

LES DETERMINANTS DE L'ACCES A L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU MAROC

THE DETERMINANTS OF ACCESS TO EMPLOYMENT AMONG YOUNG GRADUATES OF HIGHER EDUCATION IN MOROCCO

Jalila AIT SOUDANE

Enseignante chercheure

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Agdal, Rabat

Université Mohammed V de Rabat - Maroc

Laboratoire d'Études et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG)

Jalila.ait-soudane@um5.ac.ma

Sanae SOLHI

Enseignante chercheure

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Agdal, Rabat

Université Mohammed V de Rabat - Maroc

Laboratoire d'Études et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG)

Sanae.solhi@um5.ac.ma

Meryem CHIADMI

Enseignante chercheure

Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Souissi, Rabat

Université Mohammed V de Rabat - Maroc

Laboratoire de Recherche en Compétitivité Economique et Performance Managériale
(LARCEPEM)

m.chiadmi@um5s.net.ma

Karima GHAZOUANI

Enseignante chercheure

Juridiques Economiques et Sociales Souissi, Rabat

Université Mohammed V de Rabat - Maroc

Laboratoire d'Études et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG)

Karima.ghazouani@um5.ac.ma

Date de soumission : 02/08/2020

Date d'acceptation : 10/09/ 2020

Pour citer cet article :

AIT SOUDANE.J. & al (2020) «Les déterminants de l'accès a l'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc », Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 1 : Numéro 3» pp : 123 - 151

Résumé

Au Maroc, les jeunes diplômés se heurtent fréquemment à des difficultés d'insertion croissantes sur le marché de l'emploi. Pour déceler les causes de cette inadéquation, cet article propose l'analyse par le modèle probit le rôle que jouent les soft skills, le capital humain et le capital social dans l'accès à l'emploi

Les résultats obtenus s'accordent à préciser que l'adéquation entre le marché de l'emploi et le capital humain ne peut se réaliser en absence du capital social et des soft skills. En effet, en dehors du capital humain (diplôme), les caractéristiques de l'emploi sont influencées à des degrés différents par le capital social et les soft skills que l'individu investit dans la recherche d'emploi.

Mots clés :

Enseignement supérieur ; marché de l'emploi ; Capital Humain ; capital social ; Soft Skills,

Abstract

In Morocco, young graduates frequently face increasing difficulties in integrating into the labor market. In order to identify the causes of this inadequacy, this article proposes a probit model analysis of the role played by soft skills, human capital and social capital in access to employment.

The results obtained agree that the match between the labour market and human capital cannot be achieved in the absence of social capital and soft skills. Indeed, apart from human capital (degree), job characteristics are influenced to different degrees by the social capital and soft skills that the individual invests in job search.

Key words:

Higher Education; Labor Market; Human Capital; Social Capital; Soft Skills;

Introduction

Depuis les années 60, les économistes néoclassiques comme T.W. Schultz et Gary Becker (1964) ont introduit la notion de capital *humain*, arguant que les connaissances et les compétences acquises par l'éducation, la formation et l'expérience constituent les éléments déterminants d'accès au marché du travail et à la croissance. Ces travaux ouvrent notamment la voie des théories de la croissance endogène, qui renouvellent les approches de la croissance et du développement. La logique de ces approches, confirmée par de nombreux travaux empiriques menés sur les conséquences de l'éducation formelle sur le marché du travail montrent que des niveaux élevés d'éducation sont traditionnellement associés à des salaires plus élevés et à des risques de chômage plus faibles. Cependant, l'augmentation spectaculaire du chômage des diplômés a complètement bouleversé l'approche néoclassique d'accès au travail dans de nombreux pays. De nouveaux éléments interviennent et remettent en cause la relation éducation-croissance. On note en effet un élargissement du domaine de l'économie de la connaissance (Foray, 2000) au niveau de l'éventail des processus pris en compte mais aussi de la nature des connaissances, à présent étendues aux pratiques et aux aspects tacites au travers notamment de la notion de compétence. Il apparaît ainsi que l'accumulation des connaissances ne résulte plus seulement du système éducatif, ce dernier devant être considéré comme *"un élément d'un ensemble plus vaste mettant en interdépendance de nombreux domaines contribuant à l'accumulation des connaissances"* (Thiébaud, 2001).

La problématique du chômage des jeunes diplômés a fait l'objet d'un débat ardent autour de la relation du capital humain avec le marché du travail (Schultz et Becker, 1964 ; Becker, 1993 ; Beaud et Pialoux, 2003). Certes, la théorie du capital humain affirme que le niveau d'instruction ou d'étude, joue un rôle prépondérant dans l'accès à l'emploi. Il permet de réduire le risque de chômage, donne accès à des emplois qualifiés et une rémunération plus importante. Toutefois, la réalité révèle que le taux de chômage est plus élevé chez les détenteurs d'un diplôme d'études supérieures que chez ceux possédant un diplôme de niveau inférieur (N'Gratier ; 2007). Face à cette situation contradictoire et du chômage persistant des jeunes diplômés, il est devenu nécessaire de s'interroger sur la problématique d'inadéquation du système d'éducation et de formation avec le marché du travail.

Le Maroc, comme la majorité des pays en développement, souffre du chômage des diplômés, particulièrement des jeunes malgré l'attention soutenue des pouvoirs publics. Divers programmes d'aides d'insertion ont été menés par les pouvoirs publics afin d'aider les jeunes à s'insérer dans le marché de l'emploi. Malgré ces investissements en faveur d'un programme

d'éducation visant à améliorer la formation des jeunes les rendant aptes à s'insérer sur le marché du travail, le constat reste encore préoccupant. Le nombre de chômeurs détenteurs d'un diplôme d'études supérieures ne cesse de croître. Selon le dernier rapport du Haut Commissariat au Plan (HCP), la proportion des jeunes diplômés au sein de la population active est actuellement de 47%¹, alors que leur taux de chômage avoisine les 20% dont 50% ont un âge entre 15 ans et 34% (Rapport HCP pour le trimestre 2019) Face à cette situation alarmante et du chômage persistant des jeunes diplômés, il est devenu nécessaire de s'interroger sur la problématique d'insertion des jeunes diplômés.

Quels facteurs conditionnent l'accès des jeunes diplômés au marché de l'emploi ? Face aux nouvelles exigences du monde de travail, quelles compétences autres que la qualification, sont sollicitées pour un recrutement assuré des jeunes diplômés ?

Pour répondre à cette problématique, l'approche adoptée est d'ordre exploratoire. Sur le plan méthodologique, il est proposé d'analyser les données des différentes enquêtes nationales de l'emploi, en plus de l'enquête menée auprès des lauréats de l'enseignement supérieur marocain de la promotion 2016 et 2017. Ensuite une évaluation empirique basée sur le modèle *Probit* nous renseigne sur l'adéquation entre les facteurs déterminants de l'insertion des jeunes diplômés et le marché de l'emploi, tout en testant les hypothèses suivantes :

H1 : Capital humain agirait favorablement sur l'insertion des diplômés ;

H2 : Capital social impacterait positivement sur la recherche de l'emploi ;

H3 : Soft Skills favoriseraient l'insertion des diplômés.

La suite de l'article est structurée comme suit. Nous présentons, dans la première section, une revue de littérature des facteurs déterminants d'accès à l'emploi, la deuxième section s'efforce de contextualiser l'étude et de justifier les choix méthodologiques, pour enfin, se focaliser sur la présentation et l'interprétation des résultats tiré du modèle *Probit* et du croisement des facteurs dans une matrice à double entrée associant les facteurs deux à deux.

¹ - Enquête nationale sur l'emploi, HCP (Direction de la Statistique) : <http://www.hcp.ma> (2018)

1. Revue de littérature sur les facteurs déterminants de la crise de l'emploi

Schultz et Becker (1964) et Becker (1975 ; 1993) s'accordent qu'un bon niveau de résultats scolaires est propice à l'acquisition des qualifications nécessaires pour éviter le chômage. Parallèlement, Beaud et Pialoux (2003) stipulent que les jeunes à faible niveau d'instruction sont les plus confrontés au problème d'insertion. Aussi, Nauze et Tomasin (2002) constatent que le diplôme diminue le risque de chômage, favorise l'accès à des emplois qualifiés et bien rémunérés. Cependant, la réalité révèle que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes détenteurs d'un diplôme d'études supérieures que chez ceux possédant un diplôme de niveau inférieur. N'Gratier (2007) dans une étude portant sur l'employabilité des jeunes en Côte d'Ivoire constate que le taux de chômage est plus élevé chez les diplômés. Face à ce dilemme, un débat autour de toutes ces théories s'avère nécessaire.

1.1 De la théorie du capital humain aux théories alternatives

Le concept de capital humain est apparu dans les années 1960, à la suite des analyses de Becker (1964). Dès lors les connaissances et les compétences acquises par l'éducation, la formation et l'expérience constituent des éléments déterminants à l'égard du marché du travail. « *Les personnes ayant un niveau plus élevé d'instruction et qui possèdent plus de compétences gagnent plus que les autres* » (Woolcock, 2001). Ces travaux ouvrent notamment la voie des théories de la croissance endogène qui renouvellent les approches de la croissance et du développement. Par la suite, les constats effectués au niveau du fonctionnement du marché du travail remettent en cause la simplicité des hypothèses traditionnelles en faveur de la formation, et en particulier du rôle des diplômes (Ait Soudane, 2012). Ainsi ceux-ci sont porteurs d'information sur certaines qualités des individus (intelligence) mais pas forcément sur leur aptitude et leur efficacité dans le travail, qui dépend de bien d'autres facteurs dont il convient aussi d'en tenir compte.

1.2 Théorie néoclassique du capital humain et la relation instruction-emploi

Les réflexions sur la relation instruction-productivité remontent à Adam Smith (1777) qui assimile le travail d'un employé instruit à celui d'une machine améliorée. Pour Smith, l'instruction est le moyen de prévenir les dangers de l'aliénation des travailleurs et de maintenir un système de division du travail efficace.

Beaud et Pialoux (2003) considèrent que les jeunes à faible niveau d'instruction rencontrent des difficultés quant à leur insertion dans un marché du travail fort concurrentiel. Ce constat

est appuyé par les travaux de Nauze et Tomasin (2002) qui attestent que le diplôme diminue le risque de chômage, favorise l'accès à des emplois qualifiés et bien rémunérés. Pour ces auteurs, le diplôme favorise non seulement l'insertion mais aussi la gestion de carrières et la promotion de la personne au sein de son organisation, puisque le capital humain accroît la productivité et la compétitivité de l'entreprise (de la Fuente et Ciccone ; 2002).

Ces premières études empiriques montrent que le capital humain, mesuré par le niveau d'instruction ou le niveau d'étude, joue un rôle prépondérant dans l'accès à l'emploi, la réduction du chômage, l'accès à des emplois qualifiés et une rémunération plus importante.

1.3 Théories Alternatives et le prolongement de l'analyse néoclassique

Développées à l'aube des années 70, elles constituent une forme réajustée du modèle néoclassique du capital humain. Selon ces théories, le recrutement est conditionné par le volume d'emplois disponibles lors d'une conjoncture donnée, plus tôt que par le nombre et le niveau d'études des diplômés en quête d'emplois. « *Le système scolaire constitue l'un des éléments qui structurent l'organisation du travail et les systèmes de qualification* » (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten, 1992).

Lors d'un recrutement, les employeurs se réfèrent à d'autres facteurs que le diplôme. Principalement, l'origine ethnique, le sexe et les traits de personnalité du demandeur d'emploi. Tout mène à penser que : les probabilités d'accès à l'emploi sont davantage associées à la décision de l'employeur qu'à l'instruction du demandeur d'emploi. Il en découle, que parmi les théories alternatives du capital humain, on trouve la théorie du signal proposée par (Carnoy et Carter, 1975) et par (Spence, 1974), la théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1977) et la théorie de la segmentation de l'emploi (Piore, 1973) ; (Doeringer et Piore, 1971).

La théorie du signal (Spence, 1973) suppose que le marché du travail est caractérisé par une asymétrie d'information. En particulier, l'employeur ne connaît pas la productivité future du travailleur qu'il embauche. Pour palier à cette information imparfaite sur les compétences de l'employé, l'employeur utilise le critère de qualification (niveau, durée ou diplôme). En conséquence, le système éducatif est le « filtre » de la population active qui signale aux employeurs les capacités productives des individus (Arrow, 1973).

La théorie du capital humain et du signal ne sont pas opposées et sont souvent supposées complémentaires puisqu'elles reposent sur des hypothèses différentes (Riley, 1976 et Blaug, 1985). De plus, dans les deux cas, la vérification empirique lie le salaire au niveau d'études et

ne permet pas aisément de trancher empiriquement entre les deux hypothèses (Wiles, 1974, Riley, 1979).

Selon les tenants de la théorie de la concurrence (Thurow, 1977), il n'existe pas de compétences prédéterminées pour le travail. La plupart des habiletés sont acquises en cours d'emploi. La théorie de la concurrence reconnaît, à l'instar de la théorie néoclassique du capital humain, l'importance accordée à l'instruction par les employeurs dans le recrutement des employés. Elle rejette cependant l'affirmation selon laquelle l'instruction est le garant des habiletés à la productivité. La théorie de la concurrence stipule que l'instruction permet aux employeurs de sélectionner et de classer les postulants d'emploi en fonction de leur niveau d'adaptabilité au système de production. Les demandeurs d'emploi sont recrutés non pas en fonction de leurs habiletés immédiates à produire, mais en fonction de leurs aptitudes à être formés. La productivité de l'employé est associée aux caractéristiques du poste d'emploi auquel il est affecté et non aux savoir et savoir-faire acquis à l'école.

Selon Doeringer et Piore (1971), le marché de l'emploi est structuré en fonction du niveau de complexité technologique de production. Les individus sont recrutés pour occuper des postes de travail quand ils disposent d'un capital humain correspondant aux exigences techniques.

Pour Gurgand, (2005), le coût de l'éducation augmente tendanciellement en relation avec le développement des économies et des sociétés, sans pour autant que sa productivité augmente dans les mêmes proportions. Cette baisse tendancielle de l'efficacité de l'investissement éducatif est liée au fait que l'éducation est une activité qui ne bénéficie pas de gains de productivité au même titre que l'économie industrielle et de beaucoup d'autres services.

1.4 Articulation Capital Social et marché du travail

Le capital social « ... peut avoir un rôle complémentaire de celui du capital humain et d'autres facteurs en renforçant l'efficacité des investissements matériels, des institutions, etc. rôle dont l'impact est difficile à isoler » (OCDE, 2000). Il existe une conjonction entre le capital humain et le capital social, du moment que ce dernier est un potentialisateur du capital humain.

Le concept de capital social, n'est pas nouveau, mais il fait l'objet d'un intérêt croissant au cours des dernières décennies. Loury (1977,1987 ; rapporté par Coleman 1990) a introduit le terme de capital social afin de décrire les ressources propres à la famille et aux organisations sociales et communautaires qui jouent un rôle important dans le développement cognitif et social de l'individu. En Sociologie, Bourdieu (1980) se réfère au concept du capital social en

des termes semblables. Il le définit comme « *l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'inter connaissance et d'inter- reconnaissance ; ou en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles* ». Ce concept est introduit en économie par les contributions de Coleman (1988, 1990) qui le relie au capital humain et à l'économie de l'éducation, et, par Putman (1993) qui montre son influence sur le développement régional. Il se définit alors comme étant « *les aspects de la structure sociale, tels que les niveaux de confiance interpersonnelles ainsi que les normes de réciprocité et d'entraide, qui agissent comme ressources disponibles aux individus afin de faciliter l'action collective* » (Coleman, 1990 ; Putman , 1993, cité par Bouchard et al.,2002). Woolcock (2001) souligne que cette définition construite à partir d'un ensemble important de données empiriques solides, semble créer un certain consensus au niveau des sciences sociales, où la question de la définition et de la nature du capital social fait l'objet d'un large débat. Pour Woolcock cette définition est intéressante car elle insiste sur les sources du capital social plutôt que sur ses conséquences. Elle se concentre sur « *ce que le capital social est plutôt que sur ce que le capital social fait* » (Woolcock, 2001). En effet pour cet auteur une définition efficace du capital social doit prendre en compte la multidimensionnalité du concept et ainsi reconnaître la multitude des ressources au travers de trois notions :

- «bonding» qui rend compte des liens de forte proximité, à la fois fort et pouvant constituer un ensemble de règles ou de normes contraignantes, issus d'une histoire ou de l'appartenance à un groupe (ethnique par exemple) qui ne sont aucunement choisis ;
- « bridging » dans le cas de liens avec des classes supérieures ou des personnes dominantes dont on retire des profits ;
- « linking» pour des liens partagés entre personnes qui ont des centres d'intérêt communs

et/ou des conditions semblables » (Banque mondiale, 2000).

La prise en compte de ces processus relativise l'efficacité des connaissances selon l'environnement dans lequel l'individu évolue. Ainsi, dans certains cas « *il vaut mieux connaître quelques personnes bien informées et bien placées comme les agents de la classe supérieure ou de l'administration d'Etat* » bridging » qu'un grand nombre de personnes peu informées «bonding» (...) » (Ait soudane, 2005). Enfin il convient de noter que le capital

social n'est pas systématiquement un facteur positif, notamment lorsqu'il est associé à des mécanismes de corruption.

Pour résumer cette revue de la littérature, Il en découle que le capital humain n'est pas le seul vecteur d'intégration dans le monde professionnelle, plusieurs facteurs sont de nature à interagir avec le capital humain, en l'occurrence, le capital social. Notre étude s'inscrit dans la lignée de cette dernière vague d'études en prenant en compte en plus du capital humain, les autres facteurs énoncés par les autres théories d'alternatives en choisissant comme terrain d'étude le contexte marocain.

2. Éléments déterminants d'accès à l'emploi au Maroc

Face aux mutations structurelles que connaît le Maroc, les exigences de compétitivité interne et externe de l'économie nationale imposent des qualifications plus performantes de ses ressources humaines en vue d'affronter la nouvelle donne de l'environnement international. Cette problématique nous conduise à s'interroger sur le lien entre éducation-emploi et croissance économique. Cette question est d'autant cruciale que le Maroc peine à réaliser des taux de croissance élevés et durables à l'image des autres pays émergents.

2.1 État de lieux du marché du travail au Maroc

Malgré les investissements en faveur d'un programme d'éducation visant à améliorer la formation des jeunes les rendant aptes à s'insérer sur le marché du travail, le constat reste encore préoccupant. Le nombre de chômeurs détenteurs d'un diplôme d'études supérieures ne cesse de croître. Selon le dernier rapport du Haut-Commissariat au Plan (HCP), la proportion des jeunes diplômés au sein de la population active est actuellement de 47% et elle continuerait à s'accroître jusqu'aux années 2021 (HCP, 2018), alors que leur taux de chômage avoisine les 20% dont 50% ont un âge entre 15 ans et 34% (Rapport HCP pour le trimestre 2019).

Malgré un ralentissement récent de la démographie, la population active de moins de 15 ans ne cesse d'augmenter. Elle est passée de 45% dans les années 70 à 27% en 2017². Entre 2010 et 2020, la part de cette sous-population représenterait environ les deux tiers de la population (soit 65%), soumettant le marché du travail à des pressions considérables par l'arrivée de plusieurs jeunes à un marché du travail déjà déséquilibré. Les effets bénéfiques des

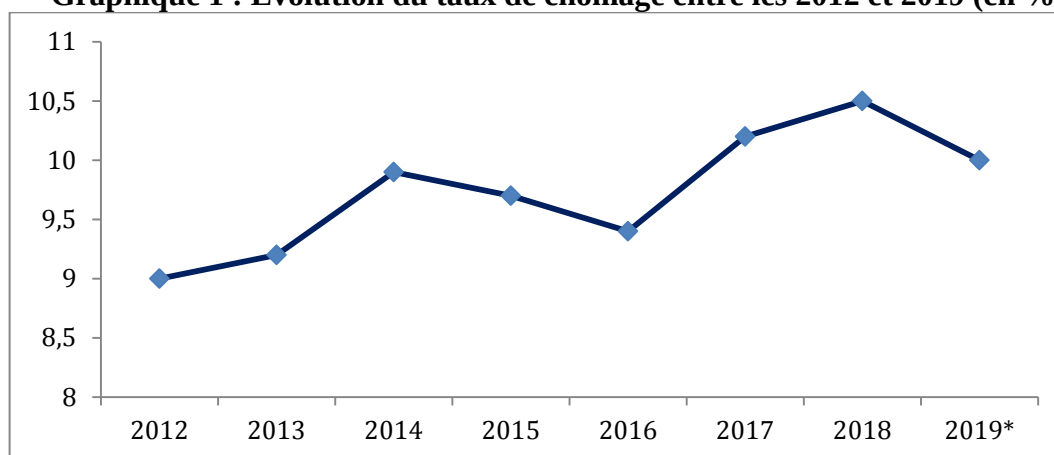
² - Selon les projections démographiques du HCP, il atteindrait le seuil de 23,6% en 2020.

renversements de tendance pour le marché du travail ne peuvent être espérés qu'à plus long terme (Ait soudane, 2005). De plus il apparaît durant la dernière décennie, que les créations d'emplois ont concerné principalement les contrats temporaires à faible productivité et les activités indépendantes.

2.2 Crise de l'emploi pour les diplômés universitaires marocains

La poussée exponentielle de la population active âgée de 15 ans a pour résultat une détérioration du taux d'activité. Certes, on est passé d'un taux de 54,5% en 1999 à 46,4% en 2016, mais ce dernier a repris sa tendance haussière en 2018 (47,1%). Cette évolution particulièrement rapide et négative ne permet au pays de valoriser ses compétences. En conséquence, Le Maroc enregistre les taux de chômage les plus élevés (voir graphique1 et tab.1), en particulier chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans (24,1% contre 7,8% parmi les personnes âgées de 25 ans et plus) et les détenteurs d'un diplôme (17,1% contre 3,7% parmi les personnes n'ayant aucun diplôme) (Cf ; Graphique 1).

Graphique 1 : Évolution du taux de chômage entre les 2012 et 2019 (en %).



Source : HCP direction des statistiques. (2019 : premier trimestre)

Tableau 1 : Évolution du taux de chômage urbain selon le sexe et selon le diplôme

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Taux de chômage	21,5	18,3	18,5	15,5	14,7	13,7	13,4	14,8	13,9	14,2
Selon le sexe										
Hommes	19,9	16,6	16,6	14	13	12,1	8,7	9,7	8,9	8,4
Femmes	26,7	24,2	24,5	20,9	20,3	19,8	9,9	10,4	10,9	14
Selon le diplôme										
Sans diplôme	13,1	10,4	10,6	9,2	8,3	8,1	6,9	8,1	6,4	6,2
Niveau moyen	30,3	25,3	25	21,9	20,6	18,5	17,9	18,8	16,8	18,3
Niveau supérieur	28,4	26,2	26,9	19,2	19,0	17,5	18,6	20,7	21,1	27,

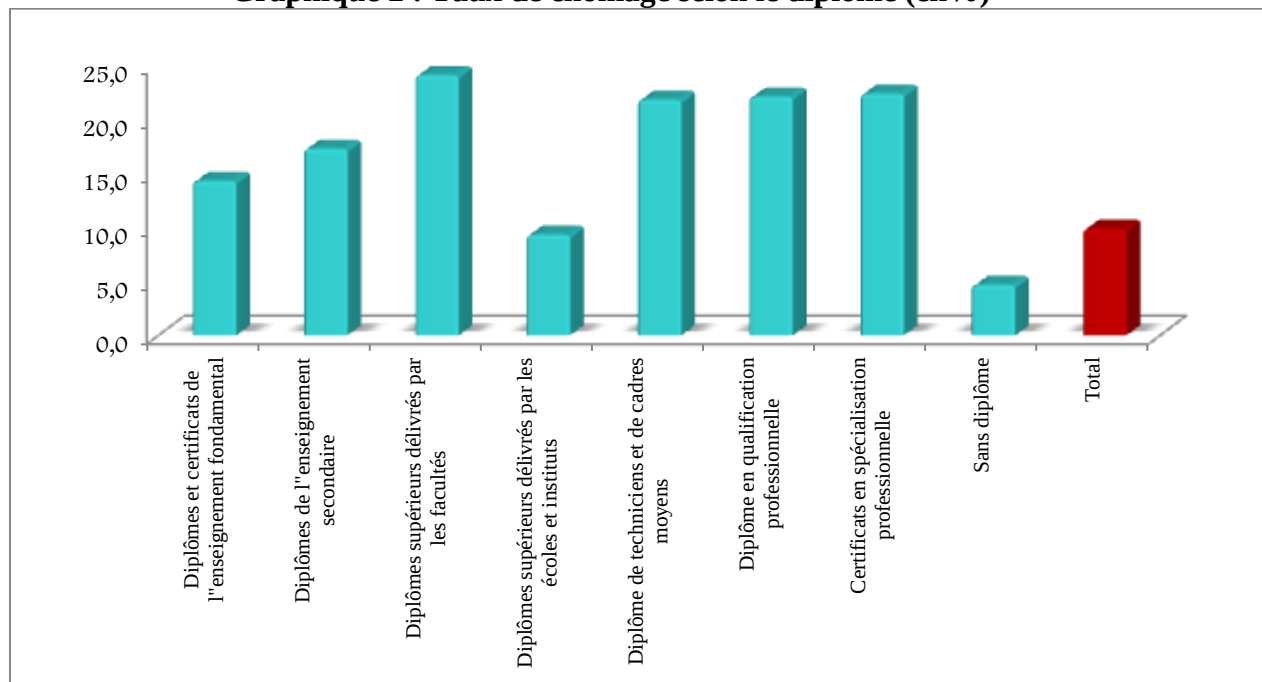
Niveau moyen : CEP, BEC (brevet d'enseignement commercial), spécialisation et qualification

Niveau supérieur : Bac et diplômes supérieurs

Source : Haut-commissariat au Plan, Direction de la Statistique

Tandis que le taux de chômage urbain des individus sans diplôme est relativement faible (6,2% en 2018), le taux de chômage est, d'une façon persistance, assez élevé (+20%) pour des individus ayant un niveau d'éducation avancé, ce qui montre que plus le niveau scolaire augmente, plus le taux de chômage augmente. Ces données montrent aussi que l'emploi croît faiblement et continue de générer essentiellement des emplois non qualifiés.

Graphique 2 : Taux de chômage selon le diplôme (en%)



Source : Haut-commissariat au Plan, Direction de la Statistique

En 2018, 7,1% des chômeurs sont découragés par la recherche active d'un emploi. Ils sont à 84% citadins, 52% masculins, 45% jeunes âgés de 15 à 29 ans et 80% diplômés. Pour Georges Felouzis (2008) « *Le déclassement des diplômés sur le marché du travail peut être vu comme le résultat, au moins partiel, d'une incertitude quant à la qualité du capital humain effectivement acquis par leurs détenteurs lors de leurs études. L'information fournie par le diplôme universitaire est alors trop ambiguë et incertaine pour qu'il soit rationnel pour l'employeur de « parier » sur les compétences de son détenteur (...)* ».

Des études ont montré que les jeunes diplômés se retrouvent au chômage à cause d'une inadéquation tant quantitative que qualitative entre l'offre de travail qualifiée et les besoins du marché du travail marocain, en plus d'une structure économique peu favorable aux travailleurs qualifiés (Kasriel, 2005).

Au Maroc, une grande partie de diplômés universitaires préfèrent « attendre » une offre d'emploi dans le secteur public plutôt que de chercher un emploi dans le secteur privé (Ait soudane, 2012 ; Boudarbat, 2007). Ces données incitent à se pencher sur la relation emploi/formation et les éléments déterminants d'accès au marché du travail.

2.3 Détermination des facteurs de recrutement des jeunes diplômés

Toute politique active de l'emploi dépend étroitement de son articulation avec le système de l'éducation et de formation. Celle-ci est un enjeu fondamental tant sur le plan économique que socio-politique, en raison, de la pression démographique et de la tendance vers la libéralisation dans le cadre de la nouvelle organisation mondiale du commerce et des différents accords d'association avec les différents partenaires étrangers.

Certains éléments interviennent et complexifient la relation éducation-emploi. En ce sens, bien qu'il soit difficile de le prouver, des signes tendent à montrer que les jeunes diplômés parmi les chômeurs (surtout de longue durée) ont des diplômes sous-valorisés ou mal connus du milieu professionnel et manquent de compétences.

2.3.1 Notion de compétence

Au cours des dernières décennies, la notion de compétence a connu un essor considérable, notamment avec les mutations ou évolutions qui se sont produites dans les organisations.

Comme on l'a vu, si le diplôme apporte des informations sur les capacités productives d'un individu sur le marché du travail, d'autres facteurs complémentaires y contribuent significativement. Ces derniers interviennent dans la détermination de la relation éducation-croissance- emploi. Il apparaît ainsi que l'accumulation des connaissances ne résulte plus seulement du système éducatif, ce dernier devant être considéré comme *"un élément d'un ensemble plus vaste mettant en interdépendance de nombreux domaines contribuant à l'accumulation des connaissances"* (Thiébaud, 2001).

D'autres analyses montrent que la contribution des systèmes éducatifs à la croissance est en partie fonction de leur environnement social et institutionnel, notamment le capital social des communautés, qui participe conjointement avec le capital humain au renforcement des systèmes. Ainsi les résultats des formations reçues par les individus sont en partie déterminés par des éléments du contexte, culturel (au sens de Bourdieu) et social, qui sont des ressources acquises par l'apprentissage dans le cadre familial et grâce aux liens sociaux, notamment par

l'appartenance à des réseaux. L'ensemble de ces éléments joue sur les compétences des individus et par là sur leur employabilité (Ait Soudane, 2005). Inversement le niveau de formation intervient directement sur le niveau de bien être, et indirectement sur l'aptitude des individus à s'insérer dans les réseaux. Plus généralement il renforce le savoir-être des

individus à la coopération et à la participation sociale, au travers de ce que Bynner et *al.* (1997) appellent les compétences sociales des individus, qui recouvrent des capacités d'organisation et des qualités de tolérance et ouverture assurant son implication dans la vie civique (OCDE, 2001).

Figure 1: Les trois types de compétences demandées par les entreprises dans les offres d'emploi



Source : Apec études, 2018

2.3.2 Les soft skills: des compétences distinctives pour l'intégration du marché du travail

Les soft skills renvoient à un ensemble de travaux qui convergent vers l'idée qu'un ensemble de compétences non cognitives pourraient avoir des effets importants sur le marché du travail que des compétences cognitives (Gutman et Schoon, 2013). Les « soft skills » compétences

non techniques, compétences complémentaires, transversales ou de «savoir-être» se définissent par opposition aux « hard skills ». Ce sont des « *compétences qui font référence à la capacité de communiquer et d'interagir avec les autres salariés, comprennent les compétences en communication, les compétences interpersonnelles, la gestion du temps, le travail d'équipe et la coopération, ainsi que la capacité à motiver les subordonnés, le management de conflit et le leadership* » (Barth I. et Geniaux I., 2010). Ils sont souvent associées au « *domaine de l'intelligence émotionnelle, plus informelles et moins conscientes telles, l'écoute, la pédagogie, l'empathie, l'adaptabilité, la créativité, la gestion du stress.(.)* » (Benabid, 2017). Les «soft skills» sont orientées vers les interactions humaines et le « savoir-être ». Leur développement repose essentiellement sur des formations en petits groupes permettant des mises en situation, des jeux de rôle, des études de cas ou des exercices d'application. Selon Heckman et Kautz (2013), se sont des « *compétences qui se rapporteraient davantage à un savoir-être et moins à un savoir théorique* ».

Plusieurs recherches suggèrent qu'un déficit de ces compétences peut être pénalisant pour l'accès à l'emploi alors que d'autres soft skills sont plus valorisés par les employeurs sur certains emplois (Deming, 2015). Pour Depresseux et Lévy (2015) « *L'employabilité repose bien sûr sur les hard skills mais aussi largement sur les softs skills que sont l'habilité à faire face aux incertitudes, à la pression, à gérer une stratégie, la créativité, la confiance en soi et le désir d'apprendre* ».

2.3.3 Les indicateurs de mesure des soft skills

Aujourd'hui le diplôme n'est plus le principal indicateur d'insertion des jeunes diplômés. Dans son article intitulé "The top 60 soft skills at work », Phani (2007) énumère et discute les 60 compétences qui, selon son étude, sont les traits et compétences personnels que les employeurs déclarent être les plus importants lors de la sélection des employés pour tout type d'emploi.

La littérature souligne la difficulté à reconnaître des compétences «soft», la difficulté de leur objectivité et l'enjeu que cela représente pour leur développement (Korczynski, 2005). Le tableau suivant présente une liste non exhaustive de soft skills basée sur la définition de Wikipédia cités par Shudz (2008). L'auteur classe ces Soft skills, en trois catégories de compétences à savoir: qualités personnelles, compétences interpersonnelles et compétences et connaissances supplémentaires.

Tableau 2 : Les soft skills de communications vs Responsabilité

<i>Communication skills</i>	<i>Responsibility</i>
Critical and structured thinking Problem solving skills	Etiquette and good manners • Courtesy
Creativity	Self-esteem
Teamwork capability	Integrity / Honesty
Negotiating skills	Empathy
Self-management	Work ethic
Time management	Sociability
Conflict management	Project management
Cultural awareness	Business management
Common knowledge	

Source: Wikipedia, 2007 cité par Shudz , 2008

Grosjean (1995) a mis l'accent sur les compétences communicationnelles qui sont largement mises en lumière dans les activités de service. Cette compétence a été appréhendée de manière très indirecte dans notre enquête à partir d'une question posée aux diplômés sur leur satisfaction par rapport à leur expérience d'entretiens d'embauches. Pour Shudz (2008), ces compétences sont plus importantes puisqu'elles affectent les compétences linguistiques, comportementales, d'estime de soi, des compétences relationnelles (discussion, écoute...) ou des compétences plus communicationnelles (organisation, éloquence...).

Au Maroc, c'est le talent de communication qui fait défaut aux diplômés des universités. Quand on demande aux personnes ce qu'elles entendent par «compétences en communication», on reçoit un large éventail de réponses, parce que les compétences en communication comprennent différents aspects.

Aujourd'hui, le marché du travail marocain est plus exigeant pour les diplômés de l'enseignement supérieur: des exigences dans la langue parlée et écrite, des aptitudes à la conversation et au langage corporel ainsi que des aptitudes adéquates à la discussion, et d'une importance majeure, de bonnes capacités de présentation afin de pouvoir commercialiser soi-même et ses idées.

3. Modélisation de l'adéquation KH, CS Soft Skills et l'emploi des jeunes diplômés au Maroc.

Au Maroc, il n'y a pas de travaux qui montrent l'impact des soft skills sur l'insertion des individus au marché du travail. Ce travail s'interroge sur le rôle que jouent les soft skills comme renforcement du capital humain et du capital social à l'accès à l'emploi.

3.1 Présentation de l'échantillon et méthodologie de l'étude

Les données utilisées sont extraites de l'enquête Nationale du HCP (2018) qui étudie de manière rétrospective la recherche de l'emploi des jeunes à leur sortie d'école (avec et sans diplôme). Cette enquête nous renseigne sur le parcours scolaire, les caractéristiques socioéconomiques et la trajectoire professionnelle des jeunes. Ces données statistiques ont été combinées aux informations tirées du questionnaire administré auprès de 200 étudiants de l'enseignement supérieur de la promotion 2016 et 2017. L'étude cible deux publics différents: les diplômés (Licence et Master) et les non diplômés (en l'occurrence ceux qui ont quitté l'université sans décrocher un diplôme).

Le questionnaire a ciblé les données suivantes :

- La situation professionnelle,
- Les compétences transversales ou générales acquises en formation et requises dans l'emploi ainsi que les compétences spécifiques disciplinaires, acquises en formation et requises dans l'emploi (Calmand et alii, 2015),
- Les compétences sociales
- Les compétences comportementales, que nous appelons ici soft skills.

Tableau 3 : Caractéristiques de l'Échantillon

		Femmes	Hommes	Effectif	Pourcentage
Diplômés	Master	100	50	90	45
	Licence			60	30
Non diplômés*		15	35	50	25
Total		115	85	200	100

* Ayant quitté l'université sans décrocher un diplôme.

Le cadre théorique de notre analyse est le modèle de recherche à intensité endogène (Mortensen, 1986). Nous considérons que la probabilité d'obtenir un emploi dépend de la faculté de combiner un certain nombre de qualifications et compétences susceptibles d'augmenter la probabilité d'insertion sur le marché du travail. L'accès à l'emploi est mesuré par les compétences cognitives et non cognitives associées au diplôme. Nous considérons que la combinaison du capital humain avec le capital social et les soft skills a de forte chance d'augmenter le taux d'insertion des diplômés. Ce choix dépend de la perception que le chômeur a l'égard de l'efficacité des méthodes de recherche d'emploi. Cette perception varie en fonction de ses caractéristiques personnelles et de son environnement social

Le questionnaire est axé sur les trois composantes, à savoir:

- ***Le capital humain***
 - Le type de diplôme,
 - Filière d'études,
 - L'éducation,
 - Les qualifications,
 - Les certifications
- ***Le capital social***
 - Profession du père et milieu social
 - Cadre socio-économique
 - Lieu de résidence
 - Réseautage
- ***Les soft Skills***
 - Communication
 - Sociabilité
 - L'estime de soi,
 - Des compétences relationnelles
 - Aversion au risque
 - Aptitudes à la négociation.

3.2 Présentation du modèle d'analyse : Le modèle Probit

Au regard des informations issues de l'analyse des modèles théoriques et pour comprendre de manière plus approfondie les déterminants d'accès à l'emploi, le recours aux méthodes d'analyse basé sur des approches économétriques s'avère très utile. Plus précisément, l'analyse des comportements nécessite le recours à des méthodes statistiques plus spécifiques afin d'isoler les effets propres de telle ou telle variable. Les modèles de régression logistique permettent de corriger ces effets³. L'objectif est d'expliquer la réalisation d'un événement considéré en fonction d'un certain nombre de caractéristiques observées pour les individus de l'échantillon.

Les modèles logistiques calculent la probabilité de remplir les critères objet de l'analyse quand les valeurs des caractéristiques individuelles X sont connues. La probabilité que $Y_i = 1$

³ - HOWEL C. David, *Méthodes statistiques en sciences humaines*, De Boeck, Paris, 1998, p. 615

(remplir les critères) connaissant les caractéristiques individuelles $X_{1i}, \dots, X_{ki}$, s'écrit :

$$p_i = \text{Prob}(y_i = 1/X_i) = F(X_i) \quad (1)$$

Où la fonction $F(.)$ est la fonction de répartition dont le choix est à priori non contraint.

On utilise généralement deux types de fonctions: la fonction de répartition de la loi logistique et la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite. À chacune de ces fonctions correspond un nom attribué au modèle ainsi obtenu : modèle *Logit* et modèle *Probit*⁴. Dans notre cas, le modèle *Probit* a été retenu car il permet d'étudier certains comportements tels que la recherche d'emploi en associant des variables quantitatives comme le capital humain, capital social et les soft skills.

Le modèle *Probit* a été introduit par Chester Bliss (1934). C'est un cas particulier du modèle linéaire généralisé. Il se présente de la manière suivante ; soit Y une variable aléatoire binaire (prenant pour valeur 0 ou 1) et X un vecteur de variables dont on suppose qu'il influence Y . On fait l'hypothèse que le modèle s'écrit de la manière suivante :

$$y_i^* = \beta'X_i + \mu_i \quad (2)$$

Ou,

- y_i^* est la variable latente de recherche d'emploi.
- β est le vecteur des paramètres à estimer,
- X_i est le vecteur des variables explicatives et
- μ_i est le terme d'erreur suppose suivre une loi normale de centrée réduite $N(0,1)$.
- Avec Φ la fonction de répartition et $\phi()$ la fonction de densité.

Lorsqu'un individu accède à un emploi, il se situe dans la catégorie n si :

$$\mu_{n-1} < y_i^* < \mu_n \quad (3)$$

Ainsi, la probabilité P_i est définie de la manière suivante ($\forall i = 1, \dots, N$) :

$$p_i(X_i) = \int_{-\infty}^{X_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{z^2}{2}} dz = \Phi(X_i) \quad (4)$$

La probabilité estimée pour chaque individu est donnée par⁵ :

⁴ - Le mot Probit est simplement une forme contractée de l'expression anglaise probability unit.

⁵ - pour le développement de l'équation voir Christophe Hurlin : Modèles Dichotomiques Univariés Modèles Probit, Logit et Semi-Paramétriques

$$P_i = \phi (X_i \text{ Probit}) \quad (5)$$

Avec Probit le vecteur de paramètres du modèle Probit estimé par la méthode du maximum de vraisemblance

3.3 Résultats d'analyse par le modèle Probit

le tableau 4 (sortie Stata) nous donne le degré d'adéquation entre le marché du travail et le capital humain – Capital Social et Soft Skills, en prenant en considération, outre, les trois composantes, la spécialité, le type de diplôme et enfin, la formation. Et pour affiner, l'analyse une grille d'analyse a été construite par un croisement deux à deux des déterminants pour mieux saisir l'impact direct entre le capital humain – Capital Social et Soft Skills (les tableaux 4 et 5).

3.3.1 Déterminants de l'accès à l'emploi en fonction des 3 hypothèses

Tableau 4 : Adéquation Accès à l'Emploi – KH-CS- SS (modèle probit)

variable dépendante : adéquation Accès à l'Emploi – KH-CS- SS (modèle probit)					
	%		coefficient	Sign.	% adéquat
Constante			-0,541	-2,9	
Capital Humain (niveau d'études)					
Sans diplôme	26,5*		0,1014	1,6	62,79 **
Diplôme Licence	28,1		-0,3721	3,32	35,2
Diplôme Master	45,4		0,2504	5,2	45,8
Accès à l'emploi selon le niveau					
Sans diplôme	2,9		-0,1999	-2,4	40,6
Licence	3,3		-0,2522	-3,0	52,9
Master	3,4		-0,5170	-6,5	34,5
Sans emploi selon le niveau					
Sans diplôme	11,4		0,1747	3,3	54,7
Licence	7,7		-0,3485	-5,6	30,6
Master	19,4		-0,3870	-8,6	28,7
S'estime sans emploi	30,52		-0,1191	-3,8	39,3
Capital Social					
Statut du père	39,0		0,3297	4,3	50,6
Lieu de résidence	16,0		0,4061	8,9	41,9
Réseaux	56,9		0,2343	3,3	64,1**
Caractéristiques socio-économique	23,7		-0,1512	-4,6	35,5
Soft Skills					
Communication	41,45		-0,0873	-2,2	67,3

Négociation	29,14		-0,1733	-3,9		50,2	
Estime de soi	13,51		-0,1938	-3,5		36,8	
Gestion du Stress	15,9		-0,2254	-4,1		35,0	
Spécialités Formation – Emploi	F	E	F		E	F	E
Droit	24	18,9	ref.		ref.	35,7	47,54
Economie & gestion	24,3*	26,5*	-0,1369	-1,7	0,4000 4,8	41,2	50,32
Sciences humaines	9,6	2,8	-0,1823	-2,8	0,2763 3,9	34,1	18,8
sciences et techniques	12,7	14,3	0,2084	2,7	0,2371 2,7	55,7	65,3
Sciences fondamentales	3,2	2,4	-0,1821	-1,8	0,4362 4,0	44,5	36,04
Ecole de commerce	12,6	50,43	0,6482	10,9	0,1398 2,0	59,1	61,23
Médecine	8,9	70,0	0,4450	6,9	-0,126 -1,8	49,7	69,67
Ecole d'ingénieurs	5	75,2	0,0742	0,9	0,7835 8,1	52,8	75,0
R² Ajusté			0,4065				

Source : Sortie Stata

Légende :

* : Les % représentent la part de l'échantillon de chaque variable. Par exemple, l'échantillon comprend 26,2% de jeunes sans diplôme, 24,3% de jeunes ont un diplôme en Economie et Gestion et 26,5% qui travaillent dans des emplois de cette spécialité.

**% : adéquat correspond au % d'individus qui ont réalisés l'adéquation entre KH et emploi pour chaque variable. Par exemple, 64,1% des jeunes ont été inséré grâce un réseau social.

Il en découle que le niveau d'étude détermine le degré d'insertion. Ainsi, les non diplômés ont, une forte probabilité d'insertion dans le monde professionnelle mais avec une faible probabilité de travailler dans leur spécialité de formation. Pour les autres, licence Master ont une probabilité d'être en adéquation proche et nettement supérieure à celle des non diplômés mais avec un taux d'insertion faible. Un recrutement est surtout conditionné par la réussite dans une spécialité. De plus, un jeune qui obtient son diplôme est susceptible d'être davantage intéressé par sa spécialité de formation qu'un jeune qui échoue dans ses études universitaires. Néanmoins, ces résultats concernent uniquement les jeunes qui ont réalisé l'adéquation de spécialité et l'adéquation de niveau.

Le capital social agit défavorablement sur l'adéquation de spécialité- insertion. La seule exception concerne les jeunes sans diplôme. Excepté pour l'enseignement supérieur, l'adéquation de capital social semble donc aller de pair avec l'adéquation de niveau. Pour autant, la correspondance n'est pas systématique. Seulement un peu plus des 2/3 des jeunes (64,1%) sont embauchés grâce au réseautage.

En résumé, l'adéquation de Capital Social est de pair avec l'adéquation de capital humain. Elle est également déterminée par le parcours professionnel pendant les études. Tous ces éléments ne sont pas en contradiction avec la théorie de signal puisque la situation la plus

favorable conduit à l'adéquation (Capital Social- Capital Humain.). Cette correspondance laisse présager que les employeurs considèrent les facteurs sociaux comme processus de recrutement normal.

Toutefois, la spécialité ne joue manifestement pas le même rôle avec les soft Skills. En effet, la communication et les aptitudes de négociation offrent à tous les niveaux plus de chance aux candidats. Or, la probabilité d'être en adéquation de spécialité est en relation négative avec les soft Skills. L'une des raisons est vraisemblablement les types de soft skills acquis qui diffèrent en fonction des diplômés. Ainsi, au cours des dernières années, de nouvelles « compétences » se substituant en partie à des logiques dites « qualifications » se sont développées. Ces compétences reposent avant tout sur les caractéristiques de l'emploi offert et le choix du candidat en fonction de sa propre spécialité de formation. *A contrario*, la logique compétence s'intéresse davantage à l'ensemble du potentiel de l'individu

(adaptabilité, polyvalence, notamment) et beaucoup moins à la spécialité. C'est davantage le niveau de compétence générale qui intéresse l'employeur que le type de formation. Le niveau de diplôme comme signal d'un niveau d'aptitudes générales risque donc de jouer un rôle plus important ici que la spécialité. Dans cette perspective, le résultat obtenu n'est pas surprenant puisque ce sont les diplômés supérieurs qui ont développé la logique compétence⁶.

En conséquence, il existe un décalage entre spécialité de formation et spécialité d'emploi qui obéit à des logiques individuelles et non cognitives. Ce décalage s'exprime à travers le rôle de chaque spécialité d'emploi et de formation sur l'adéquation. Il est important de noter que si les spécialités influencent significativement l'adéquation Formation – Emploi, il n'en est pas de même du champ disciplinaire. Alors que spécialités et disciplines se recoupent très partiellement pour les catégories retenues ici. Les disparités sont non significatives à deux exceptions près : les écoles d'ingénieur et de commerce plus la médecine, pour lesquels l'adéquation Emploi – Formation est plus fréquente *ceteris paribus*. Pour les autres disciplines, les variables ne sont pas discriminantes, c'est pourquoi leurs coefficients, pour la plupart non significatives, n'ont pas été reproduits ici.

⁶ Voir Lattes, Lemistre et Roussel (2006) pour les enjeux et un état des lieux de la mise en œuvre de la logique compétence.

La discipline de référence pour l'adéquation Formation - Emploi est « « Droit- Economie Gestion ». Elle se caractérise par un « équilibre » des effectifs et de l'adéquation entre formation et emploi. Ainsi, les jeunes sortants de ces spécialités représentent 24%- 24,3% de l'échantillon des jeunes employés dans cette spécialité. Il ne s'agit évidemment pas d'un équilibre entre la demande de travail et l'offre puisque des jeunes de cette spécialité sont encore au chômage, d'une part. D'autre part, la majorité des diplômés issus de la filière « Droit » ne travaillent pas forcément dans leur spécialité. Les pourcentages de jeunes en adéquation sont, en effet, de 18,9% pour les formés en Droit et 26,5% en Économie-Gestion. Soit plus que 25% de moins que l'adéquation moyenne (50%).

Ce pseudo-équilibre entre l'offre et la demande en effectif est plutôt l'exception que la règle. Le décalage le plus important concerne la spécialité « Sciences Humaines ». Moins de 10% des jeunes sont formés dans cette spécialité alors que seulement 2,8% des emplois leur sont offerts. Cette situation a logiquement des conséquences sur l'adéquation. Ce décalage entre

offre et demande expliquent le décalage en termes d'adéquation (18,8%). Les seules spécialités où la demande s'avère supérieure à l'offre sont les écoles d'ingénieur et commerce, et la médecine. L'adéquation pour la spécialité de formation est alors logiquement plus élevée que l'adéquation pour la spécialité d'emploi.

En conséquence il apparaît que l'insertion des jeunes diplômés est conditionnée par le niveau du diplôme, le type de spécialité. Alors que le capital social et les soft skills agissent sur la probabilité d'être en adéquation de façon souvent tout à fait différente.

Pourquoi ces disparités ? Les croisements avec Capital social et Soft Skills peuvent fournir des éléments de réponses. Le croisement direct, toutes choses étant égales par ailleurs, est fourni dans les paragraphes ci-dessous.

3.3.2 Diplômes versus soft skills: lesquels mènent plus au marché de l'emploi ?

La prise en compte des facteurs relevant du capital humain (diplôme) conjointement aux soft skills conduit à une matrice à double entrée permettant de distinguer quatre cas d'association selon l'importance respective des deux compétences.

Tableau 5 : La matrice capital humain versus Soft skills

	Capital humain fort (KH+) (diplômes)	Capital humain faible (KH-) (sans diplômes)
Soft skills fort (SS+)	(catégorie 1) 60%	(catégorie 2) 20%
Soft skills faible (SS-)	(catégorie 3) 15%	(catégorie 4) 5%

Source: composé par nos soins

La situation la plus favorable (**catégorie n° 1**) correspond à l'association à la fois d'un capital humain et des soft skills forts. Le nombre d'années de scolarité (le diplôme) est, de manière générale, l'élément le plus important des diverses variables déterminant le capital humain. Or, il est également vrai que les soft skills contribuent fortement à augmenter le taux d'insertion. Donc le succès de la recherche d'emploi d'une personne bien instruite dépend aussi de l'importance de ses soft skills pour 60% des diplômés de notre échantillon.

Pour la catégorie n°2, seules 20% des non diplômés disposant de soft skills ont pu intégrer le marché de l'emploi. Cela explique que la demande des employeurs s'est déplacée vers des jeunes sans diplômes mais détenant plus de compétences non cognitives.

15% de jeunes diplômés de notre échantillon conjuguent un capital humain important avec un faible niveau de soft skills (**catégorie n° 3**). Si l'importance de leur capital humain s'associe avec « *un diplôme de qualité, assure une bonne adaptation de leurs compétences et plus généralement de la nature des connaissances* » (Foray, 2000), l'existence d'une première expérience professionnelle acquise au travers des stages, renforce les chances d'insertion à cette minorité, sans renforcement de soft skills (Lecoutre et al, 1998 ; Ait soudane, 2005).

Enfin le cas extrême où les individus sont tout à la fois dépourvus de capital humain et de soft skills (**catégorie n° 4**), ont une très faible probabilité d'accéder à l'emploi. Seuls 5% des individus de notre échantillon étaient obligés d'accepter les emplois en non-adéquation avec leur formation.

Il apparaît aussi que ce n'est pas seulement le capital humain (le diplôme) mais aussi les soft skills, qui constituent des facteurs favorisant leur recrutement.

3.3.3 Apports du capital social et du capital humain dans la recherche d'emploi

L'étude des processus de fonctionnement du marché du travail ne doit plus se focaliser seulement sur l'analyse du capital humain, mais prendre aussi en compte l'importance des

réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi, et plus généralement le rôle du capital social dans le fonctionnement du marché du travail. Il apparaît que ce sont non seulement les capacités individuelles des diplômés mais aussi leur intégration dans des réseaux familiaux et des relations personnelles, qui constituent des facteurs déterminant des modalités de recrutement de la main d'œuvre.

Tableau 6 : La matrice Capital humain versus capital social

	Capital humain fort (Hard skills, diplômes)	Capital humain faible (Sans diplômes)
Capital social fort (CS+)	Catégorie 1 25%	Catégorie 2 30%
Capital social faible (CS-)	Catégorie 3 35%	Catégorie 4 10%

Source: composé par nos soins

Lorsque le capital social fort est associé à un capital humain fort (**catégorie n° 1**): 25% des diplômés ont mobilisé leur réseau social pour trouver un emploi. Lorsque le capital social fort est associé à un capital humain faible (**catégorie n° 2**), l'accès à l'emploi dépend essentiellement de l'importance des réseaux et de leur intensités (liens forts ou liens faibles) (Granovetter, 1983), de la participation à ces réseaux (Charmes, 2003) et de la nature des liens «bonding», «bridging» ou «linking» (Banque mondiale, 2000). 30% des non diplômés ont utilisé leur réseau pour trouver un emploi. Or les externalités positives attendues de ces réseaux sont souvent liées à la diversité des liens.

Le cas où le capital humain fort est associé à un capital social faible (**catégorie 3**), montre que les relations sociales sont plus favorables à assurer l'insertion lorsque les jeunes diplômés ont un fort capital humain. Il s'agit particulièrement des diplômés des écoles d'ingénieur et de commerce, et la médecine. L'accès au marché de l'emploi à ces champs disciplinaires supérieures est étroitement corrélé avec le niveau d'instruction des parents et leur niveau social (Sveinbjörn et al. 2002). Cette corrélation entre le niveau d'instruction des générations successives au sein d'une famille contribue à limiter le risque du chômage de leurs enfants.

En somme, certes le capital social contribue à réduire le risque du chômage, mais il ne peut agir favorablement que si le diplôme et le type de formation relève d'un niveau supérieur et dans des disciplines à haut niveau (École d'ingénieur et de commerce, et la médecine). Ces domaines d'études favorisent par leur accès régulé et leur spécialité à développer des soft Skills de nature à renforcer les chances d'insertion des jeunes diplômés (voir tableau 7).

Tableau 7 :Soft skills et insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail

	KH-	KH+	
		Master	Licence
SS+	8 %	80 %	12 %

Source: composé par nos soins

Il ressort des quelques éléments d'information examinés ci-dessus qu'en procédant simultanément à un croisement de capital humain, capital social et soft skills les chances de décrocher un premier emploi augmentent chez les jeunes diplômés.

A la fin cette analyse, l'adéquation entre le marché de l'emploi et le capital humain ne peut se réaliser en absence d'autres facteurs complémentaires, à savoir le capital social et les soft skills. En effet, en dehors du capital humain (diplôme), les caractéristiques de l'emploi sont influencées à des degrés différents par le capital social et les soft skills que l'individu investit dans la recherche d'emploi.

Les résultats obtenus montrent aussi que l'influence exercée par le capital social et les soft Skills dépend du type de diplôme et son niveau. Plus le diplôme est supérieur dans une spécialité de pointe, plus le capital social et les soft Skills agissent favorablement sur l'insertion. Dès lors, l'hypothèse soutenue par Lin selon laquelle l'influence du capital social sur la distribution des occupations sur le marché de l'emploi est plus importante que celle du capital humain qui est plutôt contesté.

En fin, les données empiriques utilisées nous ont permis de vérifier les trois hypothèses de recherche et de répondre à la problématique de départ. À ce sujet, les résultats montrent que la théorie du capital social permet de comprendre davantage les facteurs qui expliquent la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. En conséquence, nos hypothèses ont été ainsi confirmées avec restrictions.

H1 : le capital humain favorise l'accès au travail dans la limite où le diplôme est supérieur avec une spécialité bien défini, en l'occurrence Ecoles d'ingénieur et de commerce, et la médecine.

H2 : le capital social ne joue son rôle que si le diplôme est supérieur avec une spécialité de pointe.

H3 : les soft Skills sont de nature à renforcer les chances d'insertion dans le monde professionnel.

CONCLUSION

Après réexamen de l'influence du capital humain sur le degré d'insertion dans le monde professionnelle, on conclut que l'instruction demeure le facteur le plus important pour accéder à l'emploi. Notre étude a montré, cependant, que l'influence du capital humain est relative. En effet, le niveau et le domaine d'études ont une influence élevée et statistiquement significative sur toutes les caractéristiques de l'emploi examinées dans cette étude. Mais, si le candidat ne dispose pas de compétences transversales, en l'occurrence les soft skills, et un réseau social renforcé, ces chances d'insertion peuvent être réduites.

Les résultats empiriques se démarquent par une différence du risque de chômage selon le niveau d'instruction. Ce dernier est particulièrement net chez nos jeunes diplômés. La probabilité d'activité des personnes ayant décroché un diplôme supérieur est plus forte que pour les sans diplôme. En effet, certes, si le niveau de diplôme ou le domaine disciplinaire ont toujours une influence sur les chances de décrocher un premier emploi mais sans compétences non cognitives on ne peut accéder aux emplois les plus qualifiés. Il est également intéressant de remarquer que c'est plutôt l'inverse pour d'autres variables. L'effet des soft skills rejoint plutôt l'effet d'autres critères de sélection d'embauche (le diplôme) ou sociale (la profession du père) sur le haut de la distribution. Cela rejoint les conclusions des travaux de Green et al. (1998) qui ont dégagé le poids de certaines compétences relationnelles, d'attitudes et de motivation dans la phase de recrutement qui seraient, pour l'employeur, plus importantes que les compétences techniques. La nécessité de travailler en équipe, l'autonomie et l'absence de contrôle hiérarchique accentueraient au niveau des politiques de ressources humaines un besoin plus important de compétences sociales, relationnelles ou émotionnelles (Green, 2000 ; Bennet, 2002).

Il est clair que le diplôme ne semble pas homogénéiser l'ensemble des compétences que les jeunes acquièrent lors de leur cursus universitaires puis professionnelles. La diversité des compétences mobilisées par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement celle en lien avec leur savoir-être, ne peuvent que renforcer leur employabilité. On peut même aller plus loin et se demander, si certains jeunes ont pu renforcer leur capacité par des soft skills et en tirer avantage sur le marché du travail, on peut se demander s'il n'est pas important d'essayer d'en faire bénéficier également ceux qui en sont le moins dotés, avant leur sortie sur le marché du travail.

La réussite d'une génération est corrélée à celle de la génération suivante. Il semble cependant qu'une bonne situation socio-économique s'accompagne de beaucoup d'avantages directs, qu'il s'agisse de la culture familiale qui tend à renforcer les objectifs de l'enseignement structuré, ou de la capacité de financer l'accès à l'enseignement dans des établissements privés et l'accès à l'enseignement post-obligatoire (Dearden, 1998 ; McPherson et Schapiro, 2000).

BIBLIOGRAPHIE

- Ait Soudane J. (2005) « marché du travail et secteur informel au Maroc », thèse de Doctorat en Sciences économiques, Université Montpellier 1
- Ait Soudane J. (2012) « Quelles politiques publiques face à la crise d'emploi des jeunes diplômés au Maroc ? », Revue Juridique Politique et Economique du Maroc n° 48
- Albandea I., Giret J-F, (2016) : « L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés », Net Doc n° 149, Céreq, Marseille
- Artigaud E., Aubignac C. Vindevogel M-L (2011) « L'évaluation des Soft Skills des Managers de proximité : tentative de formalisation d'un objet insaisissable ? » Mémoire MBA Management des Ressources Humaines, Université Paris Dauphine
- Barth I. et Geniaux I. (2010), Former les futurs Managers à des compétences qui n'existent pas : les jeux de simulation de gestion comme vecteur d'apprentissage, Revue management et avenir, p.316-339
- Benabid A.(2017) « soft skills : effet de mode, d'influence ou notion incontournable ? », Revue de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, volume 1, N°3
- Bensidoun, I., & Trancart, D. (2015). Écarts de salaires hommes-femmes: quels rôles des caractéristiques non cognitives? *Documents de Travail du CEE*, 77, 53 p
- Blöndal S., Field S, Girouard N. (2002) : « L'investissement en capital humain : le rôle de l'enseignement secondaire du 2e cycle et de l'enseignement supérieur », *Revue économique de l'OCDE*, 2002/1 (n°34), p. 43-96.
- Boudarbat, B. (2007) : “La situation des diplômés de la formation professionnelle sur le marché du travail au Maroc : Une analyse sexo-spécifique à l'aide des modèles de durée”, *Revue canadienne d'études du développement*, Volume 28 ,numéro 2, pp. 287-308.
- Bruyere M. ET Lemistre P. (2005) : «Trouver un emploi en rapport avec sa spécialité de formation une situation rentable ?», in *Des formations pour quels emplois*, coord. J-F. Giret, A. Lopez et Rose J., préface C. Thélot, ed. La Découverte.
- Bynner, J., Ferri, E. and Shepherd, P. (eds.) (1997) *Twenty Something in the 1990s. Getting On, Getting By, Getting Nowhere*. Gower : Ashgate.

- Depresseux G. et Lévy S. (2015) « Accompagner les scientifiques dans le développement de leurs « soft skills » »
- Dolton P., Silles M. (2003): « The determinant and consequences of graduate over-education », Working Paper, Lasmas Conference.
- Duncan, C. S., A. J. Khattak et F. M. Council (1998), «Applying the Ordered Probit Model to Injury Severity in Truck-Passenger Car Rear-end Collisions», *Transportation Research Record*, 1635 : 63-71.
- Enquête nationale sur l'emploi, HCP (Direction de la Statistique). : <http://www.hcp.ma>
- Favre-perroton Joëlle. Marie Duru-Bellat et Agnès Henriot-van Zanten, *Sociologie de l'école*, coll. U, 1992. In: *Sociologie du travail*, 36^e année n°2, Avril-juin 1994. Migration et travail. pp. 258-260
- Felouis G.(2008) « Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi », in *Regards croisés sur les relations formation-emploi*, p. 135-147
- Ghouati A (2016) « 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, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne
- Giret J-F., Lopez A. et Rose J.(2005) : « *Des formations pour quels emplois* », La Découverte, Collection recherche, 384 p.
- Greene W. H (2000): “ *Econometric Analysis*”, New-York University Press.
- Heckman J. & Kautz, T. (2013): “Fostering and measuring skills: Interventions that improve character and cognition” (No. w19656). National Bureau of Economic Research.
- Heijk H., Meng C., Ris C., 2003, « Fitting to the Job : The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance », *Labour Economics*, 10, pp. 215-219.
- HOWEL C. David (1998) : «Méthodes statistiques en sciences humaines » De Boeck, Paris, 1998,
- Hurlin C (2015) : « Modèles Dichotomiques Univariés Modèles Probit, Logit et Semi-Paramétriques » cours de Master
- Lattes, Lemistre et Roussel (2006) « Individualisation des salaires et rémunérations des compétences », ed Economica
- Lemistre P., 2003, « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'Economie Politique*, janvier-février, (1), pp.37-58.
- N'Guessan C-F-J (2015) : « analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en côte d'ivoire »
- OCDE (2000), Réconcilier nouvelles économies et nouvelles sociétés : le rôle du capital

humain et du capital social, 5 décembre Phaniy (2007)

- Ouhejjou O. et El Boujnouni S. (2013) : « Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles », Séminaire CITEF «La liaison formation - emploi : l'approche compétences et la formation tout au long de la vie», Paris, CNAM, 16, 17, et 18 octobre 2013
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledg, Journal of Language and Communication, June 2008
- Solhi S (2006) : « Valorisation du capital humain au Maroc face à une Croissance Economique Insuffisante » colloque international organisé par le Forum des Economistes Marocains (FEM) et GREF (Groupe de Recherche Economiques et Financières) à la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales –Université Cadi Ayyad Marrakech.