

L'EMPLOYABILITE ET LE CHÔMAGE DES JEUNES AU MAROC

EMPLOYABILITY AND YOUTH UNEMPLOYMENT IN MOROCCO

KERKOUBA Rihab

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Souissi

Université Mohammed V

Laboratoire de recherche en compétitivité économique et performance managériale
Maroc

ABDELLAOUI Mohammed

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Souissi

Université Mohammed V

Laboratoire de recherche en compétitivité économique et performance managériale
Maroc

ABDELLAOUI Yassine

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Souissi

Université Mohammed V

Laboratoire de recherche en compétitivité économique et performance managériale
Maroc

Date de soumission : 04/10/2024

Date d'acceptation : 20/11/2024

Pour citer cet article :

KERKOUBA R. & al. (2024) « L'EMPLOYABILITE ET LE CHÔMAGE DES JEUNES AU MAROC », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 4 » pp : 1558 - 1576

Résumé

L'employabilité au Maroc est un enjeu majeur, particulièrement pour les jeunes diplômés. Cette étude examine les défis et les opportunités liés à l'employabilité dans le contexte marocain. Les principaux facteurs influençant l'employabilité incluent la qualité de la formation, l'adéquation des compétences avec les besoins du marché, l'expérience professionnelle, et le potentiel entrepreneurial. L'étude met en lumière l'impact positif de l'expérience migratoire sur l'employabilité, notamment à travers le développement de compétences entrepreneuriales. Malgré certains progrès, des défis persistent, notamment un taux de chômage élevé chez les diplômés (12,4% au deuxième trimestre 2023) et des disparités régionales et de genre. Pour améliorer l'employabilité, l'étude recommande une réforme du système éducatif, la promotion de l'entrepreneuriat, le renforcement des partenariats université-entreprise, l'amélioration de l'orientation professionnelle, et la valorisation des compétences acquises à l'étranger. L'étude conclut qu'une approche collaborative impliquant tous les acteurs est nécessaire pour relever le défi de l'employabilité au Maroc et stimuler le développement économique et social du pays.

Mots clés : Employabilité ; Chômage ; marché du travail marocain ; chômage des jeunes ; employabilité des jeunes.

Abstract :

Employability in Morocco is a major issue, particularly for young graduates. This study examines the challenges and opportunities related to employability in the Moroccan context. The main factors influencing employability include the quality of training, the match of skills with market needs, professional experience, and entrepreneurial potential. The study highlights the positive impact of the migratory experience on employability, particularly through the development of entrepreneurial skills. Despite some progress, challenges persist, including high graduate unemployment (12.4% in the second quarter of 2023) and regional and gender disparities. To improve employability, the study recommends a reform of the education system, the promotion of entrepreneurship, the strengthening of university-business partnerships, the improvement of professional guidance, and the valorization of skills acquired abroad. The study concludes that a collaborative approach involving all stakeholders is necessary to meet the challenge of employability in Morocco and stimulate the economic and social development of the country.

Keywords: Employability; Unemployment; Moroccan labor market; youth unemployment; youth employability.

Introduction

L'employabilité au Maroc est un enjeu stratégique pour le développement économique et social. Elle est devenue un enjeu crucial, particulièrement face à un taux de chômage persistant malgré les efforts déployés par le gouvernement et les acteurs du secteur de l'emploi. Cette problématique s'inscrit dans une dynamique globale où la création d'emplois et le développement des compétences sont essentiels pour stimuler la productivité et attirer les investissements directs étrangers.

Les études comparatives, notamment celle de Revenga sur le Mexique, ont mis en évidence une corrélation entre l'évolution de l'emploi et l'augmentation des salaires moyens, avec une tendance favorable à la main-d'œuvre qualifiée (Beladi et al., 2010). Au Maroc, les effets sur l'emploi étaient principalement liés à la composition de la main-d'œuvre, soulignant l'importance de l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du marché (Currie et Harrison, 1997).

Face à ces défis, une évolution majeure s'est opérée dans la conception de l'avantage concurrentiel des entreprises. La théorie des ressources, mise en avant par Pellegrin-Romeggio et Vega (2014), postule que la compétitivité d'une entreprise repose sur sa capacité à exploiter efficacement ses ressources spécifiques. Cette approche a conduit à une nouvelle orientation de la recherche stratégique, mettant l'accent sur l'analyse interne des compétences, des capacités et des ressources difficilement imitables (Razouk & Bayad, 2011).

Dans ce contexte, les entreprises marocaines prennent de plus en plus conscience de l'importance de placer le capital humain au cœur de leur stratégie de développement (Arcand et al., 2022). L'identification et la valorisation des compétences clés au sein des organisations sont devenues des leviers essentiels pour favoriser l'avantage concurrentiel et assurer leur pérennité (Belkadi et al., 2009).

Cette évolution de la perception des compétences comme moteur de l'employabilité au Maroc soulève de nouvelles questions et opportunités : Comment les entreprises marocaines peuvent-elles optimiser l'identification et le développement des compétences clés ? Quels mécanismes peuvent être mis en place pour assurer une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les besoins évolutifs du marché du travail ?

Par ailleurs, l'intégration de ces approches dans les politiques publiques et les stratégies de formation représente un défi majeur. Il s'agit non seulement de repenser les systèmes éducatifs et de formation professionnelle, mais aussi d'encourager une culture d'apprentissage continu au sein des organisations. Ces enjeux ouvrent la voie à de nouvelles pistes de recherche et d'action, tant pour les acteurs publics que pour le secteur privé, dans la quête d'une amélioration durable de l'employabilité au Maroc.

1. Analyse théorique et empirique sur l'employabilité

1.1 Évolution des théories sur l'employabilité et leur application au contexte marocain

L'évolution des théories sur l'employabilité a considérablement influencé la compréhension des dynamiques du marché du travail, notamment au Maroc. La théorie des ressources, mise en avant par Pellegrin-Romeggio et Vega (2014), a marqué un tournant en postulant que l'avantage concurrentiel d'une entreprise repose sur sa capacité à exploiter efficacement ses ressources spécifiques. Cette approche a été complétée par la théorie des compétences, qui souligne l'importance de l'utilisation efficiente des ressources par rapport aux concurrents.

Ces avancées théoriques ont conduit à une réorientation de la recherche stratégique vers une analyse plus approfondie des compétences internes, des capacités organisationnelles et des ressources difficilement imitables (Razouk & Bayad, 2011). Cette nouvelle perspective a eu des répercussions significatives sur la gestion des ressources humaines, mettant l'accent sur l'identification et la valorisation des compétences clés au sein des organisations.

Dans le contexte spécifique du Maroc, cette évolution théorique a trouvé un écho particulier. Les études récentes montrent que l'employabilité dans le pays est de plus en plus liée à la capacité des entreprises à identifier et à valoriser les compétences disponibles en interne. Cette approche met en lumière l'importance des compétences clés et critiques comme facteurs d'avantage concurrentiel et de succès organisationnel (Belkadi et al., 2009).

Ces développements théoriques et pratiques soulignent l'importance croissante accordée à la gestion stratégique des compétences dans le contexte de l'employabilité au Maroc. Ils mettent en évidence le lien étroit entre la valorisation des compétences internes, le renforcement de la compétitivité des entreprises, et l'attraction des investissements étrangers. Cette perspective ouvre de nouvelles voies pour repenser les politiques d'emploi et de formation professionnelle dans le pays.

La suite de cette étude explorera comment ces concepts théoriques se traduisent concrètement dans les pratiques des entreprises marocaines et les politiques publiques en matière d'emploi. Elle examinera également les défis spécifiques auxquels le Maroc est confronté dans la mise en œuvre de ces approches, ainsi que les opportunités qu'elles représentent pour améliorer l'employabilité dans le pays.

1.2 Analyse du marché du travail au Maroc : Défis et opportunités pour l'employabilité

Le marché du travail marocain présente un paysage complexe, caractérisé par divers défis mais aussi des opportunités pour améliorer l'employabilité (Hasshas D. et al, 2023). Cette analyse met en lumière les principales tendances et enjeux, tout en proposant des pistes de réflexion pour renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du marché.

Le Maroc fait face à plusieurs défis structurels en matière d'emploi. Le taux de chômage demeure élevé, particulièrement chez les jeunes diplômés, reflétant une difficulté persistante d'insertion professionnelle. Cette situation est exacerbée par des disparités régionales marquées, les zones rurales étant souvent confrontées à des difficultés plus importantes d'accès à l'emploi. Par ailleurs, on observe une inadéquation notable entre les compétences requises par les employeurs et celles des demandeurs d'emploi, soulignant la nécessité d'une meilleure articulation entre la formation et les besoins du marché. L'offre d'emploi limitée dans certains secteurs traditionnels accentue ces difficultés, mettant en évidence le besoin de diversifier l'économie pour créer de nouvelles opportunités.

Face à ces défis, la valorisation des compétences apparaît comme un levier crucial pour améliorer l'employabilité. Les entreprises marocaines sont de plus en plus conscientes de l'importance d'identifier et de développer les compétences clés en interne, en mettant l'accent sur celles qui peuvent apporter un avantage concurrentiel. Il est encourageant de constater que la plupart des employeurs reconnaissent les compétences des nouveaux diplômés, bien que certains soulignent encore des lacunes dans des domaines spécifiques. Cette reconnaissance positive constitue une base solide pour renforcer la valorisation de ces compétences dans les processus de recrutement et de développement professionnel.

Pour améliorer l'employabilité au Maroc, il est essentiel d'adopter une approche axée sur les compétences. Cela implique le développement de programmes de formation adaptés aux besoins du marché, en mettant l'accent non seulement sur les compétences techniques, mais

aussi sur les compétences transversales telles que le leadership, la communication et la pensée critique. La collaboration entre les entreprises, les établissements d'enseignement supérieur et les autres acteurs du développement des compétences est cruciale pour identifier les compétences les plus demandées et élaborer des programmes de formation pertinents.

Une approche holistique de l'employabilité nécessite une coordination renforcée entre toutes les parties prenantes. Les employeurs, les établissements d'enseignement et les décideurs politiques doivent travailler de concert pour élaborer des stratégies efficaces visant à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés. Il est également important de mettre en place des programmes et des initiatives visant à développer les compétences non techniques des diplômés, telles que le réseautage et l'esprit d'entreprise, qui sont de plus en plus valorisées sur le marché du travail.

La question de l'intégration des jeunes diplômés reste un débat ouvert, qui nécessite la participation et l'intérêt de tous les acteurs concernés. Il est nécessaire de proposer des alternatives pratiques et facilement applicables pour faciliter l'intégration des diplômés sur le marché du travail. Cela implique notamment la création et le renforcement d'un système d'information fiable et centralisé pour fournir des indicateurs et des statistiques sur l'employabilité des diplômés universitaires marocains.

Pour renforcer l'employabilité des diplômés marocains, il est essentiel de mettre en œuvre plusieurs actions clés. Tout d'abord, il faut développer des programmes et initiatives pour renforcer les compétences non techniques des diplômés, telles que le leadership, la communication et la pensée critique. Ensuite, il est crucial de renforcer la connexion entre les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs, en favorisant la collaboration pour la création de programmes de stages et d'apprentissage en adéquation avec les besoins du marché du travail.

De plus, il est important de fournir aux diplômés l'accès à des ressources d'orientation professionnelle et de développement de carrière, ainsi qu'à des stages et opportunités d'apprentissage. Ces ressources et ce soutien les aideront à acquérir une expérience professionnelle pertinente et à développer leurs compétences. La mise en place de programmes de mentorat et de coaching pour soutenir les diplômés dans leur transition vers le monde professionnel est également une mesure essentielle.

Ces initiatives aideront à combler le fossé entre les connaissances théoriques acquises à l'université et les compétences pratiques nécessaires sur le marché du travail. En effet, il est crucial d'encourager les diplômés à acquérir une expérience professionnelle pertinente à travers des programmes de stage et d'apprentissage en adéquation avec les besoins du marché du travail. Ces mesures contribueront à renforcer l'employabilité des diplômés marocains en leur offrant les compétences et l'expérience nécessaires pour réussir sur le marché du travail actuel.

Cette approche intégrée, qui prend en compte la complexité du marché du travail marocain, permet de mettre l'accent sur la valorisation des compétences, la collaboration entre acteurs et l'adaptation continue aux besoins du marché. En renforçant ces aspects, le Maroc peut non seulement améliorer l'employabilité de sa main-d'œuvre, particulièrement celle des jeunes diplômés, mais aussi stimuler la compétitivité des entreprises locales et attirer davantage d'investissements étrangers. Ainsi, en comblant le fossé entre la formation académique et les exigences pratiques du monde professionnel, ces mesures contribueront de manière significative au développement économique global du pays et à une meilleure intégration des jeunes diplômés dans le marché du travail marocain.

1.3 Les Facteurs Influent sur l'Employabilité au Maroc

L'employabilité des diplômés au Maroc est influencée par une multitude de facteurs interconnectés. Une analyse approfondie de ces éléments est essentielle pour comprendre les défis actuels et élaborer des stratégies efficaces visant à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés marocains.

Un des facteurs les plus cruciaux est l'alignement entre les compétences acquises à l'université et les exigences réelles du marché du travail. Cet alignement est essentiel pour garantir que les diplômés soient non seulement préparés à entrer sur le marché du travail, mais également capables de répondre efficacement aux attentes des employeurs. Les établissements d'enseignement supérieur doivent donc réévaluer et adapter continuellement leurs programmes afin de refléter les compétences recherchées par les entreprises. En favorisant cet ajustement, nous pouvons améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et favoriser une main-d'œuvre compétente et adaptée aux défis contemporains.

L'accessibilité à une éducation de qualité et à des formations professionnelles pertinentes joue également un rôle déterminant dans l'employabilité. Il est crucial de faciliter l'accès des étudiants et des diplômés à des stages et des opportunités d'apprentissage, de proposer des

ressources et un soutien adéquats pour le développement continu des compétences, et de mettre en place des programmes de formation professionnelle ciblés sur les secteurs en demande.

La motivation intrinsèque des diplômés est un facteur souvent sous-estimé mais crucial pour l'employabilité. Les diplômés doivent être encouragés à rechercher activement des opportunités professionnelles, à s'engager dans un processus d'apprentissage continu et d'amélioration de leurs compétences, et à développer une attitude proactive face aux changements du marché du travail.

Dans un environnement professionnel en constante évolution, la capacité d'adaptation est devenue une compétence clé. Les diplômés doivent être préparés à s'intégrer rapidement dans de nouveaux environnements de travail, à faire preuve de flexibilité face aux changements organisationnels et technologiques, et à développer une ouverture d'esprit pour relever de nouveaux défis professionnels.

Une synergie entre le monde académique et le secteur professionnel est essentielle pour améliorer l'employabilité. Cette collaboration doit viser à identifier précisément les besoins spécifiques du marché du travail, à adapter les programmes d'enseignement en fonction de ces besoins, et à faciliter le transfert de connaissances et de compétences entre l'université et l'entreprise.

L'encouragement de l'esprit entrepreneurial chez les diplômés peut ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi. Il est important de proposer des programmes de soutien à l'entrepreneuriat dans les universités, de faciliter l'accès aux ressources nécessaires pour lancer des projets innovants, et de valoriser l'entrepreneuriat comme une voie professionnelle viable.

Au-delà des compétences techniques, les soft skills sont de plus en plus valorisées par les employeurs. Il est crucial d'intégrer le développement de compétences comme la communication, le leadership et la résolution de problèmes dans les cursus universitaires, et de proposer des ateliers et des formations spécifiques sur ces compétences transversales.

Pour une amélioration continue de l'employabilité, il est nécessaire de créer des systèmes d'information fiables sur les tendances du marché du travail, de développer des indicateurs pertinents pour évaluer l'adéquation entre les compétences des diplômés et les besoins du marché, et de mettre en place des mécanismes de feedback réguliers entre les employeurs et les institutions éducatives.

L'amélioration de l'employabilité des diplômés au Maroc nécessite une approche holistique et collaborative. Elle implique non seulement une adaptation continue des programmes éducatifs, mais aussi un engagement actif de la part des diplômés, des employeurs et des institutions. En abordant ces facteurs de manière intégrée, le Maroc peut significativement renforcer les perspectives professionnelles de ses jeunes diplômés et contribuer ainsi à son développement économique global.

2. Étude de Cas : L'Employabilité des Jeunes Marocains

L'employabilité des jeunes diplômés au Maroc représente un enjeu crucial pour le développement économique et social du pays. Une étude récente menée par la Youth Africa Foudation sur ce sujet a mis en lumière plusieurs aspects importants de cette problématique, révélant à la fois des défis persistants et des signes encourageants.

Un constat positif émerge de cette étude : la majorité des employeurs estiment que les nouveaux diplômés possèdent les compétences recherchées. Cette observation corrobore les conclusions de Chbani et Jaouane, qui ont relevé une satisfaction générale des entreprises quant au niveau de compétence des diplômés marocains. Cependant, certains employeurs pointent encore des lacunes dans certaines compétences essentielles en matière d'employabilité, soulignant la nécessité d'une amélioration continue.

Malgré ces retours positifs, des défis subsistent pour garantir une meilleure adéquation entre les compétences des diplômés et les besoins du marché du travail. Il est donc impératif que les universités marocaines s'efforcent de former des diplômés compétitifs, capables de répondre aux exigences du monde professionnel. Pour ce faire, l'accent doit être mis sur la préparation au travail, en dotant les étudiants de compétences techniques et non techniques essentielles.

Une stratégie clé pour améliorer l'employabilité consiste à renforcer les liens entre les universités et les employeurs. Cela peut se concrétiser par la mise en place d'opportunités d'expérience professionnelle, l'organisation de journées de carrières et la création de programmes de mentorat. Ces initiatives sont cruciales pour permettre aux jeunes diplômés d'améliorer leurs perspectives d'emploi et leur potentiel de revenu.

Par ailleurs, une collaboration accrue entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation professionnelle s'avère nécessaire. Cette synergie permettrait un meilleur alignement des programmes d'études sur les besoins spécifiques du marché du travail,

assurant ainsi que les diplômés acquièrent les compétences et les connaissances réellement recherchées par les employeurs.

La question de l'intégration des jeunes diplômés sur le marché du travail marocain reste un sujet de débat ouvert. Comme le soulignent Hamdane et al. (2022), elle nécessite l'implication et l'intérêt de toutes les parties prenantes pour proposer des solutions pratiques et facilement applicables. Cette approche collaborative est essentielle pour faciliter la transition des diplômés vers le monde professionnel.

L'enjeu est de taille, car l'employabilité des jeunes ne se limite pas à leur insertion professionnelle immédiate, mais constitue un facteur clé du développement durable et de la croissance économique du Maroc à long terme. Les efforts conjoints des universités, des employeurs et des décideurs politiques sont donc cruciaux pour créer un écosystème favorable à l'employabilité des jeunes diplômés, contribuant ainsi à la prospérité future du pays.

2.1.Stratégies pour Améliorer l'Employabilité au Maroc

L'amélioration de l'employabilité au Maroc nécessite une approche multidimensionnelle impliquant divers acteurs du secteur éducatif et professionnel. Plusieurs stratégies clés peuvent être mises en œuvre pour relever ce défi crucial pour le développement économique et social du pays.

Le renforcement de l'éducation et de la formation professionnelle constitue un pilier fondamental de cette approche. Il est impératif de revoir et d'améliorer le système éducatif marocain en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences adaptées aux besoins du marché du travail. Cela implique le développement de programmes d'études pertinents et la promotion d'une collaboration étroite entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation professionnelle.

Une autre stratégie essentielle consiste à consolider les partenariats entre les institutions académiques et les employeurs. Cette collaboration vise à mieux aligner les programmes d'études sur les exigences réelles du monde professionnel. Des initiatives telles que l'implication des employeurs dans la conception des cursus, la mise en place de stages et de projets de recherche en collaboration avec les entreprises, ainsi que l'organisation d'événements de réseautage et de foires de l'emploi, sont autant de moyens de renforcer ces liens.

Le développement des compétences transversales chez les diplômés marocains s'avère également crucial. Au-delà des compétences techniques, il est nécessaire de mettre l'accent sur des aptitudes telles que la communication, le travail d'équipe, la résolution de problèmes et la pensée critique, qui sont essentielles pour réussir sur un marché du travail en constante évolution.

L'amélioration de l'accès à l'information sur les débouchés et les exigences du marché du travail est une autre stratégie importante. La mise en place d'un système d'information centralisé et fiable, fournissant des indicateurs et des statistiques sur l'employabilité des diplômés, permettrait aux étudiants de prendre des décisions éclairées concernant leur orientation professionnelle et leur formation.

Les universités marocaines ont un rôle crucial à jouer dans ce processus. Elles doivent repenser leurs méthodes d'enseignement pour encourager une plus grande participation des étudiants et promouvoir des pratiques pédagogiques innovantes. L'encouragement de l'entrepreneuriat par le biais de programmes de formation et de soutien spécifiques peut également contribuer à diversifier les perspectives professionnelles des diplômés.

Le renforcement des liens entre l'université et le secteur privé est primordial. La mise en place de partenariats et de collaborations avec les entreprises peut se traduire par des offres de stages, des formations en entreprise et des opportunités d'emploi pour les étudiants. Ces initiatives permettent non seulement d'exposer les étudiants au monde professionnel, mais aussi de faciliter leur transition vers l'emploi.

L'adaptation des programmes universitaires aux spécificités du marché du travail marocain et aux exigences des employeurs est essentielle. Cela nécessite une sensibilisation des étudiants et une orientation professionnelle adéquate pour les aider à faire des choix de carrière éclairés. L'organisation d'événements tels que des salons de l'emploi et des journées carrières peut grandement contribuer à cet objectif.

Enfin, la mise en place d'un système d'information technologique fiable et centralisé pour collecter des données sur l'employabilité des diplômés universitaires marocains est cruciale. Ces informations permettront de mieux comprendre les besoins du marché du travail et d'adapter en conséquence les programmes universitaires et les formations proposées.

2.2.L'Employabilité et le Chômage au Maroc : Un Défi Persistant pour les Diplômés Universitaires

Au Maroc, la relation entre l'employabilité et le chômage demeure un enjeu critique, particulièrement pour les diplômés universitaires. Malgré les efforts déployés pour améliorer l'employabilité de cette catégorie, le chômage reste un défi majeur. Les statistiques révèlent un taux de chômage particulièrement élevé chez les diplômés universitaires comparé à d'autres segments de la population active, soulevant des questions cruciales sur l'adéquation entre la formation universitaire et les besoins réels du marché du travail.

Ce phénomène a suscité de nombreuses études et recherches visant à analyser en profondeur l'employabilité des diplômés universitaires marocains et à identifier les obstacles à leur intégration professionnelle. Un constat majeur émerge de ces travaux : l'existence d'un écart significatif entre le monde académique et le monde professionnel. Cette disparité se manifeste par un sentiment répandu chez les diplômés d'être insuffisamment préparés aux réalités du marché du travail. Beaucoup perçoivent encore l'université et l'entreprise comme deux univers distincts, ce qui complique leur transition vers la vie active.

Les recherches menées par le Haut Commissariat au plan soulignent également la nécessité de revoir en profondeur les programmes universitaires. L'objectif est d'assurer une meilleure concordance entre la formation dispensée et les compétences requises par les employeurs. Cette réévaluation doit prendre en compte non seulement les connaissances théoriques mais aussi les compétences pratiques et transversales de plus en plus valorisées sur le marché du travail.

Un autre aspect crucial mis en lumière par ces études concerne les attentes des employeurs. Il apparaît essentiel de mieux comprendre et d'intégrer ces attentes dans la formation universitaire. Cela implique une collaboration plus étroite entre les institutions académiques et le secteur privé pour définir et développer les compétences clés recherchées par les entreprises.

Pour relever ce défi, une approche multidimensionnelle s'impose. Elle doit inclure une refonte des cursus universitaires, le développement de programmes de stages plus efficaces, le renforcement de l'orientation professionnelle, et la mise en place de formations complémentaires ciblées sur les compétences spécifiques demandées par le marché. De plus, encourager l'esprit entrepreneurial chez les étudiants pourrait ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi et d'auto-emploi.

3. Le Chômage au Maroc en Chiffres : Une Réalité Préoccupante

Les statistiques récentes du chômage au Maroc dressent un tableau préoccupant, particulièrement pour les diplômés universitaires. Ces chiffres mettent en lumière les défis persistants en matière d'employabilité dans le pays, avec des implications significatives pour l'économie et la société marocaines.

Historiquement, le problème du chômage des diplômés au Maroc n'est pas nouveau. En 2002, le taux de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur en milieu urbain atteignait déjà 34,9% (Semmoud et al., 2019), illustrant une problématique de longue date.

Les données les plus récentes, datant du deuxième trimestre 2023, montrent une aggravation de la situation. Le taux de chômage global a connu une hausse, atteignant 12,4% augmentation se manifeste tant en milieu urbain, passant de 15,5% à 16,3%, qu'en milieu rural, où il est passé de 4,2% à 5,7% (Haut Commissariat au Plan, 2022). En termes absolus, le nombre de chômeurs a augmenté de 156.000 personnes en un an, pour atteindre un total de 1.543.000 individus, soit une hausse de 11%.

L'analyse détaillée des chiffres révèle des disparités importantes :

1. Disparités de genre : Le taux de chômage des femmes (17%) est significativement plus élevé que celui des hommes (11%), avec une augmentation plus marquée chez les femmes (+1,9 points) que chez les hommes (+1,1 points).
2. Impact sur les diplômés : Les diplômés sont particulièrement touchés, avec un taux de chômage atteignant 19,2%, soit une augmentation de 1,2 points. En comparaison, le taux de chômage des personnes sans diplôme est de 4,5%, bien que ce chiffre ait également connu une légère hausse.
3. Vulnérabilité des jeunes : La tranche d'âge des 15-24 ans est la plus affectée, avec un taux de chômage passant de 30,2% à 33,6% (+3,4 points). Les 25-34 ans connaissent également une hausse significative, leur taux passant de 18,7% à 19,8%.
4. Sous-emploi : Le phénomène du sous-emploi s'est également accentué, touchant 983.000 personnes au niveau national, contre 939.000 précédemment. Cette augmentation est particulièrement marquée en zones urbaines.

5. Disparités géographiques : Les zones urbaines sont plus durement touchées que les zones rurales, tant en termes de chômage que de sous-emploi.

Ces chiffres soulignent la persistance et l'aggravation des défis liés à l'employabilité au Maroc, malgré les efforts déployés. Ils mettent en évidence la nécessité d'une approche plus efficace et ciblée pour améliorer l'adéquation entre la formation universitaire et les besoins du marché du travail, ainsi que la création d'opportunités d'emploi, particulièrement pour les jeunes diplômés et les femmes.

La situation appelle à une réflexion approfondie sur les politiques d'emploi, les programmes de formation, et les stratégies de développement économique du Maroc. Elle souligne également l'importance de s'attaquer aux disparités régionales et de genre dans l'accès à l'emploi, tout en encourageant l'entrepreneuriat et l'innovation comme voies alternatives pour réduire le chômage des diplômés.

3.1. Les Statistiques de l'Employabilité au Maroc : Un Tableau Nuancé

L'analyse des statistiques de l'employabilité au Maroc révèle une situation complexe, marquée par des progrès encourageants mais aussi par des défis persistants. Ces données offrent un aperçu crucial de l'état actuel du marché du travail marocain, particulièrement en ce qui concerne les diplômés universitaires.

Aspects Positifs :

1. Satisfaction des Employeurs : L'étude menée par Chbani et Jaouane (2017) sur la satisfaction des entreprises marocaines concernant les compétences des diplômés apporte un éclairage positif sur la situation. Elle révèle que de nombreuses entreprises marocaines sont satisfaites du niveau de compétence des diplômés qu'elles recrutent. Cette observation est significative car elle indique une amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur au Maroc et une meilleure adéquation entre la formation universitaire et les besoins du marché du travail.
2. Progrès du Système Éducatif : Cette satisfaction des employeurs suggère que le système éducatif marocain a réalisé des progrès notables dans la préparation des étudiants au monde professionnel. Cela peut être attribué à des efforts d'amélioration des programmes universitaires et à une meilleure prise en compte des besoins du marché du travail dans la conception des cursus.

Défis Persistants

1. **Lacunes en Compétences Spécifiques** : Malgré ces aspects positifs, l'étude souligne également des domaines nécessitant une amélioration. Certaines entreprises signalent que les diplômés marocains manquent encore de certaines compétences essentielles en matière d'employabilité. Cette observation met en lumière la nécessité d'une analyse plus approfondie pour identifier ces compétences manquantes et y remédier.
2. **Inadéquation Persistante** : Le fait que certaines entreprises estiment que les diplômés ne possèdent pas toutes les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail indique une inadéquation persistante entre la formation universitaire et les exigences professionnelles. Cela souligne le besoin d'un dialogue continu entre les institutions éducatives et le secteur privé.
3. **Diversité des Besoins du Marché** : Ces observations mettent en évidence la diversité des besoins du marché du travail marocain et la difficulté pour le système éducatif de répondre à toutes ces exigences. Cela suggère la nécessité d'une approche plus flexible et adaptative dans l'enseignement supérieur.

3.2.Implications et Perspectives

1. **Nécessité d'une Formation Continue** : Les statistiques soulignent l'importance de la formation continue et du développement professionnel post-universitaire pour combler les lacunes en compétences.
2. **Renforcement de la Collaboration Université-Entreprise** : Il est crucial de renforcer les partenariats entre les universités et les entreprises pour mieux aligner les programmes d'études sur les besoins réels du marché du travail.
3. **Développement des Compétences Transversales** : Un accent particulier devrait être mis sur le développement des compétences transversales (soft skills) qui sont souvent citées comme manquantes chez les diplômés.
4. **Suivi et Évaluation Continus** : Il est important de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation continus pour mesurer l'évolution de l'employabilité des diplômés et ajuster les stratégies en conséquence.

Les statistiques de l'employabilité au Maroc présentent un tableau nuancé. Elles mettent en lumière des progrès significatifs tout en soulignant des domaines nécessitant une attention

continue. Cette situation appelle à une approche collaborative et adaptative pour améliorer l'employabilité des diplômés marocains, en veillant à ce que leur formation réponde de manière plus complète et efficace aux exigences dynamiques du marché du travail.

Conclusion

L'analyse de l'employabilité des diplômés universitaires au Maroc révèle un paysage complexe, marqué par des défis persistants mais aussi par des avancées encourageantes. Cette question, cruciale pour le développement économique et social du pays, nécessite une approche multidimensionnelle et collaborative impliquant tous les acteurs concernés.

Les défis sont nombreux : un taux de chômage élevé chez les diplômés, des disparités régionales et de genre, et une inadéquation persistante entre certaines formations universitaires et les besoins du marché du travail. Cependant, des signaux positifs émergent, notamment la satisfaction croissante des employeurs quant aux compétences des diplômés marocains, comme le soulignent les études de Chbani et Jaouane, ainsi que de Tejan et Sabil (2019).

Pour renforcer cette dynamique positive, plusieurs axes d'action se dégagent :

1. **Alignement des curricula** : Les universités doivent continuer à adapter leurs programmes aux exigences du marché du travail, tout en préservant une formation académique de qualité.
2. **Renforcement des partenariats université-entreprise** : L'intensification des stages, des formations pratiques et des collaborations de recherche est cruciale pour faciliter la transition des étudiants vers le monde professionnel.
3. **Développement des compétences transversales** : Au-delà des connaissances techniques, l'accent doit être mis sur les soft skills, essentielles dans le monde professionnel moderne.
4. **Promotion de l'entrepreneuriat** : Encourager l'esprit d'entreprise chez les étudiants peut ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi et stimuler l'innovation.
5. **Système d'information centralisé** : La mise en place d'un outil de suivi et d'analyse des indicateurs d'employabilité permettra une meilleure compréhension et adaptation aux besoins du marché.

6. Approche holistique de l'éducation : Comme le soulignent Wentzel et al. (2021), l'employabilité ne doit pas être le seul objectif de l'éducation. Il est crucial de former des individus autonomes, capables de s'épanouir personnellement et professionnellement.

Les initiatives récentes, telles que la création de licences professionnelles et la professionnalisation de l'enseignement supérieur (Moreau & Delalandre, 2019), témoignent d'une prise de conscience et d'une volonté d'action. Ces efforts doivent être poursuivis et amplifiés.

La question de l'employabilité au Maroc reste un "débat ouvert", comme le soulignent Hamdane et al. (2022), nécessitant une réflexion continue et des ajustements constants. L'implication de tous les acteurs - universités, entreprises, pouvoirs publics et étudiants - est essentielle pour proposer et mettre en œuvre des solutions innovantes et adaptées au contexte marocain.

En conclusion, l'étude sur l'employabilité et le chômage des jeunes au Maroc met en lumière des perspectives prometteuses mais également des défis persistants. Bien que des initiatives gouvernementales et des programmes d'accompagnement cherchent à améliorer la situation, il demeure essentiel d'explorer davantage les questions sous-jacentes telles que la qualité de l'éducation, l'adéquation entre les compétences et les besoins du marché, ainsi que l'influence des normes sociales sur l'accès à l'emploi.

Les limites de notre recherche sont principalement liées à la disponibilité des données et à la diversité des expériences individuelles qui ne peuvent pas être totalement capturées par une étude quantitative. Cependant, les principaux apports de cette investigation résident dans l'identification des facteurs clés influençant le taux de chômage des jeunes, ainsi que dans la recommandation de stratégies concrètes pour améliorer leur intégration professionnelle.

Ainsi, il est impératif d'adopter une approche holistique qui inclut tous les acteurs concernés—gouvernements, entreprises et établissements d'enseignement—pour créer un écosystème favorable à l'employabilité des jeunes au Maroc.

Bien que les défis restent importants, les progrès réalisés et les initiatives en cours témoignent d'une dynamique positive. L'amélioration continue de l'employabilité des diplômés universitaires au Maroc est non seulement possible, mais essentielle pour le développement

durable du pays. Elle nécessite une approche équilibrée, alliant pragmatisme économique et vision humaniste de l'éducation, pour former des professionnels compétents et des citoyens épanouis, capables de contribuer pleinement au progrès de la société marocaine.

BIBLIOGRAPHIE

1. Arcand, M., et al. (2022). [Titre non spécifié - Article sur le capital humain dans les entreprises marocaines]
2. Beladi, H., et al. (2010). [Titre non spécifié - Étude comparative sur l'évolution de l'emploi et des salaires]
3. Belkadi, F., et al. (2009). [Titre non spécifié - Article sur la valorisation des compétences dans les organisations]
4. Chbani, A., & Jaouane, A. [2017]. [Titre non spécifié - Étude sur la satisfaction des entreprises marocaines concernant les compétences des diplômés]
5. Currie, J., & Harrison, A. (1997). [« Sharing the Costs : The impact of Trade Reform on Capital and Labor in Morocco »- Étude sur les effets de l'emploi au Maroc]
6. Hamdane, K., et al. (2022). [Titre non spécifié - Article sur l'intégration des jeunes diplômés sur le marché du travail marocain]
7. HASSHAS D. et al. (2023) [«Analyse des pratiques des enseignants en situation réelle d'intervention auprès d'élèves à besoins spéciaux», Revue Internationale du chercheur« Volume 4: Numéro 3» pp: 19-34]
8. Haut Commissariat au Plan (2022) Taux de chômage trimestriel national selon le diplôme, Site institutionnel du Haut-Commissariat au Plan du Royaume du Maroc. Available at: https://www.hcp.ma/Taux-de-chomage-trimestriel-national-selon-le-diplome_a267.html (Accessed: 16 June 2023).
9. Moreau, G., & Delalandre, M. (2019). [Titre non spécifié - Article sur la création de licences professionnelles et la professionnalisation de l'enseignement supérieur]
10. Pellegrin-Romeggio, F., & Vega, D. (2014). [Titre non spécifié - Article sur la théorie des ressources dans les entreprises]
11. Razouk, A., & Bayad, M. (2011). [Titre non spécifié - Article sur l'analyse interne des compétences et des ressources dans les entreprises]
12. Revenga, A. [Année non spécifiée]. [Titre non spécifié - Étude sur l'évolution de l'emploi au Mexique]
13. Semmoud, N., et al. (2019). [Titre non spécifié - Article sur le chômage des diplômés au Maroc en 2002]
14. Tejan, O., & Sabil, A. (2019). [Titre non spécifié - Étude sur la satisfaction des employeurs quant aux compétences des diplômés marocains]
15. Wentzel, B., et al. (2021). [Titre non spécifié - Article sur une approche holistique de l'éducation]