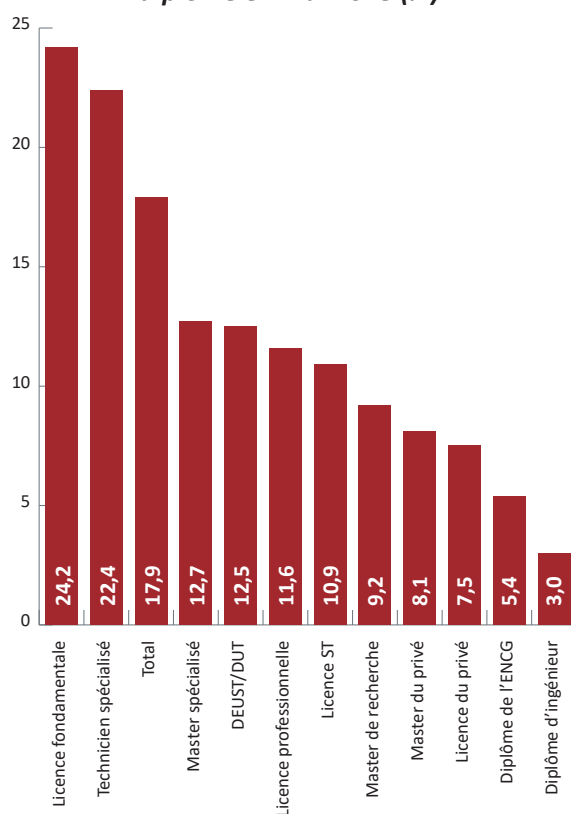


Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon le diplôme, le taux de chômage reste relativement élevé parmi diplômés âgés de 25 à 29 ans en mai 2018, titulaires d'une licence fondamentale délivrée par un établissement universitaire public (24,2%) et les techniciens spécialisés lauréats des établissements de formation professionnelle post-baccalauréat (22,4%). Le niveau élevé du taux du chômage de ces deux catégories de diplômés est révélateur des difficultés d'accès à l'emploi et du problème

de l'inadéquation entre les compétences et les qualifications acquises par ces diplômés et les besoins en compétences du marché du travail qui ne sont pas toujours explicitement exprimés. En revanche, les autres catégories de diplômés, âgés de 25-29 ans, ont affiché des taux de chômage qui varient de 3%, parmi les ingénieurs, à 12,7% parmi les diplômés titulaires d'un master spécialisé.

Graphique 102. Taux de chômage des diplômés d'enseignement supérieur âgés de 25-29 ans selon le diplôme en mai 2018 (%)



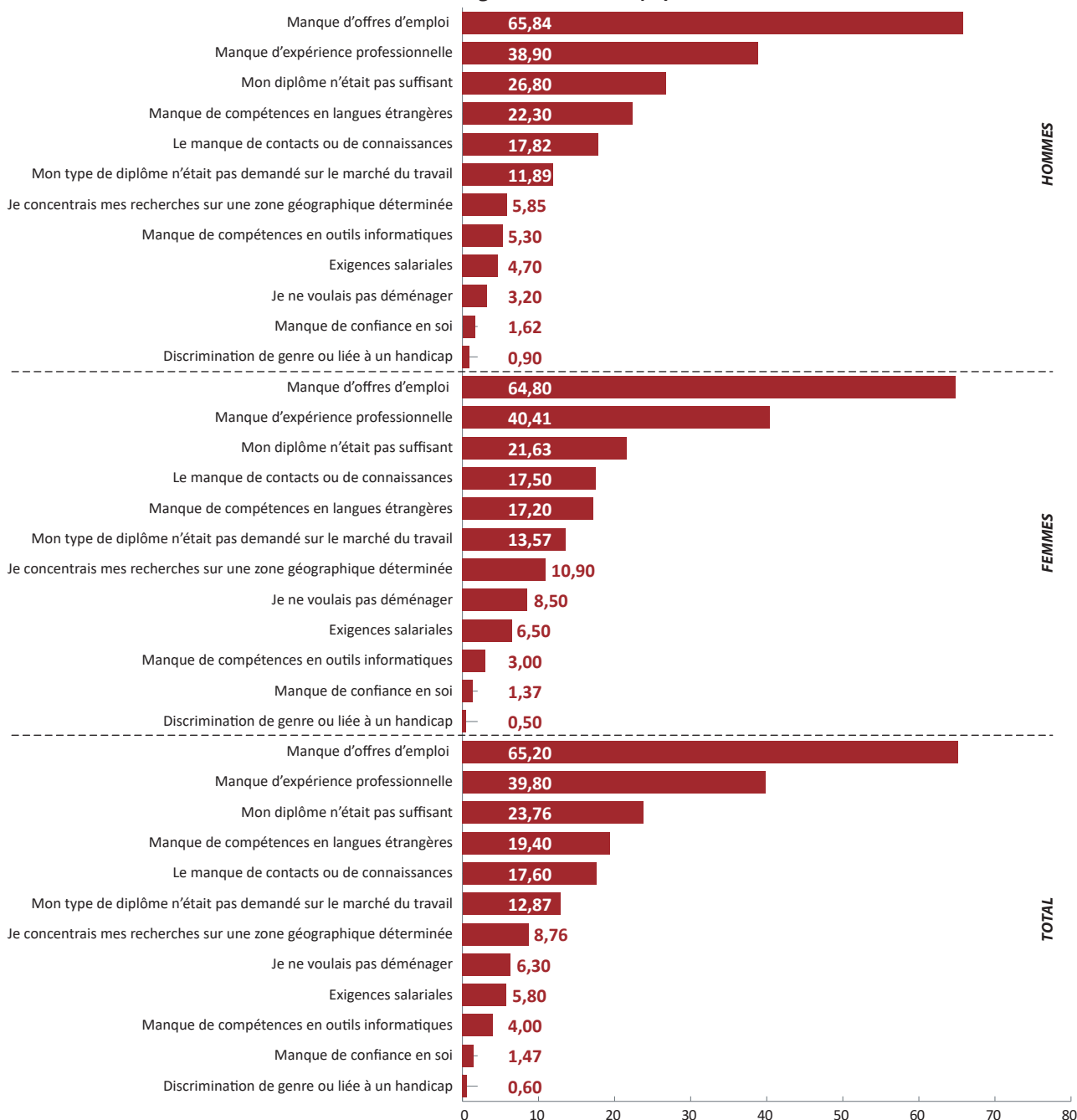
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Le manque d'offres d'emploi et le manque d'expérience professionnelle sont les principales causes du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur

Le taux de chômage élevé des diplômés d'enseignement supérieur relève de deux facteurs. Le premier, dû au manque d'offres d'emploi, constitue la principale raison du chômage évoquée par près des deux tiers (65,2%) des diplômés chômeurs quatre ans après leur sortie des établissements de formation (64,8% pour les femmes et 65,8% pour les hommes). Le second facteur est le manque d'expérience

professionnelle mentionné par 39,8% des diplômés chômeurs de l'enseignement supérieur (40,4% pour les femmes et 38,9% pour les hommes). En revanche, le déménagement, les exigences salariales, le manque de compétences en outils informatiques, le manque de confiance en soi et la discrimination de genre ou liée à un handicap ne semblent pas constituer pour les diplômés des freins à l'accès à l'emploi d'enseignement supérieur (graphique ci-après).

Graphique 103. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et les raisons du chômage en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Par type de composante, le manque d'expérience professionnelle est la raison la plus citée par les diplômés de l'enseignement supérieur privé en situation de chômage (74,6%), alors que pour les trois autres composantes, c'est le manque d'offres d'emploi qui explique davantage le chômage. En effet, 70,7% des diplômés chômeurs des établissements ne relevant pas des universités pensent que leur situation est inhérente à la non-disponibilité d'offres d'emploi, 68,6% pour ceux de l'université et 61,7% parmi les diplômés

chômeurs de la formation professionnelle post-baccalauréat. Pour ces trois composantes, le manque de compétences en langues étrangères est la troisième principale raison du chômage.

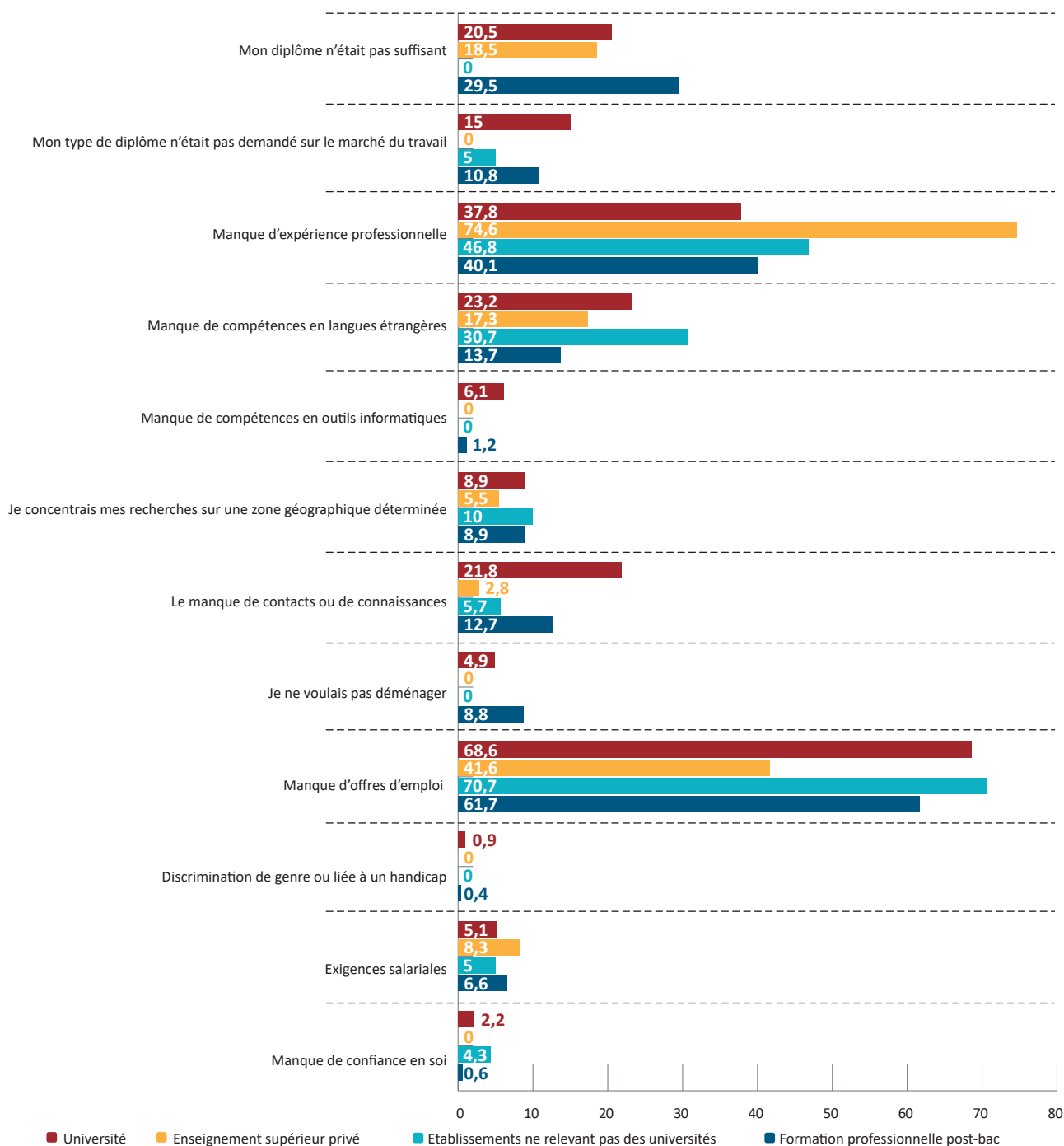
Pour les diplômés chômeurs de la formation professionnelle post-baccalauréat, l'insuffisance du diplôme est la troisième raison du chômage évoquée par près d'un tiers (29,5%) des diplômés chômeurs, suivis par les diplômés de l'université (20,5%) et ceux de l'enseignement supérieur

privé (18,5%). En revanche, aucun diplômé chômeur des établissements ne relevant pas des universités n'a cité cette raison pour expliquer sa situation de chômage.

Selon le type de diplôme, on constate que quel que soit le diplôme obtenu en 2014, le manque d'offres d'emploi reste la principale raison du

chômage des diplômés issus des établissements ne relevant pas des universités, de l'université et de la formation professionnelle post-baccalauréat. Cependant, le manque d'expérience professionnelle est la raison la plus évoquée par les diplômés chômeurs de l'enseignement supérieur privé quel que soit leur diplôme.

Graphique 104. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon la composante de l'enseignement supérieur et les raisons du chômage en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

2. Durée du chômage des lauréats chômeurs en fin de période (mai 2018)

2.1. Durée du dernier épisode de chômage

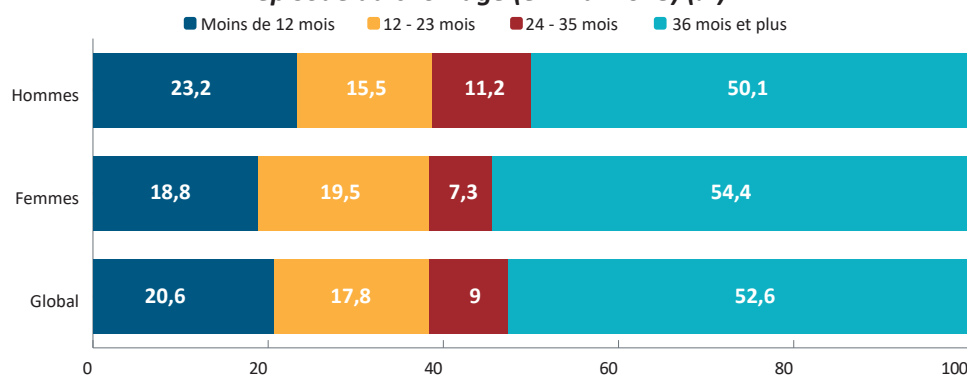
L'analyse des données sur la durée du chômage fait ressortir que, parmi les lauréats de l'enseignement supérieur au chômage en mai 2018, plus des trois quarts (79,4%) sont des chômeurs de longue durée. Ce type de chômage a un impact non négligeable sur la déqualification des diplômés à cause notamment du décalage qui s'accroît entre leurs compétences et les besoins du marché du travail. En effet, pendant une longue durée du chômage (12 mois et plus), l'écart entre les capacités des diplômés chômeurs et leurs aspirations et les possibilités d'emploi se creuse davantage.

... Près de huit diplômés de l'enseignement supérieur sur dix sont en chômage de longue durée

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur en situation de chômage quatre ans après leur sortie des établissements de formation, 79,4% sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus), dont 52,6% en situation de chômage depuis trois ans ou plus. Ces deux proportions se sont établies respectivement à 81,2% et 54,4% chez les femmes et à 76,8% et 50,1% chez les hommes.

Ce niveau élevé du chômage de longue durée peut s'expliquer, d'une part, par des mutations profondes du marché du travail et des nouvelles compétences exigées, et d'autre part, par l'inadéquation de nature structurelle ayant trait à l'écart grandissant entre le rythme d'accroissement du nombre de lauréats de l'enseignement supérieur (offre de travail) et le rythme d'évolution des créations d'emploi par l'économie nationale (demande de travail) au cours de ces dernières années.

Graphique 105. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la durée du dernier épisode du chômage (en mai 2018) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert et ceux de l'enseignement supérieur privé sont les plus touchés par le chômage de longue durée

Il ressort de l'analyse du chômage de longue durée, par composante de l'enseignement supérieur, que les diplômés des établissements universitaires à accès ouvert sont les plus exposés à ce type de chômage, dont 82,6% d'entre eux sont des chômeurs de longue durée quatre ans

après leur sortie des établissements de formation. Les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat et ceux des établissements universitaires à accès régulé sont moyennement touchés par le chômage de longue durée, représentant respectivement 76,9% et 72,8% des diplômés chômeurs. Quant aux diplômés des établissements ne relevant pas des universités, ils sont moins touchés par ce type de chômage, et seuls 43,9% ont déclaré être en situation de chômage de longue durée en mai 2018.

Selon le genre, on constate que les femmes sont relativement plus touchées que les hommes dans les deux composantes « établissements universitaires à accès ouvert » et « formation professionnelle post-baccalauréat ». En effet, 85,4% des femmes diplômées des établissements universitaires à accès ouvert ont déclaré être en situation de chômage de longue durée environ quatre années après leur sortie des établissements de formation, contre 78,7% parmi les hommes diplômés. Ces deux proportions

sont respectivement 78,1% et 75,2% parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat. En revanche, les hommes sont plus exposés à ce type de chômage que les femmes dans les autres composantes, à savoir : les établissements universitaires à accès régulé (respectivement 74% et 72%), l'enseignement supérieur privé (85,3% et 73,6%), et les établissements ne relevant pas des universités (65,3% et 26,1%).

Tableau 46. Structure des diplômés chômeurs selon la composante d'enseignement supérieur et la durée du chômage du dernier épisode du chômage (en mai 2018) (%)

	Durée du chômage (*)	Femmes	Hommes	Total
Université (accès ouvert)	Moins de 12 mois	14,6	21,3	17,4
	12 mois et plus	85,4	78,7	82,6
	Total	100	100	100
Université (accès régulé)	Moins de 12 mois	28	26	27,2
	12 mois et plus	72	74,0	72,8
	Total	100	100	100
Enseignement supérieur privé**	Moins de 12 mois	26,4	14,7	20,4
	12 mois et plus	73,6	85,3	79,6
	Total	100	100	100
Établissements ne relevant pas des universités**	Moins de 12 mois	73,9	34,7	57,1
	12 mois et plus	26,1	65,3	43,9
	Total	100	100	100
Formation professionnelle post-baccalauréat	Moins de 12 mois	21,9	24,8	23,1
	12 mois et plus	78,1	75,2	76,9
	Total	100	100	100
Total	Moins de 12 mois	18,8	23,2	20,6
	12 mois et plus	81,2	76,8	79,4
	Total	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Il s'agit de la durée du chômage du dernier épisode de chômage (en mai 2018)

(**) Les résultats des deux composantes ne sont pas généralisables puisque le nombre de diplômés en chômage en mai 2018 n'atteint pas 30

2.2. Durée cumulée de chômage

Dans cette section l'accent sera mis sur l'analyse de la durée cumulée de chômage des diplômés d'enseignement supérieur. C'est le nombre total de mois passés au chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018). Cet indicateur permet de renseigner sur les difficultés de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail.

Entre la date de l'obtention du diplôme et mai 2018, près de neuf sur dix (87,8%) des diplômés

de 2014 en situation de chômage quatre ans après la fin de formation, toutes composantes de l'enseignement supérieur confondues, ont connu une période cumulée de chômage supérieure ou égale à 12 mois, alors que seuls 4% parmi eux ont vécu une période de chômage inférieure à 6 mois. Selon le genre, les durées cumulées de chômage supérieures ou égales à 12 mois enregistrées par les femmes sont légèrement supérieures à celles enregistrées par les hommes, avec respectivement 88,9% et 86,4%.

Tableau 47. Structure des diplômés chômeurs selon le genre et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%)

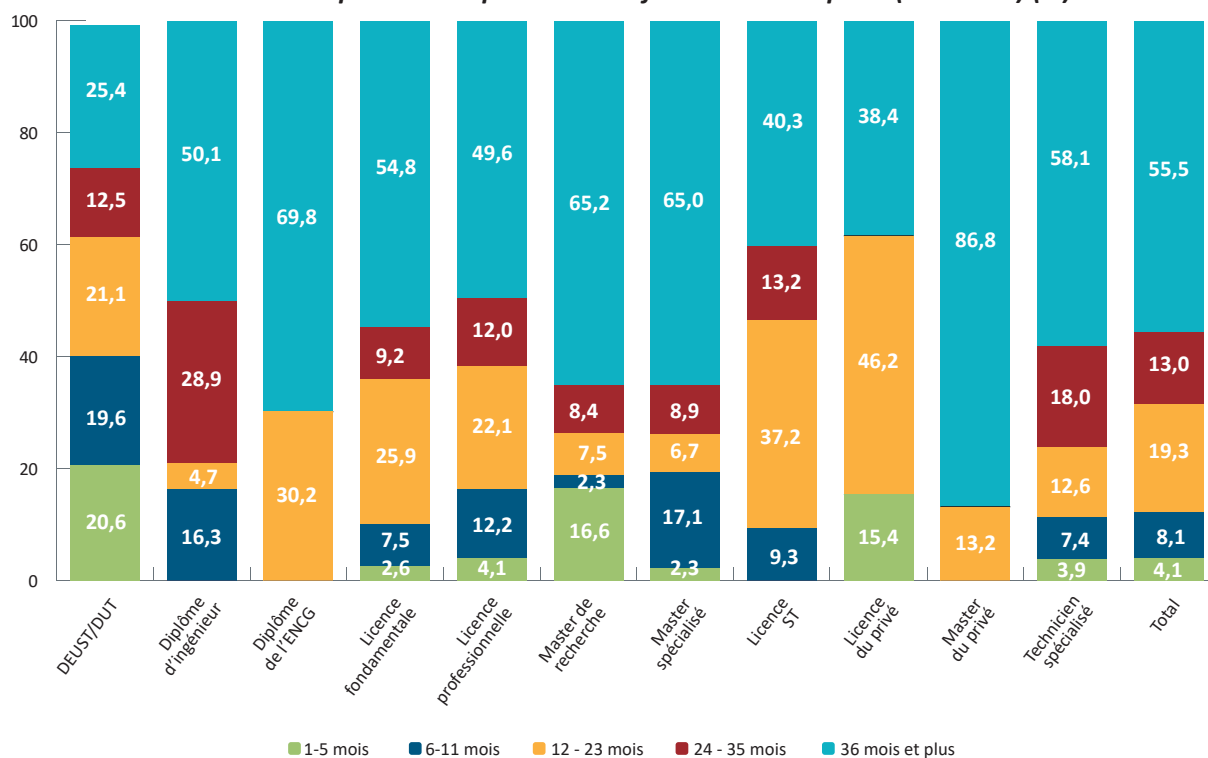
	Femmes	Hommes	Total
1- 5 mois	3,8	4,4	4,1
6 - 11 mois	7,3	9,2	8,1
12- 23 mois	20,2	18,2	19,4
24 - 35 mois	11,5	14,9	12,9
36 mois et plus	57,2	53,3	55,5
Total	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon le niveau du diplôme (graphique ci-après), les chômeurs parmi les titulaires, d'un master spécialisé ou de recherche, les titulaires d'une licence fondamentale ou professionnelle et les techniciens spécialisés connaissent une durée de chômage nettement plus longue que les détenteurs d'autres types de diplôme au cours de

la période allant de l'obtention de leur diplôme (2014) et la période de référence de l'enquête (2018). En effet, plus de la moitié de chaque catégorie de ces diplômés ont connu une période cumulée de chômage supérieure ou égale à 12 mois (chômage de longue durée).

Graphique 106. Structure des diplômés chômeurs selon le diplôme et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse de la durée du chômage selon les composantes de l'enseignement supérieur fait ressortir que les durées cumulées de chômage les plus longues ont été enregistrées parmi les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat et ceux des établissements

universitaires à accès ouvert : respectivement 58,1% et 55% d'entre eux connaissent des périodes cumulées de chômage de trois ans ou plus. Cette proportion est de seulement 45,1% parmi les diplômés des établissements à accès régulé.

Tableau 48. Structure des diplômés chômeurs selon le genre et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%)

Durée cumulée de chômage	Université			Enseignement supérieur privé*	Établissements ne relevant pas des universités*	Formation professionnelle post-baccalauréat
	Accès ouvert	Accès régulé	Total			
1- 5 mois	3,1	10,8	3,9	4,6	17,1	3,9
6 - 11 mois	8,0	13,1	8,6	3,2	18,2	7,4
12- 23 mois	24,6	19,1	24,0	23,3	9,4	12,6
24 - 35 mois	9,3	11,8	9,6	9,4	21,1	18,0
36 mois et plus	55,0	45,1	53,9	59,5	34,1	58,1
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Les résultats des deux composantes ne sont pas généralisables puisque le nombre de diplômés en chômage en mai 2018 n'atteint pas 30

3. Profil des chômeurs diplômés

L'analyse du profil des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur quatre ans après leur sortie des établissements de formation révèle que plus de la moitié (58,3%) des chômeurs sont des femmes et plus de huit chômeurs sur dix (82,8%) sont âgés de 25 à 29 ans. Près de 83% des diplômés chômeurs sont titulaires d'une licence fondamentale ou des techniciens spécialisés. Aussi, près de huit chômeurs sur dix (79,4%) sont au chômage depuis au moins une année. En ce qui concerne les causes du chômage, près des deux tiers (65,2%) sont retrouvés en chômage à cause du manque d'offres d'emploi.

Par rapport aux composantes de l'enseignement supérieur, l'analyse des données relatives à la situation d'activité des diplômés quatre ans après leur sortie des établissements de formation ont montré l'existence de quatre principaux profils des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur :

- **Le profil des chômeurs diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (techniciens spécialisés)**, où la formation reste relativement ouverte sur le monde professionnel et de qualité très variable. Ce profil affiche le taux de chômage le plus élevé (20,5%) parmi les diplômés de l'enseignement supérieur quatre ans après leur sortie des établissements de formation (2018). Pour ce qui est de la durée du chômage, ce profil se positionne au deuxième rang derrière les diplômés des établissements universitaires

à accès ouvert, avec 76,9% des chômeurs de longue durée.

- **Le profil des chômeurs diplômés des établissements universitaires publics à accès ouvert**, où la formation est essentiellement théorique et très peu ouverte sur le monde professionnel. Ce profil affiche un taux de chômage relativement élevé (18,7%). Il se positionne au deuxième rang en matière de prévalence du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, derrière les techniciens spécialisés lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat. Plus de huit sur dix (82,6%) des diplômés chômeurs ayant ce profil sont des chômeurs de longue durée.
- **Le profil des chômeurs diplômés des établissements universitaires publics à accès régulé et ceux de l'enseignement supérieur privé**, où la formation est professionnalisée et très sélective assurée principalement par des grandes écoles et instituts et publics et privés (sciences de l'ingénieur, sciences et techniques, paramédicale, etc.). Ce profil affiche un taux de chômage relativement faible. Il est de 8,5% parmi les diplômés des établissements universitaires à accès régulé et de 5,6% chez les diplômés de l'enseignement supérieur privé.
- **Le profil des chômeurs diplômés des établissements ne relevant pas des universités**, où la formation est dispensée par des établissements d'enseignement supérieur spécialisés, à accès régulé et ne relevant pas des universités. Ces établissements se caractérisent

par la professionnalisation de leurs filières de formation visant à répondre aux besoins sectoriels de l'économie nationale. Ce profil de diplômés affiche le taux de chômage le plus bas (2,9%) parmi les lauréats de l'enseignement

supérieur quatre ans après leur sortie des établissements de formation. Aussi, ce profil se caractérise par une proportion des chômeurs de longue durée relativement faible (42,9%), particulièrement chez les femmes (26,1%).

Tableau 49. Taux de chômage et chômage de longue durée selon le genre et le profil des diplômés chômeurs (en mai 2018) (%)

Profils des diplômés chômeurs	Genre	Taux de chômage	Part des chômeurs de longue durée (*)
Profil 1 : chômeurs diplômés de la formation professionnelle	Femmes	27	78,1
	Hommes	15,4	75,2
	Total	20,5	76,9
Profil 2 : chômeurs diplômés des établissements universitaires publics à accès ouvert	Femmes	24,7	85,4
	Hommes	13,9	78,7
	Total	18,7	82,6
Profil 3 : chômeurs diplômés des établissements universitaires publics à accès régulé et de l'enseignement supérieur privé	Femmes	8,9	75
	Hommes	5,3	74
	Total	6,9	74,6
Profil 4 : chômeurs diplômés des établissements ne relevant pas des universités	Femmes	3	26,1
	Hommes	2,7	65,3
	Total	2,9	42,9
Total (ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur)	Femmes	20,9	81,2
	Hommes	12,3	76,8
	Total	16,1	79,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Il s'agit de la durée du chômage du dernier épisode de chômage (en mai 2018)

4. Moyens de recherche d'emploi utilisés par les chômeurs diplômés

... Les candidatures spontanées et les concours de la fonction publique sont les moyens les plus utilisés par les diplômés de l'enseignement supérieur pour rechercher un emploi

L'analyse des données relatives aux moyens de recherche d'emploi révèle que les candidatures spontanées et les concours de la fonction publique sont les premiers utilisés par les diplômés de l'enseignement supérieur dans la recherche d'emploi. En effet, ces deux moyens sont utilisés respectivement par 82,4% et 73,8% des diplômés chômeurs. Ces proportions sont respectivement de 78,7% et 74,2% pour les femmes et 87,7% et 73,3% pour les hommes.

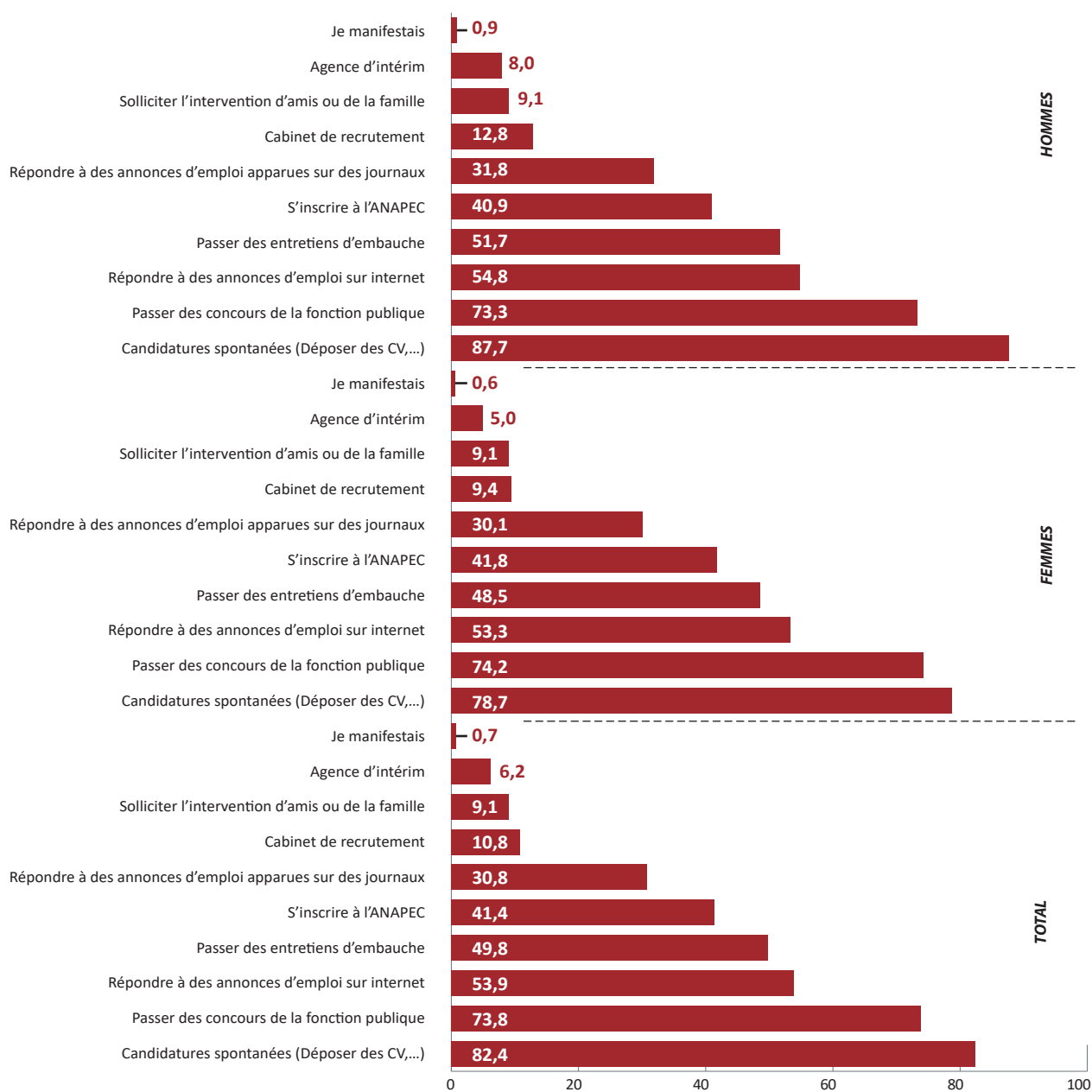
Les réponses aux annonces et les entretiens d'embauche ont été déclarés comme moyen principal de recherche d'emploi par 53,9%

des diplômés chômeurs pour le premier et 49,8% pour le second. L'inscription à l'ANAPEC en tant qu'organisme public spécialisé dans l'intermédiation pour l'emploi, a été sollicité par 41,4% des diplômés chômeurs (41,8% pour les femmes et 40,9% pour les hommes).

La réponse à des annonces d'emploi apparues dans des journaux a été évoquée comme le moyen principal de recherche d'emploi par près d'un tiers des diplômés chômeurs (30,8%). Selon le genre, cette proportion est de 30,1% et 31,8% respectivement pour les femmes et les hommes.

Les autres moyens de recherche d'emploi tels que faire appel à des cabinets de recrutement ou les agences d'intérim, solliciter l'intervention d'amis ou de la famille, ne sont pas des choix répandus chez les diplômés de l'enseignement supérieur au chômage, et seuls 10,8%, 6,2% et 9,1% d'entre eux ont recours, respectivement, à ces moyens de recherche d'emploi.

Graphique 107. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et les méthodes de recherche d'emploi en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

L'analyse de la structure des diplômés chômeurs selon la composante de l'enseignement supérieur et les méthodes de recherche d'emploi quatre ans après leur sortie des établissements de formation révèle que les candidatures spontanées ont été évoquées comme moyen principal de recherche d'emploi par plus de 80% des diplômés de chaque composante de l'enseignement supérieur. Le second moyen de recherche d'emploi le plus

utilisé par les diplômés d'enseignement supérieur est les concours de la fonction publique pour les diplômés de l'université (81,6%) et les diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat (65,2%), et la réponse à des annonces d'emploi apparues sur internet pour les diplômés de l'enseignement supérieur privé (71%) et les diplômés des établissements ne relevant pas des universités (75,6%) (voir tableau ci-après).

Tableau 50. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon la composante de l'enseignement supérieur et les méthodes de recherche d'emploi en mai 2018 (%)

	Université	Enseignement supérieur privé	Établissements ne relevant pas des universités	Formation professionnelle post-baccalauréat	Total
Candidatures spontanées (Déposer des CV,...)	79,3	90,7	87,2	87	82,6
Passer des concours de la fonction publique	81,6	50,3	43,8	65,2	74,2
Répondre à des annonces d'emploi sur internet	51,7	71,0	75,6	55,2	53,7
Passer des entretiens d'embauche	48,8	51,4	54,2	52,1	50,2
S'inscrire à l'ANAPEC	34,4	11,9	8,7	54,8	41,7
Répondre à des annonces d'emploi apparues sur des journaux	33,1	44,5	35,6	27,2	31,2
Cabinet de recrutement	11,5	2,1	0,0	10,4	10,8
Solliciter l'intervention d'amis ou de la famille	8,7	10,9	34,2	8,4	8,7
Agence d'intérim	7,5	0,0	0,0	4,9	6,3
Je manifestais	0,6	0,0	0,0	0,8	0,7

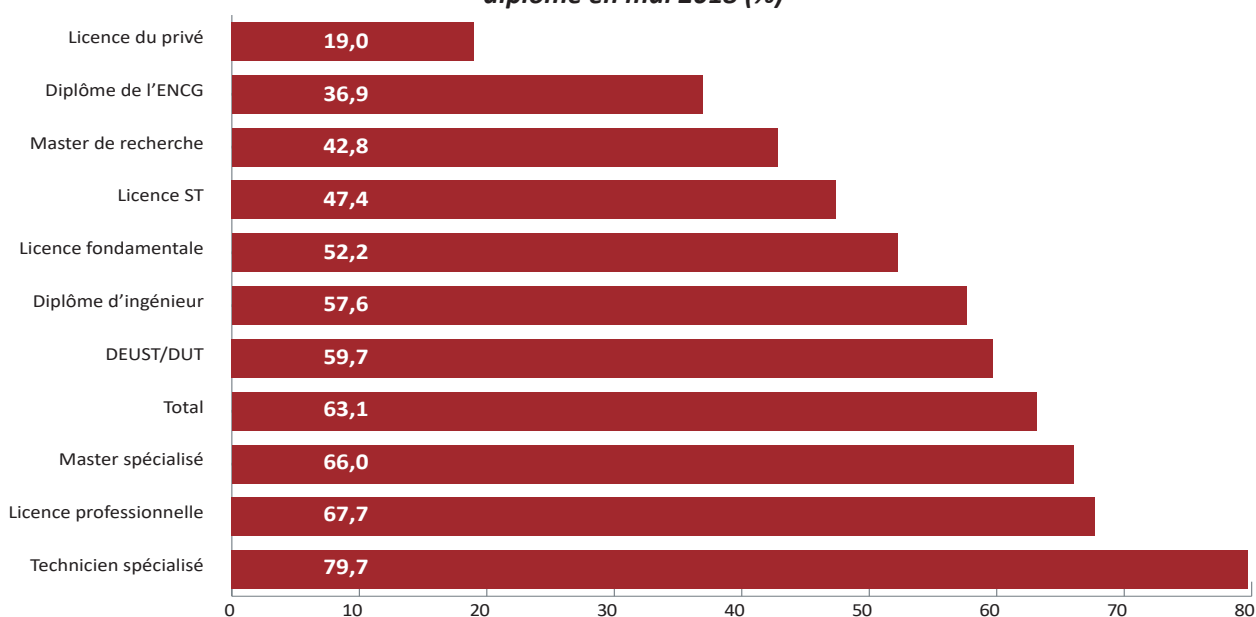
Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

... Les diplômés chômeurs de la formation professionnelle post-baccalauréat sont les plus inscrits à l'ANAPEC que les autres diplômés d'enseignement supérieur

L'exploitation des résultats de l'enquête a également montré que près des deux tiers (63,1%) des diplômés d'enseignement supérieur au chômage sont inscrits auprès de l'ANAPEC. Cette proportion est de 64,3% chez les femmes

contre 61,4% chez les hommes. Selon le diplôme, cette proportion demeure plus élevée parmi les techniciens spécialisés (79,7%) et les titulaires d'une licence professionnelle (67,7%). Les proportions les plus faibles ont été enregistrées parmi les diplômés titulaires d'un master ou d'une licence délivré(e) par des établissements de l'enseignement supérieur privé.

Graphique 108. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage inscrits à l'ANAPEC selon le diplôme en mai 2018 (%)



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Selon la composante de l'enseignement supérieur, les diplômés des établissements de la formation professionnelle post-baccalauréat ont déclaré être plus souvent inscrits à l'ANAPEC que les autres diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, près de huit sur dix diplômés chômeurs

de la formation professionnelle post-baccalauréat sont inscrits à l'ANAPEC, contre 54,2% parmi les diplômés des universités, 24,6% parmi les diplômés des établissements ne relevant pas des universités, et seulement 10% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur privé.

Tableau 51. Structure des diplômés chômeurs selon la composante d'enseignement supérieur et l'inscription à l'ANAPEC en mai 2018 (%)

	Inscrits à l'ANAPEC	Femmes	Hommes	Total
Université	Oui	54,7	53,5	54,2
	Non	45,3	46,5	45,8
	Total	100	100	100
Enseignement supérieur privé	Oui	3,8	15,3	10
	Non	96,2	84,7	90
	Total	100	100	100
Établissements ne relevant pas de l'Université	Oui	20,7	29,1	24,6
	Non	79,3	70,9	75,4
	Total	100	100	100
Formation professionnelle post-baccalauréat	Oui	81,9	76,6	79,7
	Non	18,1	23,4	20,3
	Total	100	100	100
Total	Oui	64,3	61,4	63,1
	Non	35,7	38,6	36,9
	Total	100	100	100

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Conclusion

L'analyse des situations professionnelles des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 révèle une tendance baissière notable du taux de chômage de cette frange de la population depuis la sortie du supérieur. Après environ quatre ans de l'obtention du diplôme, presque un septième des diplômés de 2014 est au chômage. Ce dernier touche 20,9% des femmes et 12,2% des hommes, montrant la difficulté pour les femmes d'accéder au marché du travail.

De surcroît, les diplômés titulaires d'une licence fondamentale et les techniciens spécialisés font également partie des plus touchés par le chômage quatre ans environ après la sortie de l'enseignement supérieur en 2014, ce qui reflète des difficultés d'accès à l'emploi plus prononcées parmi cette sous-population de diplômés. Bien que les diplômés des licences fondamentales soient généralistes et les techniciens spécialisés des professionnels destinés au marché du travail,

ils se trouvent confrontés au même sort de chômage de longue durée. Ceci appelle à une analyse des facteurs explicatifs des déterminants majeurs intervenant dans l'emploi et le chômage des diplômés.

CHAPITRE XI.

LES DÉTERMINANTS CONTEXTUELS MAJEURS DE L'INSERTION

Les différentes analyses menées dans les chapitres précédents révèlent l'émergence d'un noyau dur de diplômés de l'enseignement supérieur dont la difficulté d'insertion persiste sur une durée importante après leur diplomation en 2014. Ainsi, plus des trois quarts des lauréats chômeurs de l'enseignement supérieur sont des chômeurs de longue durée. Ce chômage particulier a un impact inéluctable sur la disqualification des diplômés à cause, notamment, du décalage qui s'accroît entre leurs compétences et les besoins du marché du travail. Les diplômés des établissements universitaires publics à accès ouvert sont les plus touchés par ce chômage persistant. Ces constats interrogent les déterminants majeurs qui ont un effet sur l'emploi et sur le chômage. Ce chapitre identifie le contexte du marché de l'emploi ainsi que le tissu d'entreprises afin d'identifier les facteurs qui déterminent le contexte de l'offre d'emploi et de l'insertion.

1. Le contexte du marché de l'emploi

L'extension de l'enseignement supérieur au Maroc, durant les deux dernières décennies, a été marquée par une massification des effectifs et une démocratisation relative qui a vu arriver à l'enseignement supérieur une frange de la population des jeunes, issus des différentes catégories sociales. Ceci a entraîné un essoufflement engendrant des déficits en matière de capacité d'accueil et d'encadrement, ce qui suscite des interrogations sur son rendement interne. Toutefois, l'enseignement supérieur forme des lauréats pour un marché de l'emploi dans un contexte économique, qui doit être interrogé à son tour en rapport avec l'insertion, afin de cerner ses atouts et ses limites et sa capacité à offrir des emplois et à intégrer

les diplômés. Une analyse de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur ne peut occulter l'environnement économique externe au système de formation.

Depuis de longues années, l'économie marocaine évolue à un rythme de croissance en dents de scie, notamment en raison de sa dépendance de l'agriculture non irriguée et de la vulnérabilité de cette dernière aux conditions climatiques. Cette instabilité de la croissance économique produit des effets perturbateurs qui nuisent au fonctionnement du marché du travail à travers l'insuffisance de création d'emplois. L'objectif de ce chapitre est de mettre en évidence les traits saillants de l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, particulièrement au cours de la dernière décennie et de tirer les conclusions sur les déséquilibres entre l'offre et la demande, qui restent marqués, d'une part, par une population de nouveaux entrants dans le marché du travail de plus en plus qualifiée et, d'autre part, par un décalage de plus en plus prononcé entre les compétences et les qualifications acquises par ces diplômés et les besoins du marché du travail.

1.1. Contexte démographique

Le contexte sociodémographique reste marqué par l'entrée du Maroc dans une phase de transition démographique avancée, conjuguée aux tendances de l'urbanisation et des transformations sociétales qui posent d'énormes enjeux et défis, dont notamment celui de développer des activités économiques à fort contenu en emplois et de garantir des emplois décents à toutes et tous. Selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP), la population légale du Maroc passerait de 33,8 millions d'habitants en 2014 à 39,3 millions en 2030, ce qui équivaut à une croissance additionnelle moyenne de

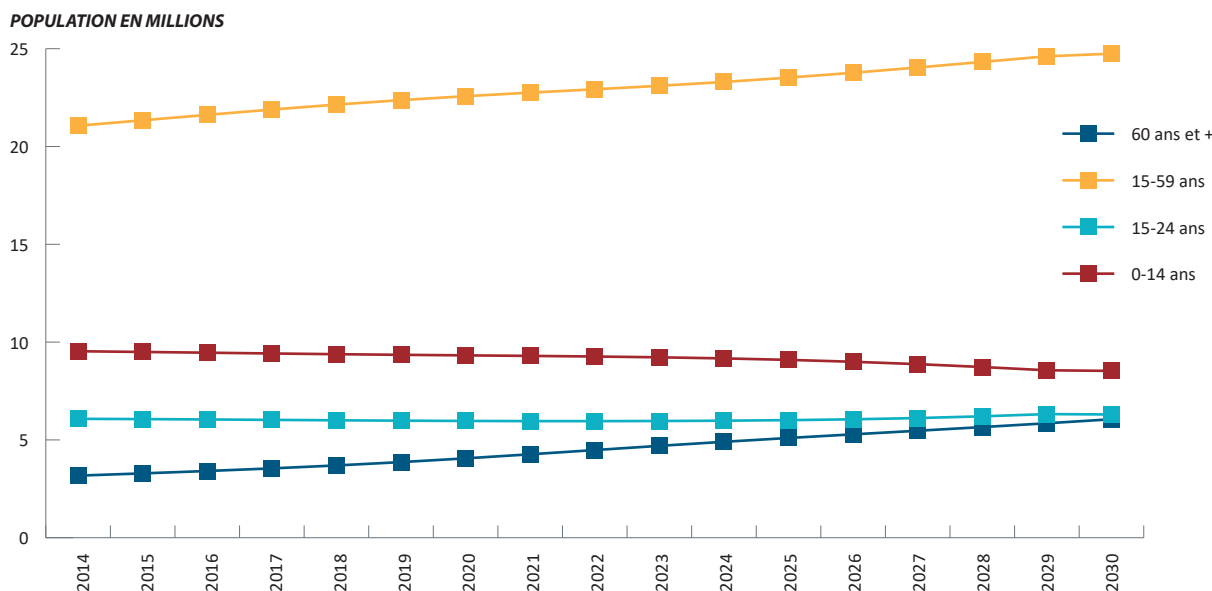
près de 348.000 habitants par an durant cette période. Cette évolution démographique serait principalement urbaine, en raison essentiellement de l'exode rural et de l'urbanisation de zones rurales. Ainsi, les zones urbaines abriteraient près de 68% des habitants du pays en 2030 au lieu de 60 % en 2004, enregistrant ainsi une hausse additionnelle moyenne de 394.000 habitants par an, contre une baisse de 47.000 habitants dans les zones rurales.

Cette évolution s'accompagne d'une inversion de la pyramide des âges avec la diminution de la population très jeunes (les moins de 15 ans) et l'augmentation de la part des personnes âgées (60 ans et plus), ce qui induit une poursuite de la forte pression sur le marché du travail avec l'arrivée massive de cohortes de jeunes. En effet, selon les projections de la population totale du HCP, la population d'âge actif (15-59 ans) verrait ses effectifs passer de 21,1 millions en 2014 à 24,6 millions en 2030, soit une hausse annuelle moyenne de 222.000 personnes. Quant aux personnes âgées de 60 ans et plus, leur poids a atteint 9,6% en 2014 et pourrait atteindre 15,3%

à l'horizon 2030, induisant, par conséquent, une perte de la force de travail et une pression sur les régimes de retraite et de protection sociale en général. Cependant, la part des jeunes de moins de 15 ans accuserait une baisse de 6,5 points de pourcentage durant cette période, passant de 28,2% en 2014 à 21,7% en 2030.

En ce qui concerne le niveau de qualification de la population totale, force est de noter que malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics durant les dernières décennies en matière d'alphabétisation et de scolarisation, le niveau d'éducation de la population adulte reste relativement faible et pose un défi pour la qualité de l'offre potentielle de travail. En effet, les données du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2014 révèlent que 45% de la population âgée de 25 ans et plus ne dispose d'aucun niveau d'instruction à l'échelle nationale (66,4% en milieu rural et 32,6% en milieu urbain), 21,2% ayant un niveau d'enseignement primaire et seuls 8% disposent d'un niveau d'enseignement supérieur.

Graphique 109. Évolution de la population totale selon les groupes d'âge entre 2014 et 2030 (%)



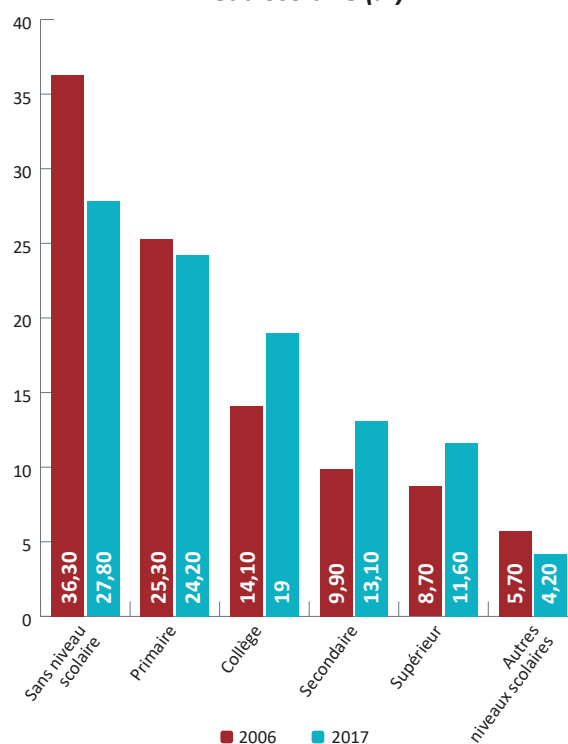
Source : Des données du HCP, traitement et analyse de l'INE-CSEFRS

1.2. Évolution de l'offre de travail

En 2019, l'offre de travail a atteint environ 12,08 millions de personnes, dont plus de la moitié réside en milieu urbain (59,6%). Elle est caractérisée par une faible participation des jeunes et des femmes à l'activité économique. En effet, le taux d'activité des jeunes âgés de 15-24 ans est de 25,1% en 2019 contre 60,1% pour les 25-34 ans et 60,7% pour les 35-44 ans. Quant aux femmes, leur taux d'activité se situe à 21,5% au niveau national en 2019 (contre 71% pour les hommes). Il est l'un des taux d'activité les plus faibles dans la région MENA. Ce constat s'explique notamment par la scolarisation croissante et l'allongement de la durée de scolarité des femmes. La faible participation des femmes à l'activité économique constitue un obstacle majeur à la réussite de l'égalité entre les femmes et les hommes devant l'emploi, et également un manque à gagner pour l'économie.

Un autre fait marquant de l'offre de travail réside dans le faible niveau de qualification et ce, en dépit des efforts déployés par les pouvoirs publics en matière de généralisation de la scolarisation durant les dernières décennies. En effet, en 2017, plus de la moitié (52%) de la population active âgée de 15 ans et plus a, au plus, le niveau primaire, dont 28% n'ayant aucun niveau d'instruction. Les personnes actives ayant un niveau d'enseignement supérieur représentent seulement 11,6% du total de la population active au cours de cette période. Ces proportions sont, respectivement, de 61,6%, 36,3% et 8,7% en 2006, ce qui montre une nette amélioration du niveau de qualification de la population active durant les dernières années. Un changement progressif du profil de l'offre de travail a été constaté en relation avec l'amélioration du niveau d'instruction des actifs, induite par les politiques mises en œuvre dans ce domaine, notamment par l'effet de la valorisation progressive de l'éducation dans la société.

Graphique 110. Évolution de la proportion de la population active âgée de 15 ans et plus selon le niveau scolaire (%)



Source : Données de l'enquête nationale sur l'emploi du Haut-Commissariat au Plan), traitement et analyse de l'INE

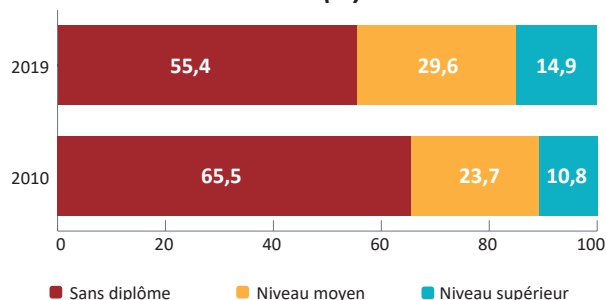
Par rapport à d'autres pays émergents, le niveau de qualification de l'offre de travail marocaine approchée par le niveau scolaire demeure faible. En effet, les actifs âgés de 15 ans et plus ayant un niveau scolaire supérieur, représentent 31,1% en Bulgarie et 22,5% en Turquie en 2016. Cette proportion est de seulement 10,8% en 2016 et 11,6% en 2017 au Maroc. Les actifs ayant un niveau secondaire représentent, respectivement, 56,6% et 51,4% en Bulgarie et au Chili, contre seulement 13,1% en 2017 au Maroc (12,5% en 2016). Ce constat révèle que, malgré les efforts consentis en matière de développement du système d'éducation et de formation durant les dernières décennies, le Maroc accuse encore du retard en matière d'expansion et de qualité de l'enseignement supérieur.

1.3. Évolution de la demande de travail

La demande de travail, mesurée par la population active occupée âgée de 15 ans et plus, s'est établie à près de 10,98 millions de personnes en 2019, progressant à un rythme annuel moyen relativement faible durant les dernières années, soit 0,6% au cours de la période 2010-2019, contre 1,6% entre 2000 et 2010. Cette tendance d'évolution de l'emploi s'est également caractérisée par une quasi-stagnation de la part de l'emploi féminin autour de 27% au cours de cette période.

Autre fait marquant l'évolution de la demande de travail durant les dernières années, une nette amélioration du niveau de qualification des actifs occupés, appréhendé par le niveau de diplôme. En effet, la part des actifs occupés diplômés a augmenté de près de 11 points de pourcentage entre 2010 et 2019, passant respectivement de 34,5% à 44,5%. Cette hausse est davantage marquée chez les diplômés de niveau moyen (6 points, contre 4 points pour les diplômés de niveau supérieur).

Graphique 111. Évolution de la structure de l'emploi selon le niveau de diplôme entre 2010 et 2019 (%)

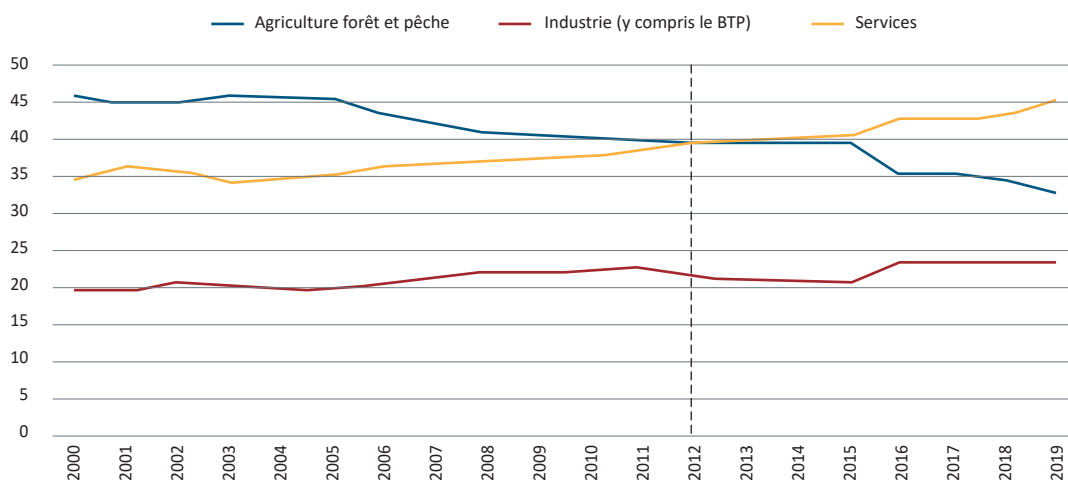


Source : Données HCP, traitement et analyse INE-CSEFRS

Sur le plan sectoriel, force est de noter que la structure de la demande de travail a été marquée par des mutations sectorielles importantes au cours de ces dernières années, induites par les changements qui affectent la demande et le mode de production, l'évolution technologique, etc. Le secteur de l'agriculture, qui était le premier employeur durant la dernière décennie, est désormais devancé par le secteur tertiaire depuis 2012 (voir le schéma ci-après). En 2019, ce dernier concentrait près de 45% de l'emploi total, contre 32,5% pour le premier secteur. Cette proportion était, en 2010, de 40,3% pour le secteur de l'agriculture et 37,5% pour le secteur tertiaire.

Quant au secteur de l'industrie (y compris le BTP), il se positionne au troisième rang, avec 22,5% du total de l'emploi en 2019, enregistrant ainsi une quasi-stagnation au cours de cette dernière décennie (22,1% en 2010).

Graphique 112. Évolution de la structure de l'emploi selon les secteurs d'activité (2000-2019) (%)



Source : Données du HCP, traitement et analyse de l'INE-CSEFRS

1.4. Segmentation du marché du travail marocain

Du côté de la demande de travail, il existe deux dualités prépondérantes : la formalité de l'emploi (formel versus informel) et le secteur d'emploi (public versus privé). Le croisement des deux dualités donne lieu à trois grands blocs : l'emploi formel dans le secteur public, l'emploi formel dans le secteur privé et l'emploi informel.

- *Emploi formel dans le secteur public*

Le secteur public continue à attirer les demandeurs d'emploi par les avantages non salariaux tels que la sécurité d'emploi et la protection sociale, ce qui les incite à attendre pour obtenir un emploi dans le secteur public au lieu de chercher dans le secteur privé. Le rôle prépondérant de l'État comme employeur crée des rigidités dans la structure des salaires ce qui fausse les incitations sur le marché du travail. Les garanties typiques de l'embauche dans l'administration publique et les attentes de rémunération généreuse de ce secteur ne font que perpétuer la segmentation du marché du travail. Les salaires moyens du secteur public au Maroc sont deux à trois fois plus élevés que les salaires moyens du secteur privé, sans compter les avantages dont bénéficient généralement les employés du secteur public, ni la stabilité de l'emploi⁽¹⁾. Ceci pourrait expliquer la préférence accordée à l'emploi dans le secteur public par les chercheurs d'emploi. Par ailleurs, le secteur public est particulièrement demandeur de qualifications élevées. Les individus dotés d'un niveau d'instruction de niveau supérieur sont surreprésentés dans le secteur public. En effet, 38,8% des personnes ayant un niveau d'éducation supérieur travaillent dans le secteur public, contre 1,9% pour les individus sans niveau d'éducation et 8,3% pour les individus de niveau moyen. Le secteur public apparaît donc particulièrement attractif pour les individus disposant des diplômes les plus élevés,

démontrant une appétence pour la stabilité de l'emploi et la formalité. Par ailleurs, si le secteur public est attractif, il l'est d'autant plus que le secteur privé, n'est pas assez moderne et dont la valeur ajoutée reste faible⁽²⁾.

- *Emploi formel dans le secteur privé*

La situation du secteur privé formel ou structuré est hétérogène et dépend de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité. Certains secteurs sont très organisés comme les banques ou les assurances et présentent des modèles proches du modèle de sécurité adopté dans le secteur public. D'autres secteurs sont moins organisés comme le textile ou l'artisanat qui sont caractérisés par la prépondérance des petites et moyennes entreprises. Le niveau de l'emploi formel dans la sphère privée atteint près de 13% du total des emplois⁽³⁾. Ce sont les petites entreprises de moins de 10 employés qui contribuent le plus à la création d'emploi dans le secteur privé, elles sont à l'origine de 64,5% des emplois créés depuis 2000⁽⁴⁾. Hormis les grandes entreprises privées comme les multinationales, les entreprises marocaines ne s'alignent pas toutes sur les dispositions du code du travail et limitent le champ d'application à certaines catégories de leur personnel au détriment d'autres catégories du personnel⁽⁵⁾.

- *Le secteur informel*

Le secteur informel n'est pas seulement un lieu de survie de la population des travailleurs qui produisent des biens et des services sans que leurs activités soient reconnues, enregistrées, protégées ou réglementées par les pouvoirs publics⁽⁶⁾, il joue également un rôle prépondérant dans l'économie marocaine. Selon l'enquête nationale sur le secteur informel 2013-2014⁽⁷⁾, l'emploi non formel a généré 2.373 millions de postes au titre de l'année 2014 et participé à hauteur de 36,2% à l'emploi non agricole.

1. Fonds Monétaire International, Public Wage Bills in the Middle East and Central Asia, Middle East and Central Asia Department, 2018.

2. Haut-Commissariat au Plan et Banque mondiale, Le marché du travail au Maroc, Défis et opportunités, Novembre 2017.

3. Ibid.

4. Ibid.

5. European Training Foundation, Une analyse de la flexicurité du marché du travail au Maroc, 2011.

6. Bureau International du Travail, Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone. Genève : Bureau International du Travail, 2004.

7. Haut-Commissariat au Plan, Enquête Nationale sur le Secteur Informel, Rapport de Synthèse, 2014.

Analysé selon le milieu de résidence, l'emploi dans le secteur informel est plus concentré dans le milieu urbain avec un taux de 72,9% contre 27,1% dans le milieu rural. L'emploi dans le secteur informel est peu féminisé. La part de l'emploi féminin en 2014 est évaluée à 10,5%. L'analyse de la population active exerçant dans le secteur informel selon l'âge révèle que plus de la moitié (56,9%) des travailleurs du secteur informel ont un âge compris entre 35 et 59 ans et le tiers d'entre eux (34%) ont moins de 35 ans tandis que ceux âgés de 60 ans et plus ne représentent que 9%.

En 2014, 23,4% des travailleurs du secteur informel n'ont aucun niveau d'éducation, 34,2% ont atteint le niveau primaire. Les travailleurs du secteur informel qui ont atteint les niveaux secondaires comptent pour 30,2% au moment où la proportion de ceux qui ont atteint les cycles d'études supérieures a été évaluée à 3,1%. Selon le secteur d'activité, presque la moitié de l'emploi du secteur informel est concentrée dans le secteur du commerce (47%), le reste de l'emploi est réparti entre les services (24,1%), l'industrie (20,1%) et le BTP (8,8%).

Tableau 52. Le volume de l'emploi dans le secteur informel en 2014 par secteur d'activité

Secteur	Volume de l'emploi dans le secteur informel en effectifs (y compris le travail saisonnier)	Volume de l'emploi dans l'informel (%)	Part de l'emploi informel dans l'emploi non agricole total (%)
BTP	209 447	8,8	21,4
Commerce	1 114 772	47,0	68,5
Industrie	476 629	20,1	37,2
Services	572 091	24,1	21,5

Source : INE à partir de l'enquête de 2014 sur le secteur informel du Haut-Commissariat au Plan

1.5. Déséquilibre entre l'offre et la demande de travail

Selon les données de l'enquête nationale de l'emploi du HCP, le volume du chômage s'établit à 1,107 millions de chômeurs en 2019, contre 1,037 millions en 2010, ce qui correspond à une hausse annuelle moyenne du stock de chômeurs de près de 8.000 personnes durant cette période. Cette hausse du chômage a concerné principalement les femmes (+10.000, contre une baisse de près de 3.000 chez les hommes) et les diplômés de niveau moyen, avec une hausse de 5.000 chômeurs contre 3.000 pour les sans diplôme et une quasi-stagnation pour les diplômés de niveau supérieur.

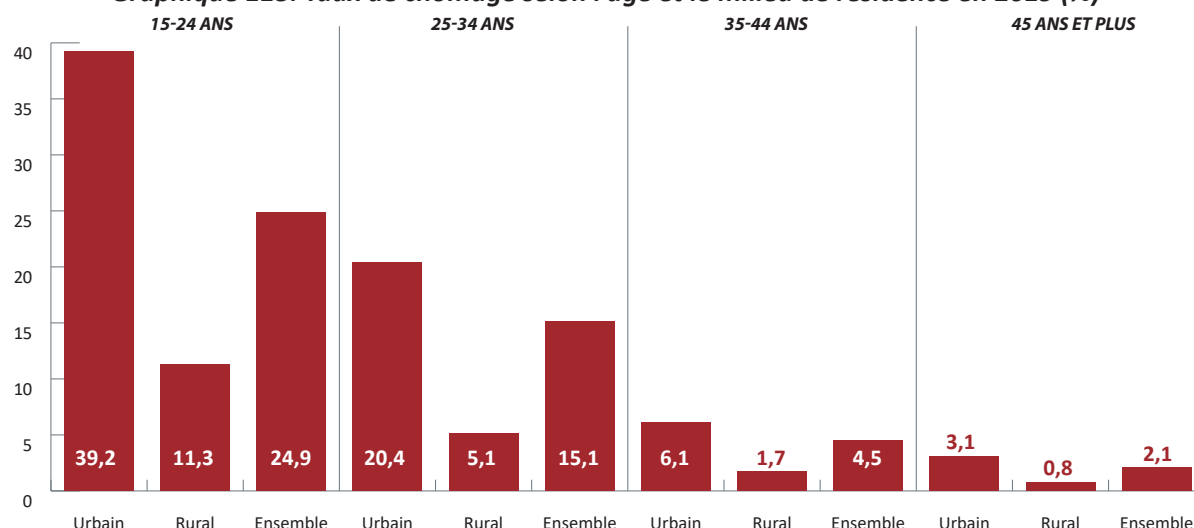
En dépit de cette hausse du stock de chômeurs, le taux de chômage a connu une quasi-stagnation durant cette période, enregistrant 9,2% en 2019 et 9,1% en 2010. Cette situation s'explique principalement par le retrait des jeunes vers l'inactivité. Cette évolution du taux de chômage au niveau national cache des disparités notamment selon le milieu de résidence, le genre, l'âge et le diplôme.

En effet, le taux de chômage reste relativement plus élevé dans les zones urbaines (12,9%) que

dans les zones rurales (3,7%) en 2019. Le faible niveau du taux de chômage dans les campagnes s'explique particulièrement par la prévalence du sous-emploi vu les spécificités et la nature des activités rurales. Selon le genre, les femmes sont relativement plus exposées au chômage que les hommes, avec un taux de chômage de 13,5% contre 7,8% pour les hommes en 2019, soit un écart de près de 6 points de pourcentage. Cet écart est plus élevé dans les zones urbaines et chez les diplômés en défaveur des femmes.

Les jeunes représentent un atout démographique unique et une offre potentielle de main d'œuvre pour l'économie du pays. Cependant, ils sont les plus exposés au chômage. En effet, le chômage touche 24,9% des jeunes actifs âgés de 15-24 ans en 2019, soit plus de deux fois et demie le taux de chômage national (9,2%). Par milieu de résidence, le taux de chômage de cette catégorie de jeunes demeure particulièrement élevé dans les villes (39,2%), contre seulement 11,3% dans le milieu rural en 2019. En revanche, le taux de chômage des actifs adultes reste relativement faible, atteignant 4,5% pour les actifs âgés de 35 à 44 ans et 2,1% pour les actifs âgés de 45 ans et plus.

Graphique 113. Taux de chômage selon l'âge et le milieu de résidence en 2019 (%)



Source : Données HCP, traitement et analyse INE-CSEFRS

Si le taux de chômage décroît généralement avec le niveau du diplôme, au Maroc, la situation est inverse. Le taux de chômage augmente avec le niveau du diplôme, les actifs titulaires de diplômes, particulièrement ceux de l'enseignement supérieur, souffrent le plus du chômage comparativement aux autres catégories d'actifs. En effet, le taux de chômage des diplômés de niveau supérieur est de 21,6% en 2019. Il a atteint son maximum chez les diplômés des facultés (23,6%) et un niveau relativement faible chez les diplômés des grandes écoles et

instituts (6,5%). Pour les diplômés de niveau moyen, le taux de chômage s'établit à 12,4%, contre seulement 3,1% pour les non diplômés. En matière de structure, force est de noter que les diplômés de niveau supérieur représentent 40,8% de l'ensemble des chômeurs en 2019.

Ainsi, le niveau élevé du taux du chômage de ces diplômés est révélateur des difficultés d'accès à l'emploi et du problème de l'inadéquation entre les compétences et les qualifications acquises par ces diplômés et les besoins du marché du travail.

Tableau 53. Taux de chômage selon le genre, le diplôme et le milieu de résidence en 2019 (%)

	Genre		Diplôme		Total
	Hommes	Femmes	Sans diplôme	Ayant un diplôme	
Urban	10,3	21,8	5,2	17,3	12,9
Rural	4	2,7	1,7	9,6	3,7
National	7,8	13,5	3,1	15,7	9,2

Source : Haut-commissariat au Plan, (Enquête nationale sur l'emploi)

1.6. La prédominance du chômage de longue durée et de primo-insertion

La structure du chômage est dominée par le chômage de longue durée (CLD)⁽⁸⁾. Ce type de chômage représente 61,8% et 67,8% du volume global du chômage respectivement en 2014 et 2019. Le chômage de longue durée touche plus particulièrement les femmes : 75,9% des femmes sont à la recherche d'un emploi depuis

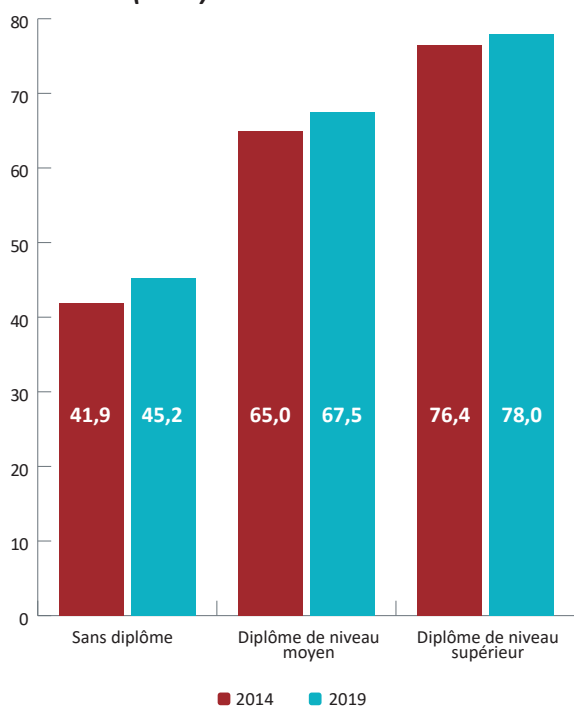
plus d'un an contre 63,5% des hommes en 2019. Selon l'âge, le CLD est plus fréquent parmi les chômeurs âgés de 15-34 ans (71,1%) contre 54,8% pour les âgés de 35 ans et plus au titre de l'année 2019⁽⁹⁾. Ce sont les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui sont les plus touchés par ce type de chômage. En effet, le taux de ce dernier parmi les diplômés de niveau supérieur est de 76,4% et de 78% respectivement en 2014 et 2019. Par ailleurs, le chômage au Maroc est marqué par une importante incidence

8. Selon le Haut-Commissariat au Plan, le chômage de longue durée est défini comme celui dont la durée est supérieure ou égale à un an.

9. Haut-Commissariat au Plan, Division des Enquêtes sur l'emploi, Direction de la Statistique, Activité, Emploi et Chômage. Premiers résultats, 2014 et Note sur la situation de la population active en chômage en 2019, 2020.

du chômage de primo-insertion : 45,4% et 57,2% des chômeurs sont à la recherche de leur premier emploi respectivement en 2014 et 2019. Le chômage de primo-insertion sévit plus parmi les femmes (69,0%) que parmi les hommes (50,9%) en 2019. Les primo demandeurs d'emploi sont essentiellement des citadins (85,2%), des jeunes âgés de 15 à 34 ans (92,9%) et des détenteurs d'un diplôme (91,9 %) ⁽¹⁰⁾.

Graphique 114. Part du chômage de longue durée dans le volume global du chômage selon le diplôme (en %) entre 2014 et 2019



Source : Haut-Commissariat au Plan, Division des enquêtes sur l'emploi, Direction de la Statistique, Activité, Emploi et Chômage. Premiers résultats, 2014 et Note sur la situation de la population active en chômage en 2019-2020

Il en résulte de l'évolution du marché de l'emploi et de la situation du chômage que le marché crée un contexte de déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

2.L'accès non régulé de l'université et ses contraintes

Le système universitaire à accès non régulé subit certaines contraintes qui relèvent du contexte de formation et qui diminuent sa capacité à insérer tous ses lauréats dans le marché du travail. Si le système universitaire à accès régulé insère beaucoup plus ses lauréats que le système universitaire à accès non régulé ou ouvert, les moyens financiers alloués à chacun des systèmes, le nombre d'étudiants, la capacité d'accueil et le taux d'encadrement représentent quelques facteurs explicatifs.

2.1. Financement et coûts de fonctionnement selon le type d'accès

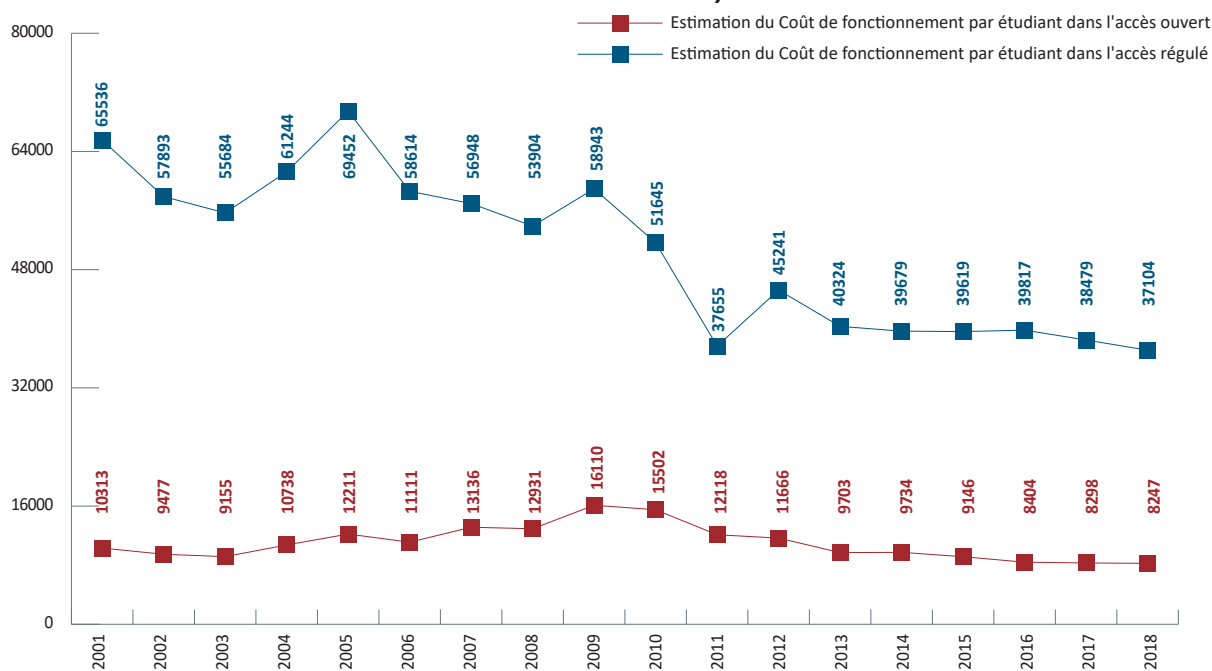
En dépit des efforts publics de financement de l'enseignement supérieur universitaire soutenus depuis la réforme de 2003, particulièrement entre 2009 et 2017⁽¹¹⁾, l'augmentation massive des effectifs des étudiants et par ricochet, la dégradation des taux d'encadrement, dans les établissements universitaires à accès non régulé, a impacté le coût moyen par étudiant qui est presque quatre fois inférieur à celui enregistré dans l'accès régulé. Dès lors, les différences en termes d'effectifs d'étudiants formés, du niveau d'encadrement et des moyens et ressources alloués aux établissements, entre les systèmes régulé et non régulé, créent des inégalités en matière de qualité de formation et d'insertion sur le marché du travail.

L'analyse des coûts de fonctionnement par étudiant selon le type d'accès révèle une disparité entre le financement de l'accès régulé et celui du non régulé. En effet, le coût de fonctionnement annuel d'un étudiant dans un établissement à accès régulé est plus de quatre fois supérieur à celui d'un étudiant dans un établissement à accès non régulé durant la période de l'étude.

10. Haut-Commissariat au Plan, Note sur la situation de la population active en chômage en 2019, 2020.

11. Instance Nationale d'Évaluation, Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique. L'enseignement supérieur au Maroc: Efficacité, Efficience et défis du système universitaire à accès ouvert, 2018.

Graphique 115. Estimation du coût de fonctionnement annuel par étudiant, selon le type d'accès (en dirhams courants)



- Le coût par étudiant correspond à un coût de fonctionnement qui comprend les dépenses réellement exécutées en fin d'années en matière de salaires et de dépenses en matériels et dépenses diverses.

- L'estimation des dépenses pour chaque type d'accès se fonde sur l'estimation de la masse salariale spécifique à chaque type d'accès.

Source : Estimations de l'INE-CSEFRS à partir des données des lois de règlement des lois de finances.

Durant cette période, le budget global alloué à l'Enseignement supérieur a été substantiellement augmenté, en passant de 8,9 milliards de dirhams courants en 2014 à plus de 10,6 milliards de dirhams courants en 2018, et a atteint plus de 12,6 milliards de dirhams courants en 2021. En effet, les efforts de l'État ont été considérables durant cette période, notamment en augmentant les

subventions aux bourses universitaires, passant de 718 millions de dirhams courants en 2012 à plus de 1,6 milliards de dirhams courants en 2018 et en atteignant plus de 1,8 milliards de dirhams courants en 2021. De même pour les subventions aux établissements universitaires, l'allocation à la recherche scientifique, les subventions aux cités universitaires, etc. (cf. tableau 54).

Tableau 54. Évolution du budget de l'Enseignement supérieur (principales rubriques, en millions de dirhams courants)

Principales rubriques	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Salaires	5705	5860	5322	5385	5803	5930	6200	6324	7568	7633
Bourses	718	1 254	1 280	1 328	1 628	1 628	1 628	1 808	1831	1831
Subventions aux cités	344	389	390	400	400	390	420	430	420	440
Subventions aux établissements universitaires	777	884	862	862	911	917	1 057	1 120	1 120	1 165
Autres subventions	129	138	143	128	128	143	140	130	140	140
Recherche scientifique (subventions aux centres nationaux de recherche)	79	79	79	79	80	81	86	101	101	104
Administration Centrale	52	57	46	44	47	44	42	42	34	31
Total Budget de Fonctionnement	7 804	8 660	8 122	8 225	8 997	9 133	9 573	9 955	11214	11344
Budget alloué à l'Investissement	1 000	1 000	800	800	896	876	1 160	1361	1361	1325
Budget Enseignement Supérieur universitaire	8 804	9 660	8 922	9 025	9 893	10 009	10 733	11 316	12575	12669

Source : Données des Lois de finances et du Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (DESRS) – Traitement INE-CSEFRS.

Cependant, cette augmentation du budget alloué a été en deçà de la croissance constatée des effectifs des étudiants, particulièrement dans les établissements universitaires à accès ouvert. Cette forte croissance des effectifs des étudiants s'est traduite par des taux d'encadrement en baisse et par un coût de fonctionnement annuel en baisse également durant toute la période. Autrement dit, les efforts de l'action publique ont été certes substantiels durant toute la période, mais il n'en demeure pas moins que ces efforts n'ont pas couvert la totalité de la pression exercée par l'augmentation annuelle des effectifs des étudiants, particulièrement dans les établissements à accès ouvert.

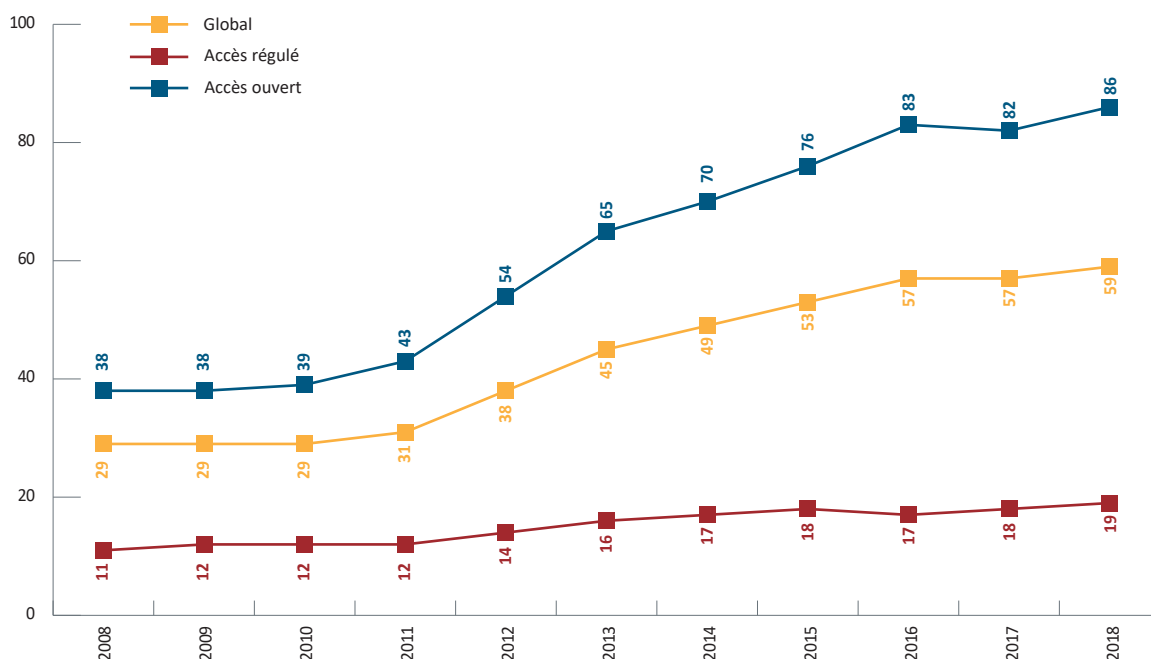
2.2. Taux d'encadrement

L'augmentation des effectifs des inscrits en accès ouvert provoque une dégradation de l'encadrement pédagogique. En effet, la part des effectifs y atteint 77%⁽¹²⁾. Ce type d'accès, ouvert, a connu une massification en matière

d'effectifs d'étudiants avec un accroissement de 104% entre 2008 et 2014⁽¹³⁾. Ceci n'a pas été accompagné par une augmentation des ressources humaines, notamment celle du corps enseignant dont l'effectif s'est accru uniquement de 14% durant cette même période. Il en résulte une réduction de l'encadrement pédagogique dans le système universitaire principalement au niveau de l'accès ouvert. Ce qui a fait du sous-encadrement pédagogique un défi structurel, particulièrement dans les établissements à accès ouvert⁽¹⁴⁾. Effectivement, les diplômés de la promotion 2014 de l'accès ouvert ont subi, durant la période de leurs études, des taux d'encadrement pédagogique allant de 38 étudiants par enseignant à 70, respectivement en 2008 et en 2014.

Un tel sous-encadrement limite le potentiel d'une supervision et d'un accompagnement pédagogiques adéquats de l'étudiant qui font la qualité des enseignements.

Graphique 116. Taux d'encadrement pédagogique à l'université par type d'accès (%)



Source : Données brutes MESFCRS - Traitement INE-CSEFRS

12. Données officielles du département de l'enseignement supérieur.

13. Nous prenons en considération la période 2008 à 2014 qui coïncide avec la période nécessaire pour obtenir un diplôme de l'accès ouvert universitaire en 2014.

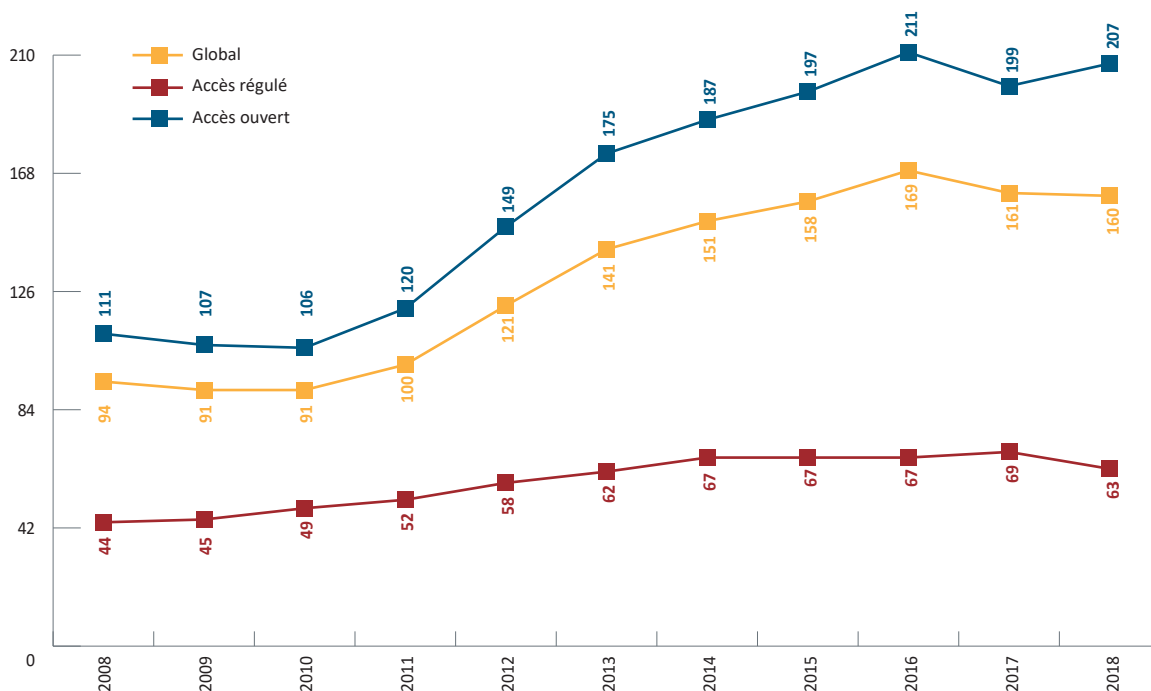
14. Instance Nationale d'Évaluation, Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique. L'enseignement supérieur au Maroc : Efficacité, Efficience et défis du système universitaire à accès ouvert, 2018.

2.3. Insuffisance d'infrastructure à l'accès ouvert universitaire

Les établissements universitaires à accès ouvert fonctionnent au-delà de leurs capacités d'accueil. Effectivement, le taux d'utilisation de la capacité d'accueil en matière de places physiques dans les établissements universitaires marocains à accès ouvert excède les normes requises pour le

fonctionnement d'un enseignement supérieur de qualité. Il s'est dégradé de 111% à 187% durant cette même période (2008 à 2014). Cet indicateur montre que l'accroissement des places physiques offertes dans les établissements d'accès ouvert (+22%) n'accompagne pas celui des effectifs des étudiants qui évolue de façon plus rapide (+104%).

Graphique 117. Taux d'utilisation de la capacité d'accueil à l'université par type d'accès (%)



Source : Données brutes MESFCRS - Traitement INE-CSEFRS

Le constat est qu'on assiste à une sur-utilisation de la capacité d'accueil au niveau des établissements d'accès ouvert contrairement à l'accès régulé qui dispose d'une offre adéquate pour ses établissements.

C'est ainsi que l'insuffisance de l'offre de places physiques au niveau des établissements d'accès ouvert, tout aussi bien que le déficit de l'encadrement pédagogique, se répercutent négativement sur les conditions pédagogiques qui ne favorisent pas toujours un enseignement optimal à l'étudiant pour lui offrir les chances d'acquérir les atouts nécessaires pour concourir dans le marché de travail.

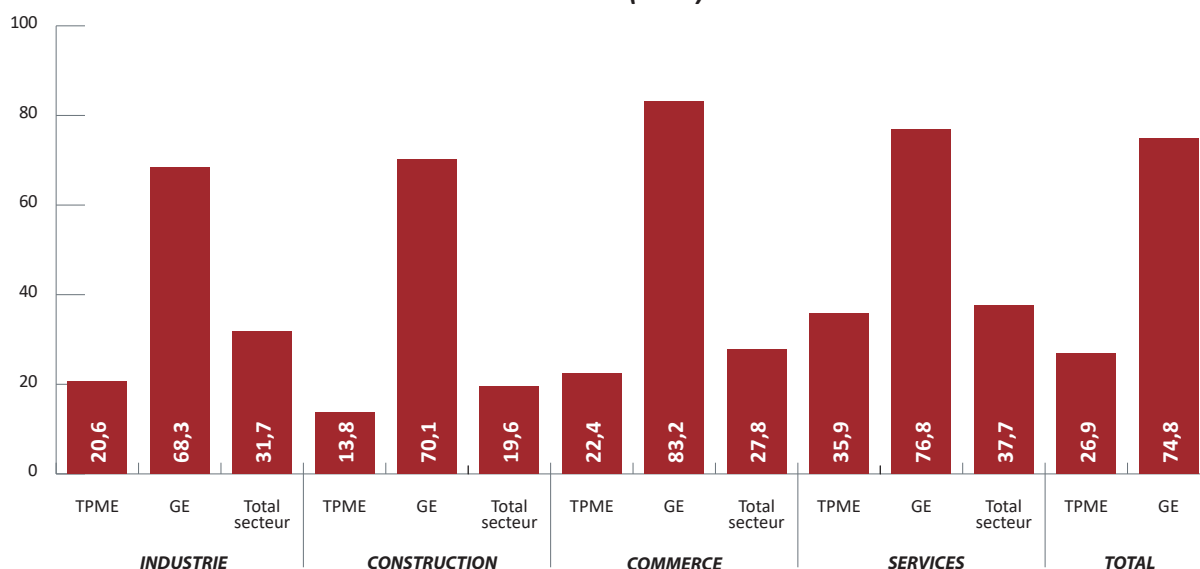
3. Les caractéristiques des entreprises⁽¹⁵⁾

Aujourd'hui, un consensus est de plus en plus établi sur l'incidence de la lente transformation du tissu productif marocain sur le chômage des jeunes. En effet, on assiste à une transformation trop lente du tissu national de production pour pouvoir accompagner l'accroissement des flux des diplômés qui arrivent sur le marché du travail chaque année.

La structure des entreprises au Maroc est à 93% constituée de très petites et moyennes entreprises (TPME), contre 7% de grandes entreprises (GE). Les TPME se répartissent entre les très petites entreprises (64%) et les petites et moyennes entreprises (PME) (29%), selon les

résultats de l'enquête nationale menée par le HCP auprès des entreprises en 2019⁽¹⁶⁾. Les petites et moyennes entreprises (PME), rencontrent des difficultés à croître et à se développer. Seules 20 % des startups créées en 2010 sont devenues des PME (OCP Policy Center, 2017)⁽¹⁷⁾. Par ailleurs, dans le contexte de l'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de l'automatisation des processus de production, les PME marocaines peinent à intégrer les chaînes de valeurs mondiales à même de favoriser l'attraction des IDE⁽¹⁸⁾. L'accès des entreprises marocaines du secteur formel à la technologie reste déjà limité. Seules 26,9% des TPME du secteur formel possèdent un site web contre 74,8% des GE. Ce taux est de seulement 13,8% dans le secteur de la construction.

Graphique 118. Proportions des entreprises possédant un site web par secteur et catégorie d'entreprises au Maroc (en %)



Source : Haut-Commissariat au Plan : Premiers Résultats, Enquête Nationale auprès des Entreprises-2019

15. Dans ce travail, on fait essentiellement recours aux résultats de l'enquête nationale auprès des entreprises menée par le HCP et ceux de l'étude réalisée par l'OMPTME. Ainsi le HCP retient ces nomenclatures suivantes pour classification des entreprises :

- Les grandes entreprises (GE) sont celles dont le chiffre d'affaires est supérieur à 75 millions de dirhams ou des effectifs employés dépassant 200 personnes ;
- Les très petites entreprises (TPE) sont définies comme étant les unités ayant un chiffre d'affaires de moins de 3 millions de dirhams et un effectif inférieur à 10 employés. ;
- Les moyennes entreprises (TPME) sont celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 75 millions de dirhams et des effectifs inférieurs à 200 employés.

En ce qui concerne l'OMPTME, il retient les principales nomenclatures suivantes :

- Les microentreprises sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 3 millions de dirhams.
- Les Très Petites Entreprises (TPE) sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel égal ou supérieur à 3 millions de dirhams et inférieur à 10 millions de dirhams.
- Les Petites Entreprises (PE) sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel compris entre 10 millions de dirhams et 50 millions de dirhams.
- Les Moyennes Entreprises (ME) sont celles ayant un chiffre d'affaires compris entre 50 millions de dirhams et 175 millions de dirhams.
- Les Grandes Entreprises (GE) sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel supérieur 175 millions de dirhams.

16. Haut-Commissariat au Plan. Enquête nationale auprès des entreprises, Premiers résultats 2019, 2019.

17. OCP Policy center, Taoufik Abbad, Accumulation et gains de productivité au Maroc. 2017. À partir de des données statistiques de l'INFORISK.

18. OCDE. Examen multidimensionnel du Maroc (Volume 2). Analyse approfondie et recommandations, les voies de développement, 2018. Éditions OCDE, Paris.

Des efforts doivent alors être consentis pour favoriser l'utilisation des TIC par les entreprises et les approcher de la frontière technologique.

L'économie marocaine révèle un tissu productif polarisé entre les PME, à caractère familial, et les grandes entreprises avec des écarts de compétitivité par rapport aux entreprises internationales. Seul un faible nombre d'entreprises marocaines, dans quelques branches d'activité, enregistrent des niveaux de productivité proches de la frontière mondiale de productivité⁽¹⁹⁾. Et cela, en dépit de la mise en œuvre de mesures de soutien du tissu entrepreneurial national et d'intégration du secteur informel (Imtiaz (PME) et Istihtmar (TPE) et Tahfiz, Programme Intégré d'Appui et de Financement des Entreprises (PIAFE), Innov'Act, Programme «TATWIR-Startup », etc.). Le tissu productif marocain revêt quelques particularités : 35% des entreprises ont moins de 10 ans, plus du quart des entreprises marocaines (25,2%) ont plus de 20 ans, 39,5% des TPE ont moins de 10 ans et plus de la moitié des GE (52%) ont plus de 20 ans⁽²⁰⁾.

Près du quatre cinquième (78,6%) des entreprises emploient dix personnes et moins. Seule une faible proportion des entreprises (0,7%) emploie plus de 500 personnes.

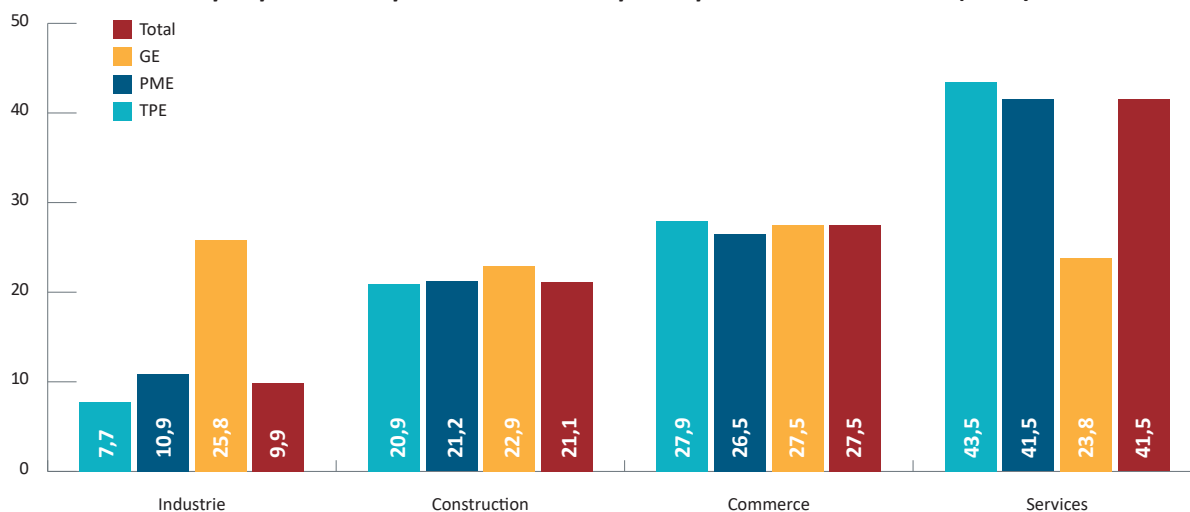
Tableau 55. Ventilation du nombre des EPMA par classes d'effectif (%)

Classes d'effectif	2018
[1,10]	78,6
[11,50]	15,3
[51,100]	2,7
[101,500]	2,6
+500	0,7
Total	100

Source : OMTPE (Observatoire Marocain des Très Petites, Petites et Moyennes Entreprises, 2018)

Au niveau sectoriel, plus des deux tiers des entreprises (69%) opèrent dans le secteur tertiaire. L'essentiel des TPME opèrent dans le secteur tertiaire, 71,4% pour les TPE et 68% pour les PME. L'analyse sectorielle montre également une faible présence des TPE dans l'industrie (7,7%) où opèrent surtout les GE avec (25,8%).

Graphique 119. Répartition des entreprises par secteur d'activité (en %)



Source : Haut-Commissariat au Plan : Premiers Résultats, Enquête Nationale auprès des Entreprises-2019.

Les TPME marocaines génèrent 36,7% du chiffre d'affaires total des entreprises contre 63,3% pour les grandes entreprises⁽²¹⁾. En 2018, la valeur ajoutée cumulée des entreprises s'est élevée

à 326,5 milliards de dirhams, dont 63,4% est réalisée par les grandes entreprises et 36,6% par les TPME. Le graphique 3 montre, globalement, la domination des grandes entreprises en matière

19. OCDE. Examen multidimensionnel du Maroc (Volume 2). Analyse approfondie et recommandations, les voies de développement, 2018. Éditions OCDE, Paris.

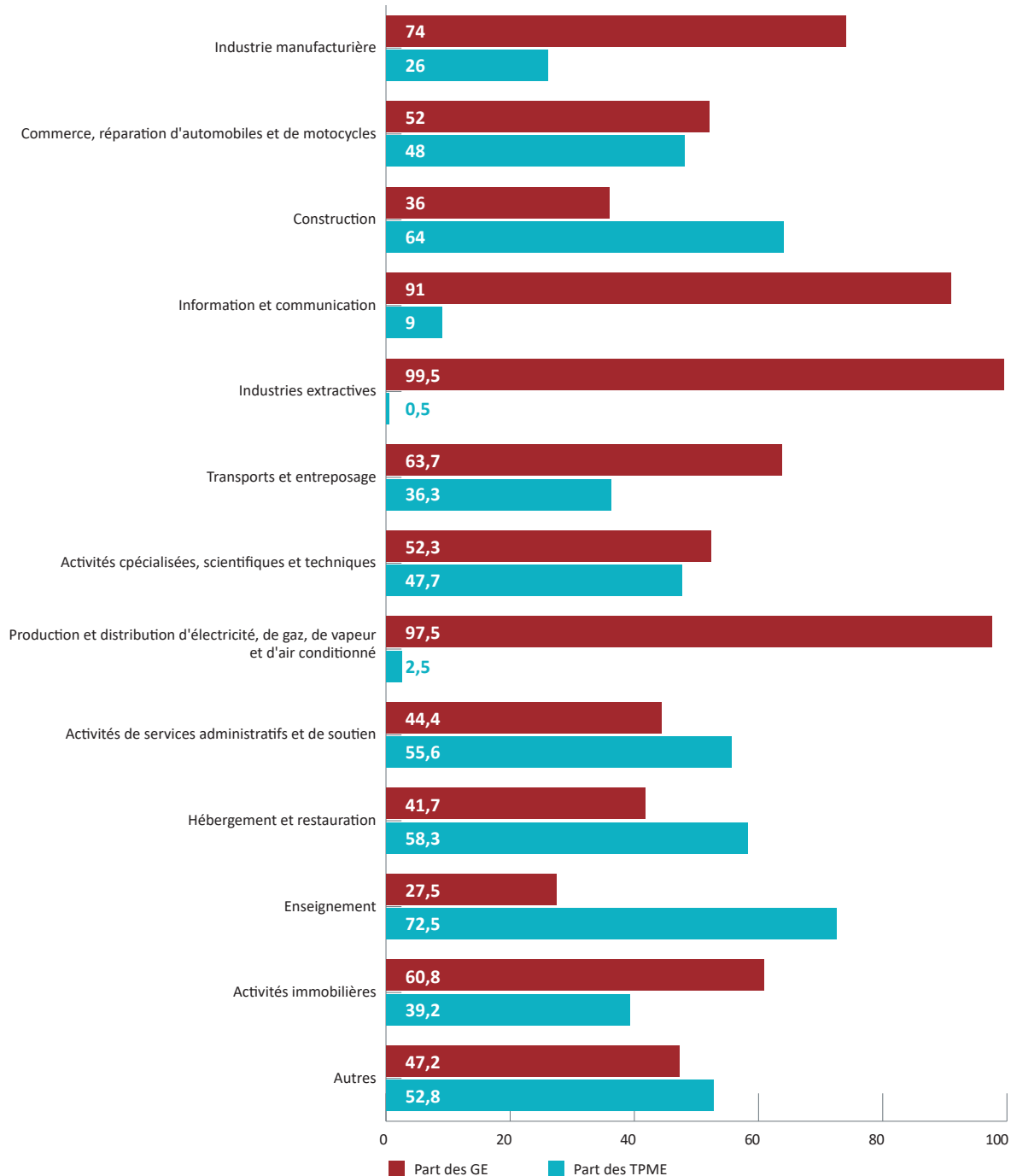
20. Haut-Commissariat au Plan. Enquête nationale auprès des entreprises, Premiers résultats, 2019.

21. OMTPE, Rapport annuel, 2018.

de création de richesse. En particulier, les grandes entreprises sont surreprésentées au niveau des « industries extractives » (99,5%), de « l'industrie manufacturière » (74%) et de « l'information

et communication » (91%). En revanche, les TPME sont surreprésentées dans les sections « construction » et « enseignement » avec des parts majoritaires respectives de 64% et 72,5%.

Graphique 120. Ventilation de la valeur ajoutée cumulée selon le secteur d'activités et la catégorie d'entreprises en 2018 (%)



Source : OMTPE, 2018

La ventilation de l'emploi par catégorie d'entreprises fait ressortir que les TPME emploient 72,5% des effectifs déclarés en 2018. Cette proportion est de 18,7% pour les

microentreprises et 12,6% pour les TPE. La contribution la plus importante à l'emploi, pour ce qui est des PME, revient à la PE soit une part de 23,7%.

Par ailleurs, les grandes entreprises recrutent principalement des profils d'un niveau élevé (ingénieurs, cadres supérieurs, etc.) alors que les TPE recrutent essentiellement des techniciens spécialisés et des niveaux intermédiaires⁽²²⁾.

Il apparaît que d'un côté, 93% des entreprises sont des TPME ne participant qu'à hauteur de 36,6% de la valeur ajoutée créée, mais sont les principaux pourvoyeurs d'emploi.

Tableau 56. Répartition de l'emploi selon les catégories d'entreprises

Catégories d'entreprises	Répartition des emplois en % 2018
Micro [0,3]	18,7
TPE] 3,10]	12,6
PE] 10,50]	23,7
ME] 50,175]	17,5
GE > 175	27,5
Total	100

Source : OMTPE, 2018

Ces résultats montrent le rôle prépondérant des TPME dans la dynamique de la création de l'emploi et leur importance dans le maintien du tissu productif au Maroc.

Conclusion

Les diplômés de l'enseignement supérieur recherchent l'insertion professionnelle dans un contexte économique marqué par le sous-emploi et la précarité de l'emploi. Comme il a été montré dans ce chapitre, le chômage au Maroc est essentiellement un chômage urbain dont la structure fait ressortir un poids considérable des jeunes et des diplômés. De surcroît, sa structure est caractérisée par la concomitance du chômage de longue durée et de primo-insertion.

22. Haut-Commissariat au Plan. Enquête nationale auprès des entreprises, Premiers résultats 2019, 2019.

CHAPITRE XII.

LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DE L'INSERTION

Au-delà des explications « macro-économiques » telles que la tendance du marché du travail marocain à favoriser la main d'œuvre non qualifiée, et les caractéristiques du tissu des entreprises avancées justifiant le taux de chômage relativement élevé chez les jeunes diplômés dont l'accroissement démographique rapide de la population en général et de la population scolarisée en particulier, ce chapitre se propose d'explicitier, à partir des données de l'enquête insertion, les principaux déterminants individuels de l'appartenance aux trajectoires types et les profils des lauréats les plus insérés quatre ans après la diplomation.

1. Les déterminants individuels de l'appartenance aux trajectoires types

Différentes approches et théories ont été développées pour expliquer les différents mécanismes qui conditionnent l'insertion socioprofessionnelle des diplômés. Elles postulent généralement des résultats au niveau individuel (micro-économique), mais aussi à un niveau plus global (macroéconomique). Ainsi, deux grandes familles sont distinguées: les explications qui se fondent sur des facteurs individuels et personnels ; d'autres qui considèrent, en revanche, l'organisation et le fonctionnement internes du marché du travail comme principaux facteurs. Comme spécifié auparavant, sera principalement présentée ici la détection des facteurs individuels que permettent les données de l'enquête de cheminement mises à notre disposition, susceptibles d'avoir un effet sur l'appartenance des diplômés aux trajectoires types.

Dans le prolongement des développements précédents et afin de mieux cerner les facteurs qui interviennent dans la construction des différents parcours professionnels identifiés,

un modèle logit multinomial a été estimé où la typologie à cinq modalités constitue la variable à expliquer. La spécification choisie permet d'analyser la probabilité de suivre une trajectoire type donnée en considérant comme référence la trajectoire « accès différé à l'emploi » composée des diplômés ayant accédé progressivement à l'emploi après des périodes plus ou moins courtes de chômage, d'études ou d'inactivité.

1.1. Impacts des diplômes élevés et des diplômes professionnels

Force est de constater que le diplôme constitue une ressource importante et indispensable pour s'inscrire dans des trajectoires d'emploi. Ainsi, plus le diplôme est élevé, plus la probabilité de s'inscrire durablement en emploi est importante.

En effet, les diplômes de troisième cycle, les masters des établissements de l'enseignement supérieur privé, les diplômes de médecine et d'ingénieurs, les diplômes de l'ENCG et les masters spécialisés renforcent la probabilité de suivre la trajectoire d'«accès rapide et durable à l'emploi ». Ces diplômes supérieurs élevés déboucheraient sur des emplois stables et de qualité garantissant une certaine durabilité de la relation d'emploi. Cependant, les détenteurs de licence fondamentale de l'université sont légèrement plus exposés au risque de chômage dominant que les techniciens spécialisés de la formation professionnelle post-baccalauréat.

Une des raisons derrière les difficultés d'insertion des diplômés des établissements universitaires à accès ouvert, particulièrement les titulaires d'un Bac+3, émane de la distance qui s'est opérée entre le fonctionnement de l'université et le marché du travail. Cependant, si les techniciens spécialisés bénéficient d'un cursus de formation plus spécialisé permettant de préparer à l'insertion professionnelle,

leurs conditions d'insertion restent peu favorables en raison notamment du niveau du diplôme moins rémunérateur par rapport aux diplômes supérieurs. Au vu de ces données, les techniciens spécialisés ont tendance à retarder leur insertion dans l'attente d'un emploi dont les conditions sont satisfaisantes, ou à poursuivre leurs études en vue d'avoir un diplôme supérieur plus valorisant sur le marché du travail.

Or, la professionnalisation des offres de formations universitaires développée dans le cadre de la « réforme LMD », bien que quantitativement importante⁽¹⁾, n'a pas montré ses effets significatifs sur l'insertion professionnelle des diplômés. En effet, l'employabilité des titulaires de licences professionnelles en particulier, reste limitée en raison notamment du tissu économique, constitué principalement de très petites et moyennes entreprises (TPME), dont les capacités de recrutement des diplômés sont réduites.

Malgré cette caractéristique du marché du travail, la demande de l'enseignement supérieur, particulièrement des niveaux Master et doctorat, persiste, et une pression remarquable sur les diplômes élevés révèle l'importance de l'enseignement supérieur dans l'imaginaire social et la compétition socioculturelle des individus⁽²⁾, et le souci d'investir dans la qualité en visant des profils mieux rémunérés. Les diplômes élevés demeurent souvent privilégiés pour accéder à des emplois stables et durables, notamment dans la fonction publique, dont les possibilités d'absorption des diplômés du supérieur sont de plus en plus limitées.

Les titulaires d'un DUT ou DEUST sont plus enclins à suivre des trajectoires des « études persistantes » par rapport aux détenteurs des diplômes supérieurs de Technicien spécialisé, de Bac+3, de Bac+5 ou encore de Bac+8, à l'exception des licenciés en sciences et techniques dont la probabilité de poursuite

d'études est plus importante.

Plus encore, l'obtention d'un diplôme d'études supérieures exerce un effet négatif sur la probabilité d'appartenir aux trajectoires marquées par l'inactivité persistante, à l'exception des diplômés du privé ayant une licence ou encore un master, dont la probabilité de s'inscrire dans ce type de trajectoires est plus importante surtout pour les femmes.

1.2. Les « caractéristiques individuelles et familiales » et la probabilité d'appartenir aux trajectoires

• Effet genre

Les résultats de l'enquête sur les différences entre les sexes indiquent que le fait d'être un homme renforce l'appartenance à la trajectoire d'accès immédiat ou rapide à l'emploi durable, tandis que les femmes sont enclines à appartenir aux trajectoires marquées par la prédominance du chômage et de l'inactivité.

Bien que des avancées notables aient été enregistrées en matière de réduction d'inégalités sexuées en éducation et sur le marché du travail, il est néanmoins intéressant de noter que le niveau de participation des hommes marocains dans le marché du travail dépasse encore largement celui des femmes notamment dans le milieu urbain⁽³⁾.

Les différences sexuées au niveau des carrières professionnelles sont généralement expliquées par la charge familiale et les choix des femmes. Pour ces dernières, principalement les moins diplômées, c'est plutôt l'impératif d'entamer une vie personnelle et parentale qui prime. Une des explications de cette priorisation peut découler des définitions traditionnelles des rôles des hommes et des femmes qui les empêchent d'emprunter des trajectoires égalitaires. Les

1. Ghouati, A., "L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ? ", Communication au colloque international : Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés, Clermont-Ferrand, École Universitaire de Management, Université d'Auvergne, 2016.

2. Ibid

3. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information du Haut-commissariat au Plan sur les principales caractéristiques de la population active occupée en 2019, 2019.

Selon les données du HCP, le taux d'activité des femmes se situe à 21,5% au niveau national en 2019 (contre 71% pour les hommes). Il est l'un des taux d'activité les plus faibles dans la région MENA.

hommes, étant principalement engagés dans une activité rémunérée, les femmes se trouvent plus impliquées dans la prise en charge des enfants et de la gestion interne du foyer.

Par ailleurs, les femmes commencent à sortir plus fréquemment du rôle exclusif de mère au foyer défini dans le modèle familial traditionnel et à s'engager dans la sphère productive. Or, même pour ces femmes ayant plus de flexibilité et moins de pression sociale pour intégrer le marché du travail, des exigences peuvent s'imposer notamment en matière de choix de certains types d'emplois dont les horaires de travail coïncident avec ceux des structures d'accueil de la petite enfance et où les déplacements sont réduits, etc. Dès lors, l'existence d'enfants peut avoir un effet sur les heures de travail des femmes, et peut induire plusieurs interruptions de carrière⁽⁴⁾.

- *Effet âge*

Toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'accéder à l'emploi rapide et durable augmente avec l'âge de diplomation. Les diplômés ayant plus de 25 ans à la sortie de l'enseignement supérieur en 2014 ont plus de chance de suivre une trajectoire d'« emploi rapide et durable » et moins de probabilité d'appartenir à une trajectoire marquée par les études persistantes.

Ainsi, la recherche d'emploi est plus rentable pour les diplômés âgés de plus de 25 ans à la sortie du système d'enseignement supérieur ayant investi en capital humain pour détenir des diplômes plus valorisants sur le marché du travail généralement de Bac+5 et plus, et pour les travailleurs expérimentés⁽⁵⁾ ayant intégré le système d'enseignement supérieur pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Cet effet est attendu puisque les diplômés les plus âgés ont généralement engrangé plus d'expérience sur le marché du travail et ont, dans la majorité

des cas, accumulé un niveau de capital humain supérieur, ce qui peut renforcer leur taux de maintien en emploi par rapport aux diplômés les plus jeunes.

- *Effet situation matrimoniale*

Un diplômé marié tend à intégrer la trajectoire d'emploi rapide et durable et a moins de chance de suivre une trajectoire d'études persistantes, et une trajectoire marquée par le chômage persistant ou dominant. Le chômage volontaire tend ainsi à s'estomper face aux charges financières qui s'imposent suite à la prise de responsabilités familiales. Cependant, et comme les parcours marqués par une persistance d'inactivité sont plutôt féminins, la situation de mariage renforce l'appartenance à cette classe en raison d'une éventuelle pression sociale forte qui peut s'exercer à l'encontre du travail des femmes mariées⁽⁶⁾, particulièrement les moins diplômées et dont le conjoint est en emploi.

- *Effet emploi du conjoint*

La décision de travail des femmes se détermine en analysant les coûts d'opportunité. À la différence des hommes, les représentations sociales permettent une dépendance financière des femmes de leur conjoint en renonçant aux opportunités de travail. Ainsi, l'emploi et le revenu du conjoint peuvent jouer un rôle déterminant dans leur décision de participation au marché du travail. Les résultats de notre analyse corroborent ce constat et montrent que le fait d'avoir un conjoint employé réduit la probabilité de suivre une trajectoire d'emploi, notamment d'emploi rapide et durable et favorise l'appartenance aux trajectoires marquées par une prédominance du chômage et d'inactivité.

- *Effet structure du ménage*

Quant à l'effet de la structure du ménage sur la probabilité d'appartenance aux différentes

4. Abele, A.E., et Spurk, D., "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 74, Issue 1, 2009, pp 53-62.

Stroh, L.K., Brett, J.M., et Reily, A. H., "Family structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate Turnover of Female and Male", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 49, Issue 1, August 1996, pp 99-118.

5. Pissarides, C., et Wadsworth, J., "On-the-job Search: Some Empirical Evidence from Britain", *European Economic Review*, volume 38, Issue 2, 1994, pp 385-401.

6. Maruani, M., "L'emploi féminin à l'ombre du chômage, Actes de la Recherche en Sciences Sociales", n° 115, décembre 1996, pp. 48-57. Banque Mondiale. Genre et travail au Maroc, 2007.

trajectoires professionnelles, il est obtenu par trois variables : le niveau d'éducation des parents, la situation professionnelle des parents et le nombre de frères et sœurs employés.

En effet, un niveau élevé d'instruction des parents exerce un effet négatif et significatif sur la probabilité de suivre une trajectoire dominée par le chômage. En particulier, la présence de parents diplômés au sein du ménage peut imprégner chez ses membres la culture de recherche de l'emploi qualifié et du rejet de la norme de l'emploi non qualifié et précaire.

Dans la même veine, l'accent est mis sur l'effort déployé par les mères diplômées, ayant des compétences plus spécialisées, pour préparer au mieux leurs enfants à l'avenir professionnel par l'apprentissage des langues, les découvertes culturelles, etc.⁽⁷⁾.

Les parents instruits ont l'avantage de se doter de qualités culturelles, sociales et financières qui favorisent les performances de leurs enfants et leurs attitudes envers les études. Par ailleurs, les parents de niveau d'études élevé font preuve de plus d'implication et d'engagement à l'égard de l'éducation de leurs enfants et leur transmettent leur capital culturel très avéré quant à l'adaptation au métier d'étudiant⁽⁸⁾. Les résultats de nos estimations valident ce constat et révèlent que plus le niveau d'études du père et/ou de la mère augmente, plus la probabilité de s'engager dans des études supérieures persistantes augmente.

En complément, avoir un père au chômage ou en inactivité augmente la probabilité d'appartenance aux trajectoires d'« emploi rapide et durable ». En effet, avoir des parents en situation de non-emploi limite les ressources financières du ménage parental, ce qui incite le diplômé à vouloir intégrer la sphère productive et à se désengager de l'enseignement supérieur en faveur du marché du travail pour contribuer, voire subvenir aux besoins de la famille.

On souligne, toutefois, l'importance de l'information dans le choix de l'emploi et du niveau d'éducation des jeunes⁽⁹⁾. Les parents apparaissent donc, pour le jeune, comme la première source d'information sur le marché du travail. Ce constat est loin de nous laisser indifférents envers l'importance d'avoir des frères et des sœurs en contact avec le marché du travail, constituant, eux aussi, des sources d'informations professionnelles.

L'effet négatif du nombre de frères et sœurs employés sur la probabilité d'appartenir aux trajectoires dominées par le chômage s'explique par le fait que cette variable est susceptible de renforcer le réseau social du diplômé et de contribuer à mettre en place des attitudes favorables à l'activité au sein du ménage.

Les recherches ont été nombreuses à démontrer ces liens et à établir les connections entre le travail des frères et sœurs et les gains cumulés par le jeune sur le marché du travail. Certaines suggèrent que les frères et sœurs peuvent s'entraider pour trouver un emploi, et que les jeunes sont plus susceptibles d'occuper un emploi si leur mère, leur père ou leurs frères et sœurs travaillent⁽¹⁰⁾.

1.3. L'impact indubitable du travail en cours d'études et des stages sur l'appartenance aux trajectoires d'emploi rapide et durable

L'analyse des facteurs pouvant concourir à l'explication de l'appartenance aux différentes trajectoires professionnelles, révèle que les diplômés de l'enseignement supérieur ayant exercé au moins un emploi pendant leurs études ont 1,8 fois plus de chance d'être en emploi rapide et durable tout au long des premières années de vie active que ceux n'en ayant pas exercé.

7. Gerris J.R.M., "Gezin : onderzoek en diagnostic", Assen, Van Gorcum, 1995.

8. Longden, B., "Interpreting student early departure from higher education through the lens of cultural capital", Tertiary Education and Management, Volume 10, Issue 2, 2004, pp.121-138.

9. ROSEN, S., "Job information and education", dans M. Carnoy (dir. pub.), International Encyclopedia of Economics of Education, 2e édition, Elsevier Science, Oxford, 1995.

10. O'Regan, K.M., et Quigley, J.M., "Family networks and youth access to jobs", Journal of Urban Economics, Volume 34, Issue 2, 1993, pp.230-248.

L'effet positif d'avoir eu un emploi au cours des études peut s'expliquer, en partie, par le fait que 51,33% des diplômés ayant exercé un emploi durant les études supérieures sont des fonctionnaires qui ont conservé leur emploi une fois avoir quitté l'université.

L'influence irréfutable du travail pendant les études sur l'insertion professionnelle des diplômés a amplement été documentée dans la littérature⁽¹¹⁾. L'exercice d'un emploi permet, en effet, aux étudiants d'acquérir des compétences et des capacités productives et de se doter d'aptitudes ne pouvant que concourir à leur professionnalisation. Le travail en cours d'études peut être, dans certains cas, assimilé à des actions d'apprentissage et un moyen d'acquisition des compétences académiques et non académiques⁽¹²⁾. Ces dernières constituent un signal de compétences minimales aux entreprises qui pratiquent des critères de sélection basés principalement sur la valorisation d'autres compétences non académiques⁽¹³⁾ qui peuvent être développées lors de l'exercice de certains types d'emploi en cours d'études. Aussi, les situations de travail pendant les études, plus particulièrement les stages, permettent de se doter d'une première expérience professionnelle ne pouvant que favoriser l'intégration dans le marché du travail⁽¹⁴⁾.

L'activité professionnelle pendant les études peut constituer un moyen de financement et d'amélioration des conditions de vie, d'acquisition ou de développement des compétences professionnelles, de renforcement de l'aspect professionnalisant des formations comme le cas des stages, et peut également refléter une véritable insertion professionnelle⁽¹⁵⁾. En tout état de cause, le travail combiné aux études

ne peut que propulser les compétences des étudiants, contribuer au développement du capital humain et construire le capital social (réseau de relations). Cependant, certains aspects négatifs sont reconnus par les étudiants, notamment l'effort supplémentaire fourni pour concilier entre études et emploi.

Dans le même sens, le recours aux stages dans le cadre de la formation permet de procurer aux étudiants d'autres types de compétences complémentaires liées plutôt à la pratique de l'activité professionnelle, difficilement inculquées au sein de l'établissement de formation⁽¹⁶⁾, bien que la qualité des stages diffère selon les établissements et les types de formation (formation générale, formation professionnelle alternée...) et en matière de durées, d'accompagnement et de structures d'accueil. Par ailleurs, les stages facilitent la socialisation des stagiaires⁽¹⁷⁾, renforcent le réseau professionnel et peut conduire à une insertion professionnelle en fin d'études.

Les résultats de ce travail se sont avérés en phase avec les tendances révélées par la littérature en matière d'effets des stages dans le parcours professionnel. En effet, la réalisation des stages en tant que mode d'apprentissage diminue significativement les probabilités d'appartenance aux trajectoires dominées par le chômage et l'inactivité.

Paradoxalement, la multiplication des épisodes de stages dans le parcours étudiant peut allonger l'âge d'insertion et retarder l'accès à une activité professionnelle rémunérée, surtout en l'absence d'un réel apport professionnel des expériences cumulées en raison de la qualité des stages (domaine, type d'employeur, tâches effectuées, etc.), d'un encadrement faible et/ou

11. Giret, J.-F., et Issehnane, S., "L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur", *Formation emploi*, 117, 2012, pp. 29-47.

Béduwé, C., et Giret, J.-F., "Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?", *Économie et Statistique*, n° 378-379, 2004, pp. 55-83.

Vincens, J., "Définir l'expérience professionnelle", *Travail et Emploi*, n° 85, 2001, pp. 21-34.

12. Ibid

13. Duru-Bellat, M., "Les compétences non académiques en question", *Formation Emploi*, n° 2, 2015, pp. 13-29.

14. Vincens, J., "Définir l'expérience professionnelle", *Travail et Emploi*, n° 85, 2001, pp. 21-34.

15. Béduwé, C., et Giret, J.-F., "Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?", *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2004, pp. 55-83.

16. Hughes, K. L., Moore, D. T., et Bailey, T. R., "Work-Based Learning and Academic Skills", *IEE Working Paper*, n° 15, 1999, p. 48.

17. Barbusse, B., Glaymann, D., Grima, F., "Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ?", *Relief-Céreq*, n° 22, 2007, pp. 233-231.

d'un manque de relations avec les employés de l'entreprise¹⁸.

2. Déterminants individuels et intersectionnels de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur

Dans cette section, l'intérêt est porté sur l'analyse de l'employabilité du diplômé en période de référence de l'enquête (mai 2018), soit quatre années après l'obtention du diplôme. La variable dépendante d'intérêt est la « situation professionnelle » sur le marché du travail qui prend quatre valeurs possibles (emploi, chômage, études ou inactivité). L'objectif de cette section est d'arriver à prédire des profils ou classes d'employabilité des lauréats sur la base des différentes situations professionnelles et de caractériser ces classes en fonction des variables socio-démographiques et académiques de ces lauréats.

La technique utilisée est celle des arbres de classification et de régression (CART¹⁹) qui est une technique alternative non linéaire de prédiction de sous-groupes d'individus qui se comportent de manière similaire selon leur profil d'employabilité, tout en les caractérisant selon les facteurs individuels. L'application de ces techniques permet d'obtenir des résultats qui permettent d'abord de comprendre l'effet des caractéristiques socio-démographiques ou académiques des lauréats sur leurs profils d'employabilité et ensuite, pour les pouvoirs

publics, d'effectuer un ciblage pertinent quand il est question des stratégies d'emploi et de concentrer les efforts pour les sous-groupes de diplômés les plus touchés par le non-emploi.

Par ailleurs, l'application des arbres de classification et de régression n'exige aucun pré-supposé théorique sur les données ou sur la nature des variables étudiées. Ces techniques qui dérivent du domaine de « l'intelligence artificielle » sont souvent appliquées sur une grande population hétérogène en opérant un partitionnement récursif afin d'obtenir les sous-groupes les plus homogènes possibles selon la variable d'intérêt²⁰. Les interactions entre les variables ressortent naturellement dans les résultats de l'arbre (règles), et il n'est pas nécessaire de les déclarer de manière explicite dans le modèle. Aussi, ces modèles ne disposent pas de paramètres explicites et l'interprétation des résultats se fait de manière aisée en rapportant seulement les règles d'appartenance aux sous-groupes trouvés.

2.1. Déterminants individuels de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur

La construction de l'arbre de régression s'est fondée sur des variables explicatives qui caractérisent les aspects sociodémographiques et personnels du diplômé, ainsi que les compétences académiques. La liste de ces variables est donnée ci-dessous :

Liste des variables explicatives se rapportant aux caractéristiques sociodémographiques et académiques du lauréat

Variables socio-démographiques	Variables académiques
Âge en années	Avez-vous bénéficié d'un enseignement préscolaire ?
Genre du lauréat	Redoublement avant le supérieur
Profession du père	Mention obtenue au baccalauréat
Profession de la mère	Type de diplôme
Niveau d'instruction du père	Nombre de mois de stages
Niveau d'instruction de la mère	Maîtrise du français
Nombre de frères et sœurs qui travaillent	Connaissances en communication
Situation familiale	Nombre de diplômes antérieurs

18. Giret, J-F., et Issehnane, S., "L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur", Formation emploi, 117, 2012, pp. 29-47.

19. Breiman, L., Friedman, J.H., Olshen, R.A., and Stone, C.J., "Classification and Regression Trees", Wadsworth, Belmont, 1984.

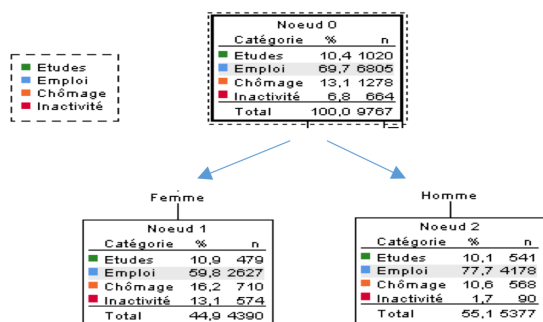
20. Zhang, H.P., and Singer, B., "Recursive Partitioning in the Health Sciences", New York, Springer-Verlag, 1999.

Parmi les attributs considérés, seuls quelques-uns ressortent de manière significative dans la formation des groupes de profils, notamment le genre, la situation matrimoniale, le diplôme et la mention obtenue au baccalauréat.

- **L'effet dominant du genre**

Rejoignant les principaux résultats discutés dans la section précédente, le résultat le plus marquant dans cette analyse est la discrimination opérée par la variable « genre » au tout premier niveau de partitionnement de l'arbre. En effet, la variable qui vient discriminer en premier lieu l'accès à l'emploi des diplômés sur le marché du travail est bien le genre, laissant supposer qu'il y a un marché du travail pour les hommes et un autre pour les femmes. Le groupe des hommes est caractérisé par 77,7% d'emploi, 10,6% de chômage et 1,7% seulement d'inactivité, tandis que dans le groupe des femmes, 59,8% sont en situation d'emploi, 16,2% au chômage et 13,1% en inactivité. Le taux de poursuite ou de retour aux études est similaire pour les deux groupes (10%).

Figure 4. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la situation professionnelle au premier nœud



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

- **Déterminants de l'employabilité pour les hommes**

Au deuxième niveau, la variable la plus déterminante dans l'accès à l'emploi pour le groupe des hommes est le diplôme. Ce dernier permet de partitionner le groupe des hommes en deux autres sous-groupes.

En effet, parmi les diplômés hommes ayant un diplôme d'ingénieur, un master spécialisé public

et privé, de l'ENCG ou de doctorat, et qu'on pourrait qualifier de diplômés « employables », 92,6% sont en emploi, soit 18 points de plus comparativement au groupe des diplômés détenteurs des autres diplômes. Les diplômés employables sont également moins averses au risque de chômage (2,7%) comparativement à l'autre groupe (12,4%), soit un écart de 9,7 points. Le taux de poursuite ou de retour aux études est aussi très faible pour cette classe de diplômés employables (3,8%) contre 11,5% pour l'autre groupe en comparaison.

Au troisième niveau de l'arbre, les deux groupes obtenus sont de nouveau partitionnés sur la base de deux autres caractéristiques. En effet, d'une part, la classe des diplômés employables est partitionnée selon la mention du baccalauréat, permettant ainsi d'isoler le sous-groupe de diplômés de cette catégorie ayant obtenu leur diplôme avec une mention passable et ceux l'ayant eu avec une mention supérieure. Pour le premier, l'emploi concerne 83,1% des diplômés et le chômage touche plutôt 6,8% d'entre eux. Pour le second groupe, 94,2% de ses diplômés sont en emploi en fin de période tandis que 1,9% seulement sont au chômage.

D'autre part, les hommes titulaires d'un bac+2 de l'université, d'un diplôme de technicien spécialisé, d'une licence, qu'elle soit fondamentale, professionnelle ou en sciences et techniques, publique ou privée, ainsi que d'un master de recherche et qui sont déjà caractérisés par une situation moins favorable vis-à-vis de l'insertion professionnelle par rapport à leurs homologues de diplômés employables, se trouvent de nouveau partitionnés selon leur « situation familiale ». Ainsi, parmi le sous-groupe des mariés, 4% seulement sont exposés au chômage et 90,6% sont en emploi presque quatre ans après la diplomation. En revanche, les lauréats non mariés sont plus touchés par le chômage (14,4%) et moins concernés relativement par les situations d'emploi (70,4%).

On pourrait poursuivre le partitionnement de l'arbre au-delà de trois niveaux, mais les résultats ne semblent pas être très significatifs, c'est pourquoi il est mieux d'élaguer l'arbre à partir de ce niveau.

- **Déterminants de l'employabilité pour les femmes**

L'analyse faite au niveau du groupe des hommes pourrait être transposée au groupe des femmes mais avec des différences notables entre les deux sexes au niveau des profils d'employabilité obtenus. En effet, et contrairement aux hommes, la première variable qui discrimine le groupe des femmes au premier niveau est plutôt la situation familiale qui partitionne le groupe des femmes en diplômées « mariées » et « non mariées ».

Ainsi, le pourcentage des femmes en emploi est plus élevé parmi les femmes non mariées (65,3%) que parmi les mariées (48,4%), alors que l'inactivité touche beaucoup plus les mariées (32,8%) que les non mariées (3,7%). Les non-mariées sont aussi caractérisées par un retour aux études plus prononcé (13,5%) que les mariées (5,4%). Ce résultat marquant, qui démontre une fois de plus l'effet négatif de la situation matrimoniale sur l'employabilité des femmes, va à l'encontre du résultat trouvé pour le groupe des hommes, et où on a constaté que les hommes mariés sont au contraire mieux insérés que les hommes non mariés.

Successivement, c'est au troisième niveau de partitionnement de l'arbre que le critère du diplôme intervient dans la construction de deux nouveaux sous-groupes de diplômées mariées et deux autres pour les non-mariées. En effet, 56,7% des diplômées non mariées titulaires d'un Bac+2 de l'université, d'un diplôme de technicien spécialisé, d'une licence, qu'elle soit fondamentale ou en sciences et techniques, d'un master en sciences et techniques ainsi que d'un master de recherche ou privé, sont en emploi presque quatre ans après la diplomation, et 22,7% parmi elles sont au chômage. Les pourcentages de femmes en retour aux études atteignent 16,2%. En revanche, le pourcentage de femmes diplômées en emploi augmente pour les titulaires d'un diplôme d'ingénieur, de master spécialisé, d'un diplôme de l'ENCG, d'un doctorat ou d'une licence professionnelle. En effet, 84,2% de ces lauréates arrivent à s'insérer, tandis que seules 6,1% parmi elles se trouvent au chômage, presque quatre ans après la diplomation en 2014.

D'un autre côté, pour les diplômées mariées, celles qui détiennent un diplôme de Bac+2 de l'université, de technicien spécialisé, de licence fondamentale ou en sciences et techniques, d'une licence ou d'un master privés, voient leur risque d'être dans une situation d'inactivité monter à 41,6% contre 14,3% pour le groupe des diplômées employables. De même, leurs chances d'avoir un emploi diminuent à 38,5% contre 69,3% pour les employables.

2.2. Profils des diplômés : chance d'emploi ou risque de chômage/inactivité

L'analyse des interactions entre les variables les plus déterminantes dans l'employabilité des diplômés permet de dégager des profils d'employabilité des lauréats. Ainsi, deux groupes de lauréats présentent de fortes chances d'insertion professionnelles. En revanche, l'analyse permet également de mettre le point sur les profils peu favorisés sur le marché du travail, exposés à un risque important de chômage ou d'inactivité, et permet de distinguer deux autres profils de diplômés.

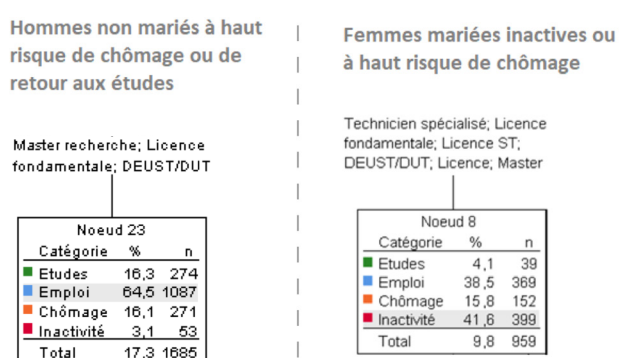
1- Profil des hommes « employables » : le premier profil est constitué de lauréats hommes détenteurs d'un diplôme d'ingénieur, de master spécialisé, de diplôme de l'ENCG, d'un doctorat ou d'un master et ayant une mention de baccalauréat supérieure à la moyenne ont des chances de 94,2% d'accéder à l'emploi après quatre ans de la diplomation (1,9% seulement de chômage et 1% d'inactivité). Ce groupe est composé de 8,8% de la population des diplômés.

2- Profil des femmes non mariées « employables » : ce second profil qui regroupe les lauréats femmes non mariées détenant un diplôme d'ingénieur, de diplôme de l'ENCG, d'un doctorat ou d'une licence a également de fortes chances d'être en emploi (92,1%) après quatre ans de la diplomation, avec 1,8% seulement de risque de chômage et 1,4% d'inactivité. Ce groupe totalise 5,2% de l'ensemble des diplômés.

3- Profil des hommes non mariés à «haut risque de chômage ou de retour aux études»:

ce troisième profil regroupe les diplômés hommes, détenteurs d'un diplôme de master de recherche, de licence fondamentale ou de DEUST/DUT. Les diplômés de ce sous-groupe ont un risque de 16,1% de tomber dans le chômage et 16,3% de poursuivre les études ou d'y retourner quatre ans après la diplomation. Ils constituent 17,3% de la population des diplômés.

Figure 5. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur à haut risque de chômage, d'inactivité ou de retour aux études selon le diplôme et la situation professionnelle aux nœuds 8 et 23



*Licence : licence du privé
*Master : Master du privé

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

4-Profil des femmes mariées « inactives ou à haut risque de chômage » :

Ce quatrième profil, le plus exposé à l'inactivité, est constitué des lauréats femmes mariées et détentrices d'un diplôme de technicien spécialisé, de licence fondamentale, de DEUST/DUT, de licence ST, licence ou master de l'enseignement supérieur privé. Ce profil est le plus exposé à l'inactivité, à hauteur de 41,6% et a un risque de 15,8% de tomber dans le chômage. Les chances d'être en emploi pour ces diplômées sont très minces (38,5%). Par ailleurs, ce profil contient 9,8% des lauréats.

Conclusion

L'analyse des déterminants de l'appartenance des diplômés de l'enseignement supérieur aux différentes trajectoires types a permis de dégager de résultats intéressants sur les rôles clés des caractéristiques socio-démographiques et académiques des lauréats. Le premier de ces constats est la persistance d'inégalités de genre en matière d'insertion professionnelle et qui destinent les hommes à des trajectoires marquées par l'accès rapide et durable à l'emploi et les femmes à des trajectoires plutôt marquées par l'instabilité et le risque de retrait du marché du travail. De surcroît, les caractéristiques familiales semblent aussi déterminer fortement la trajectoire professionnelle du lauréat, et pour preuve, on a vu que le niveau élevé d'instruction du père et/ou de la mère favorise l'emprunt des trajectoires d'accès rapide et durable à l'emploi, et renforce l'engagement dans des études supérieures.

Enfin, le diplôme reste un facteur déterminant et crucial de la détention d'un emploi de manière rapide et durable. À cet égard, les titulaires d'une licence fondamentale de l'université et du diplôme de technicien spécialisé s'avèrent être les plus exposés au risque de chômage persistant.

Par ailleurs, l'analyse des déterminants individuels de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur, montre que les hommes ont, en général, de fortes chances d'être insérés comparativement aux femmes, quatre ans après la diplomation. C'est ainsi que les femmes subissent "l'intersectionnalité" de l'effet femme et l'effet diplôme.

CHAPITRE XIII.

ENJEUX ET DÉFIS DE L'INSERTION DES DIPLOMÉS

L'adéquation formation-emploi, souvent érigée en slogan dans les discours, est une ambition que tout système de formation vise à atteindre et que tout pays aspire à réaliser à travers l'insertion professionnelle de ses jeunes diplômés. C'est parce qu'elle ne se décrète pas et ne se réalise pas pour tous les lauréats, que cette ambition devient, actuellement, problématique pour tous les pays, et appelle à être étudiée, interrogée, analysée en relation avec le contexte économique et avec la mission de l'enseignement supérieur. La situation d'une parfaite adéquation est une situation idéale de référence, qui dans la réalité du contexte marocain fait face à des défis et comporte de multiples enjeux.

1. La capacité optimale du tissu économique à créer des emplois

L'adéquation formation emploi constitue une source de malentendu entre l'entreprise et l'université. D'un côté, on assiste à des universités affichant des réformes au nom de l'impératif de l'insertion et introduisant des doses de professionnalisation dans les programmes de formation, en créant des formations professionnelles, en licence, en masters spécialisés, et la formation professionnelle multipliant les formations des techniciens spécialisés, pour répondre à "la demande du marché du travail". D'un autre côté, il y a le discours des acteurs du secteur économique qui évoquent leur difficulté d'embaucher de diplômés dotés d'aptitudes et de qualifications requises pour les emplois. Même si on admet qu'il y a un déficit avéré dans la formation des diplômés, il faudrait relativiser son rôle dans les difficultés d'insertion professionnelle de certains lauréats ; difficultés sont tributaires de plusieurs facteurs. En effet, le modèle de développement économique, la nature du marché de l'emploi

ainsi que les caractéristiques du paysage des entreprises constituent des facteurs de contexte qui entrent en jeu dans les difficultés d'une insertion de tous les diplômés.

Cette étude sur l'insertion montre bien que le marché de l'emploi n'intègre pas tous les diplômés. Cette situation se trouve accentuée par une pandémie qui a imposé à l'économie du pays des restrictions pour la ralentir et perturber le fonctionnement des entreprises et des services. Ce qui a engendré l'augmentation des taux de chômage. Le Haut-Commissariat au Plan, révèle que les effectifs des chômeurs, entre 2019-2020, période de la pandémie, ont augmenté de 29% et que le taux de chômage est passé de 9,2% à 11,9%. Le chômage augmente pour le milieu rural (3,7 à 5,9%) et urbain (12,9% à 15,8%) pour les hommes (7,8% à 10,7%), et pour les femmes (13,5% à 16,2%)⁽¹⁾. Cette situation s'ajoute à celle antérieure que révèle l'étude sur l'insertion des diplômés de 2014 où, quatre années après l'obtention du diplôme, 13,4 % de diplômés sont en chômage, 7,9 % inactifs, 9,4% en études et 69,3% en emploi. Le marché de l'emploi n'intègre pas tous les diplômés ; et même les techniciens spécialisés disposant d'un diplôme de la formation professionnelle qui prépare à des professions, ne sont pas épargnés par le chômage comme le montre cette étude. Le constat incite à se poser la question sur les facteurs adjacents qui ne favorisent pas l'emploi à tous les jeunes diplômés.

L'environnement interne de l'entreprise et son niveau de développement, le mode d'intégration du lauréat fraîchement diplômé et l'investissement en encadrement à réaliser auprès de la nouvelle recrue pour la rendre opérationnelle, sont également des facteurs qui favorisent l'insertion et méritent d'être pris en compte dans l'analyse de la question de l'adéquation formation-emploi.

1. Source : HCP. Note d'information du Haut-Commissariat au Plan sur les principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2020

Mise à part les grandes structures, les petites et moyennes entreprises ont tendance à recruter un employé immédiatement opérationnel ou ayant une expérience professionnelle; or les lauréats quelles que soient leurs qualifications universitaires, après l'obtention du diplôme, ne sont pas toujours capables d'être opérationnels sans encadrement, sans une mise en condition au sein de l'entreprise et une acquisition progressive du savoir-faire nécessaire au milieu de travail. Pour le jeune diplômé, il fait donc face à un dilemme : pour avoir un emploi, il faudrait une expérience professionnelle, et pour cela, il faudrait d'abord pouvoir être embauché.

Il est évident que l'investissement préalable en encadrement et en formation après le recrutement engendre un temps et un coût que beaucoup de TPE et PME ont des difficultés à engager. De son côté, le nouveau candidat à l'emploi considère que puisqu'il détient un diplôme et étant satisfait de sa formation, il est prêt à l'emploi.

En fait, aucun système universitaire aussi performant soit-il ne produit des lauréats clé en main prêts à être opérationnels dès les premiers mois de l'embauche, sans passer par une formation ou une expérience ou un encadrement qui intègre progressivement toute nouvelle recrue dans le processus de travail au sein de l'entreprise⁽²⁾. Pour la majorité des diplômés qui sont passés par une formation académique basée sur des cours magistraux, et même pour ceux détenteurs de diplômes professionnels et n'ont pas fait un passage par des stages exigés, l'entrée dans le monde du travail est une découverte. On a là un aspect de l'inadéquation formation-emploi que beaucoup d'entreprises ne peuvent surmonter à défaut d'un encadrement en interne.

C'est ainsi que la nature du système économique et la capacité du tissu économique productif à créer une offre constante et soutenue d'emplois, constituent un enjeu majeur pour l'insertion de tous les diplômés.

2. La réorganisation de l'enseignement supérieur

Les résultats de l'étude montrent qu'il y a des diplômés qui protègent contre le risque du chômage, tels que les diplômés de l'ENCG, d'ingénieur, de médecine et d'autres qui mettent le diplômé devant la menace du chômage tels que les diplômés de la licence fondamentale, licence professionnelle et diplôme du technicien spécialisé. Le premier groupe de diplômés sont convoités par les familles et prisés par les jeunes bacheliers qui aspirent à y accéder après la sélection qui les mène vers ces diplômes. Les seconds constituent des diplômés moins valorisés au sein de l'enseignement supérieur et sur le marché de l'emploi. Le système de formation détermine ainsi le devenir des jeunes par rapport à l'insertion. À la différenciation dans l'offre de la valeur des formations et des diplômés correspond une différenciation dans l'accès à l'emploi. L'université n'offre pas des diplômés de la même valeur marchande. Le marché établit sa grille qui différencie entre les diplômés. Il est à remarquer que même les diplômés considérés comme professionnels, telles les licences professionnelles, créées suite à la mise en place de la réforme LMD, leurs détenteurs n'échappent pas à la menace du chômage.

En effet, la structure d'organisation du système de l'enseignement supérieur marocain comporte les universités publiques et les universités privées, les universités en mode partenariat public privé, les établissements ne relevant pas de l'université, et la formation professionnelle des techniciens spécialisés. La composante regroupant les établissements à accès ouvert des universités publiques concentrant la majorité des effectifs et une massification exponentielle avec des contraintes d'encadrement et de financement, ne produit pas toujours des lauréats valorisés selon la logique du marché de l'emploi.

2. La majorité des diplômés sont passés par une formation académique basée sur des cours magistraux. Même les détenteurs de diplômes professionnels, ne sont pas tous passés par des stages alors que ce genre d'études l'exige.

En fait, quoique le système régulé émane de la sélection des bacheliers sur la base du mérite, l'organisation de l'enseignement supérieur se fonde sur une hiérarchisation entre les établissements, entre les filières et leurs lauréats. D'un côté, un effectif réduit avec un meilleur encadrement et une capacité d'accueil adéquate, d'un autre côté, une massification des effectifs et un encadrement limité. Cette situation crée des différenciations des entrants entre des établissements, entre des diplômés et conditionne les extrants. Ceci ne se passe pas sans impacter l'image d'un certain nombre de diplômés. Certains auteurs parlent de « coût de l'équité »⁽³⁾, lorsque la formation ne favorise pas les diplômés à accès non régulé avec des allocations des ressources, matérielles et humaines, nécessaires pour rehausser sa qualité. Le mérite est certes inhérent à l'éducation et la formation, mais ne doit pas dévaloriser un grand nombre de filières de formation de l'université. Revoir un système éducatif qui hiérarchise les disciplines et surtout les différenciant en ressources, représente un enjeu pour réformer le système de l'enseignement supérieur dans sa globalisation, de manière à faire émerger l'excellence de tous les établissements qu'ils soient de sciences humaines et sociales, de droit ou d'ingénierie. Il est évident que cet état de fait exige d'approcher l'enseignement supérieur avec une vision holistique pour faire du mérite une valeur non pas verticale entre les établissements mais également horizontale et transversale au sein de chaque établissement en rehaussant la qualité des formations, surtout celles de l'accès non régulé et de la formation professionnelle et offrant un niveau adéquat de ressources aux établissements qui forment la masse des diplômés.

Sur cette structure organisationnelle, se greffent les disparités sociales qui existent dans la société et parmi les étudiants. Une famille qui dispose de moyens peut, en recourant au privé, assurer une éducation à ses enfants. La pauvreté pénalise les étudiants désavantagés socialement. En outre, une catégorie d'étudiants subit "l'intersectionnalité" de l'appartenance à la catégorie sociale défavorisée et une formation moins valorisée sur le marché de l'emploi. Dans l'état actuel des formations, l'université peine à compenser le désavantage social de beaucoup d'étudiants. Il ne peut être atténué que par une formation de qualité dans un système de l'enseignement supérieur réformé qui fait du mérite un principe commun quelques soient leurs établissements et leur filières ...

La réorganisation de l'enseignement supérieur que stipule l'article 16 de la loi cadre représente un enjeu et un défi majeurs pour surmonter les dysfonctionnements internes à l'enseignement supérieur et son miroir la loi du marché. La réforme annoncée du bachelor⁽⁴⁾ ne peut se réduire à ce qui est considéré comme soft skills, les langues étrangères et la communication, mais à une refonte qui redéfinit la mission de l'enseignement supérieur dans sa globalité pour le libérer d'une offre étroite d'emploi du marché où d'une catégorie d'entreprise. Actuellement plusieurs domaines requièrent des diplômés compétents que l'université doit former : le numérique, l'intelligence artificielle, le culturel dans ses dimensions diverses, le patrimoine, le médiatique, l'artistique, le sportif, le social, et l'éducation avec tous les métiers qu'elle demande⁽⁵⁾... C'est ainsi que l'université peut non seulement offrir des formations nouvelles mais contribuer aussi à changer l'offre du marché de l'emploi.

3. Plassard, J.M., "La problématique des diplômés et son impact sur les politiques de formation", Revue française de pédagogie, 30 septembre 2015, p. 53.

4. S'il s'agit du modèle anglo-saxon, celui-ci est un modèle fondé sur l'architecture pédagogique des modules de tronc communs, des majeurs, des mineurs, des modules de choix (electives). Il s'agit là d'organisation d'étude qui s'applique à toutes les filières des établissements quelques soient leurs champs disciplines. Dans le contexte de l'enseignement supérieur marocain, on ne peut adopter le modèle anglo-saxon uniquement pour corriger les déficits du système non régulé.

5. Dans le domaine de l'éducation par exemple, le système éducatif ne dispose pas de certains métiers car l'université n'en forme pas.

3. La régulation par la qualité des formations

La problématique de l’insertion de certaines filières vient ainsi corroborer le discours véhiculé par le sens commun, par les acteurs économiques et par les acteurs universitaires, sur les formations universitaires dévalorisées sur le marché de l’emploi. Elle met en avant le déficit de la qualité des formations de l’accès ouvert. Or, la qualité de la formation est une exigence qui appelle à une réforme continue et à des régulations qui ciblent les dysfonctionnements existants impactant négativement la qualité de la formation⁽⁶⁾.

En mettant en œuvre le principe de reddition des comptes en créant des procédés d’évaluation des enseignements par les étudiants comme un dispositif de remédiation des déficits, les universités et leurs établissements œuvrent pour l’amélioration continue des formations. Tout en formalisant les procédures et les modes d’ingénierie pédagogiques, et sollicitant des évaluations externes crédibles des filières et programmes, les universités instaurent un environnement pour la qualité. La promotion de cette qualité des formations est un enjeu majeur. Elle constitue un principe régulateur lorsque l’université met en place une politique de qualité des formations en mobilisant tous les acteurs autour de cette politique pour remédier à “la baisse du niveau”. Ce principe donne à chaque filière de formation une valeur d’échange avec un emploi et un salaire ainsi qu’une valeur d’usage qui ouvre l’opportunité pour la mobilité sociale.

4. Les nouvelles exigences de l’emploi, des métiers et de la vie en société

En raison des changements notoires qui se sont opérés au 21^{ème} siècle et qui ont impacté la nature des emplois et le marché du travail, l’accès des jeunes à l’emploi devient une problématique cruciale pour tous les pays. Les rapports et les études sur les tendances actuelles du travail soulignent que ce dernier est en mutation⁽⁷⁾. Le développement de la technologie numérique et de l’innovation ont transformé certains modes de travail et ont créé de nouvelles tâches pour de nouveaux emplois. Le numérique gagne tous les domaines et crée de nouvelles formes de travail, tel que gig economy où les actifs productifs travaillent individuellement à leur compte même à distance. Ce qui demande de nouvelles compétences et de nouveau savoir-faire à acquérir par les jeunes diplômés. Ceci rend l’adéquation formation-emploi plus complexe dans un contexte de mutation qui ne se passe pas sans impacter l’insertion au niveau local et mondial.

Il y a des pays qui alertent déjà sur ces changements en établissant des listes des métiers d’avenir et cruciaux pour le développement du pays, en identifiant les déficits et appellent à y faire face avec une stratégie anticipatrice⁽⁸⁾. Certains identifient les métiers qui disparaîtront ainsi que ceux qui émergeront et anticiperont les changements pour concevoir les formations à dispenser aux jeunes dans les universités et les établissements de formation. Dans ce contexte, il est nécessaire d’instituer un canal ou organe d’identification des besoins du marché de travail actuel et de son développement futur.

Par ailleurs, cette mutation du marché de l’emploi au niveau mondial s’accompagne d’une mobilité des compétences qui met une pression, de plus en plus grande, sur les pays en développement exportateurs de compétences, où les ingénieurs

6. Plassard, J.M., “La problématique des diplômes et son impact sur les politiques de formation”, Revue française de pédagogie, 30 septembre 2015, p. 53.

7. Banque mondiale. Rapport sur le développement dans le monde : Le travail en mutation, 2019.

8. Voir Fédération des commissions du Québec. Savoir. Dossier : adéquation formation emploi. Automne 2016. Volume 22, n°1, p.6. Entrevue avec Florent Francoeur, Président de la Commission des partenaires du marché du travail.

diplômés, attirés par un meilleur salaire et un meilleur environnement de travail dans des pays avancés, optent pour la migration. C'est ainsi que les pays à revenus moyens, en l'occurrence le Maroc, se voient privés de leurs compétences, formées gratuitement dans le pays dans des universités publiques. Le pays se dépossède ainsi d'un potentiel de compétences qui peut contribuer à tirer l'économie et le développement du pays vers le haut.

Si la mobilité des compétences est irréversible, cela n'exige pas uniquement d'inscrire le système de formation dans une réforme et une rénovation continues pour maintenir la qualité des formations des compétences, mais également avoir un marché de l'emploi soutenu par une croissance et un environnement productif et attrayant pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Dans ce contexte, l'élargissement de la sphère des formations de qualité et leur arrimage avec les nouvelles exigences imposées par la technologie numérique et par les grands changements survenus sur la nature du travail, deviennent des impératifs pour l'insertion.

Nous assistons à une mutation et un passage d'une ère du post-fordisme à une autre exigeant des compétences formées pour un monde numérisé et technologique. Cette mutation met les systèmes éducatifs et de formation sous pression pour former non seulement à des emplois nouveaux, mais à des aptitudes et à des compétences nouvelles combinées. C'est ainsi que les études mettent en avant « trois types de compétences nouvelles qui prennent de plus en plus d'importance sur le marché de l'emploi : « les compétences cognitives comme la résolution de problèmes complexes ; les compétences socio-comportementales comme l'aptitude au travail en équipe et la combinaison de différents types de compétences qui permettent de prédire la capacité d'adaptation comme le raisonnement et l'efficacité personnelle »⁽⁹⁾. Il est évident que ces compétences qui sont érigées aujourd'hui

comme des impératifs de l'insertion se limitent au champ du travail. Mais la formation dans l'enseignement supérieur, quelle que soit la filière, forme également un diplômé avec une connaissance de son contexte, des enjeux de son pays, des enjeux mondiaux, et porteurs de valeurs éthiques, d'une conscience citoyenne active et d'un sens de l'autonomie dans l'action et la réflexion.

Si la question de l'insertion est devenue une préoccupation majeure de la politique publique et de la société pour apparaître comme la finalité ultime et utilitaire d'un diplôme universitaire et de sa valeur marchande, elle ne doit pas occulter les missions adjacentes de la formation de l'université quelle que soit la formation. L'université doit également garder au centre de ses préoccupations la transmission des connaissances, la formation de l'intellect des étudiants, leur esprit critique, l'acquisition des connaissances cognitives, des savoirs, de la culture du vivre ensemble et de la citoyenneté.

5. L'enjeu du déclassement salarial des diplômés

Il est difficile d'aborder les divers enjeux de l'insertion sans interroger celui du déclassement que nous révèlent les données de l'étude. Ce qui est désigné par le déclassement et dont les résultats de cette étude nous permettent d'analyser se rapporte au phénomène désignant la situation des personnes « surdiplômées » qui sont en « décalage » par rapport à l'emploi qu'elles occupent⁽¹⁰⁾. Il s'agit d'un phénomène qui entraîne une dévalorisation de certains diplômés sur le marché de l'emploi⁽¹¹⁾.

Il est à noter que le déclassement peut prendre plusieurs formes et plusieurs sens dans la littérature. Mais ce qui est abordé à travers les données de cette étude est le déclassement salarial, qui entraîne une sous-utilisation des compétences produites par le système

9. Banque Mondiale. Le travail en mutation. 2019, p.3 du résumé.

10. Ce type de déclassement est différent du déclassement social étudié dans les cas de la mobilité sociale.

11. Certains anglo-saxons utilisent la notion de sur-éducation ("over-éducation"), ou la surqualification.

d'éducation et de formation⁽¹²⁾. Ce qui représente un des enjeux de l'insertion des diplômés.

5.1. La mesure du déclassement salarial

Le déclassement salarial touche les diplômés de l'enseignement supérieur. Un diplômé est déclassé lorsque son salaire déclaré est moindre que celui normalement gagné en référence au salaire médian par un diplômé de niveau juste inférieur. Or, on ne peut appréhender ce déclassement que par l'approche de mesure qui consiste à l'analyser en termes de salaire qui se prête plus aisément à un classement hiérarchique des diplômes et des salaires. Derrière cette approche de mesure, il y a la théorie du capital humain qui consiste à apprécier le niveau d'emploi à partir de la rémunération associée⁽¹³⁾ et se fonde également sur le fait que le salaire reflète la position hiérarchique du salarié dans l'entreprise et l'emploi. En pratique, on considère qu'un jeune subit un « déclassement salarial » si plus de la moitié des individus titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur gagnent plus ou autant que lui.

Pour élaborer un indicateur de déclassement salarial statistique, il est primordial de disposer de données précises et fines sur les salaires. À travers les informations sur le premier et dernier emploi révélées par les données de l'enquête sur les salaires, il est tout à fait possible de calculer un indicateur de déclassement statistique salarial et d'analyser également son évolution entre le premier et le dernier emploi.

Il est à noter que, afin d'avoir des résultats non biaisés sur le déclassement, seuls les lauréats ayant confirmé avoir travaillé avec leur catégorie de diplôme de 2014, pour leur premier ou dernier emploi, ont été sélectionnés dans l'analyse qui suit.

12. Nauze-Fichet E., et Tomasini M., "Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement", Économie et Statistique, n° 354, Insee, 2002, p. 21-43.

Voir aussi : Boudarbat, B. et Montmarquette, C., "La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec", Rapport de projet. Montréal, Centre interdisciplinaire de recherche en analyse des organisations, avril 2017.

HCP. Adéquation entre formation et emploi au Maroc, 2018.

Direction de la Formation professionnelle. Étude de suivi et d'insertion des lauréats de la formation professionnelle au Maroc, promotion 2014, 2017.

13. Nauze-Fichet et Tomasini écrivent que « la préparation d'un diplôme peut être assimilée à un investissement ; la rémunération de l'emploi constitue alors une forme de retour sur investissement. On peut alors considérer qu'un jeune actif est déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, de ce point de vue, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés ».

14. Direction de la Formation professionnelle. Étude de suivi et d'insertion des lauréats de la formation professionnelle au Maroc, promotion 2014, DFP, 2017

Tableau 57. Catégorie de diplômes et salaires

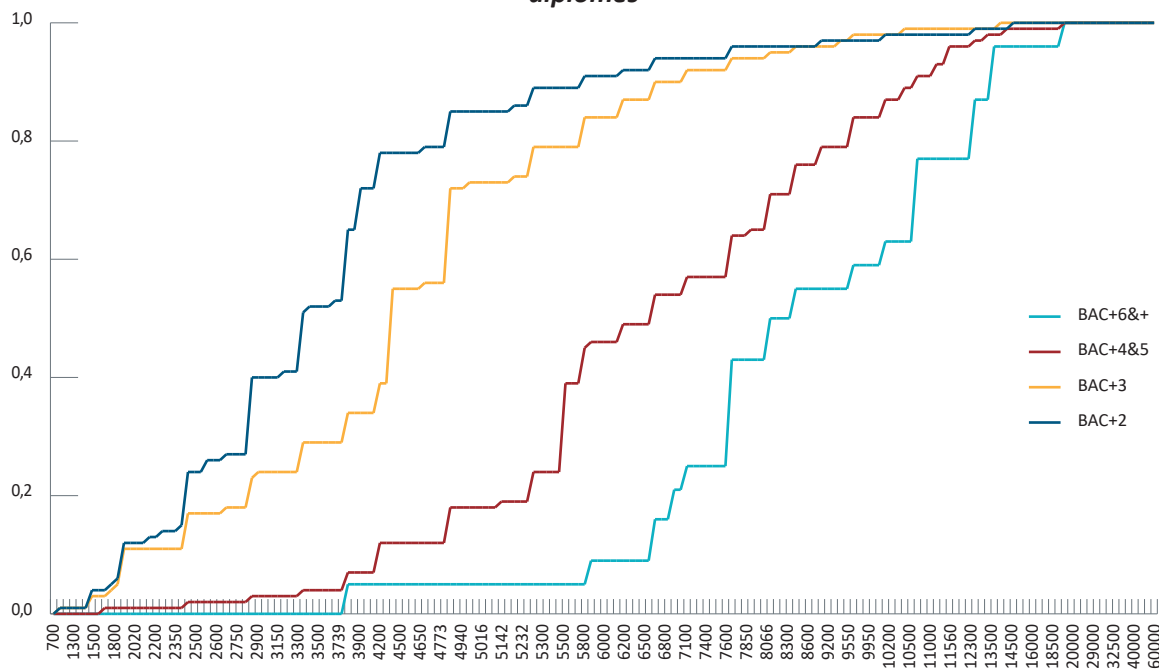
Catégorie de diplôme	Salaire médian (en dhs)	Effectif
Bac + 2	4.000	1.741
Bac + 3	4.600	2.273
Bac + 4 & 5	8.000	1.770
Bac + 6 et plus	10.000	58
Total	5.000	5.842

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

On considèrera donc qu'un diplômé est déclassé du point de vue du salaire si sa rémunération est inférieure au salaire médian des diplômés comparables, mais dont le niveau de diplôme est immédiatement inférieur. Dans le même sens, si un diplômé avec un bac + 3 a un salaire inférieur à 4.000 dirhams (le salaire médian des bac + 2), il sera considéré comme déclassé. A minima, on pourra considérer le diplôme de "Technicien" comme diplôme inférieur au bac + 2 (diplôme équivalent à un technicien spécialisé). Comme l'information sur les diplômes de techniciens n'est pas présente dans cette enquête, on pourra estimer le salaire de ce diplôme à partir des enquêtes d'insertion que conduit le département de la formation professionnelle (DFP). Pour l'enquête de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2014, le salaire médian est estimé à 2.000 dirhams environ⁽¹⁴⁾.

Pour le premier emploi le graphique ci-dessous donne la distribution de la fonction de répartition cumulée du salaire selon la catégorie de diplôme. On entrevoit clairement la position hiérarchique des salaires selon les diplômes.

Graphique 121. Fonction de répartition cumulée du salaire mensuel net en dirhams selon les catégories de diplômes



Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Le taux de déclassement salarial global est estimé à 14,6%. Le tableau suivant donne le taux de déclassement par catégorie de diplôme.

Tableau 58. Taux de déclassement par année d'études (diplômes) du premier emploi (%)

Catégorie de diplôme	Taux de déclassement
Bac + 2	4,9
Bac + 3	26,5
Bac + 4 & 5	8,6
Bac + 6 et plus	27,3
Total	14,6

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Tableau 59. Déclassement par type de diplômes (%)

Catégorie de diplôme	Taux de déclassement
Technicien spécialisé	5,3
DEUST/DUT	1,3
Licence fondamentale	30,9
Licence ST	16,2
Diplôme d'ingénieur	5,4
Licence professionnelle	20,9
Master recherche	21,4
Master spécialisé	8,2
Diplôme de l'ENCG	16,2
Bachelor	0,0
Doctorat	* 38,1
Licence	5,5
Master privé	47,2
Total	16,1

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Il est à noter que l'effectif des diplômés en doctorat ayant eu un premier emploi est relativement faible (21) comparé aux autres types de diplôme, ce qui rend difficile la généralisation des résultats pour ce diplôme.

Il en résulte que ce sont les licences fondamentales et professionnelles qui sont les plus concernées, conjointement avec le diplôme de doctorat, de master de recherche et de master privé.

Selon le sexe, les femmes connaissent plus de situations de déclassement salarial en général plus que les hommes avec un taux de 17,4% contre 12,6% chez les hommes.

Concernant le dernier emploi, le taux de déclassement salarial global est estimé à 12,4%, en diminution par rapport au niveau de déclassement dans le premier emploi. Le tableau suivant donne le taux de déclassement par catégorie de diplôme :

Tableau 60. Taux de déclassement par catégorie de diplômes (%)

Catégorie de diplôme	Taux de déclassement
Bac + 2	3,6
Bac + 3	26
Bac + 4 & 5	6,9
Bac + 6 et plus	*-
Total	12,4

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

(*) Dans cette catégorie de diplôme, on recense seulement 4 diplômés ayant eu un second emploi et aucun déclassement, d'où l'impossibilité d'avoir des résultats généralisables.

Il ressort des résultats que ce sont les diplômes élevés qui ont été les moins touchés par le déclassement dans le dernier emploi, bénéficiant ainsi d'un effet d'adéquation dans le temps entre le premier et le dernier emploi.

Selon le genre, les hommes connaissent un déclassement moins prononcé dans le dernier emploi que lors du premier emploi avec un taux de 9,9% comparativement à 16,6% pour les femmes. Ainsi, contrairement aux hommes, les femmes ne paraissent pas avoir amélioré leur situation de manière significative entre le premier et dernier emploi.

5.2. Déclassement et perte du capital humain

Le déclassement (salarial) touche environ un diplômé sur sept lors de leur premier emploi au cours des quatre premières années depuis la diplomation. Il touche plus les femmes que les hommes et touche plus les diplômés de type classique ou fondamental (licence fondamentale, master, doctorat). Les diplômés renommés comme ceux des grandes écoles connaissent rarement des situations de déclassement, prouvant ainsi leur attirance aux yeux des employeurs qui leur offrent des emplois à leur juste valeur et à des conditions salariales très avantageuses.

Au-delà du chômage et de la précarité de l'emploi, le déclassement est aussi une forme de déperdition des ressources et du capital humain dans lesquels l'État investit lourdement pendant la formation mais sans obtenir le retour sur investissement attendu. Si le déclassement constitue une perte de ressources pour l'État, il est aussi une source de frustration, d'insatisfaction et de démotivation pour le diplômé, notamment du bas salaire qui en résulte et de la faible exploitation des compétences acquises tout au long de la formation, ce qui pourrait avoir un impact sur leur rendement ou leur désir de quitter leur emploi pour un autre et constituer ainsi une source du turn-over. En outre, le phénomène du déclassement ne permet pas à l'économie marocaine de tirer le meilleur parti possible de ses ressources.

6. Le retour aux études : une stratégie de valorisation des diplômes contre le déclassement

Dans un contexte où le chômage des diplômés devient de plus en plus un phénomène préoccupant, les retours aux études pourraient constituer une solution au problème de surchômage pour une part des diplômés taxés d'une insuffisance des qualifications qui les vulnérabilise sur le marché du travail. Conscients de l'importance du diplôme dans l'amélioration des qualifications et de sa nécessité pour une

insertion professionnelle réussie, les diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014 sont nombreux à retourner aux études dans les premières années qui suivent la fin de la formation initiale.

En outre, bien que le réinvestissement dans des études supérieures soit souvent coûteux, nombreux diplômés arrivent à mieux estimer le rendement salarial de cet investissement et à effectuer un arbitrage entre les gains et les coûts de leurs études⁽¹⁵⁾. C'est un investissement qui permet d'augmenter le capital humain des individus et d'envoyer probablement des signaux positifs⁽¹⁶⁾ aux employeurs sur certaines caractéristiques comme la persévérance, la motivation et la capacité à anticiper des rendements futurs.

Les retours aux études prennent plusieurs formes. Les formations de simple découverte des métiers, les formations qualifiantes, diplômantes, ou les formations visant à se réorienter, établies dans le cadre d'une poursuite ou d'une reprise d'études sont des formes de formations dont les conditions de déroulement diffèrent et les durées se distinguent.

Le constat que nous livre cette étude est que les diplômés qui poursuivent les études ou les reprennent sont, en général, des diplômés du bac+2, bac+3, et même bac+5, à savoir les DEUST, DUT, Licence en Sciences et Techniques, Licence professionnelle, Licence fondamentale et même le master spécialisé. En optant pour la poursuite des diplômes ou leur reprise, les diplômés optent pour une stratégie de valorisation par un autre diplôme supérieur. Il est à remarquer que même les diplômés des études dites professionnelles, dont la formation est orientée vers le marché de l'emploi, adoptent cette même stratégie pour valoriser leur parcours de formation par plus d'un seul diplôme. Dans la perception des candidats, le retour aux études diplômantes augmente une chance d'accéder à un emploi selon le principe hypothétique plus on est diplômé (master, doctorat) plus on a la chance d'accéder à un emploi. De son côté, l'employeur, devant le choix de recrutement

entre deux candidats, pour le même salaire, il optera pour celui qui est le plus diplômé.

Dans un environnement de faible embauche, les diplômés développent des stratégies de retour à l'étude. C'est dans ce contexte que l'engouement pour le doctorat est important dans notre pays. Même ceux, parmi les diplômés du master, il y a ceux qui n'ont pas la vocation de chercheur et entreprennent des études doctorales. Dans ce cas, l'obtention du doctorat devient une fin en soi pour permettre aux détenteurs de négocier leur position sur le marché de l'emploi. Or, le doctorat est supposé prédisposer son détenteur pas uniquement à l'emploi mais surtout à entreprendre la recherche.

Le « déclassement » constitue une forme de sous-utilisation des compétences des diplômés sur le marché du travail. Il constitue une forme d'appauvrissement et de déperdition du capital humain productif. Les compétences des travailleurs surqualifiés et déclassés ne seraient pas pleinement utilisées. Quant au retour aux études, il représente pour le diplômé une stratégie de valorisation de son diplôme et pour l'État un coût supplémentaire qui s'ajoute au coût du premier diplôme.

7. L'enjeu de l'intégration sociale par l'emploi

L'intégration sociale des jeunes par l'emploi est un enjeu dont la portée est individuelle et collective.

Au niveau individuel, l'emploi est le moyen le plus important pour que le jeune accède à la vie d'adulte et permet d'acquérir l'autonomie par rapport à sa famille et lui ouvre la voie pour concevoir et construire son projet de vie et pour la réussite sociale. L'emploi a ainsi pour l'individu une fonction émancipatrice.

L'emploi, en procurant un salaire, offre une sécurité pour les diplômés. Bien que cette étude montre que la majorité des emplois occupés par les diplômés relèvent du secteur privé, l'emploi dans le secteur public est celui qui est le plus

15. Becker, G.S., "Investment in human capital: A theoretical analysis", The journal of Political Economy, Volume 70, n°5, 1962, pp.9-49.

16. Spence, M., "Job market signaling", The quarterly journal of Economics, Volume .3, n°87, 1973, pp.355-374.

convoité par les jeunes parce qu'il garantit une assurance au niveau du salaire et une stabilité dans l'emploi. D'ailleurs cette enquête montre que les salaires des diplômés dans le secteur public sont légèrement plus élevés que dans le secteur privé. Même si on voit émerger légèrement un changement dans l'attitude des diplômés en faveur de l'emploi dans le secteur privé, il demeure que la majorité des étudiants universitaires préfèrent le secteur public¹⁷.

Au niveau collectif, l'emploi a également une fonction socialisante inclusive, alors que le chômage engendre davantage l'exclusion. Le chômage marginalise et dévalorise l'individu devant ses pairs, sa famille et sa société. Lorsqu'il dure, il ne fait pas perdre uniquement à l'individu l'estime de soi et la confiance en soi, mais lui fait perdre également la confiance dans la société qui ne le protège pas contre le chômage et les aléas de la vie. Souvent, la situation de chômage des diplômés, a engendré tout le long des trois dernières décennies des manifestations des jeunes diplômés chômeurs revendiquant un droit au travail. C'est l'emploi qui permet de canaliser l'élan d'une jeunesse diplômée qui porte en elle une force de révolte et canalise son mécontentement. L'insertion a ainsi une portée sociale intégrative contribuant au renforcement du lien social.

8. L'enjeu des données et de l'opérationnalisation d'un système d'information intégré

L'un des enjeux cruciaux que révèle l'enquête sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur est « la disponibilité des données ». En effet, tout au long de la conception et de la mise en œuvre du protocole d'enquête, il s'est avéré que les données individuelles sur les lauréats est un enjeu majeur et que plusieurs établissements de l'enseignement supérieur ne sont pas encore à jour concernant les données de leurs étudiants.

Il faut reconnaître qu'au moment du démarrage de la réforme pédagogique en 2003, l'université

était relativement en retard dans le domaine des technologies de l'information et de la communication aussi bien sur le plan de l'infrastructure, des équipements que des compétences des ressources humaines. Et c'est à partir de 2003, lorsque ces technologies ont été introduites dans quelques universités pour traiter les données de la scolarité des étudiants pour l'ensemble des cursus de formation à travers le système d'information Apogée, que des progrès significatifs ont commencé à se concrétiser.

La mise en place de ce système dans l'université ciblait deux défis majeurs : la gestion des activités de la scolarité (inscription administrative, inscription pédagogique, délibérations, édition des relevés de notes, des attestations, des diplômes, etc.) et le pilotage pour la prise de décision (constitution des différents indicateurs). Mais des défis à la fois technologiques et organisationnels ont surgi. Il s'agissait de savoir organiser les flux d'information, tout en organisant une communication externe et en respectant la nécessaire compatibilité et interopérabilité du système dans un cadre de cohérence nationale.

Il se trouve que malgré toutes les dispositions qui ont été prises pour veiller à ce que l'implantation et l'opérationnalisation se fassent dans de bonnes conditions, des dysfonctionnements se sont fait sentir, et ont débouché sur la non-généralisation du système APOGEE, et par ricochet, la non-généralisation du suivi de l'insertion des lauréats à toutes les universités. Ceci est dû, le plus souvent, à des dysfonctionnements organisationnels et au manque de ressources humaines et techniques pour faire fonctionner le système d'information.

Il faut reconnaître aussi que certaines expériences ont été fructueuses et certaines universités ont alors bien réussi son opérationnalisation assez rapidement et ces universités se caractérisent aujourd'hui par une production totale via APOGEE. En revanche, d'autres n'ont réussi que partiellement ou pas du tout.

17. Selon une autre enquête menée en 2020 sur les étudiants, ceux-ci préfèrent, que ce soit au niveau de l'accès régulé ou accès ouvert, d'être embauchés à leur sortie de l'université dans le secteur public. Voir l'INE-CSEFRS, sur 13.000 étudiants universitaires, 69% parmi les étudiants de l'accès régulé, et 76% de l'accès ouvert souhaitent être employés dans la fonction publique.

Les données individuelles sont le fer de lance de l'évaluation des rendements interne et externe et de ce fait l'opérationnalisation d'un système de données intégré unifié est une nécessité. L'enseignement supérieur doit disposer d'un système d'information intégrant toutes les données des universités et leurs établissements ainsi que toutes les composantes du système. L'organisation de la donnée est un impératif de la bonne gestion des flux, de la maîtrise de l'information et de transparence. Ce système doit intégrer une composante du suivi des lauréats et lui allouer les moyens techniques et humains compétents. Il est l'outil des données sur lesquelles se basent les prises de décisions pour concevoir des politiques publiques au niveau national et une orientation au niveau de chaque université.

9. Le défis de l'après pandémie

La pandémie de Covid-19 a engendré une nouvelle crise économique et sociale qui a mis en relief les défaillances déjà existantes et dont souffre notre pays. Des mesures d'atténuation et des efforts de compensation financière ont permis, dans une certaine mesure, d'amortir les effets de la crise sanitaire. Cependant, la crise a induit une exacerbation de la baisse structurelle du taux d'activité, un déclin du taux d'emploi et un renversement de la tendance à la baisse du taux de chômage ainsi qu'une recrudescence du sous-emploi, particulièrement parmi les jeunes et les femmes. La crise multidimensionnelle de Covid-19 a affecté gravement les jeunes en raison des perturbations qui ont affecté l'éducation et la formation, en plus de l'exacerbation des difficultés d'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés et les jeunes en générale⁽¹⁸⁾.

Cette enquête, réalisée en 2018, avant l'enclenchement de la pandémie, a bien montré que les femmes s'insèrent moins dans le marché du travail que les hommes. Or, la pandémie a aggravé la situation en réduisant l'offre d'emploi, ce qui va creuser davantage les inégalités entre les hommes et les femmes et risquer ainsi d'engendrer une perte des progrès accomplis depuis plusieurs décennies en matière de

l'émancipation économique et l'autonomisation des femmes. En effet, les femmes sont plus exposées aux risques de la crise étant donné qu'elles sont surreprésentées dans les emplois les plus touchés par la pandémie. Par ailleurs, cette crise a engendré des pertes colossales d'emploi et a fait émerger des segments vulnérables. Au premier rang des individus touchés par la pandémie se trouvent, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs indépendants, les personnes occupant des formes d'emploi atypiques, notamment les jeunes et les femmes. Les diplômés ne seront pas épargnés par l'effet pandémie.

La crise n'a pas manqué également de démontrer le rôle que peut jouer la technologie numérique dans la résilience des entreprises face à la crise. Les institutions et les entreprises dans de nombreux secteurs ont pu maintenir leurs activités grâce à l'adoption du travail à distance en s'appuyant sur les applications de communication collaboratives et les plateformes de vidéoconférences. L'investissement dans les nouvelles technologies pour combler le fossé numérique constitue sans doute une voie de transformation de la sphère professionnelle et de préparation de l'avenir du travail dans notre pays pour augmenter les chances de l'insertion des jeunes.

Conclusion

Tous les enjeux énumérés plus haut représentent de réels défis à surmonter. Si la question de l'insertion se pose dans tous les pays, elle se pose avec acuité dans les pays en développement. Le chômage d'une part des diplômés représente un problème qui est déterminé par plusieurs facteurs relevant de plusieurs dimensions et interpellant ainsi une approche holistique et sociétale pour y remédier.

Les dimensions enjeux relèvent à la fois du modèle de développement économique, des caractéristiques du tissu industriel, de la nature des entreprises, de l'organisation de l'enseignement supérieur, de la qualité des formations ainsi que du déficit en évaluation et en reddition des comptes. À ceci s'ajoute le

18. Les primo-demandeurs d'emploi et les jeunes NEET.

phénomène du déclassement salarial qui ne se passe pas sans une dévalorisation des diplômes sur le marché du travail et un retour aux études engendrant un coût supplémentaire pour le financement de l'enseignement supérieur. Toutes les dimensions problématiques identifiées par cette étude concourent à interférer dans le phénomène de l'insertion des diplômés et représentent des défis majeurs à surmonter.

Il n'y a pas de doute que l'emploi des jeunes permet d'optimiser le capital humain d'une société. Une société qui a des jeunes diplômés sans emploi perd une part importante de son capital humain. À la déperdition de ce capital humain, s'ajoute une déperdition financière que représentent les coûts du chômage, du déclassement et du retour et reprise des études par des diplômés.

Conclusion Générale

Cette enquête a ciblé les lauréats de l'enseignement supérieur qui ont obtenu leurs diplômes en 2014 afin de suivre leur trajectoire quatre années plus tard, à la fin 2018, année de réalisation de l'enquête. Cette première étude longitudinale d'insertion est riche en données et en enseignements. En outre, dans un contexte de débat sur l'adéquation formation emploi et d'interrogation sur la capacité de l'université à former pour le marché de l'emploi, cette étude apporte des éléments factuels qui éclairent cette équation complexe de formation-insertion. Cependant, il est à noter que la pandémie, survenue depuis mars 2020, a négativement impacté l'économie et a perturbé les formations dans les établissements de l'enseignement supérieur. Son effet amplifiera certainement le chômage des diplômés et ajoutera de la complexité aux enjeux identifiés.

Dans les discours sur l'emploi des jeunes, les problématiques de l'employabilité sont souvent attribuées au système de formation. Ceci entraîne un appel à des réformes pour améliorer le rendement externe du système de l'enseignement supérieur. L'employabilité est ainsi mise en avant pour justifier toutes les réformes. L'introduction du système LMD s'est faite au nom de l'amélioration de l'employabilité des lauréats et la réforme en cours prône et revendique l'amélioration des formations en vue de l'insertion des lauréats. Or, comme le montrent les données de cette étude, l'insertion est au carrefour de plusieurs paramètres et facteurs qui entrent en jeu, impactant ainsi la trajectoire, et permettant au lauréat de s'insérer professionnellement et au pays de réaliser l'ambition de l'adéquation formation emploi.

L'organisation du système de l'enseignement supérieur, le type de composante, la nature des formations, les situations sociales des étudiants, leurs trajectoires après l'obtention du diplôme, la nature et le fonctionnement de

l'intermédiation, le marché de l'emploi et ses changements, sont autant de facteurs à prendre en compte dans l'analyse de l'insertion. La question de l'adéquation formation-emploi, est un phénomène problématique et trop complexe pour que sa solution soit réduite à une simple réforme de l'architecture pédagogique dans le contexte de l'organisation existante de l'enseignement supérieur. En effet, plusieurs facteurs interviennent. Il y a d'abord la formation et sa capacité à se mettre au diapason de toutes les mutations qui sont en train de se produire. L'intégration des jeunes dans l'emploi devient une problématique cruciale pour notre temps dans tous les pays, même les plus avancés. Des changements notoires se sont opérés au 21^{ème} siècle impactant la nature des emplois et par conséquent le marché du travail, auxquels se sont ajoutées les contraintes d'un marché traditionnel existant où le secteur informel permet au chômage de se déguiser.

C'est ainsi que la question de l'insertion doit être pensée et traitée dans le cadre d'un marché de l'emploi en changement. Des rapports sur les tendances actuelles du travail nous disent que ce travail est en mutation ⁽¹⁾. Il y a d'abord le développement de l'innovation et la technologie qui génèrent de nouvelles tâches autour desquelles se créent de nouveaux emplois et pour lesquels les jeunes doivent être préparés. Le numérique gagne tous les domaines et fait apparaître de nouvelles formes de travail. Ceci demande de nouvelles compétences, rendant l'adéquation formation-emploi plus complexe dans le cadre de cette mutation. En effet, cette dernière impose un changement de paradigme éducatif à tous les étages du système éducatif⁽²⁾. Les nouvelles compétences, ne pourraient être acquises en se limitant à offrir quelques modules au niveau de l'université. Elles exigent un apprentissage qui commence aux préscolaire et primaire pour créer une génération avec une nouvelle culture et de nouvelles compétences

1. Banque mondiale. Rapport sur le développement dans le monde : Le travail en mutation, 2019.

2. Rapport sur le développement dans le monde : Le travail en mutation Ibid., p.3 du résumé.

qu'un enseignement classique n'offre plus. L'ambition profonde à réaliser une rupture dans notre système d'éducation et de formation est derrière l'élaboration de la Vision Stratégique de la réforme 2015-2030 et de la loi cadre 51-17 qui la sanctuarise.

Si les réformes continues de l'enseignement supérieur, constituent un impératif catégorique, s'inscrivant dans l'évolution de ce système, il demeure qu'elles doivent tenir compte des données qui renseignent sur le taux d'employabilité et cernent les différents facteurs qui impactent l'emploi des jeunes diplômés. Dans cette panoplie de facteurs, on peut retenir celles qui sont inhérentes au système de l'enseignement supérieur lui-même, non seulement au niveau de la qualité des enseignements et des compétences à acquérir, mais également au niveau de sa structure organisationnelle, du système d'intermédiation institutionnelle pour accéder à l'embauche et les caractéristiques du marché de l'emploi.

Le résultat le plus important de cette étude consiste en la mise en évidence que les composantes du système de l'enseignement supérieur, si elles ne sont pas du même niveau de rendement de l'insertion, elles révèlent des différenciations qui s'expliquent par la logique qui fonde le système de l'enseignement supérieur. Si la formation de certains établissements mène les lauréats vers l'insertion professionnelle et que d'autres ont des difficultés à le réaliser, il faudrait chercher les raisons dans les caractéristiques de chaque composante et de la philosophie ou la politique qui les fondent. La sélection des étudiants, les effectifs réduits qui permettent un meilleur encadrement, une infrastructure plus adéquate et un coût étudiant plus élevé font que certains établissements, tels les établissements ne relevant pas des universités ainsi que les ENCG, les facultés de médecine et des écoles d'ingénieurs réussissent relativement mieux à insérer leurs diplômés, alors que les systèmes à accès ouvert et formation professionnelle post-baccalauréat peinent à y arriver.

Transformer le modèle de l'enseignement supérieur demande une temporalité longue. Aujourd'hui, le système de formation est sous pression pour réformer et adopter les changements engendrés par les transformations des systèmes de l'enseignement supérieur dans le monde, par l'émergence des nouveaux métiers et des emplois exigeant de nouvelles compétences. Mais le système de formation, malgré un cadre réglementaire favorable et les efforts déployés, n'a pas l'agilité d'entreprendre des réformes profondes qui demandent une logique de conduite de changement dans la durée pour instaurer un nouveau paradigme de formation porteur d'un nouveau modèle d'organisation et de formation.

Comme le montre cette enquête, dans le contexte d'un marché du travail qui fait face à une demande accrue des lauréats à la recherche d'emploi, l'intermédiation institutionnelle, facilitant aux diplômés l'accès à la vie professionnelle, fonctionne de manière minimale dans la recherche de l'emploi. La question de l'insertion se pose également dans un contexte où ce marché n'absorbe pas tous les jeunes diplômés, dans la mesure où les données de notre enquête révèlent que quatre années après l'obtention du diplôme, 13,3% des lauréats sont au chômage, 69,4% en emploi, 7,9% en inactivité et 9,4% retournent ou poursuivent des études. Il y en a donc toujours que le marché de l'emploi n'intègre pas ou ne retient pas. Les différenciations de genre par rapport au chômage discriminent les femmes beaucoup plus que les hommes ; alors que les jeunes chômeurs, en général, et les femmes, en particulier, représentent un potentiel de capital humain à mobiliser pour le développement du pays.

Le défi pour l'économie marocaine est de créer plus d'emplois à travers une croissance économique soutenue, qui ne peut être durable sans accroître un capital humain valorisé en vue de favoriser la réactivité face aux changements et développer l'innovation. Cette situation interpelle tant sur le plan économique que sur le plan social. Sur le plan économique, les difficultés persistantes des diplômés pour accéder à l'emploi engendrent un manque à gagner pour l'économie. Ces difficultés risquent de favoriser le jaillissement d'attitudes individuelles négatives vis-à-vis de l'investissement en capital humain rendant hypothétique la compétitivité de l'économie nationale et le développement humain. Sur le plan social, c'est l'équilibre social même qui est menacé. L'exclusion prolongée de l'emploi causée par le chômage de longue durée mène vers l'exclusion sociale.

En raison des facteurs énumérés plus haut, les efforts de l'État pour améliorer les taux d'insertion des diplômés des établissements universitaires se sont soldés par des résultats presque inaperçus puisque les taux de chômage ne cessent d'augmenter surtout ceux des diplômés des facultés. Cette étude sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur a l'avantage d'analyser les trajectoires des diplômés ainsi que la multiplication des facteurs qui entrent en jeu dans le processus de l'insertion, et permet la détection des catégories de diplômés à « haut risque de chômage » pour mieux les cibler par des politiques publiques, tout en tenant compte des changements mondiaux qui sont en train de s'opérer aux niveaux de l'éducation, de la formation et de l'emploi.



Abréviations

ANAPEC : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences	ENCG : École Nationale de Commerce et de Gestion.
AMO : Assurance maladie obligatoire	HCP : Haut-Commissariat au Plan
APOGEE : Application pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Étudiants	INEFRS : Instance Nationale d'Évaluation au sein du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique
BIT : Bureau International du Travail	ISIC : Institut Supérieur de l'Information et de la Communication
BTP : Bâtiments et Travaux publics	Licence ST : Licence en sciences et techniques
CAPI : Computed assisted personal interviewing (Interview personnelle assistée par ordinateur)	LMD : Licence, Master, Doctorat
CATI : Computed assisted telephone interviewing (Interview téléphonique assistée par ordinateur)	Master ST : Master en sciences et techniques
CAWI : Computed assisted web interviewing (Entretien web assisté par ordinateur)	MENA : Moyen-Orient et l'Afrique du Nord
CDD : Contrat à durée déterminée	MESFCRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des cadres et de la Recherche Scientifique
CDI : Contrat à durée indéterminée	NEET : Ni en emploi, ni en éducation, ni en formation
CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications	OFPPT : Office de la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail
CLD : Chômage de longue durée	OMTPME : Observatoire Marocain des Très Petites, Petites et Moyennes Entreprises
CNOPS : Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance sociale	ONEQ : Observatoire de l'emploi et des qualifications
CSEFRS : Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique	ONEVA : Observatoire des entrées dans la vie active
DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques	PIB : Produit intérieur brut
DFP : Département de la Formation Professionnelle	PME : Petites et moyennes entreprises
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie	RAMED : Régime assistance médicale
ES : Enseignement Supérieur	REFLEX : Research into Employment and Professional Flexibility
EST : École supérieure de Technologie	RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
FP : Formation professionnelle	TPE : Les très petites entreprises
FP POST BAC : Formation professionnelle post-baccalauréat	TPME : Les très petites et moyennes entreprises
FST : Faculté des Sciences et Techniques	TS : Technicien spécialisé
GE : Les grandes entreprises	

Glossaire

Écart salarial : L'écart salarial entre les femmes et les hommes est la différence entre le salaire net mensuel moyen des hommes et des femmes, rapporté au salaire moyen des femmes.

Aide familiale : Une personne active occupée, travaillant dans une ou plusieurs entreprises, pour un membre de sa famille du même ménage sans percevoir de rémunération, ou tout simplement celui qui aide un membre de sa famille dans son travail. L'aide familiale vit toujours chez celui pour lequel il travaille. Un individu qui travaille pour un membre de sa famille sans habiter avec lui dans le même ménage n'est pas un "aide familiale", mais salarié ou apprenti, selon le cas.

Chômage de longue durée : Le chômage de longue durée est défini comme celui dont la durée est supérieure ou égale à un an.

Les grandes entreprises (GE) : Elles sont celles dont le chiffre d'affaires est supérieur à 75MDH et les effectifs employés dépassant 200 personnes.

Gig Economy : C'est un système basé sur des emplois payés à la tâche, à la demande et sur la base de courts contrats.

NEET : Les jeunes de 15-24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation.

Primo-demandeurs d'emploi : Les individus qui ont effectué pour la première fois une recherche active de l'emploi.

RAMED : Instauré dans le cadre de la Loi 65-00 sur la couverture médicale de base. Son but est de garantir le droit aux soins de santé aux personnes économiquement défavorisées qui ne bénéficient pas de l'assurance maladie obligatoire.

Secteur informel : Il s'agit des unités de production non agricoles ne disposant pas d'une comptabilité conformément à la réglementation comptable en vigueur au Maroc. La disposition d'une comptabilité signifie la présentation des documents comptables retraçant à la fois les flux au cours de l'année et le bilan de ses actifs et passifs en début et en fin de cette période.

Sous-emploi : Sont considérés sous-employés les actifs occupés âgés de 15 ans et plus, disposés à faire des heures complémentaires et ayant travaillé au cours de la semaine de référence moins de 48 heures. À cela s'ajoute deux principales formes de sous-emploi. Inadéquation de l'emploi actuel avec la formation ou la qualification de l'actif occupé et l'insuffisance du revenu procuré par le travail actuel.

Trajectoire professionnelle : la succession de passages d'un statut à un autre sur le marché du travail (emploi, chômage, études, inactivité). Ces passages sont appelés transitions professionnelles.

Les très petites entreprises (TPE) : Sont définies comme étant les unités ayant un chiffre d'affaires de moins de 3 millions de dirhams et un effectif inférieur à 10 employés.

Les très petites et moyennes entreprises (TPME) : sont celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 75 millions de dirhams et les effectifs inférieurs à 200 employés.

Taux d'activité : Il indique la part des personnes actives dans la population totale. Il est calculé en rapportant l'effectif des actifs à celui de la population totale.

Taux d'insertion : Le taux d'insertion professionnelle rapporte le nombre de diplômés en emploi au nombre de diplômés en activité (c'est-à-dire en emploi ou en recherche d'emploi).

Actifs à la date de l'enquête : Tous les individus disponibles à la production de biens et services qu'ils soient occupés (actifs en emploi), pourvus d'un emploi mais absents de leur travail pour un empêchement temporaire, ou en chômage (actifs chômeurs).

Inactifs à la date de l'enquête : Toutes les personnes diplômées qui ne sont pas actives, n'étant ni occupées ni en chômage. Il s'agit notamment de celles s'occupant de leur ménage (femme au foyer), des retraités, des malades et des personnes effectuant le service militaire.

Chômeurs à la date de l'enquête : Toutes les personnes diplômées, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. Est reconnu comme chômeur celui ou celle qui remplit les conditions suivantes : - Être sans emploi ; - Être capable de travailler (capacité et disponibilité) ; - Être effectivement à la recherche d'un emploi

La part des chômeurs : La proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population.

Taux de chômage : La proportion des chômeurs n'exerçant pas une activité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi, parmi la population active.

Taux d'emploi : Proportion des diplômés ayant un emploi par rapport au nombre total des diplômés, à une date donnée.

Le calendrier mensuel : Un calendrier rétrospectif qui permet de retracer, mois par mois, les situations et états qui jalonnent les parcours professionnels sur une durée définie (quatre ans) depuis la sortie de formation initiale.

Séquence : Une succession chronologiquement ordonnée d'états d'études, d'emploi, de chômage ou d'inactivité.

Trajectoire type : Elle regroupe les personnes ayant connu des parcours professionnels proches et dont les séquences se rapprochent. Les parcours sont éloignés lorsqu'ils diffèrent sur un nombre important de séquences et de mois au cours des premières années de vie active.

Accès immédiat à l'emploi : Insertion rapide après un délai de transition inférieur à six mois avant la stabilisation en emploi.

Accès différé à l'emploi : Insertion progressive ou une progression graduelle vers la stabilisation en emploi après un délai de transition, entre la vie scolaire et professionnelle, variant généralement de six à 18 mois.

Chômage récurrent ou persistant : Caractérise les trajectoires professionnelles marquées par de longues durées de chômage et de recherche active de l'emploi.

Études persistantes : Caractérise les trajectoires professionnelles marquées par de longues durées d'études après la formation initiale.

Inactivité persistante : Caractérise les trajectoires professionnelles marquées par de longues durées d'inactivité après la formation initiale.

Retour aux études : Concerne les personnes qui, après l'obtention du diplôme principal dans l'année de référence, retournent à temps plein à des formations d'une durée minimale de six mois, et débouchant sur un diplôme ou un certificat.

Reprise d'étude : Commence après au moins six mois de la fin de la formation initiale, généralement après des périodes de chômage et d'inactivité, ou encore d'emploi.

Poursuite d'études : Commence dans les six mois qui suivent la diplomation initiale, après une brève interruption.

Délai d'attente avant le premier emploi : Est un indicateur important permettant de renseigner sur la transition entre les établissements de formation et l'emploi et mesure la vitesse d'occupation d'un emploi sur le marché du travail. Il renseigne sur le nombre de mois de chômage, d'études ou d'inactivité avant de décrocher un premier emploi. Il est appelé également durée de recherche d'emploi.

Durée cumulée de chômage : Le nombre total de mois passés par le diplômé au chômage entre l'obtention de son diplôme et la période de référence. Cet indicateur permet de renseigner sur les difficultés de transition et d'intégration des diplômés dans le marché du travail.

Secteur public : Il reflète tout organisme relevant directement de l'État. Une personne travaillant dans le secteur public doit obligatoirement avoir un numéro de SOM ou DOTI.

Secteur privé : Désigne toute structure économique employant des personnes physiques ne relevant pas de l'État.

Secteur semi-public : Désigne toute entreprise ou organisme dont le budget relève de l'Etat mais la gestion est propre à l'organisme (autonomie), ex : SAMIR, OCP, ONDA...etc.

Société d'intérim : Tout organisme qui met à la disposition d'autres organismes des travailleurs pour une durée déterminée.

Propre compte (auto-emploi) : Tout travail indépendant où la personne ne reçoit pas de salaire d'une tierce personne ou d'un organisme ou institution.

Salaire mensuel net : La rémunération mensuelle nette de l'employée, hors primes et compensations spéciales, exprimée en dirhams.

Bibliographie

1. Abele, A.E., and Spurk, D., "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 74, Issue 1, 2009, pp. 53-62.
2. Arrighi, J-J., et Mora, V., "Le retour en formation en début de vie active : un effet ambivalent sur l'accès à l'emploi", *Céreq*, coll. « Net.Doc », Issue 83, 2011, 78 p.
3. Arulampalam, W., "Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages", *The Economic Journal*, Volume 111, Issue 475, 2001, pp. F585-F606 (p.22).
4. Banque mondiale. *Genre et travail au Maroc*, 2007.
5. Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde : Le travail en mutation*, 2019.
6. Banque mondiale, *Le travail en mutation*, 2019, p.3 du résumé.
7. Banque mondiale. *Rapport de suivi de la Situation économique au Maroc*, Juillet 2020.
8. Barbusse, B., Glaymann, D., et Grima, F., "Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ? ", *Relief-Céreq*, Issue 22, 2007, pp. 233-231.
9. Baron, M. & Perret, C., "Comportements migratoires des étudiants et des jeunes diplômés: Ce que révèle le niveau régional", *Géographie, économie, société*, 10, 2008, 223-242.
10. Béduwé, C., et Giret, J.-F., "Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ?", *Economie et Statistique*, Issue 378-379, 2004, pp. 55-83.
11. Becker, G.S., "Investment in human capital: A theoretical analysis", *The Journal of Political Economy*, Volume 70, Issue 5, 1962, pp.9-49.
12. Bonnet E., Collet B., "Decisions Concerning Job-Related Spatial Mobility and their Impact on Family Career in France and Germany", *Journal of Family Research*, vol. 22, no 2, 2010, pp. 196-215.
13. Boudarbat, B. et Montmarquette, C., "La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités: État de la situation au Québec", *Rapport de projet*. Montréal, Centre interdisciplinaire de recherche en analyse des organisations, avril 2017.
14. Breiman, L., Friedman, J.H., Olshen, R.A., and Stone, C.J., "Classification and Regression Trees", *Wadsworth*, Belmont, 1984.
15. Bureau International du Travail. *Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone*, Genève : Bureau International du Travail, 2004.
16. Camille, S., "Trajectoires professionnelles et dynamiques de formation des salariés : Suivi longitudinal de l'enquête DEFIS : premiers indicateurs 2013-2016", *Rapport Technique*, Céreq Études, Issue 17, Céreq, 2018, 50 p.
17. Conseil Économique Social et Environnemental du Maroc. *Le Nouveau Modèle de Développement du Maroc: Contribution du Conseil Économique, Social et Environnemental*, CESE, 2019.
18. Couppié, T. et Mansuy, M., "L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées", *Economie et Statistique*, 2004, pp. 378-379.

19. Couprie, H., et Joutard, X., "La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active", *Revue française d'économie*, 2017/1, Volume XXXII, 2017, pp. 59-93.
20. CUNEY F., PERRET C., ROUX V., "D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active", *Bref n° 198*, juin 2003.
21. Darity, W.A., and Goldsmith, A., "Social psychology, unemployment and macroeconomics", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 10, 1996, pp.121-140.
22. DaVanzo J., "Repeat Migration in the United-States: Who moves back and Who moves on ?", *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, pp. 552-559, 1983.
23. Debrand T. et Taffin C., "Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans", *Économie et Statistique*, n° 381-382, pp. 125-146, 2005.
24. Direction de la Formation professionnelle. Étude de suivi et d'insertion des lauréats de la formation professionnelle au Maroc, promotion 2014, DFP, 2017
25. Doray, P., et Manifet, C., "Professionnalisation des universités et formation continue des adultes : une comparaison Québec-France", *Formation Emploi*, Issue 138, 2017, pp.139-163.
26. Drapier C., "Le rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes : une application au cas de la France", Thèse de doctorat, université de Lille 1, 2001.
27. Dupray A., Gasquet C., "L'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes", *Formation Emploi n° 87*, juillet-septembre, 2004.
28. Duru-Bellat, M., "Les compétences non académiques en question", *Formation Emploi*, Issue 2, 2015, pp. 13-29.
29. European Training Foundation. Une analyse de la flexicurité du marché du travail au Maroc, 2011.
30. Fonds Monétaire International. *Public Wage Bills in the Middle East and Central Asia*, Middle East and Central Asia Department, 2018
31. Gerris J.R.M., "Gezin : onderzoek en diagnostic", Assen, Van Gorcum, 1995.
32. Gauthier, M., "Les jeunes et le travail : un terrain mouvant", dans J-P DUPUIS et A. KUZMINSKI (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 1997, pp. 245-286.
33. Ghouati, A., "L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ? ", Communication au colloque international : Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés, Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne, 2016.
34. Giret, J. F., "Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes", CNRS éditions, 2000.
35. Giret, J-F., et Issehnane, S., "L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur", *Formation emploi*, Issue 117, 2012, pp. 29-47.
36. GOBILLON L., "Emploi, Logement et Mobilité Résidentielle ", *Économie et Statistique*, 2001, 349-350.
37. Greenwood M.J., "Internal Migration in Developed Countries" in *Handbook of Population and Family Economics*, Chapter 12, Vol. 1B, Elsevier Science, 1997, pp. 647-720.
38. Haut-Commissariat au Plan. *Activité, Emploi et Chômage*, 2014.
39. Haut-Commissariat au Plan. *Enquête nationale auprès des entreprises, Premiers résultats 2019*, 2019.
40. Haut-Commissariat au Plan. *Enquête Nationale sur l'emploi, Statistiques du troisième trimestre de 2020*, 2020.

41. Haut-Commissariat au plan. Enquête nationale sur le secteur informel- Rapport de synthèse, 2014.
42. Haut-Commissariat au Plan. Évolution des indicateurs du marché de travail au titre du troisième trimestre de 2020, 2020.
43. Haut-Commissariat au Plan. L'adéquation entre formation et emploi au Maroc, Rapport complet, Mai 2018.
44. Haut-Commissariat au Plan et Banque mondiale. Le marché du travail au Maroc, Défis et opportunités, Novembre 2017.
45. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la Journée nationale de la femme Du 10 Octobre 2020, 2e trimestre 2020, 2020.
46. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information du Haut-commissariat au Plan sur les principales caractéristiques de la population active occupée en 2019, 2020.
47. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information relative à la situation du marché du travail en 2019, 2020.
48. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information du Haut-Commissariat au Plan relative à la situation du marché du travail au troisième trimestre de 2020, 2020.
49. Haut-Commissariat au Plan. Note sur la situation de la population active en chômage en 2019, 2020.
50. Haut-Commissariat au Plan. Note d'information sur la situation du marché du travail au premier trimestre de 2020, 2020.
51. Haut-Commissariat au Plan, Note d'information sur les principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2020, 2020.
52. Haut-Commissariat au Plan. Répercussions de la pandémie covid-19 sur la situation économique des ménages. 2e panel sur l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages, juin 2020.
53. Haut-Commissariat au Plan. Reprise D'activité des Entreprises suite à la levée du confinement. 2e enquête sur l'impact de la covid-19 sur l'activité des entreprises, Juillet 2020.
54. Haut-Commissariat au Plan. Situation économique nationale en 2019, 2020.
55. Haut-Commissariat au Plan. Système des nations unies au Maroc et Banque mondiale, Note stratégique, Impact social & économique de la crise du covid-19 au Maroc, juillet 2020.
56. Heckman, J.J., and Borjas, G.J., "Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence", *Economica*, Volume 47, Issue 187, 1980, pp. 247-283.
57. Hughes, K. L., Moore, D. T., and Bailey, T. R., "Work-Based Learning and Academic Skills", IEE Working Paper, Issue 15, 1999, p. 48.
58. Hunt G., "Equilibrium and Desiquilibrium in Migration Modelling", *Regional Studies*, vol. 27(4), 1993, pp. 341-49.
59. Instance Nationale d'Évaluation. Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique. Programme National d'Évaluation des Acquis des élèves du tronc commun 2016 (PNEA 2016), 2017.
60. Instance Nationale d'Évaluation, Conseil Supérieur de l'Éducation, la Formation et de la Recherche Scientifique. L'enseignement supérieur au Maroc : efficacité, efficience et défis du système universitaire à accès ouvert, 2018.
61. Instance Nationale de l'Evaluation. Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique. La mise en œuvre de la Charte Nationale d'Education et de Formation 2000-2013. Acquis, déficits et défis. Rapport analytique 2014.

62. JAYET H., "Migration, mobilité professionnelle et urbanisation", Dossier de recherche Censure, n° 1/93, 1993.
63. JAYET H., DETANG-DESSENDRE C., "Migrations, équilibre et déséquilibre spatial". In : Baumont C., Combes P.-P., Derycke P.-H., Jayet H. (éds), *Economie géographique : les théories à l'épreuve des faits*, Paris, Economica, 2000, p. 15-31.
64. Plassard, J.M., "La problématique des diplômés et son impact sur les politiques de formation", *Revue française de pédagogie*, 30 septembre 2015, p. 53
65. Jepsen, C., and Montgomery, M., "Back to school: An application of human capital theory for mature workers", *Economics of Education Review*, Volume 1, Issue 31, 2012, pp.168-178.
66. Kalachek, E., "les enquêtes longitudinales et le marché du travail des jeunes". Dans *Le chômage des jeunes: causes et conséquences*, Paris, OCDE, 1980, pp. 172.
67. Katz E. et Stark O., "Migration and Asymmetric Information: Comment", *The American Economic Review*, n° 74, 1984, pp. 533-534.
68. La stratégie nationale pour l'emploi du royaume du Maroc, Document de synthèse, 2015.
69. Laflamme, C., "Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi", *Revue des sciences de l'éducation*, Volume XXII, issue 1, 1996, pp.47-72.
70. Laflamme, C., et Baby, A., "Integration of youth into the labor market: Some theoretical considerations on a structural/conjunctural issue", *Alberta Journal of Educational Research*, volume XXXIXd, 1993, pp. 97-109.
71. Lebrun, M., "L'hybridation dans l'enseignement supérieur: vers une nouvelle culture de l'évaluation? Evaluer", *Journal international de Recherche en Education et Formation*, 1(1), 2015, pp. 65-78.
72. Lemistre P. et Magrini M.B., "Mobilité géographique des jeunes: du système éducatif à l'emploi Une approche coûts/bénéfices des distances parcourues", *Formation emploi*, 110, 2010.
73. Lesnard, L., et Saint Pol, T., "Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis)", *Bulletin de méthodologie sociologique*, Issue 90, 2006, pp.5-25.
74. Lockwood, B., "Information externalities in the labour market and the duration on unemployment", *Review of Economic Studies*, Volume 58, Issue 4, 1991, pp.733-754.
75. Longden, B., "Interpreting student early departure from higher education through the lens of cultural capital", *Tertiary Education and Management*, Volume 10, Issue 2, 2004, pp. 121-138.
76. Long L., "Migration and Residential Mobility in the United States", Russell Sage Foundation, New-York, 1988.
77. LIPPMAN S.A., Mc CALL J.-J., "The Economics of Job Search : A Survey", *Economic Inquiry*, vol. 14, n° 2, 1970.
78. Lopez, A., et al., "Les sept premières années de vie active de la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrière", *Céreq, Bref*, 2006, Issue 234.
79. Longden, B., "Interpreting student early departure from higher education through the lens of cultural capital", *Tertiary Education and Management*, Volume 10, Issue 2, 2004, pp.121-138.
80. Maillard, F., "L'ambivalence de la politique éducative : le CAP entre déclin et relance", *Formation Emploi*, issue, 89, 2005.

81. Mansuy, M., "Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? Introduction au dossier", *Formation Emploi*, Issue 73, 2001, pp. 23-29.
82. Margirier G., "Mobilité géographique et salaires", *Revue d'Économie Politique*, n° 116(5), 2006, pp. 657-681.
83. Maruani, M., "L'emploi féminin à l'ombre du chômage, Actes de la Recherche en Sciences Sociales", Issue 115, décembre 1996, pp. 48-57.
84. Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration, ONU-Femme, Coopération technique allemande (GIZ), Conciliation travail- famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc, Juin 2011.
85. Mora, V., et Robert, A., "Retours précoces sur la voie des diplômés : vers une formation « tout au long du début de la vie » ? ", *Céreq Bref*, Issue 360, 2017.
86. Nakosteen R., Zimmer M., "Migration and Income: The Question of Self-Selection", *Southern Economic Journal*, vol. 46, 1980, pp. 840-851.
87. Nauze-Fichet E., et Tomasini M., "Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement", *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-43, Insee, 2002.
88. OberHolzer-Gee, F., "Nonemployment Stigma as Rational Herding: A Field Experiment", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Volume 65, Issue 1, 2008, pp. 30-40.
89. OCDE. Examen multidimensionnel du Maroc (Volume 2), Analyse approfondie et recommandations, les voies de développement, 2018, Éditions OCDE, Paris.
90. OCP Policy center, Taoufik Abbad. Accumulation et gains de productivité au Maroc, 2017, à partir de des données statistiques de l'INFORISK.
91. O'Regan, K.M., and Quigley, J.M., "Family networks and youth access to jobs", *Journal of Urban Economics*, Volume 34, Issue 2, 1993, pp.230-248.
92. Organisation Internationale du Travail. Note de synthèse : Le monde du travail et la COVID-19, Juin 2020
93. Organisation internationale du Travail. Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis, Mai 2020.
94. Pailhé A. et Solaz A., "Mobilité géographique, professionnelle et gains salariaux des hommes et des femmes", SESAME, Séminaire d'études et de statistiques appliquées à la modélisation en économie, septembre, Lille, 2001.
95. Pissarides, C. and Wadsworth, J., "On-the-job Search: Some Empirical Evidence from Britain", *European Economic Review*, Volume 38, Issue 2, 1994, pp. 385-401.
96. ROSEN, S., "Job information and education", dans M. Carnoy (dir. pub.), *International Encyclopedia of Economics of Education*, 2e édition, Elsevier Science, Oxford, 1995.
97. Rousset, P., Giret, J., et Grelet, Y., "Typologies de parcours et dynamique longitudinale", *BMS: Bulletin of Sociological Methodology / Bulletin de méthodologie sociologique*, Issue 114, 2012, pp.5-34.
98. SJAASTAD L., "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, n° 70, pp. 80-93, 1962.
99. Spence, M., "Job market signaling", *The quarterly journal of Economics*, Volume 3, Issue 87, 1973, pp.355-374.
100. Stroh, L.K., Brett, J.M., and Reily, A. H., "Family structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate Turnover of Female and Male", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 49, Issue 1, August 1996, pp. 99-118.

101. Tanguy, L., "L'introuvable relation formation et emploi ", La Documentation Française, 1986.
102. UNESCO, Les universités s'attaquent à l'impact du COVID-19 sur les étudiantes défavorisées, Mai 2020
103. Vincens, J., "Définir l'expérience professionnelle", Travail et emploi, n° 85, 2001, pp. 21-34.
104. Vincens, J., "Problématique générale de l'insertion dans la vie active", Conférence au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain, 1981.
105. Vincens, J., "L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle", Formation Emploi , n° 60, 1997, pp. 21-36.
106. World Economic Forum, The Future of Jobs Report2020, October 2020
107. Zhang, H.P., and Singer, B., "Recursive Partitioning in the Health Sciences", New York, Springer-Verlag, 1999.
108. Zilloniz S., "Les temps de déplacement entre domicile et travail. Des disparités selon l'organisation des horaires de travail ", Dares analyses, no 81, 2015.



TABLE DES MATIÈRES TABLEAUX

Tableau 1. Tailles d'échantillon par composante de l'enseignement supérieur.....	7
Tableau 2. Estimation du taux de réponse de l'enquête par composante.....	9
Tableau 3. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la situation familiale (2014) (%)	14
Tableau 5. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur selon le niveau d'instruction de la mère et la composante du cycle (%)..	15
Tableau 6. Répartition des diplômés selon la composante de l'enseignement supérieur et le moyen de financement des études (%)..	19
Tableau 7 : Répartition des diplômés selon le genre et le moyen de d'hébergement pendant la période d'études (%)	19
Tableau 8. Répartition des diplômés selon la composante d'enseignement et le moyen de d'hébergement pendant la période d'études (%)	20
Tableau 9 : Passage par le préscolaire des lauréats des établissements universitaires à accès ouvert (%)	24
Tableau 10. Mobilité régionale des lauréats de l'enseignement supérieur (%)	33
Tableau 11. Répartition des diplômés de 2014 de la Faculté des Sciences selon l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)	35
Tableau 12. Répartition des diplômés de 2014 de la Faculté des Sciences selon les filières et l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)	36
Tableau 13. Répartition des diplômés de 2014 de l'université selon l'utilisation des travaux pratiques et études de cas dans les cours (%)	36
Tableau 14. Répartition des diplômés de 2014 de l'université selon l'utilisation des travaux dirigés, projets ou résolution de problèmes (%)	37
Tableau 15. Répartition des diplômés de l'université de 2014 selon le recours aux stages et le domaine de formation (%)	39
Tableau 16: Répartition des diplômés selon la composante d'enseignement et la situation d'activité en mai 2018 (%)	47
Tableau 17: Taux d'activité des lauréats de l'enseignement supérieur selon le genre et la composante, en mai 2018 (%)	48
Tableau 18: Taux de chômage des diplômés selon le genre et la composante d'enseignement en mai 2018 (%).....	52
Tableau 19: Taux de chômage des diplômés d'université selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%).....	54
Tableau 20: Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur privé selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%).....	54
Tableau 21 : Taux de chômage des diplômés des établissements ne relevant pas des universités selon le genre et le diplôme en mai 2018 (%).....	54
Tableau 22. Proportions des diplômés en situation de poursuite d'études selon le genre, le diplôme et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)	57
Tableau 23: Taux de transitions des diplômés de l'enseignement supérieur entre 2014 et 2018 (%).....	67
Tableau 24: Taux de transitions des diplômés de l'enseignement supérieur entre 2014 et 2018 selon le genre, la composante de formation, le type d'accès et le type du diplôme (%)	67
Tableau 25 : Durée moyenne passée dans chaque situation sur 45 mois (en mois) (Trajectoires d'accès certain et durable à l'emploi) .	72
Tableau 26 : Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès immédiat et durable à l'emploi)	74
Tableau 27. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès différé à l'emploi après chômage).....	76
Tableau 28. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires d'accès différé à l'emploi après études et inactivité)	77
Tableau 29. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par le chômage persistant)	80
Tableau 30. Durée moyenne passée dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par la poursuite d'études).....	83
Tableau 31. Durée moyenne passée en mois dans chaque situation (en mois) (trajectoires marquées par la persistance de l'inactivité)	85
Tableau 32. Délai d'attente des diplômés des universités publiques avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois)	97
Tableau 33. Délai d'attente des diplômés de l'enseignement supérieur privé avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois).....	97
Tableau 34. Délai d'attente des diplômés des établissements ne relevant pas des universités avant l'accès au premier emploi selon le genre et le diplôme (en mois)	98
Tableau 35. Conditions d'accès au premier emploi des diplômés d'enseignement supérieur selon la composante de l'enseignement supérieur (%).....	102
Tableau 36. Conditions d'accès au premier emploi des diplômés d'enseignement supérieur selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur (%)	104
Tableau 37. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par l'ensemble des lauréats, selon le genre et la composante (en dirhams).....	105
Tableau 38. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi (hors secteur public) selon la taille d'entreprise et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%)	110
Tableau 39. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre, le secteur d'emploi et l'adéquation formation-emploi en mai 2018 (%)	115

Tableau 40. Part des diplômés selon le type de mobilité, le genre, la composante et le niveau de diplôme (%).....	122
Tableau 41. Part des diplômés mobiles interrégionaux selon la composante du supérieur et le secteur de formation (%).....	123
Tableau 42. Part des diplômés mobiles et sédentaires selon la région de diplomation en 2014 et la région du premier emploi (%).....	125
Tableau 43. Part des diplômés de l'enseignement supérieur mobiles et sédentaires selon la qualité du premier emploi obtenu (%).....	125
Tableau 44. Part des diplômés de l'enseignement supérieur mobiles et sédentaires selon la qualité du premier emploi obtenu et la région de formation (%)	126
Tableau 45. Structure des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et l'âge en mai 2018 (%)	130
Tableau 46. Structure des diplômés chômeurs selon la composante d'enseignement supérieur et la durée du chômage du dernier épisode du chômage (en mai 2018) (%).....	135
Tableau 47. Structure des diplômés chômeurs selon le genre et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%).....	136
Tableau 48. Structure des diplômés chômeurs selon le genre et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%).....	137
Tableau 49. Taux de chômage et chômage de longue durée selon le genre et le profil des diplômés chômeurs (en mai 2018) (%)	138
Tableau 50. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon la composante de l'enseignement supérieur et les méthodes de recherche d'emploi en mai 2018 (%).....	140
Tableau 51. Structure des diplômés chômeurs selon la composante d'enseignement supérieur et l'inscription à l'ANAPEC en mai 2018 (%)	141
Tableau 52. Le volume de l'emploi dans le secteur informel en 2014 par secteur d'activité	147
Tableau 53. Taux de chômage selon le genre, le diplôme et le milieu de résidence en 2019 (%).....	148
Tableau 54. Évolution du budget de l'Enseignement supérieur (principales rubriques, en millions de dirhams courants)	150
Tableau 55. Ventilation du nombre des EPMA par classes d'effectif (%).....	154
Tableau 56. Répartition de l'emploi selon les catégories d'entreprises.....	156
Tableau 57. Catégorie de diplômes et salaires.....	171
Tableau 58. Taux de déclassement par année d'études (diplômes) du premier emploi (%).....	172
Tableau 59. Déclassement par type de diplômes (%)	172
Tableau 60. Taux de déclassement par catégorie de diplômes (%).....	173

TABLE DES MATIÈRES FIGURES

Figure 1. Les questionnaires et les guides d'administration	8
Figure 2. Mobilité interrégionale des diplômés de l'enseignement supérieur de la promotion 2014	120
Figure 3. Répartition des taux de mobilités des diplômés de l'enseignement supérieur pour le premier emploi selon les régions de formation	124
Figure 4. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la situation professionnelle au premier nœud	163
Figure 5. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur à haut risque de chômage, d'inactivité ou de retour aux études selon le diplôme et la situation professionnelle aux nœuds 8 et 23.....	165

TABLE DES MATIÈRES GRAPHIQUES

Graphique 1. Pyramide des âges des lauréats de l'enseignement supérieur (2013-2014) au moment de l'obtention du diplôme	13
Graphique 2. Âge moyen des lauréats de l'enseignement supérieur selon le diplôme (2013-2014) au moment de l'obtention du diplôme	14
Graphique 3. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le plus haut diplôme obtenu et le niveau d'éducation du père (%).....	16
Graphique 4. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le plus haut diplôme obtenu et la profession du père (%)	17
Graphique 5. Parts des diplômés par genre et moyen de financement utilisé pour subvenir à leurs besoins pendant la période des études (%).....	18
Graphique 6. Répartition des diplômés selon le diplôme et le moyen de financement utilisé pour subvenir à leurs besoins pendant la période d'études (%)	18
Graphique 7. Répartition des diplômés selon le diplôme et le moyen d'hébergement pendant la période d'études (%).....	20
Graphique 8. Proportion des lauréats de 2014 ayant été préscolarisés, selon la composante et le genre (%)	23
Graphique 9. Passage par le préscolaire de l'ensemble des lauréats des universités, selon le type d'accès de l'établissement (%).....	23
Graphique 10. Passage par le préscolaire des lauréats des établissements de la formation professionnelle post bac (%)	24
Graphique 11. Lauréats ayant été préscolarisés, selon le niveau des études des parents (%).....	25
Graphique 12. Âge d'accès à la première année du Primaire des lauréats, selon le genre (%).....	25
Graphique 13. Redoublement durant le parcours scolaire, selon la composante (%).....	26
Graphique 14. Redoublement scolaire des lauréats selon le genre et la composante (%).....	27
Graphique 15. Préscolarisation et mention obtenue au Baccalauréat (%)	28
Graphique 16. Mention obtenue au baccalauréat de l'ensemble des lauréats de l'enseignement supérieur de la promotion 2014, selon la composante (%)	28
Graphique 17. Série du baccalauréat des lauréats de l'enseignement supérieur de la promotion 2014, selon la composante (%).....	29
Graphique 18. Mention obtenue du diplôme supérieur, toutes composantes confondues, selon le genre (%)	30
Graphique 19. Répartition des diplômés selon les motivations du choix du diplôme de 2014 (toutes composantes confondues) (%)....	32
Graphique 20. Diplômés ayant déclaré que la raison du choix du diplôme de 2014 est : « C'est la formation que je souhaitais poursuivre » (%)	32
Graphique 21. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de 2014 selon le recours aux stages (%).....	38
Graphique 22. Répartition des diplômés en Licence fondamentale et master de recherche (promotion 2014) selon la durée globale des stages (%)	40
Graphique 23. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur de 2014 selon la durée globale des stages (%).....	41
Graphique 24. Probabilité de réaliser un ou plusieurs stages Effets marginaux (en points de %)	42
Graphique 25. Répartition des diplômés du système de l'enseignement supérieur en 2014 selon le degré des connaissances acquises à la fin de leurs formations (%)	43
Graphique 26. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 selon leurs degrés de satisfaction vis-à-vis de leurs formations (%)	44
Graphique 27. Répartition des techniciens spécialisés diplômés de la formation professionnelle post baccalauréat en 2014 selon le type d'examen et l'évaluation (%).....	45
Graphique 28. Répartition des techniciens spécialisés diplômés en 2014 selon le type de la prise en compte de la note obtenue lors du stage final dans l'évaluation finale (%).....	45
Graphique 29. Répartition des techniciens spécialisés diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat alternée en 2014 selon les pratiques de suivi des formateurs ou tuteurs (%).....	46
Graphique 30. Répartition des diplômés selon la situation d'activité quatre années après leur sortie des établissements de formation (%)	47
Graphique 31. Taux d'activité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le diplôme (en mai 2018) (%).....	48
Graphique 32. Taux d'emploi des diplômés selon le genre et la composante d'enseignement supérieur en mai 2018 (%)	49
Graphique 33. Taux d'emploi des diplômés selon le type de diplôme en mai 2018 (toutes composantes confondues) (%).....	49
Graphique 34. Taux d'emploi des diplômés d'université selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%).....	50
Graphique 35. Taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur privé selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%) ..	51
Graphique 36. Taux d'emploi des diplômés des établissements ne relevant pas des universités selon le genre et le type de diplôme en mai 2018 (%)	51
Graphique 37. Taux d'emploi des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat selon le genre en mai 2018 (%)	52
Graphique 38. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme en mai 2018 (%)	53
Graphique 39. Taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle post-baccalauréat selon le genre en mai 2018 (%).....	55
Graphique 40. Proportions des diplômés de l'enseignement supérieur en situation de poursuite d'études selon le genre en mai 2018 (%)	55

Graphique 41. Proportions des diplômés de l'enseignement supérieur en situation de poursuite d'études selon le diplôme en mai 2018 (%)	56
Graphique 42. Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la composante en mai 2018 (%)	58
Graphique 43. Taux d'inactivité des diplômés de l'enseignement supérieur selon le diplôme en mai 2018 (%)	59
Graphique 44. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur inactifs selon les raisons d'inactivité en mai 2018 (%)	60
Graphique 45. Taux d'insertion en mai 2018 selon le genre, la composante de la formation et le type d'accès (%)	62
Graphique 46. Taux d'insertion selon le diplôme (%)	62
Graphique 47. Taux d'insertion en mai 2018 par domaine de formation (%)	63
Graphique 48. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 (%)	64
Graphique 49. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par genre (%)	64
Graphique 50. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par composante de formation (%)	65
Graphique 51. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par type d'accès (%)	65
Graphique 52. Évolution du taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur promotion 2014 par type de licence et master (%)	66
Graphique 53. Répartition des diplômés de l'enseignement supérieur en 2014 entre les différents types de trajectoires d'entrée dans la vie active selon les composantes (%)	70
Graphique 54. Accès certain et durable à l'emploi	71
Graphique 55. Distribution des trajectoires à accès certain et durable selon la composante et le genre (%)	72
Graphique 56. Distribution des diplômés dans la classe des trajectoires d'accès certain et durable à l'emploi (%)	73
Graphique 57. Distribution des trajectoires marquées par l'accès immédiat et durable à l'emploi selon la composante et le genre (%)	75
Graphique 58. Chômage persistant ou dominant	79
Graphique 59. Distribution des trajectoires marquées par le chômage persistant ou dominant selon la composante et le genre (%)	80
Graphique 60. Poursuites d'études dominantes	82
Graphique 61. Distribution des trajectoires marquées par la poursuite d'études selon la composante et le genre (%)	83
Graphique 62. Les raisons de poursuites d'études persistantes (%)	84
Graphique 63. Inactivité persistante	85
Graphique 64. Distribution des trajectoires marquées par l'inactivité la composante et le genre (%)	86
Graphique 65. Les raisons d'inactivité	87
Graphique 66. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 (%)	89
Graphique 67. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon la composante (%)	90
Graphique 68. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon la composante et le type de retour (%)	90
Graphique 69. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur en études après la sortie en 2014 selon le type de retour et la situation professionnelle en mai 2018 (%)	91
Graphique 70. Pourcentage des retours aux études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon le diplôme et le type de retour (%)	92
Graphique 71. Pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur en retour aux études selon le type de retour et l'objectif professionnel après la diplomation en 2014 (%)	94
Graphique 72. Pourcentage des reprises d'études des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 2014 selon le diplôme et la situation professionnelle avant la reprise (%)	94
Graphique 73. Délai d'attente avant l'accès au premier emploi selon la composante d'enseignement supérieur (en mois)	96
Graphique 74. Délai d'attente avant l'accès au premier emploi selon le genre et la composante d'enseignement supérieur (en mois)	98
Graphique 75. Lauréates et lauréats ayant réussi à décrocher un premier emploi (%)	99
Graphique 76. Lauréates et lauréats ayant décroché un premier emploi, selon le diplôme de recrutement (%)	99
Graphique 77. Lauréats de 2014 ayant décroché un premier emploi selon le diplôme de recrutement et la composante d'enseignement supérieur (%)	100
Graphique 78. Durée moyenne du premier emploi décroché, selon le genre, les composantes de l'enseignement supérieur et le type d'accès (mois)	101
Graphique 79. Secteur du premier emploi décroché par l'ensemble des lauréats (%)	102
Graphique 80. Secteur du premier emploi décroché par les lauréats, selon la composante (%)	103
Graphique 81. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements universitaires à accès ouvert, selon le secteur et le genre (en dirhams)	105
Graphique 82. Salaire moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements universitaires à accès régulé, selon le secteur et le genre (en dirhams)	106
Graphique 83. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats des établissements ne relevant pas des universités, selon le secteur et le genre (en dirhams)	107

Graphique 84. Salaire mensuel net moyen du premier emploi déclaré par les lauréats de la formation professionnelle post-baccalauréat, selon le secteur et le genre (en dirhams).....	107
Graphique 85. Couverture sociale du premier emploi ayant été décrochée par l'ensemble des lauréats (AMO, CNOPS, assurance maladie privée...), selon le genre (%).....	108
Graphique 86. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le secteur d'emploi et la composante en mai 2018 (%).....	109
Graphique 87. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi hors secteur public) selon le genre et la taille d'entreprise en mai 2018.....	109
Graphique 88. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le secteur d'activité en mai 2018 (%).....	110
Graphique 89. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre, le secteur d'activité et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%).....	111
Graphique 90. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le type de contrat de travail (en mai 2018) (%).....	112
Graphique 91. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le type de contrat de travail et la composante de l'enseignement supérieur (en mai 2018).....	112
Graphique 92. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur ayant exprimé le désir de quitter l'emploi actuel selon les raisons et le genre en mai 2018 (%).....	113
Graphique 93. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur ayant exprimé leur désir de quitter l'emploi actuel selon le diplôme obtenu en 2014 (en mai 2018) (%).....	114
Graphique 94. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le genre et l'adéquation formation-emploi en mai 2018 (%).....	114
Graphique 95. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi reconnaissant une concordance parfaite entre l'emploi et la formation selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur (en mai 2018) (%).....	116
Graphique 96. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon le moyen principal de recherche d'emploi utilisé pour accéder à l'emploi actuel (en mai 2018) (%).....	117
Graphique 97. Parts des diplômés de l'enseignement supérieur en emploi selon la composante et le moyen de recherche d'emploi utilisé pour accéder à l'emploi actuel (en mai 2018) (%).....	117
Graphique 98. Structure des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et la composante de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%).....	128
Graphique 99. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon les composantes de l'enseignement supérieur en mai 2018 (%).....	129
Graphique 100. Répartition des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le diplôme en mai 2018 (%).....	129
Graphique 101. Taux de chômage des diplômés d'enseignement supérieur selon le genre et l'âge en mai 2018 (%).....	130
Graphique 102. Taux de chômage des diplômés d'enseignement supérieur âgés de 25-29 ans selon le diplôme en mai 2018 (%).....	131
Graphique 103. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et les raisons du chômage en mai 2018 (%)..	132
Graphique 104. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon la composante de l'enseignement supérieur et les raisons du chômage en mai 2018 (%).....	133
Graphique 105. Structure des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre et la durée du dernier épisode du chômage (en mai 2018) (%).....	134
Graphique 106. Structure des diplômés chômeurs selon le diplôme et la durée cumulée de chômage entre l'obtention du diplôme et la période de référence de l'enquête (mai 2018) (%).....	136
Graphique 107. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage selon le genre et les méthodes de recherche d'emploi en mai 2018 (%).....	139
Graphique 108. Parts des diplômés d'enseignement supérieur en chômage inscrits à l'ANAPEC selon le diplôme en mai 2018 (%).....	140
Graphique 109. Évolution de la population totale selon les groupes d'âge entre 2014 et 2030 (%).....	143
Graphique 110. Évolution de la proportion de la population active âgée de 15 ans et plus selon le niveau scolaire (%).....	144
Graphique 111. Évolution de la structure de l'emploi selon le niveau de diplôme entre 2010 et 2019 (%).....	145
Graphique 112. Évolution de la structure de l'emploi selon les secteurs d'activité (2000-2019) (%).....	145
Graphique 113. Taux de chômage selon l'âge et le milieu de résidence en 2019 (%).....	148
Graphique 114. Part du chômage de longue durée dans le volume global du chômage selon le diplôme (en %) entre 2014 et 2019 ...	149
Graphique 115. Estimation du coût de fonctionnement annuel par étudiant, selon le type d'accès (en dirhams courants).....	150
Graphique 116. Taux d'encadrement pédagogique à l'université par type d'accès (%).....	151
Graphique 117. Taux d'utilisation de la capacité d'accueil à l'université par type d'accès (%).....	152
Graphique 118. Proportions des entreprises possédant un site web par secteur et catégorie d'entreprises au Maroc (en %).....	153
Graphique 119. Répartition des entreprises par secteur d'activité (en %).....	154
Graphique 120. Ventilation de la valeur ajoutée cumulée selon le secteur d'activités et la catégorie d'entreprises en 2018 (%).....	155
Graphique 121. Fonction de répartition cumulée du salaire mensuel net en dirhams selon les catégories de diplômes.....	172



Annexe 1. Liste des enquêtes analysées

Les enquêtes «Génération» du CEREQ		AlmaLaurea	BibEr (Education-related employment career monitoring)	REFLEX (Research into Employment and professional Flexibility)	PROFLEX (Professional Flexible en la Sociedad del Conocimiento)	HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences)
Pays	France	Italie	Autriche	(15 pays de l'Europe et le Japon ⁽¹⁾)	Amérique Latine (10 pays ⁽²⁾)	Les pays de l'Europe de l'Est ⁽³⁾
Date et fréquence de l'enquête	Enquête triennale	Enquête annuelle	Deux fois, jusqu'à présent : 2012 et 2014	2010	2006	2008
Durée d'observation	Trois ans, cinq ans, sept ans et dix ans après la sortie du système éducatif.	enquête à 1 an, 3 ans et 5 ans après la date d'obtention du diplôme	3 ans après l'obtention du diplôme	5 ans après la sortie de l'enseignement supérieur	5 ans après la sortie de l'enseignement supérieur	5 ans après la sortie de l'enseignement supérieur
Objectif	L'enquête permet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active à l'aide d'un calendrier et de les analyser au regard notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus. Le dispositif statistique du CEREQ permet de distinguer, d'une génération à l'autre, les tendances structurelles et conjoncturelles de l'insertion professionnelle.	L'objectif de cette enquête est d'informer sur l'évolution des parcours académiques des diplômés de l'université et favoriser leur insertion professionnelle et sociale ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie. L'enquête fournit des éléments de décision aux lycéens en vue d'assurer leur orientation vers les études universitaires. L'enquête a également pour objectif de favoriser la reddition de comptes des universités et d'encourager la coopération internationale.	L'objectif de ce projet est d'étudier le processus de transition de l'enseignement à l'emploi en Autriche.	Cette enquête vise à : -Etudier la transition de l'enseignement supérieur au marché du travail en Europe et à dégager les tendances communes et les particularités de chaque pays. -Etudier les caractéristiques des diplômés et les principaux facteurs structurels et institutionnels qui déterminent la relation formation-emploi.	L'objectif principal de PROFLEX est : -L'établissement d'une comparaison entre les pays d'Amérique latine participant au projet PROFLEX et les pays européens qui ont participé à REFLEX en matière d'insertion professionnelle. -La coopération dans le domaine de l'enseignement supérieur et du travail. Elaboration des indicateurs de référence en matière de mesure de l'insertion professionnelle.	Le projet étudie la contribution de l'enseignement supérieur au développement des compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail. Ce projet intègre également des enquêtes qualitatives auprès des employeurs et des représentants des établissements d'enseignement supérieur.

1. Autriche, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Royaume-Uni, Belgique-Flandre, République Tchèque, Portugal, Suisse, l'Estonie et le Japon.

2. Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Honduras, Mexique, Panama, Porto Rico et l'Uruguay.

3. Lituanie, Pologne, Slovaquie, Turquie et Hongrie.

	Les enquêtes « Génération » du CEREQ	AlmaLaurea	BibEr (Education-related employment career monitoring)	REFLEX (Research into Employment and professional Flexibility)	PROFLEX (Professional Flexible en la Sociedad del Conocimiento)	HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences)
Pays	France	Italie	Autriche	(15 pays de l'Europe et le Japon ⁽⁴⁾)	Amérique Latine (10 pays ⁽²⁾)	Les pays de l'Europe de l'Est ⁽³⁾
Mode de collecte des données	L'interrogation des individus a été réalisée par téléphone avec saisie simultanée des réponses sur ordinateur grâce au système CATI ⁽⁴⁾ (Computer Assisted Telephone Interview).	La collecte des données combine deux méthodes : CAWI ⁽⁵⁾ (Computer-Assisted Web Interview) et CATI (Computer-Assisted Telephone Interview).	Combinaison de données provenant de trois sources : -Registres des niveaux d'étude -Association des institutions d'assurance autrichiennes -Service public de l'emploi autrichien	40 000 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. L'échantillon est représentatif de l'enseignement supérieur dans chaque pays.	36 universités des 10 pays sur-cités (Echantillon représentatif).	Echantillon représentatif de plus de 30000 diplômés.
Recensement-Echantillon	L'enquête Génération 2017 a concerné un échantillon représentatif de 30 000 sortants de tous les niveaux de formation parmi les 700 000 jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif l'année scolaire 2016-2017.	Population quasi exhaustive 75 universités sur 77 universités en 2019 soit 166,000 diplômés des universités italiennes.	Recensement			
Echantillonnage	Echantillon stratifié à deux degrés : la région de l'établissement de formation et les niveaux et spécialités de formation.			Echantillonnage à deux degrés : Le premier degré consiste à choisir un échantillon d'institutions universitaires et le deuxième degré consiste à choisir un échantillon aléatoire à l'intérieur de ces institutions.	La méthodologie de REFLEX.	La méthodologie de REFLEX.

4 Une enquête CATI est une enquête administrée par téléphone dans le cadre de laquelle, l'enquêteur utilise un logiciel qui lui permet de dérouler son questionnaire et de saisir les réponses

5 Les enquêtes CAWI désignent tous les modes d'enquêtes réalisées sur Internet et pour lesquels l'administration et les traitements sont automatisés. Le questionnaire CAWI gère automatiquement les filtres et les relations entre les questions.

	Les enquêtes « Génération » du CEREQ	AlmaLaurea	BibEr (Education-related employment career monitoring)	REFLEX (Research into Employment and professional Flexibility)	PROFLEX (Professional Flexible en la Sociedad del Conocimiento)	HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences)
Pays	France	Italie	Autriche	(15 pays de l'Europe et le Japon ⁽¹⁾)	Amérique Latine (10 pays ⁽²⁾)	Les pays de l'Europe de l'Est ⁽³⁾
	Le questionnaire est constitué par un calendrier d'activité qui recense mois par mois la situation des jeunes à l'issue de leur formation initiale : emploi, chômage, inactivité. L'enquête collecte également des informations sur le parcours scolaire, et les caractéristiques individuelles : le genre, l'origine sociale, la nationalité, le lieu de résidence, les mobilités géographiques, le statut familial, les réseaux sociaux et le rôle des dispositifs publics d'aide à l'emploi.	Le questionnaire contient des informations sur le profil des diplômés à la date de l'obtention du diplôme ainsi que leur situation professionnelle 1 an, 3 ans et 5 ans après l'obtention du diplôme.	Le questionnaire contient des informations sur : -Le niveau d'éducation, la spécialité, l'âge, le sexe, la nationalité, l'emplacement géographique -La situation professionnelle 6, 12, 18, 24 mois après l'obtention du diplôme -Les caractéristiques de l'emploi occupé (Délai d'insertion, le secteur d'activité, le revenu)	Il s'agit d'un long questionnaire qui comporte environ 400 variables. -Dans l'enquête REFLEX, 19 compétences spécifiques, acquises en formation et/ou mobilisées dans l'emploi : capacité, qualité, art, habileté, savoir-faire, science, faculté, aptitude, etc.	Le questionnaire contient plus de 150 questions, réparties en 9 sections couvrant divers aspects de la formation, la transition vers le travail, les compétences et la satisfaction, entre autres.	Le questionnaire comporte les différentes caractéristiques individuelles des diplômés et les caractéristiques liées au système éducatif comme le niveau d'éducation. Le questionnaire comporte également une classification pour chaque réponse selon les classifications : ISCO ⁽⁶⁾ , ISCED ⁽⁷⁾ et NACE ⁽⁸⁾ . Le questionnaire est également assez vaste (17 pages environ, avec quelques différences selon les pays participants) : La principale différence conceptuelle entre le questionnaire REFLEX et HEGESCO est le fait que le questionnaire HEGESCO met l'accent sur la formation continue.
Le questionnaire						

6 La classification internationale standard des professions (ISCO) développée par l'Organisation Internationale du Travail est utilisée pour mesurer la situation professionnelle des personnes employées.

7 La classification internationale standard de l'éducation développée par l'UNESCO pour faciliter les comparaisons des statistiques et des indicateurs de l'éducation entre les pays sur la base de définitions uniformes et convenues au niveau international.

8 NACE : la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne, un système de classification des activités économiques recensant 615 codes à quatre positions.

Annexe 2 : Résultats du modèle logit multinomial

	Trajectoire 1 : Emploi rapide et durable	Trajectoire 2 : Etudes dominantes	Trajectoires 3 : Chômage persistant	Trajectoire 4 : Inactivité dominante
Genre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Homme	-0,112ns	-0,009 ns	0,325***	1,992***
Femme				
Age de l'obtention du diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Moins de 25 ans	0,211**	-0,594***	0,119 ns	-0,005 ns
25 ans et plus				
Situation matrimoniale	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nom marié	0,300**	-0,327**	-0,754***	2,069***
Marié				
Travail du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Conjoint en chômage ou inactivité	-0,469***	-0,096 ns	0,573***	0,720***
Conjoint en emploi				
Nombre de frères et de sœurs en emploi	-0,066**	-0,031 ns	-0,088**	0,085 ns
Travail de la mère	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Mère en emploi	0,120ns	-0,036ns	0,028ns	0,925***
Mère en non-emploi				
Travail du père	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Père en emploi	0,103ns	-0,060ns	0,286***	0,443***
Père en non-emploi				
Niveau d'instruction du père	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sans ou niveau inférieur	0,077ns	0,683***	0,150 ns	-0,810***
Etudes supérieures				
Niveau d'instruction de la mère	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sans ou niveau inférieur	-0,185ns	0,121 ns	-0,678***	-0,427 ns
Etudes supérieures				
Travail au cours des études	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non	1,796***	-0,078 ns	-0,576**	-1,841***
Oui				
Stages au cours des études	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non	-0,104ns	-0,103 ns	-0,167*	-0,493***
Oui				
Diplôme supérieur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
DEUST/DUT				
Diplôme d'ingénieur	0,711***	-2,660***	-0,222 ns	-1,164**
Diplôme de l'ENCG	1,064***	-2,505***	-0,296 ns	-0,353 ns
Doctorat	1,721*	-1,061 ns	-12,735 ns	-12,341 ns
Licence fondamentale	-0,356ns	-0,627***	0,557*	-0,049 ns
Licence professionnelle	-0,161ns	-0,488**	0,211 ns	-0,955*
Master de recherche	-0,046ns	-0,667**	0,538 ns	-0,068 ns
Master spécialisé	0,319ns	-1,029***	0,229 ns	-1,315**
Licence en Sciences et Techniques	-0,097ns	0,448 ns	0,556 ns	0,831 ns
Licence du privé	-0,379ns	-0,297 ns	-0,092 ns	0,406 ns
Master du privé	3,141***	-1,336*	2,191 ns	3,625 ns
Bachelor	1,383ns	-1,104 ns	-13,986 ns	-12,758 ns
Technicien spécialisé	-0,358*	-1,832***	0,511*	-0,044 ns
Constante	0,968***	1,418 ns	-0,361 ns	-3,254***

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

ns : non significatif

* : significatif à 10%

** : significatif à 5%

*** : significatif à 1%

La trajectoire de référence est « l'accès différé à l'emploi ».

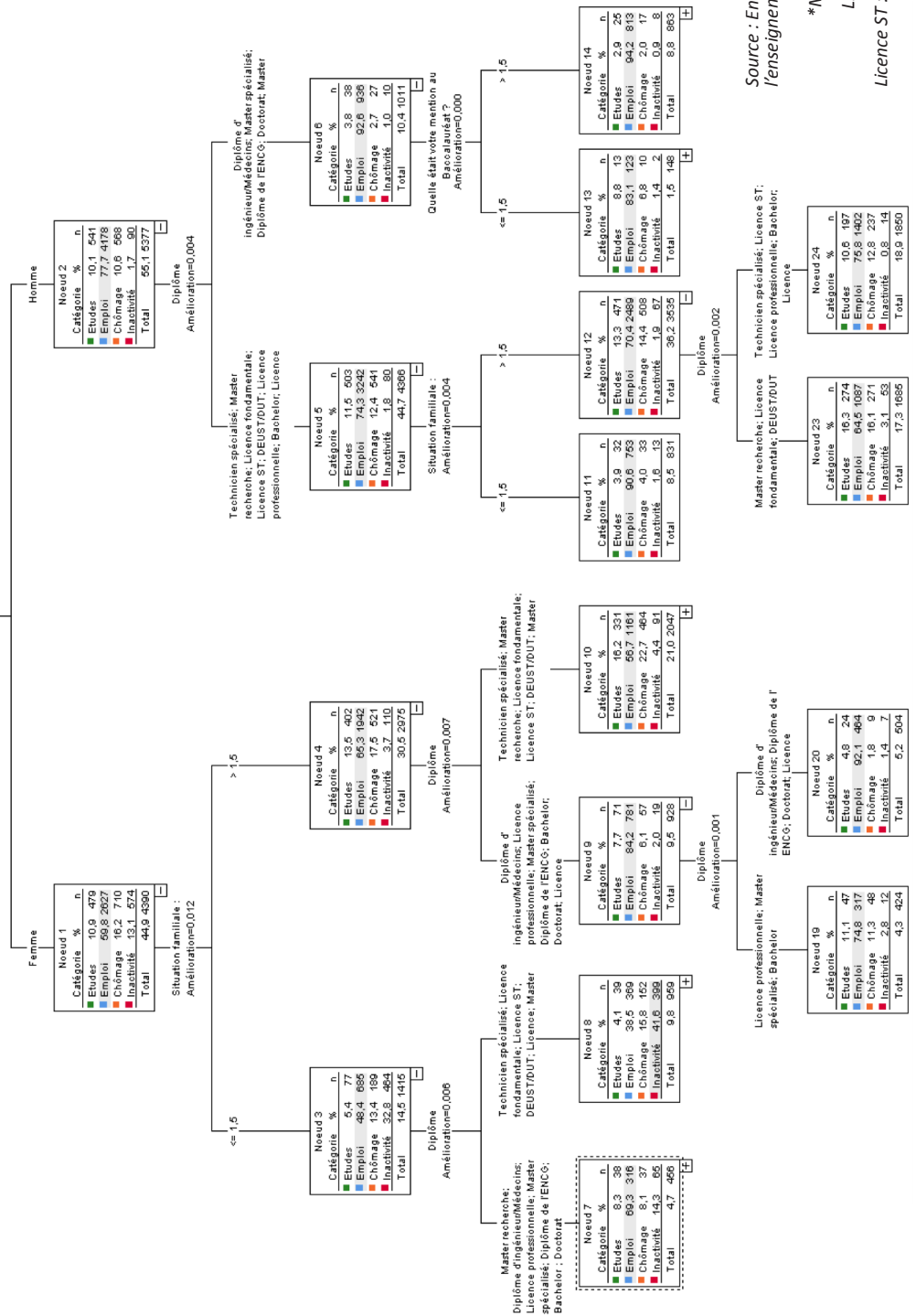
Annexe 3 : Résultats de l'arbre de classification et de régression

[Mars2018] Veuillez sélectionner pour chaque mois le choix correspondant à votre situation principale

Catégorie	%	n
Etudes	10,4	1020
Emploi	66,7	6806
Chômage	13,1	1278
Inactifs	6,8	664
Total	100,0	9767

Catégorie	%	n
Etudes	10,9	470
Emploi	59,8	2627
Chômage	16,2	710
Inactifs	13,1	574
Total	44,9	4360

Vous êtes :
Amélioration=0,012



*Master : Master du privé
Licence : Licence du privé

Source : Enquête d'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur, INE-CSEFRS, 2020

Licence ST : Licence en sciences et techniques

Pour citer ce rapport

Instance Nationale d'Évaluation auprès du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique. Sous la direction de Rahma Bourqia, et la contribution de Fatima Berahou, Saadallah Berhili, Nawal Zaaj, Yacine Karim, Leila Lebied. **L'insertion des lauréats de l'enseignement supérieur**. Enquête nationale 2018. Décembre 2021.

Lecture & correction, mise en forme et infographie

Leila El Khamlichi, Fouzia Addi, Zakaria Badri

Élaboration et suivi de la plateforme de l'enquête : Mohamed El Msayer





Angle Avenues Al Mélia et Allal El Fassi,
Hay Riad, Rabat - B.P. 6535 - Maroc

Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique

Tél : +212(0)537-77-44-25 | contact@csefrs.ma
Fax : +212(0)537-68-08-86 | www.csefrs.ma