



**Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle
des diplômés de licence 2010/2011 des universités
d'Agadir et Tétouan**

**Enquête expérimentale sur les diplômés de licence
2010/2011 des universités
d'El Jadida, Marrakech, Meknès, Oujda, Fès**

Work package 2

Coordonné par :

Julien Calmand • Yusuf Kocoglu • Matteo Sgarzi

*Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
Marseille, Octobre 2015*



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Partenaires ayant collaboré à cette enquête



Université Sidi Mohamed Ben Abdellah Fes (USMBA)



Ministère de l'Enseignement Supérieur,
de la Recherche Scientifique
et de la Formation des Cadres

Note des auteurs

Ce rapport est le résultat d'un travail collectif conduit dans le cadre du Projet Islah (Workpackage 2) qui s'est déroulé d'octobre 2012 à octobre 2015. L'enquête sur l'insertion professionnelle a été coordonnée par le Céreq en étroite collaboration avec le Consortium AlmaLaurea, chef de file du projet Islah, avec la contribution de Aix-Marseille Université et de l'Agence Catalane pour la Qualité de l'Enseignement Supérieure (AQU).

Cependant, ce travail n'aurait pas été possible sans les contributions indispensables des partenaires marocains : le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres (MESRSFC) ainsi que les universités : « Abdelmaek Essaâdi » de Tétouan-Tanger, « Ibn Zohr » d'Agadir, « Sidi Mohamed Ben Abdellah » de Fès, « Moulay Ismail » de Meknès, « Cadi Ayyad » de Marrakech, « Mohammed Premier » de Oujda, « Chouaib Doukkali » d'El Jadida.

Les phases de mise en place (y compris la préparation du cahier des charges), du suivi de terrain, et d'élaboration des premiers résultats de l'enquête ont été coordonnées par l'équipe de pilotage d'enquête co-animée par Abtellatif Koukkous (U. d'Agadir), Azzedine Mazroui (U. de Oujda), Abdelali Kaaouachi (U. de Oujda), Enrico Dongiovanni (AlmaLaurea), Matteo Sgarzi (Céreq), Julien Calmand (Céreq), Yusuf Kocoglu (Université de Toulon – Céreq).

L'enquête est aussi le résultat d'un travail collectif intense sur le choix des indicateurs, le choix de la méthodologie d'enquête, la préparation du questionnaire, le recensement des adresses de contacts, l'échantillonnage et la pondération de la base. En plus des membres de l'équipe de pilotage, ont aussi contribué à ces différentes phases de travail :

Mohammed Bennaser (U. de Meknès), Hassan Bousnguar (U. d'Agadir), Sylvie David (Aix-Marseille Université), Christophe Dzikowski (Céreq), Moulhime El Bekkali (U. de Fès), Nour El Houda Chaoui (U. de Fès), Moustapha Errafiy (U. d'El Jadida), Fattehallah Ghadi (U. d'Agadir), Claudia Girotti (AlmaLaurea), Rachid Hilal (U. d'El Jadida), Aomar Ibourk (U. de Meknès), El Mostafa Kechoubi (U. de Meknès), Mohammed Larbi Kerkeb (U. de Tétouan), Katia Melnik-Olive (Aix-Marseille Univ.), Boris Menard (Céreq), Anna Prades (AQU), Larbi Roubi (U. d'Oujda), Isabelle Recotillet (Céreq), Abdellatif Souhel (U. de Marrakech), Said Tritah (U. de Tétouan).

La phase de terrain d'enquête (interviews téléphoniques, méthodologie CATI) a été confiée à l'Institut Atlas Nouvel Horizon (Agadir), nous remercions spécialement Younnes Lebtar et Omar El Amili.

Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011
Julien Calmand, Yusuf Kocoglu, Matteo Sgarzi (Céreq)

Sommaire

Liste des tableaux	5
Liste des Figures	6
1 Introduction : contexte, intérêts et objectifs de l'enquête Islah.....	7
2 Informations sur la licence obtenue en 2011	24
3 Reprise d'études et raison d'arrêt des études	28
4 Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle.....	33
5 Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur.....	38
6 Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation	47
7 La recherche d'emploi des diplômés au chômage.....	52
8 Les diplômés inactifs.....	55
9 Situation personnelle et familiale des diplômés.....	56
10 Conclusion	58
11 Annexes	61



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs; la Commission ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait faite des informations contenues dans la présente publication

Table des matières

Liste des tableaux	5
Liste des Figures	6
1 Introduction : contexte, intérêts et objectifs de l'enquête Islah.....	7
1.1 Education et insertion professionnelle des jeunes au Maroc	7
1.1.1 Organisation de l'enseignement supérieur au Maroc.....	7
1.1.2 Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur.....	8
1.1.3 Présentation des effectifs des universités publiques (2012/2013).....	9
1.1.4 Une insertion professionnelle contrariée	11
1.2 Origine et intérêts du projet Islah	15
1.3 Méthodologie et procédure de réalisation de l'enquête insertion.....	16
1.3.1 Construction des indicateurs de référence et du questionnaire pour l'enquête insertion. 16	
1.3.2 Tirage de l'échantillon représentatif.....	18
1.3.3 Taille de l'échantillon	19
1.3.4 La réalisation du CATI.....	21
1.3.5 Pondérations	22
1.4 Population enquêtée dans les deux universités marocaines.....	23
2 Informations sur la licence obtenue en 2011	24
3 Reprise d'études et raison d'arrêt des études.....	28
3.1 Poursuite d'études après la licence obtenue en 2011 ?.....	28
3.2 Motivations à poursuivre les études	31
3.3 Motif d'arrêt des études en licence.....	31
4 Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle.....	33
4.1 Accès au premier emploi	33
4.1.1 Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011.....	33
4.1.2 Durée d'attente avant l'accès au premier emploi	35
4.2 Taux d'emploi	37
5 Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur	38
5.1 Caractéristiques de l'emploi actuel : secteur et type de contrat	38
5.2 Caractéristiques de l'emploi actuel : salaire et durée du travail	40
5.3 Caractéristiques de l'emploi actuel : l'employeur, la localisation et le canal d'accès à l'emploi.....	44
5.3.1 Taille de l'entreprise et localisation géographique de l'emploi	44
5.3.2 Canal d'accès à l'emploi actuel.....	45
6 Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation	47
6.1 Adéquation niveau de diplôme-emploi	47
6.2 Eléments d'insatisfaction dans l'emploi et compétences à améliorer	49
7 La recherche d'emploi des diplômés au chômage.....	52
8 Les diplômés inactifs.....	55
9 Situation personnelle et familiale des diplômés.....	56
10 Conclusion.....	58
11 Annexes	61

Liste des tableaux

Tableau 1.	Rappel des étapes principales de la mise en place de l'enquête Islah d'insertion professionnelle	17
Tableau 2.	Synthèse des données de contacts téléphoniques disponibles pour les sept universités marocaines du projet Islah	18
Tableau 3.	Variables de stratification	19
Tableau 4.	Echantillon de l'enquête avec les hypothèses retenues	20
Tableau 5.	Part des questionnaires réalisés en langue arabe	22
Tableau 6.	Nombre de questionnaires complétés	23
Tableau 7.	Répartition des diplômés de licence 2011 selon le genre, la filière, l'établissement et la spécialité	24
Tableau 8.	Part des étudiants ayant effectué un stage durant leur licence	25
Tableau 9.	Utilité du stage pour trouver un emploi	26
Tableau 10.	Taux de satisfaction par rapport à la licence obtenue en 2011	27
Tableau 11.	Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence	28
Tableau 12.	Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence	29
Tableau 13.	Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenu en 2011	30
Tableau 14.	Principale motivation à la poursuite des études après la licence 2011	31
Tableau 15.	Motif d'arrêt des études en licence (plusieurs réponses possibles)	32
Tableau 16.	Nombre d'employeurs différents depuis le diplôme de licence obtenu en 2011	34
Tableau 17.	Durée d'attente avant l'accès au premier emploi	35
Tableau 18.	Canaux d'accès au premier emploi	36
Tableau 19.	Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière	37
Tableau 20.	Emploi par secteur d'activité : public, privé ou travail indépendant	39
Tableau 21.	Type de contrat de travail	40
Tableau 22.	Salaires nets mensuels	41
Tableau 23.	Temps de travail hebdomadaire	43
Tableau 24.	Taille de l'entreprise de l'emploi actuel	44
Tableau 25.	Région de l'emploi actuel	45
Tableau 26.	Les canaux utilisés pour l'accès à l'emploi actuel	46
Tableau 27.	Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé	47
Tableau 28.	Recherche d'un autre emploi	48
Tableau 29.	Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel	49
Tableau 30.	Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes :	51
Tableau 31.	Date de la dernière démarche active de recherche d'emploi	52
Tableau 32.	Principales démarches effectuées pour rechercher un emploi	53
Tableau 33.	Principaux obstacles à la recherche d'un emploi	54
Tableau 34.	Préférences du niveau géographique pour l'accès (ou le retour) à l'emploi	54
Tableau 35.	Taux d'inactif et raisons de l'inactivité	55
Tableau 36.	Disponibilité pour rentrer en activité en cas de disponibilité d'emploi	55
Tableau 37.	Lieu de résidence habituelle des diplômés	56
Tableau 38.	Situation familiale des diplômés	57
Tableau 39.	Situation des parents	57

Liste des Figures

<i>Graphique 1.</i>	<i>Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur au Maroc</i>	9
<i>Graphique 2.</i>	<i>Effectifs des universités publiques marocaines (2012/2013)</i>	10
<i>Graphique 3.</i>	<i>Répartition des étudiants des universités publiques selon leur domaine d'étude (2012/2013)</i> ...	11
<i>Graphique 4.</i>	<i>Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur</i>	12
<i>Graphique 5.</i>	<i>Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre</i>	13
<i>Graphique 6.</i>	<i>Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon la région (2011)</i>	14
<i>Graphique 7.</i>	<i>Proportion de diplômés ayant effectué un ou plusieurs stages durant leur cursus de licence</i>	25
<i>Graphique 8.</i>	<i>Utilité du stage au regard du parcours professionnel</i>	27
<i>Graphique 9.</i>	<i>Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence</i>	28
<i>Graphique 10.</i>	<i>Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence</i>	29
<i>Graphique 11.</i>	<i>Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011</i>	33
<i>Graphique 12.</i>	<i>Situation en emploi par secteur publique, privé ou travail indépendant</i>	38
<i>Graphique 13.</i>	<i>Licenciés ayant déclaré ne pas avoir d'affiliation à une caisse de sécurité sociale</i>	39
<i>Graphique 14.</i>	<i>Distribution des diplômés en emploi selon leur salaire net mensuel</i>	41
<i>Graphique 15.</i>	<i>Salaire net mensuel selon le secteur d'activité</i>	42
<i>Graphique 16.</i>	<i>Licenciés en emploi : durée du travail hebdomadaire</i>	43
<i>Graphique 17.</i>	<i>Adéquation niveau de formation-emploi et recherche d'un autre emploi</i>	48

1 Introduction : contexte, intérêts et objectifs de l'enquête Islah

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes (15-24 ans) dans les pays sud méditerranéens (PM) a pris de l'ampleur depuis une dizaine d'années. Si des progrès importants et rapides ont été accomplis en termes d'accès à l'éducation de base d'abord, puis à l'enseignement supérieur, le modèle de croissance économique de ces pays n'a pas été en mesure de générer des emplois en quantité suffisante, pour absorber cette nouvelle génération de jeunes dotés d'un niveau d'éducation plus élevé. Le poids démographique des jeunes dans les pays du sud et de l'est de la méditerranée, pose ainsi un certain nombre de défis aux dirigeants en termes d'éducation, d'insertion professionnelle mais aussi plus largement d'insertion sociale et politique.

L'attention, est particulièrement portée sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur (université). En effet, les programmes de politiques actives d'emplois ciblent plus spécifiquement les diplômés du supérieur, mais les résultats demeurent décevants en termes d'insertion professionnelle.

L'objet de cette introduction, est de faire une rapide synthèse de la situation des jeunes en termes d'éducation et d'emploi (section 1), afin de souligner la nécessité d'un dispositif de suivi des diplômés tel que celui proposé par le projet Islah (section 2). La méthodologie de l'enquête est décrite dans la section 3 avec notamment des éléments sur le tirage de l'échantillon et la pondération. Enfin, dans la section 4 de l'introduction, nous présentons la population des universités enquêtées.

Les parties 2 à 9 du rapport sont consacrées aux principaux résultats de l'enquête insertion menée auprès des diplômés de licence de l'année universitaire 2010/2011 pour les sept universités marocaines membres du projet Islah. Enfin, les principales conclusions de l'enquête et recommandations sont présentées dans la partie 10 du rapport.

1.1 Education et insertion professionnelle des jeunes au Maroc

1.1.1 Organisation de l'enseignement supérieur au Maroc

L'enseignement supérieur est dispensé par trois grands types d'établissement : les universités et grandes écoles publiques dépendants du Ministère de l'enseignement supérieur ; les grandes écoles (ou instituts) à vocation technique placées sous la tutelle d'un ministère ; les établissements d'enseignement supérieur privés.

L'enseignement supérieur au Maroc est engagé depuis 2000, au même titre que l'ensemble du système éducatif, dans une vaste réforme des aspects pédagogiques et de gouvernance. L'un des objectifs organisationnels de cette réforme est de fournir plus d'autonomie aux universités, que ce soit sur les compétences administratives, financières et pédagogiques. L'autre volet de la réforme concerne le passage au système LMD en vigueur en Europe, à savoir une architecture des formations basée sur les trois niveaux de formation : licence (Bac+3), master (Bac+5) et Doctorat (Bac+8). Cette organisation en LMD a été mise en place progressivement à partir de l'année universitaire 2003-2004, la première cohorte de diplômés de licence est sortie en 2006, celle de master en 2008 et enfin la réforme du doctorat a été mise en place en 2008-2009. Cette réforme en LMD a également été l'occasion de revoir les filières de formations, les programmes, les contenus des formations afin de développer les compétences transversales des étudiants. A noter que dans certaines disciplines, les enseignements sont effectués en français dans le supérieur alors que la langue d'enseignement est l'arabe dans les

niveaux inférieurs. La langue pose par conséquent une réelle difficulté aux étudiants et peut en partie expliquer le taux d'échec et d'abandon élevé constaté au cours de la première année de la licence.

Le système marocain est marqué par une dualité entre d'un côté les formations à accès libre (les formations généralistes des universités) pour lesquelles l'étudiant n'a pas à subir de sélection à l'entrée, seul le baccalauréat suffit. De l'autre côté, les formations à accès régulé pour lesquelles il existe un concours d'entrée. Parmi les formations avec sélection, nous pouvons citer les écoles supérieures de technologies (EST), les écoles nationales des sciences appliquées (ENSA) ou encore les écoles nationales de commerce et de gestion (ENCG). Au-delà de la licence, la sélection à l'entrée est la règle quel que soit le système. L'accès à l'enseignement supérieur public est quasiment gratuit au Maroc (sauf pour certaines formations à accès régulé). Par conséquent le financement des universités est en très grande partie assuré par le budget de l'Etat. Ce dernier a consacré 7,1 milliards de Dirhams pour le fonctionnement des universités en 2010 soit 5,2 % du budget de l'Etat auxquels s'ajoutent 1,2 milliards de Dirhams au titre des investissements, c'est donc 7,3 % du budget de l'Etat qui a été consacré aux universités en 2010 (Source : ministère de l'Enseignement Supérieur).

1.1.2 Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur

Actuellement, le Maroc compte 15 universités publiques plus des universités privées dont le nombre augmente rapidement (5 étaient accréditées en 2013¹).

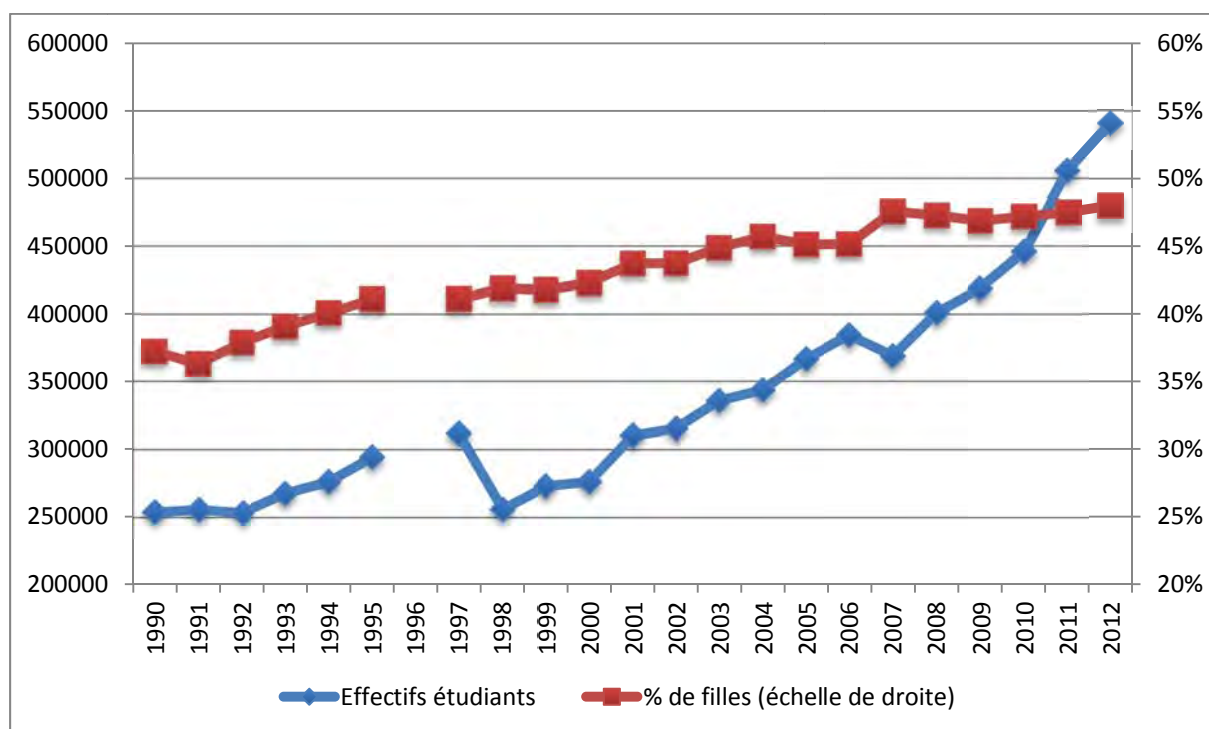
L'enseignement supérieur public concerne près de 541 000 étudiants en 2012/2013 selon les données du Ministère de l'enseignement supérieur². Ils se répartissent entre les 117 établissements d'enseignement supérieur public. S'ajoutent à cela 215 établissements relevant de l'enseignement supérieur privé qui totalisent près de 38 000 étudiants. Les commentaires qui suivent ne concerneront que les étudiants inscrits dans les établissements publics pour être en phase avec la population enquêtée.

Un premier constat important à retenir dans la perspective des problématiques d'insertion professionnelle concerne l'évolution non négligeable du poids des filles dans les effectifs de l'enseignement supérieur : elles représentent près de la moitié des effectifs (48 % contre 42 % en 2000). Le second constat concerne l'évolution en deux phases distinctes des effectifs dans l'enseignement supérieur. Une première phase de hausse faible des effectifs (+9 %) sur la période 1990-2000 et depuis une seconde phase marquée par une hausse plus rapide du nombre d'étudiants. Les effectifs ont presque doublé (+84 %), ils sont ainsi passés de 276 000 en 2000 à plus de 540 000 en 2012, et le nombre de nouveaux inscrits a atteint 200 000 (Graphique 1).

¹ Sans compter les écoles et instituts d'enseignement supérieur privés.

² Sauf indication contraire les chiffres cités dans cette section sont issus de la publication du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) intitulé « Statistiques universitaires, Année 2012/2013 »

Graphique 1. Evolution des effectifs de l'enseignement supérieur au Maroc

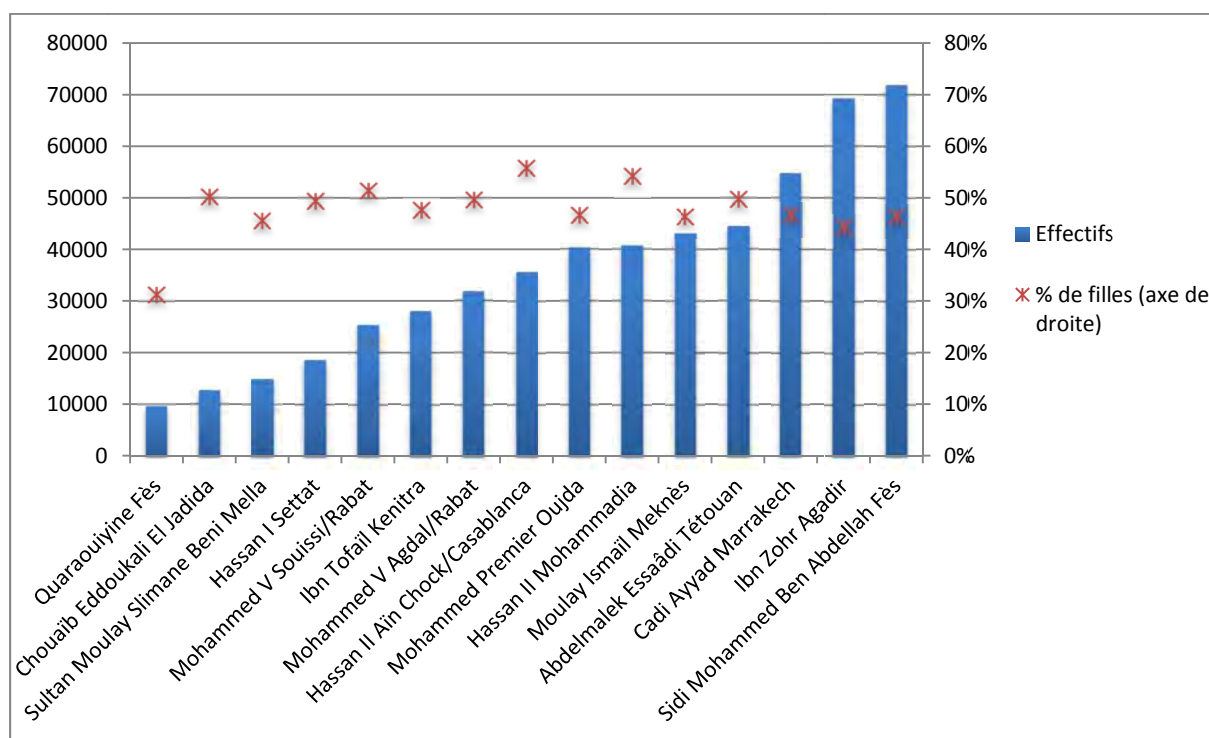


Source : Unesco (UIS) et Ministère de l'enseignement supérieur du Maroc

1.1.3 Présentation des effectifs des universités publiques (2012/2013)

Les universités publiques marocaines ont des tailles comprises entre 10 000 et 70 000 étudiants. Deux universités se distinguent particulièrement avec des effectifs plus importants : il s'agit des universités de Fès et d'Agadir qui comptent 70 000 étudiants chacune. Ensuite, nous avons l'université de Marrakech avec 55 000 étudiants suivis d'un ensemble de cinq universités avec des effectifs compris entre 35 000 et 45 000 étudiants (Graphique 2). La part des femmes à l'université est relativement homogène entre les universités autour de 50 % sauf à l'université Quaraouiyine de Fès, université spécialisée dans les disciplines liées à la théologie, où elles ne représentent que 31 % des effectifs. Parmi les sept universités de l'enquête expérimentale Islah se trouvent les cinq plus grandes universités du pays en termes d'effectifs étudiants (Fès, Agadir, Marrakech, Tétouan et Meknès,) auxquelles s'ajoute l'université d'Oujda (7^{ème} rang des universités) et une université plus petite avec El Jadida.

Graphique 2. Effectifs des universités publiques marocaines (2012/2013)

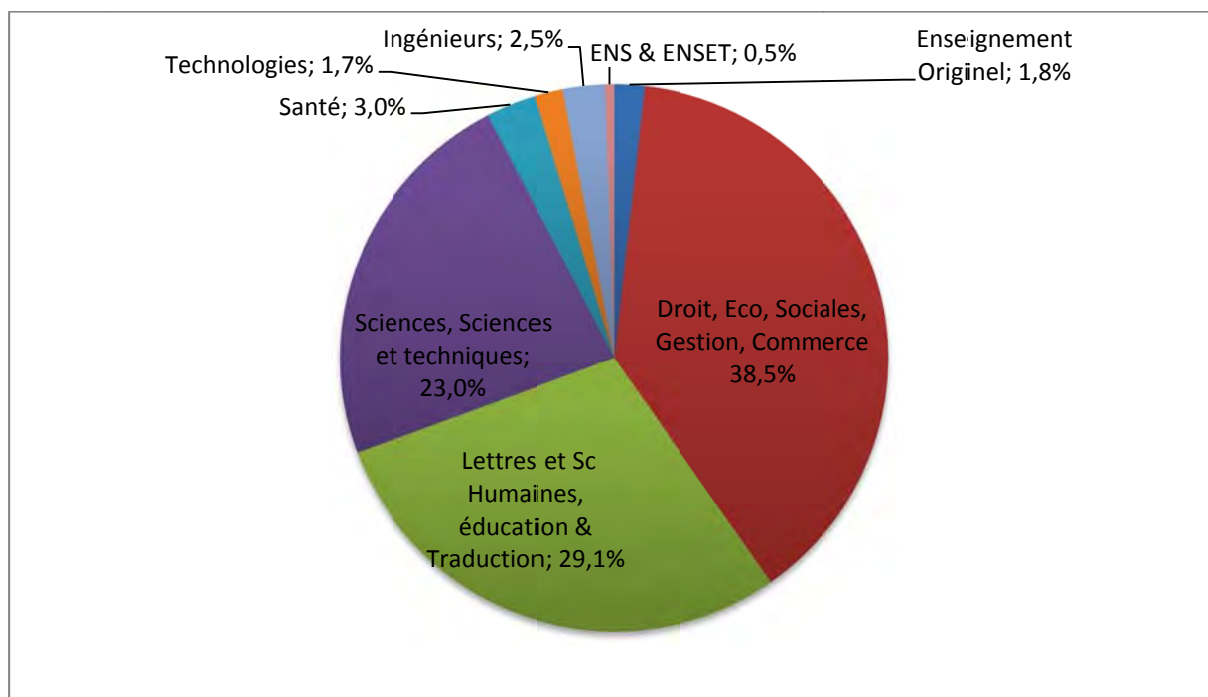


Source : ministère de l'Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur au Maroc est organisé selon le système du LMD (licence-master-Doctorat) avec une mise en place progressive depuis 2003/04. Les étudiants du cycle de licence représentent plus de 80 % des effectifs et sont quasi-exclusivement inscrits en licence fondamentale, les étudiants de licence appliquée ne représentant que 3 % des effectifs de licence. Deux constats : d'abord, en licence, les filières appliquées ne sont pas développées et les étudiants se dirigent donc vers des filières fondamentales ; ensuite, le cycle master constitue un filtre important dans la poursuite d'études puisque les effectifs passent de 430 000 étudiants en licence à moins de 25 000 en cycle master. A titre de comparaison, en France, les effectifs passent de 732 000 à 404 000 entre le cycle licence et le cycle master soit un ratio de 0,55 contre un ratio de 0,05 au Maroc et de 0,19 en Tunisie.

Trois domaines d'études concentrent particulièrement les étudiants en captant de 23 % à 39 % des effectifs. Il s'agit d'abord des établissements de Droit, Economie et Sociales (39 % des effectifs), ensuite des Lettres et Sciences Humaines (29 %) et des Sciences (23 %). Les domaines de la Santé ou des Sciences de l'Ingénieur se situent très loin derrière avec moins de 3 % des effectifs (0).

Graphique 3. Répartition des étudiants des universités publiques selon leur domaine d'étude (2012/2013)



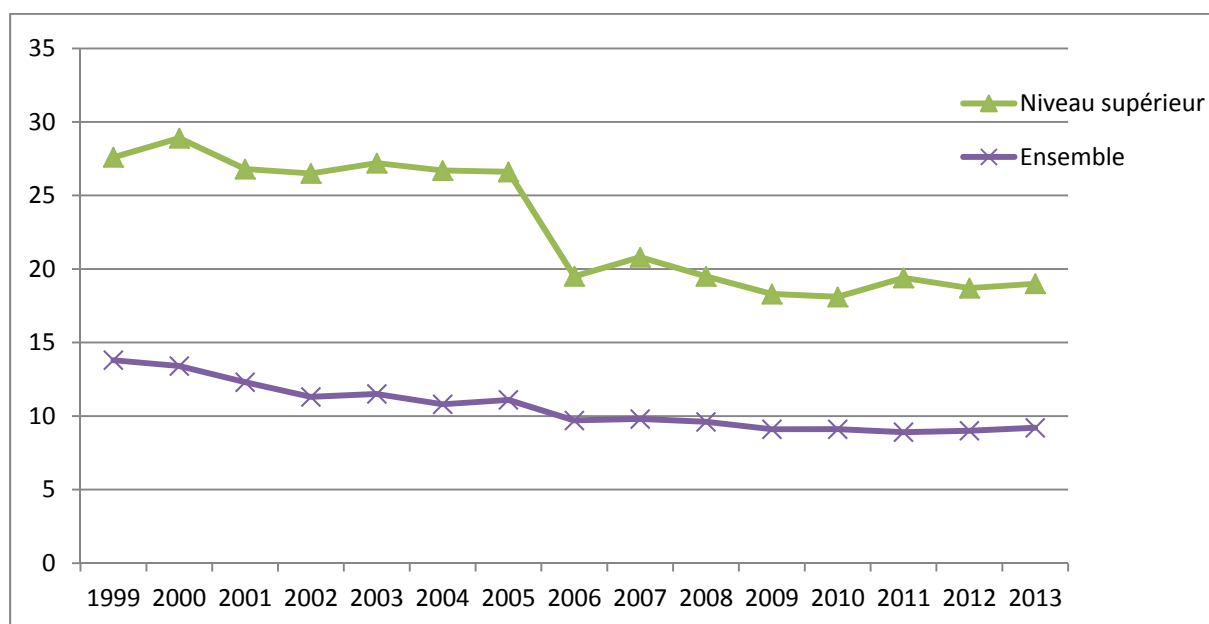
Source : ministère de l'Enseignement supérieur

1.1.4 Une insertion professionnelle contrariée

Tout comme la plupart des pays méditerranéens, le Maroc connaît depuis près de 10 ans un problème important d'insertion professionnelle des jeunes (Kocoglu, 2014)³ et ce problème est encore plus préoccupant pour les diplômés de l'enseignement supérieur. La hausse rapide des effectifs des étudiants et donc des diplômés durant la décennie 2000 a posé le problème de leur insertion professionnelle dans la mesure où l'économie marocaine n'a pas été en mesure de créer dans le même temps suffisamment d'emplois qualifiés pour absorber ces nouveaux demandeurs d'emplois. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est en 2014 de 20 % soit le double de celui de l'ensemble de la population (Graphique 4).

³ Kocoglu Y. (2014) : « Formation et emploi des jeunes dans les pays méditerranéens », Etude OCEMO, MedNC, décembre.

Graphique 4. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur

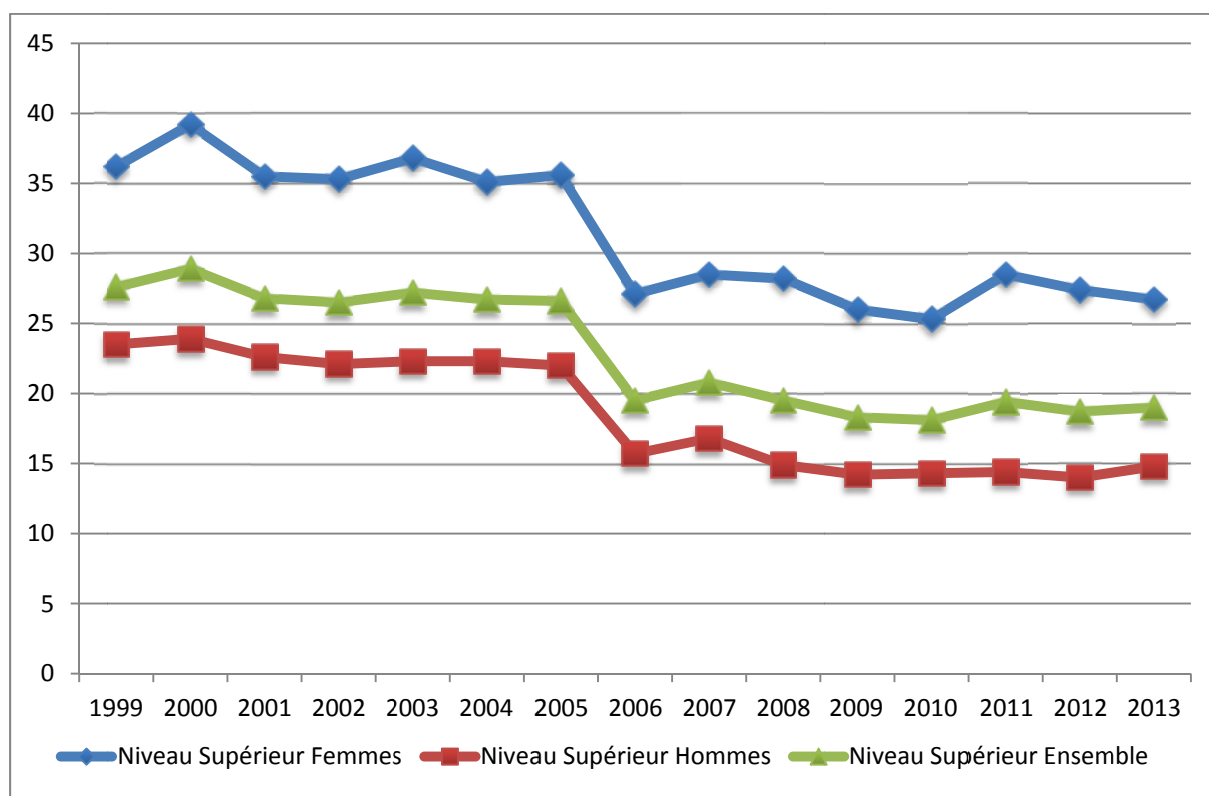


Source : HCP

Au Maroc et parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage des femmes est bien plus élevé que celui des hommes (Graphique 5). En 2013, 27 % des femmes diplômées du supérieur étaient au chômage, cette situation concerne 15 % des hommes. Le taux d'activité des femmes étant très faible au Maroc (autour de 25 % dans l'ensemble contre près de 50 % pour les diplômées du supérieur), les femmes diplômées du supérieur représentent près de la moitié des chômeuses.

Etant donné que le marché du travail a été dans l'incapacité d'offrir un emploi qualifié aux diplômés du supérieur, ces derniers entrent souvent dans une phase de chômage de longue durée (i.e durée du chômage supérieure à 1 an). Au Maroc, près des deux tiers des chômeurs sont en situation de chômage de longue durée et ce ratio s'élève à près de 80 % pour les diplômés du supérieur (HCP, 2012). La durée moyenne de chômage est ainsi de 45 mois pour les diplômés du supérieur contre 28 mois pour les chômeurs sans diplôme. Enfin, le chômage de longue durée touche particulièrement les primo-demandeurs d'emplois, c'est à dire les jeunes n'ayant jamais travaillé. Aussi, les jeunes, notamment les diplômés, se retrouvent en situation de blocage dans la file d'attente de l'emploi avec un réel risque d'exclusion sociale. Cette situation est comparable à celle de la Tunisie (Fémise, 2011). Le chômage de longue durée a un impact non négligeable sur la déqualification des jeunes diplômés du supérieur qui perdent une grande partie de leur capital humain acquis à l'université. De plus, la durée de chômage est un signal négatif pour les employeurs. Par conséquent, la probabilité de trouver un emploi en adéquation avec le niveau d'éducation diminue fortement avec la durée de chômage.

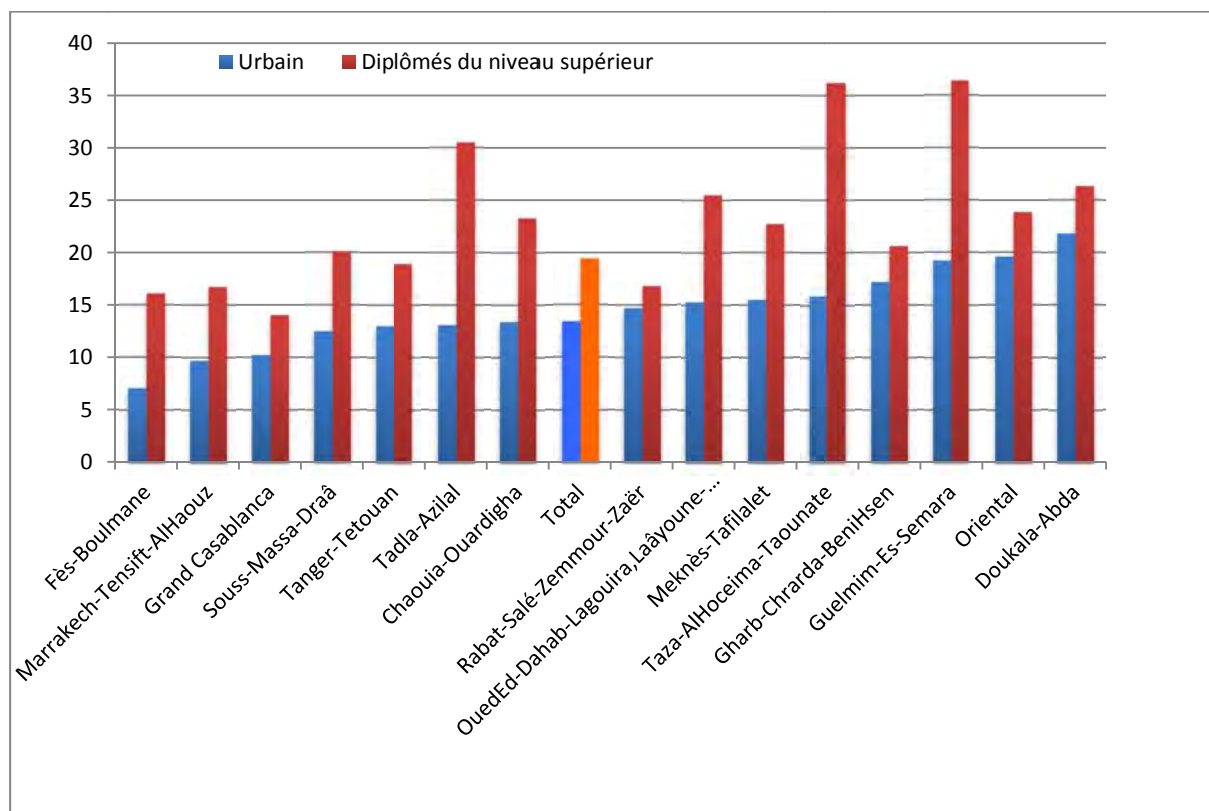
Graphique 5. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre



Source : HCP

Les difficultés d'accès à l'emploi ne sont pas perçues avec la même intensité sur l'ensemble du territoire marocain. En limitant le taux de chômage aux zones urbaines, pour le rendre comparable au taux de chômage des diplômés du supérieur, nous constatons d'importantes disparités régionales. Le taux de chômage urbain est ainsi trois fois plus élevé dans la région de Doukala-Abda (21 %) que dans la région de Fès (7 %) qui représente la région du royaume la moins touchée par le chômage (Graphique 6). Concernant les diplômés du supérieur, leur taux de chômage est le plus faible dans la région du Grand Casablanca (14 %) et le plus élevé dans les régions Guelmim-Es-Semara (36 %) et de Taza-Al Hoceima-Taounate (36 %).

Graphique 6. Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon la région (2011)



Source : HCP

Dans ce contexte difficile pour l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, le projet Islah peut permettre d'apporter des éléments de compréhension des difficultés des jeunes diplômés dans la transition entre l'université et le marché du travail. L'enquête insertion menée auprès des diplômés de licence de l'année universitaire 2010-2011 apporte des éclairages sur les situations et caractéristiques des diplômés de licence avec un recul de trois années après leur diplôme. L'enquête insertion auprès des diplômés va venir enrichir et compléter les analyses plus macroéconomiques proposées jusque-là. De plus, cette enquête va permettre aux universités d'avoir un retour de la part de leur diplômés sur la confrontation entre, d'une part les compétences qu'elles transmettent aux jeunes à travers leurs formations et d'autre part les attentes du marché du travail. Cette enquête pilote est réalisée auprès des diplômés de licence de sept universités partenaires, il s'agit des universités de : El Jadida, Oujda, Meknès, Fès, Marrakech, Tanger-Tétouan et Agadir. Les sections suivantes présentent plus en détails l'origine et l'intérêt du projet Islah ainsi que la méthodologie utilisée pour effectuer l'enquête insertion.

1.2 Origine et intérêts du projet Islah

Le projet, issu de la longue coopération du chef de file – le Consortium AlmaLaurea - avec les partenaires européens et maghrébins du projet (Maroc et Tunisie), visait à soutenir les processus de réformes structurelles en cours dans les pays partenaires en accord avec les objectifs du programme TEMPUS de la Commission Européenne.

Ces réformes englobent deux aspects étroitement liés, en rapport avec l’insertion professionnelle des diplômés universitaires : 1) le suivi des caractéristiques des diplômés et de leurs trajectoires sur le marché du travail ; 2) l’amélioration du soutien aux ressources humaines hautement qualifiées sur le marché du travail national en accord avec les besoins de compétences des employeurs. Islah pointait sur la qualité et la pertinence de l’enseignement supérieur dans les pays partenaires, par la mise en place de deux observatoires nationaux pour l’insertion professionnelle et l’employabilité (un au Maroc et un en Tunisie). Ces observatoires seraient responsables des principales activités de suivi d’intérêt national/régional et de la mise en place d’un système unifié de collecte de données sur les trajectoires des diplômés. Ces deux observatoires nationaux s’appuieront aussi sur des antennes locales auprès des universités, elles aussi dotées de nouveaux outils de suivi et d’orientation de leurs diplômés sur le marché du travail.

Ces objectifs exigeaient la mise en place d’une enquête expérimentale sur les conditions d’emploi des diplômés. Ces enquêtes devaient réunir plusieurs conditions : être mises au point avec les partenaires du côté sud de la Méditerranée ; reposer sur une méthodologie d’enquête solide tout en étant soutenable et facile à reproduire dans le futur pour garantir la continuité de l’observation. Parallèlement, le système Islah, développé sur la base du modèle italien d’AlmaLaurea, permettra de collecter un certain nombre d’informations relatives aux données administratives des étudiants (au moment de leur enregistrement sur la plateforme web de rencontre entre offre et demande), ainsi qu’à leur profil (au moment du renseignement du questionnaire profil, qui donne une photo d’ensemble du capital humain produit chaque année par les Universités). Cette base de données, opportunément exploitée par l’équipe des chercheurs en charge du développement des enquêtes, permettra de réaliser de sensibles économies d’échelle. En réduisant la taille du questionnaire sur l’insertion des diplômés. Ce qui engendre une baisse du coût des entretiens téléphoniques, et par là même permet de maximiser le taux de réponse à l’enquête.

La projet Islah au cours de ses trois années de développement a donc contribué à la mise à disposition des universités partenaires de données statistiques opportunes, fiables et complètes, ainsi que d’indicateurs effectifs, efficaces et transparents pour le suivi des diplômés durant leur formation et leur insertion sur le marché du travail. Le projet a également permis aux universités partenaires d’acquérir une expérience solide dans le suivi de leurs diplômés et la réalisation d’enquêtes insertion. Le projet a ainsi répondu aux besoins d’évaluation des performances internes et externes des universités partenaires et il a contribué à la production de documents permettant d’appuyer les processus décisionnels et le pilotage des universités.

1.3 Méthodologie et procédure de réalisation de l'enquête insertion

1.3.1 Construction des indicateurs de référence et du questionnaire pour l'enquête insertion

La réalisation de l'enquête sur l'insertion des diplômés s'inscrit dans le deuxième axe de travail (workpackage 2) du projet Islah, consacré au développement d'outils de monitoring et de l'assurance qualité. Dès le début du projet, un large groupe de réflexion a été lancé rassemblant les experts et enseignants en statistique des universités marocaines et tunisiennes, de l'ONEQ (Ministère du travail, Tunisie), des Ministères marocains et tunisiens de l'enseignement supérieur et de la recherche, plus les experts d'AlmaLaurea, du Céreq, de l'université d'Aix-Marseille et de AQU. Ce groupe s'est réuni plusieurs fois entre avril 2013 et Février 2014 (voir Tableau 1) pour faire le point sur les enquêtes insertions destinées aux diplômés universitaires existantes en France et dans les pays concernés. A partir de ce bilan, une liste d'indicateurs à obtenir à partir de l'enquête insertion a été déterminée ainsi qu'une première version du questionnaire.

Le questionnaire doit répondre à trois objectifs prioritaires : *i*) coller au mieux aux problématiques des jeunes sortants de l'Enseignement Supérieur au Maroc et en Tunisie ; *ii*) balayer au mieux toutes les facettes de l'insertion à trois ans des diplômés de l'Enseignement Supérieur ; *iii*) arriver à un questionnaire intelligible et suffisamment court afin d'éviter la non réponse et de rester dans le budget du projet.

Il a été décidé de retenir, comme il est d'usage pour les enquêtes d'insertion, un questionnaire par module avec par exemple un premier module concernant les informations sur l'individu enquêté, un second module sur son parcours de formation, un troisième module sur les suites données à sa formation de licence ; un quatrième module sur sa situation à 3 ans après avoir obtenu le diplôme de licence et ensuite un module spécifique selon la situation du jeune : caractéristiques de l'emploi si le jeune est en emploi ; démarche de recherche d'emploi s'il est au chômage et raisons de l'inactivité et intentions futures si le jeune est inactif.

La liste des indicateurs et le questionnaire ont été partagés avec les partenaires du projet pour avis et suggestions. A noter que lors du meeting de Jendouba (juin 2014), une grande partie des débats a porté sur le questionnaire avec une discussion, question par question, entre les partenaires du projet. Nous sommes parvenus à des accords en conciliant les exigences parfois contradictoires des différents partenaires, en ayant en tête les principaux objectifs de l'enquête, la contrainte budgétaire (50 000 euros pour l'ensemble de l'enquête) et le fait que cette enquête étant une première expérimentation, nous n'avions que très peu d'informations et d'expériences sur le déroulement de l'opération. Aussi nous devons rester dans un cadre relativement simple pour optimiser les chances de succès de l'expérimentation. La version finalisée du questionnaire a pu être validée lors du meeting de Jendouba en juin 2014 (voir tableau 1).

Enfin, il a également été acté que le questionnaire serait disponible en langue française et arabe, la traduction de la version française étant assurée par des collègues marocains et tunisiens pour avoir les versions arabes les plus proches des contextes locaux. Ce questionnaire a été testé auprès d'étudiants ou jeunes diplômés par les équipes du Céreq, AMU et université de Toulon en France et par des partenaires du projet en Tunisie et Maroc. Ces tests ont permis d'ajuster les formulations des questions, leur enchaînement et la longueur du questionnaire, sans remettre en cause sa structure générale.

Tableau 1. Rappel des étapes principales de la mise en place de l'enquête Islah d'insertion professionnelle

Quand	Quoi	Où
04/2013	Lancement du WP2, réflexion sur les grandes lignes	Marseille
10/2013	Réunion de Pilotage: définition du champ de l'enquête et de la méthode de collecte	Barcelone
02/2014	Discussion sur les indicateurs et le questionnaire. Choix d'une méthode de travail partagée. Alerte sur accessibilité aux données administratives et leur diffusion	Meknès
06/2014	Validation du Questionnaire. Groupe de travail échantillonnage. Alerte sur accessibilité aux données administratives et leur diffusion	Jendouba
10/2014	Retours sur les tests du questionnaire (arabe et français) et sur l'échantillonnage Préparation des cahiers de charges pour les prestataires	Tanger
12/2014	Recrutement du prestataire (<i>Institut El Amouri</i>) lancement de l'enquête en Tunisie Constitution de l'équipe de pilotage d'enquête	Tunis
01-03/2015	Phase de terrain Tunisie	Tunisie
03/2015	Recrutement du prestataire (<i>Atlas Nouvel Horizon</i>) lancement de l'enquête au Maroc Constitution de l'équipe de pilotage d'enquête	Agadir
04-06/2015	Phase de terrain Maroc (formation des enquêteurs, développement de la plateforme CATI, réunions hebdomadaires avec le prestataire)	Maroc
06-07/2015	Correction de la non réponse et opérations de « calage » Premiers résultats	El Jadida
09-10/2015	Préparation du Rapport	Marseille

Le meeting organisé en juin 2014 à Jendouba, après avoir validé les indicateurs et le questionnaire de l'enquête, a aussi été l'occasion de faire le point sur la collecte des données administratives disponibles et notamment la disponibilité des contacts téléphoniques pour effectuer l'enquête par téléphone. Il a été demandé aux partenaires de produire un effort considérable pour améliorer la disponibilité et la fiabilité des données sur les numéros de téléphone des diplômés.

Côté marocain, cette amélioration par l'utilisation des fichiers administratifs de l'agence d'emploi (l'ANAPEC) auprès duquel les jeunes diplômés sont tenus de s'inscrire lorsqu'ils cherchent un emploi n'a pu être réalisé sauf pour les diplômés de l'université d'Agadir. L'appariement des bases de l'université avec celle de l'ANAPEC a permis d'améliorer sensiblement le nombre et la qualité (avec une mise à jour des numéros de téléphone) des données de contacts téléphoniques pour cette université. Ainsi, au Maroc, à l'exception des universités d'Agadir et de Tétouan, nous n'avons pas obtenu un nombre de contacts téléphoniques disponibles suffisant pour assurer une base solide pour obtenir un taux de réponse élevé et pour assurer une représentativité statistique de l'ensemble des diplômés dans l'échantillon enquêté (Tableau 2). **Par conséquent, faute de disponibilités des données de contacts téléphoniques, l'échantillon obtenu ne sera représentatif que pour deux universités : Agadir et Tétouan. Aussi les résultats ne seront présentés et commentés que pour ces deux universités. Les résultats pour les autres universités seront présentés à titre illustratif en annexe.**

Tableau 2. Synthèse des données de contacts téléphoniques disponibles pour les sept universités marocaines du projet Islah

Maroc	Diplômés Licence	N° de téléphone disponible	% n° de téléphone disponible
Agadir	3154	3009	95 %
Tétouan	4512	1369	30 %
Marrakech	2131	664	31 %
El Jadida*	998	600	60 %
Meknes	2108	364	17 %
Oujda	2922	450	15 %
Fès	4414	905	21 %

* Dans ce cas la (bonne) disponibilité des contacts ne concerne que deux établissements sur les trois de l'université, rendant impossible un échantillonnage représentatif pour l'université dans son ensemble.
Source : universités

1.3.2 Tirage de l'échantillon représentatif

Enfin, lors du meeting de Jendouba un groupe de travail chargé de définir la méthodologie de l'échantillonnage a été constitué. Une équipe, composée de statisticiens et économistes appartenant aux institutions marocaines, tunisiennes, françaises et italiennes membres du projet Islah, a discuté et validé la méthode de tirage de l'échantillon. Compte tenu des contraintes multiples sur ce projet, il a été décidé de privilégier une méthode de tirage relativement simple. Il s'agit d'un tirage aléatoire avec strates. L'objectif du projet Islah étant de donner aux universités partenaires un outil de suivi de leurs lauréats de licence, nous avons logiquement décidé d'effectuer un tirage représentatif **par université** en respectant les niveaux de stratification (Tableau 3). Nous avons retenu les quatre variables de stratification suivantes : le type d'établissement au sein de l'université, le type de filière, la spécialité (selon la nomenclature CITE 97) et le genre (voir Tableau ci-dessous). Pour des raisons de simplicité opérationnelle, il a été décidé que le Céreq développe une macro Excel de tirage de l'échantillon. Cette

dernière a été proposée entre octobre et novembre 2014 aux universités partenaires pour qu'elles effectuent des tests de validation. Dans le cas marocain l'échantillon nécessaire à l'enquête a été préparé par le Céreq sur la base des fichiers de diplômés fournis par le Universités de Agadir et Tétouan.

Tableau 3. Variables de stratification

Variables de stratification	Modalités
Établissement	1. Faculté des sciences 2. Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales 3. Facultés des lettres et sciences humaines 4. Facultés polydisciplinaires 5. Instituts supérieures ou autres écoles
Type de filière	1. Licence fondamentale (LF) 2. Licence professionnelle (LA)
Spécialité de la formation (Code CITE 97 entre parenthèses)	Formation des enseignants et sciences de l'éducation (CITE 14) Lettres et arts (CITE 21 & 22) Sciences sociales, Journalisme et information, Commerce et administration (CITE 31, 32 et 34) Droit (CITE 38) Science de la vie et science physique (42 et 44 CITE) Mathématique et statistique (46) Informatique (48) Ingénierie, techniques apparentées et architecture (52 à 58) Agriculture (62, 64) Santé (72, 76) Services (81 à 86)
Sexe	M ou F

1.3.3 Taille de l'échantillon

Dans cette section nous présentons les principales hypothèses retenues pour calculer la taille de l'échantillon par université.

i) Taille de l'échantillon théorique

Avec une taille de population finie, nous pouvons utiliser la formule suivante pour avoir la taille **n** de l'échantillon théorique (c'est à dire la taille d'échantillon que l'on souhaite obtenir à la fin de l'enquête) :

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{p(1-p)}{N} + \frac{e^2}{z^2}}$$

avec

z : le quantile d'ordre 95 % ;

p : la proportion des diplômés ayant le comportement dont on estime la précision ;

e : la marge d'erreur ;

N : la taille de la population.

ii) Taille de l'échantillon de départ

La formule suivante permet d'avoir la taille **nd** de l'échantillon de départ :

$$nd = n \times \frac{1}{\text{taux d'éligibilité}} \times \frac{1}{\text{taux de validité}} \times \frac{1}{\text{taux de réponse}}$$

avec

n : la taille de l'échantillon théorique.

Les taux d'éligibilité, de validité et de réponse doivent être estimés, par simplicité on nommera « taux de réponses effectif » la combinaison des trois taux ci-dessus à savoir taux d'éligibilité, taux de validité et taux de réponse.

iii) Hypothèses retenues

Nous avons retenu les hypothèses standards suivantes : marge d'erreur e = 5 %, niveau de confiance z= 95 %, degré de précision p=50 % et un taux de réponse effectif variant de 25 % à 33 % avec un scénario central à 30 %. Le tableau ci-dessous présente la taille de l'échantillon pour chacune des universités partenaires du projet en fonction de la taille de sa population de diplômés de licence entrant dans le champ de l'enquête.

Tableau 4. Echantillon de l'enquête avec les hypothèses retenues

	Population (N)	N° de téléphone disponible	échantillon théorique attendu	Taille de l'échantillon à fournir au prestataire en fonction du taux de réponse estimé		
				0,25	0,3	0,33
Agadir	3154	3009	343	1373	1144	1040
Tetouan	4512	1369	355	1420	1183	1076
Marrakech	2131	664	326	1305	1088	989
El Jadida	998	600	278	1112	927	843
Meknes	2108	364	326	1303	1086	987
Oujda	2922	450	340	1362	1135	1032
Fes	4414	905	354	1417	1181	1074

Source : *Islah, 2015*

iv) Hypothèses complémentaires retenues

Pour faire face au problème des petits effectifs de certaines strates de tirage, nous avons retenu l'hypothèse complémentaire suivante : si la taille de la population est inférieure à 20 alors le tirage est exhaustif. Cette hypothèse est nécessaire pour maximiser la probabilité d'avoir des réponses dans chacune des strates visées.

v) Procédure de tirage de l'échantillon

Pour effectuer le tirage de l'échantillon par université, il a été décidé de retenir un logiciel disponible dans toutes les universités sans surcoûts particuliers : Excel 2010. Les informaticiens du Céreq ont ainsi développé une macro Excel de tirage d'échantillon et mis cette macro à disposition des universités qui ont pu la tester avec leurs données administratives et effectuer le tirage de l'échantillon.

1.3.4 La réalisation du CATI

L'étape de recherche et sélection d'un prestataire externe chargé d'effectuer l'enquête CATI a été gérée par AlmaLaurea via la rédaction du cahier de charge et le lancement du marché entre janvier et mars 2015. L'institut Atlas Nouvel horizon basé à Agadir a été retenu, parmi les trois propositions reçues, comme prestataire externe pour le Maroc avec une proposition financière conforme aux estimations des coordinateurs du projet. Une réunion de cadrage et de lancement de l'enquête a été organisée à Agadir au mois de mars 2015, suivie par plusieurs visites sur le plateau des membres du comité de pilotage d'enquête pour la formation des télé-enquêteurs.

L'enquête a été effectuée sur la période avril-juin 2015. Il est important de signaler qu'une première analyse des réponses a été effectuée fin avril sur la base des questionnaires collectés lors de la première semaine de plateau. Ce travail de correction et d'ajustement a permis d'améliorer la procédure de codage des modalités de réponse, de tester les filtres, la cohérence des réponses données par les diplômés, d'ajouter des modalités de réponses fréquentes, initialement incluses dans les réponses « autres », comme par exemple les raisons familiales (mariage, enfants...) pour les motifs d'arrêts des études. Sur l'ensemble de la durée de l'enquête, une réunion hebdomadaire de travail entre le prestataire chargé de réaliser le CATI et les membres du groupe de pilotage a permis d'améliorer en continu l'enquête pour corriger les petites anomalies résiduelles.

Dans le cas marocain par rapport à l'étude tunisienne, nous n'avons pas été en mesure de récupérer suffisamment de données de contacts téléphoniques pour effectuer une enquête représentative dans toutes les universités partenaires du projet. En fait, l'enquête représentative n'a pu être réalisée que pour les diplômés de licence des universités d'Agadir et de Tétouan. Aussi, comme le cahier des charges prévoyait une prestation de 2 400 questionnaires minimum, nous avons pu augmenter le nombre de questionnaires pour les universités pour lesquelles nous disposions de coordonnées téléphoniques. Ainsi, par exemple pour l'université d'Agadir nous avons pu contacter plus de 2 700 diplômés pour obtenir 930 questionnaires exploitables, soit le double de la prévision initiale (Tableau 6).

La mise en place de l'enquête marocaine a aussi posé la question de la langue la plus adaptées pour permettre la plus large diffusion possible du questionnaire et de maximiser les taux de réponse. En effet, au Maroc, le choix de la langue (français ou arabe) dans laquelle l'enquêté souhaitait répondre a été laissé optionnelle. Il est intéressant d'observer que le recours à l'arabe a été prépondérant pour tous les diplômés (toutes universités confondues) et spécialement pour les hommes (Tableau 5). L'usage de la langue arabe pour l'enquête a par ailleurs posé des questions supplémentaires quant à la formation en CATI des enquêteurs qui devaient communiquer un questionnaire traduit sur papier en arabe classique dans un langage oral (l'arabe marocain) pour être immédiatement clair pour l'enquêté sans toutefois perdre la précision et la pertinence des questions posées. Suite à une phase préparatoire très intense le résultat de l'opération s'est révélé positif.

Tableau 5. Part des questionnaires réalisés en langue arabe

	Effectifs	Ensemble des questionnaires réalisés en arabe (%)	Femmes ayant répondu en arabe (%)	Hommes ayant répondu en arabe (%)
Agadir	930	77,5	57,4	89,0
Tetouan	421	88,6	78,9	100,0
Marrakech	321	61,1	48,6	67,3
El Jadida	206	71,4	74,1	68,1
Meknes	128	95,3	95,7	94,8
Oujda	131	67,2	66,7	67,5
Fes	336	82,7	79,9	85,8

1.3.5 Pondérations

Les enquêtes menées auprès des universités de Tunisie et du Maroc présentent un taux de réponse d'environ 40 %. Le fait que les individus contactés ne participent que partiellement à l'enquête a deux conséquences sur la qualité des données. D'une part, la diminution du nombre d'individus dans les fichiers finaux entraîne une dégradation de la précision des estimations. D'autre part, comme le fait de participer à l'enquête n'est pas parfaitement aléatoire par rapport aux caractéristiques sociodémographiques, les individus participant à l'enquête n'ont pas le même profil que ceux qui n'y répondent pas. Autrement dit, il y a des effets de sélection qui entraînent des biais supplémentaires dans les estimations si celles-ci sont réalisées sur le fichier brut des répondants.

Pour avoir des données représentatives de la population des sortants des universités, il est donc nécessaire de corriger de la non-réponse. Compte tenu des données disponibles, cette étape a été réalisée en attribuant aux individus des poids permettant de retrouver l'effectif total et certaines structures de la population initiale. Autrement dit, pour calculer les nouveaux poids des individus, la méthode a consisté à mettre en œuvre uniquement une méthode de calage.

Le principe du calage consiste à modifier les poids des individus pour retrouver des effectifs totaux connus par ailleurs, comme par exemple l'effectif total d'une promotion connue à partir des données administratives. Ainsi, à partir des fichiers livrés par les universités sur les sortants de licence, ont été calculés les vrais effectifs totaux correspondant aux strates formées par les croisements des variables sexe, établissement et filière. Les poids des individus ont alors été corrigés de la manière suivante : si on suppose que dans le fichier des répondants, la strate s contient n_s individus, et qu'en réalité cette strate correspond à N_s individu au niveau de l'université, les poids des individus de la strate s ont été multipliés par N_s/n_s . Il s'agit ici du cas le plus simple où les strates forment une partition de la population. Les nouveaux poids des individus sont enregistrés dans la variable PONDEF. Pour plus d'information sur la méthode de calage on peut se rapporter à la documentation : <http://www.insee.fr/fr/methodes/outils/calmar/doccalmar.pdf>. Cette méthode permet ainsi d'avoir un échantillon pondéré de 1369 diplômés pour l'université de Tétouan et de 3012 diplômés pour l'université d'Agadir (Tableau 6).

Deux objectifs sont poursuivis avec cette étape de calage : le premier est d'harmoniser les statistiques avec les informations extérieures, ici l'enregistrement du nombre de sortant au niveau de chaque université. L'autre objectif est de corriger de la non-réponse en supposant que les variables sur lesquelles les données sont calées sont aussi des variables explicatives de la non-réponse.

Pour la plupart des données, il a été supposé que les variables sexe, filière et établissement étaient suffisantes pour effectuer le redressement des données. Pour corriger de la non-réponse, une méthode standard consiste dans un premier temps à modéliser les comportements de réponse des individus pour en déduire une probabilité de participer à l'enquête. Ces probabilités sont alors utilisées pour une première correction des poids des individus. Cette modélisation permet de déterminer les variables pertinentes pour corriger la non-réponse. Dans un deuxième temps les données sont ensuite calées comme cela a été présenté plus haut. Des études montrent que cette pratique est plus robuste que le simple calage sur marge, cependant il est nécessaire de disposer d'information supplémentaire sur les individus pour spécifier le modèle de non réponse. Cette méthode a pu être mise en œuvre avec les données de l'université de Jendouba en Tunisie mais n'a pas pu être développée au Maroc.

Tableau 6. Nombre de questionnaires complétés

	Tétouan	Agadir	Fès	Oujda	Meknès	El Jadida	Marrakech
Effectifs contactés	1 101	2 742	877	437	263	580	675
Questionnaires	421	930	336	131	128	206	321
Taux de réponse	38 %	34 %	38 %	30 %	49 %	36 %	48 %
Effectifs pondérés utilisés dans les analyses	1 369	3 012					

1.4 Population enquêtée dans les deux universités marocaines

Comme indiqué plus haut, faute de coordonnées téléphoniques en nombre suffisant, nous n'avons pas été en mesure d'effectuer une enquête insertion représentative pour cinq des sept universités partenaires du projet Islah. L'enquête est représentative uniquement pour deux universités : Agadir et Tétouan. Aussi, les commentaires de l'enquête insertion ne seront présentés que pour ces deux universités, les résultats bruts des autres universités sont présentés en annexe à titre d'information.

Tableau 7. Répartition des diplômés de licence 2011 selon le genre, la filière, l'établissement et la spécialité

		Agadir	Tétouan
Effectifs	N	3009	1370
Genre	Femmes	41 %	51 %
	Hommes	59 %	49 %
Filière	Lic Appliquée	2 %	31 %
	Lic Fondamentale	98 %	69 %
Etablissements	Fac des Sciences	16 %	18 %
	Fac de droit, économie & sociale	25 %	31 %
	Facultés des lettres et sciences	59 %	22 %
	Faculté polydisciplinaire		29 %
Spécialités	Education		19 %
	Lettres et arts	47 %	24 %
	Sces Sociales, Journalisme,	22 %	27 %
	Droit	14 %	11 %
	Sce de la vie et sce physique	11 %	2 %
	Mathématiques et Statistiques	2 %	10 %
	Informatique	1 %	1 %
	Ingénierie, techniques apparentées et	1 %	0 %
	Agriculture	1 %	
	Santé		7%
Services	1%		

Source : Données administratives des universités

Les deux universités de notre échantillon ont des caractéristiques particulières en ce qui concerne la population des diplômés de licence 2011 : elle est plus féminine à Tétouan (51%) alors que pour Agadir la proportion des femmes diplômées de licence est de 41 % (Tableau 7).

Les filières suivies sont en grande majorité des filières fondamentales, notamment à Agadir où la filière professionnelle ne représente que 2 % des effectifs. Ce taux est nettement plus élevé à Tétouan avec 31 % des effectifs inscrits en licence appliquée. Etant donné le peu d'effectifs de la filière licence appliquée, nous ne présenterons pas de façon systématique les résultats de l'enquête par filière.

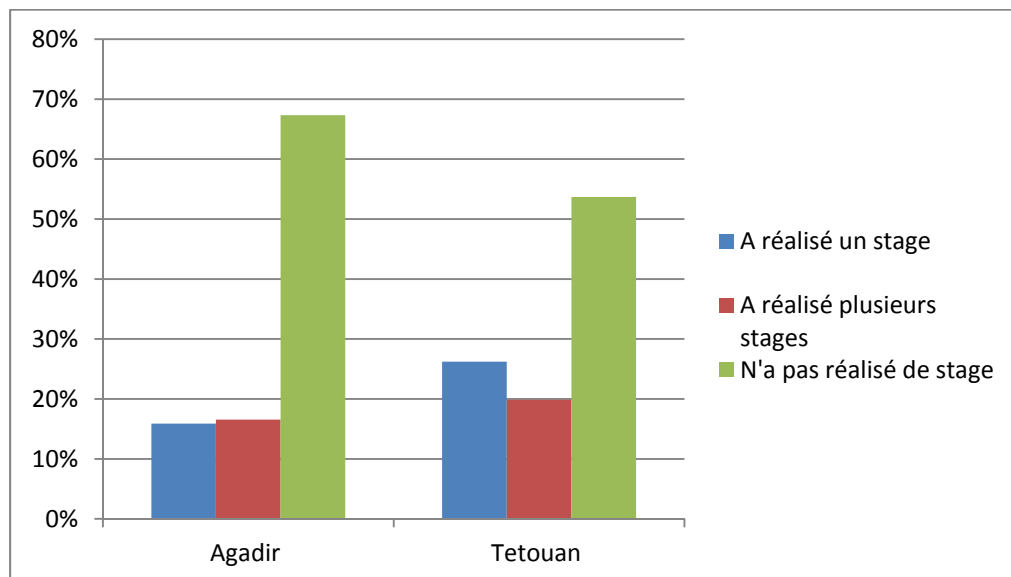
Enfin, ces deux universités ne couvrent que quelques spécialités comme les Lettres et Arts qui représentent 47 % des diplômés pour Agadir et 24 % pour Tétouan. La seconde spécialité fortement représentée est celle des Sciences sociales et communication : elle concerne 22 % des diplômés à Agadir et 27 % à Tétouan.

2 Informations sur la licence obtenue en 2011

Au Maroc, la majorité des jeunes diplômés de licence en 2011 n'ont pas réalisé de stages durant leur cursus. Pour l'université d'Agadir, seulement 32,5 % des licenciés ont connu ce type d'expériences, pour 46,1 % à Tétouan. Dans la première université, il n'existe pas de différences par sexe ou par disciplines quant à l'accès aux stages, à Tétouan ces différences sont plus marquées. En effet, dans cette université, les femmes réalisent plus souvent plusieurs stages durant leur cursus et les jeunes issus des sciences, ingénierie et de la santé (SIS) ont plus souvent ce type d'expérience par rapport aux

licenciés de droit, LSHS, service (DLSHSS). Les licenciés de SIS de Tétouan sont 56,6 % à avoir réalisé un ou plusieurs stages contre 34,9 % pour ceux issus de DLSHSS.

Graphique 7. Proportion de diplômés ayant effectué un ou plusieurs stages durant leur cursus de licence



Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 8. Part des étudiants ayant effectué un stage durant leur licence

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
A réalisé un stage	16,6	15,4	15,4	18,4	15,9
A réalisé plusieurs stages	15,7	17,2	16,6	16,5	16,6
N'a pas réalisé de stage	67,7	67,1	67,7	65,1	67,3
Effectif	1191	1821	2546	466	3012
Tétouan					
A réalisé un stage	27,6	24,8	25,0	28,2	26,2
A réalisé plusieurs stages	24,5	15,0	14,8	28,4	19,9
N'a pas réalisé de stage	47,9	59,8	60,2	42,8	53,7
Effectif	704	665	859	509	1368

* pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent l'absence d'opinion ou les non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

Un peu plus d'un cinquième des jeunes interrogés dans notre enquête déclarent que leur université les a aidés à trouver le ou les stage(s) (22,2 % à Agadir et 23,8 % à Tétouan). A Tétouan, les licenciés de SIS déclarent plus souvent avoir été aidés pour trouver leur(s) stage(s). A Agadir, il n'y a pas de différences marquées que ce soit entre les hommes et les femmes ou par disciplines. Ainsi, plus de trois quarts des étudiants n'ont pas reçu d'aide significative des services de leur université pour trouver un stage.

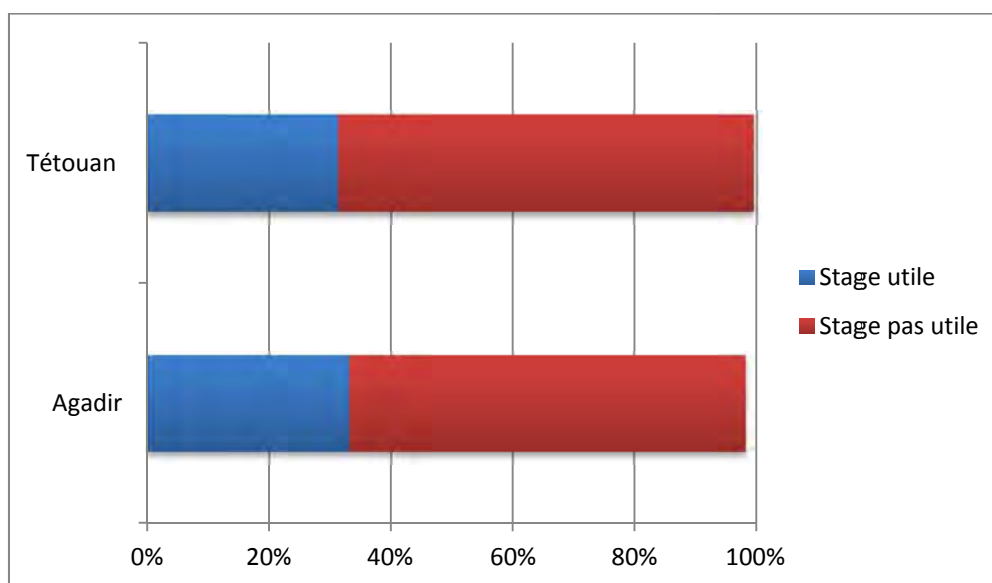
La satisfaction des jeunes vis à vis de ces expériences de travail durant les études n'est pas assurée. Seulement un peu plus de 30 %, que ce soit à Agadir (33,2 %) ou à Tétouan (31,4 %), jugent leur stage comme "utile". Dans ces deux universités, les différences hommes/femmes ou par disciplines ne sont pas significatives quant à l'utilité du stage.

Tableau 9. Utilité du stage pour trouver un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
L'université a aidé à trouver le stage	24,7	20,7	21,9	23,7	22,2
Stage utile pour trouver un emploi	35,8	31,5	33,2	33,0	33,2
Stage pas utile pour trouver un emploi	61,3	67,4	64,9	65,7	65,0
Effectifs	384	593	815	162	977
Tétouan					
L'université a aidé à trouver le stage	23,5	24,3	30,0	16,5	23,8
Stage utile pour trouver un emploi	33,1	29,1	32,6	29,9	31,4
Stage pas utile pour trouver un emploi	66,1	70,9	67,4	69,1	68,1
Effectifs	366	264	342	288	630

** pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent l'absence d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015*

Graphique 8. Utilité du stage au regard du parcours professionnel



Source : Enquête Islah, 2015

Les jeunes diplômés de licence à Agadir sont 47,8 % à se déclarer satisfaits de leur cursus de licence, ils sont 42,2 % dans ce cas à Tétouan. Dans les deux universités, les hommes sont plus satisfaits que les femmes, c'est particulièrement marqué pour les diplômés de l'université de Tétouan où 48,1 % des hommes se déclarent satisfaits contre 36,6 % des femmes. Le degré de satisfaction n'est pas différent selon la discipline de licence.

Tableau 10. Taux de satisfaction par rapport à la licence obtenue en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Satisfaction par rapport à la licence	42,2	51,4	48,1	45,7	47,8
Insatisfaction par rapport à la licence	56,6	47,4	50,6	53,4	51,0
Effectif	1191	1821	2546	466	3012
Tétouan					
Satisfaction par rapport à la licence	36,6	48,1	41,4	43,5	42,2
Insatisfaction par rapport à la licence	62,1	51,9	57,6	56,5	57,2
Effectif	1191	1821	2546	466	3012

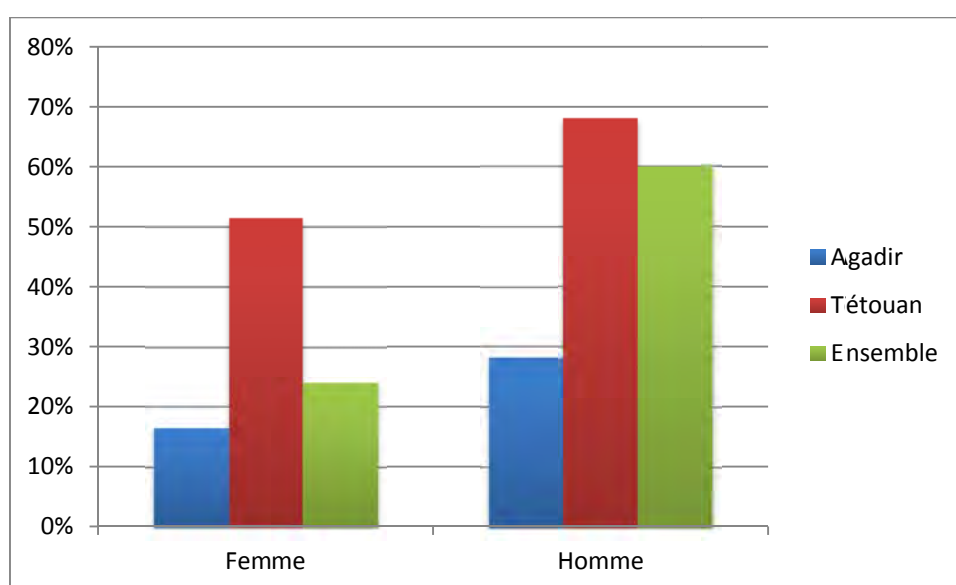
Source : Enquête Islah, 2015

3 Reprise d'études et raison d'arrêt des études

3.1 Poursuite d'études après la licence obtenue en 2011 ?

Après avoir été diplômés de L3 en 2011, les jeunes issus des universités d'Agadir ou de Tétouan ont souvent repris des études. C'est particulièrement vrai à Tétouan où 59,5 % des jeunes déclarent être dans ce cas (seulement 23,6 % à Agadir). Dans des proportions différentes, dans les deux universités, les hommes ont plus souvent repris des études que les femmes, les diplômés de SIS plus souvent que les diplômés de DLSHSS.

Graphique 9. Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence



Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 11. Proportion de diplômés de licence 2011 qui ont poursuivi leurs études après la licence

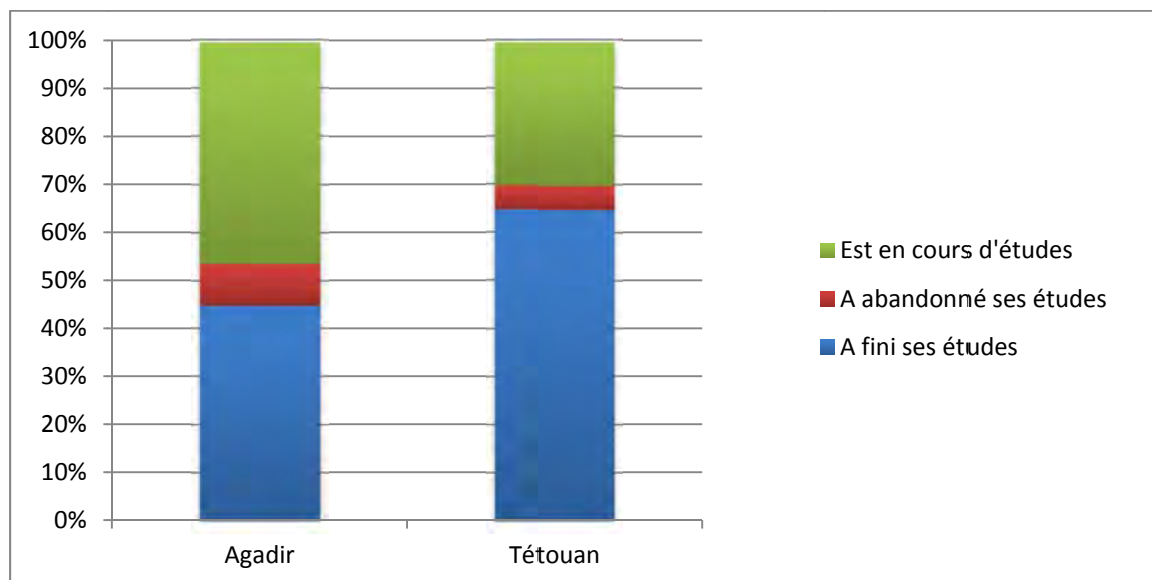
	Effectifs pondérés	Total	Sexe		Spécialité	
			Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé
Agadir	708	23,6	16,4	28,2	20,1	42,2
Tétouan	814	59,5	51,5	68,0	52,8	70,9

Source : Enquête Islah, 2015

Parmi les jeunes qui ont repris des études, à Agadir, 46,5 % sont encore dans le système éducatif, 8,8 % ont abandonné et 44,7 % ont terminé leur formation. A Tétouan, ces proportions sont respectivement de 29,8 %, 5,5 % et 64,7 %. Les hommes licenciés de l'université d'Agadir et de

Tétouan, comme les licenciés de DLSHSS sont plus enclins à être toujours en études au moment de l'interrogation en 2015.

Graphique 10. Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence



Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 12. Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
A fini ses études	58,9	39,3	43,6	47,7	44,7
A abandonné ses études	5,7	9,9	7,5	11,9	8,8
Est en cours d'études	35,4	50,8	48,9	40,4	46,5
Effectifs	195	513	512	196	708
Tétouan					
A fini ses études	67,8	62,2	56,9	74,5	64,7
A abandonné ses études	5,2	5,8	6,6	4,2	5,5
Est en cours d'études	27,0	32,0	36,5	21,3	29,8
Effectifs	362	452	453	361	814

Source : Enquête Islah, 2015

A Tétouan 64,7 % des jeunes ayant repris des études après avoir été diplômés de licence en 2011 ont obtenu un autre diplôme, à Agadir cette part s'élève à 44,7 %. Pour ces jeunes, la reprise leur a permis de décrocher un diplôme supérieur à la licence. Ainsi, à Tétouan, 76,2 % des jeunes ayant repris et terminé des études après leur licence ont obtenu un master. A Agadir, cette part est de 61,4 %. Pour la plupart des jeunes ayant décroché un autre diplôme, cet évènement est intervenu entre 2013 et 2014.

Tableau 13. Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenu en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	1,9	9,6	9,1	3,1	7,5
Licence d'Etudes Professionnelles	14,5	14,5	18,2	4,8	14,5
Master	31,2	33,6	35,4	26,4	32,9
Master Spécialisé	37,8	25,0	27,7	30,6	28,5
Diplôme d'Ingénierie	1,7	2,4	0,0	7,9	2,2
Diplôme des ENCG	0,0	2,9	2,9	0,0	2,1
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	6,5	10,8	3,8	24,6	9,6
Diplôme d'Agrégation	4,5	0,7	1,5	2,6	1,8
Autre	1,9	0,7	1,5	0,0	1,1
Effectif	115	201	223	93	316
Tétouan					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	2,7	3,4	4,9	0,8	3,1
Licence d'Etudes Professionnelles	14,1	5,8	14,4	3,3	9,5
Master	29,6	31,0	37,8	21,1	30,4
Master Spécialisé	39,9	50,6	36,3	57,8	45,8
Diplôme d'Ingénierie	1,4	0,8	0,0	2,4	1,1
Diplôme des ENCG	1,7	1,5	0,0	3,6	1,6
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	9,9	6,9	6,0	11,0	8,2
Diplôme d'Agrégation	0,8	0,0	0,6	0,0	0,4
Autre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	245	281	258	269	527

Source : Enquête Islah, 2015

3.2 Motivations à poursuivre les études

A Agadir, les raisons de la reprise d'études se partagent en deux : les reprises d'études pour obtenir une meilleure situation professionnelle (41,2 %) et celles dans le but de faire une carrière scientifique (42,3 %). Dans cette université, les femmes déclarent plus souvent la première raison proposée, alors que les hommes déclarent plus souvent la seconde. Pour les diplômés de Tétouan, le choix de reprises d'études est plus clivé. Ainsi, 53,9 % des jeunes ayant choisi de poursuivre dans le système éducatif l'ont fait pour améliorer leur situation professionnelle et 36,3 % pour connaître une carrière scientifique. Contrairement aux diplômés d'Agadir, il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes concernant le choix de la reprise d'études. Les différences sont disciplinaires : 49,6 % de la reprise d'études en DLSHSS vise l'amélioration de la situation professionnelle (contre 59,4 % en SIS) et 41,1 % la carrière scientifique (contre 30,2 % en SIS). La motivation défensive de poursuite des études « pour éviter le chômage » n'est citée que par un jeune sur six à Agadir et un sur dix à Tétouan. Nous pouvons donc en déduire que les jeunes ont encore une appréciation positive de la poursuite d'étude et que ce n'est pas un choix par défaut, mais l'expression d'une volonté d'atteindre un objectif plus élevé dans le domaine professionnel ou scientifique.

Tableau 14. Principale motivation à la poursuite des études après la licence 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	59,3	34,4	41,2	41,4	41,2
Faire une carrière scientifique	30,3	46,9	43,2	40,2	42,3
Eviter le chômage	10,4	18,7	15,7	18,5	16,4
Effectifs	195	513	512	196	708
Tétouan					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	52,9	54,8	49,6	59,4	53,9
Faire une carrière scientifique	34,8	37,5	41,1	30,2	36,3
Eviter le chômage	12,3	7,7	9,3	10,4	9,8
Effectifs	362	452	453	361	814

Source : Enquête Islah, 2015

3.3 Motif d'arrêt des études en licence

Parmi les diplômés de licence de 2011, 76,4 % pour Agadir et 40,5 % pour Tétouan ont donc rejoint directement le marché du travail avec un diplôme de licence 3. Cependant, dans la plupart des cas et dans les deux universités, cet arrêt des études semble s'imposer aux jeunes et ne résulte donc que rarement d'un choix de leur part. En effet, dans les deux universités, si les licenciés ont arrêté leurs études, c'est d'abord parce qu'ils se sont vu refuser l'accès à une formation de niveau supérieur, puis pour raisons financières et raisons personnelles. Ainsi, 57 % des diplômés qui ont arrêté leurs études en licence en raison d'un refus dans une formation d'un niveau supérieur. Ce taux illustre la forte sélection opérée dans les universités marocaines pour l'accès au niveau master. Tout se passe comme si la stratégie d'éducation était de permettre au plus grand nombre d'atteindre le niveau licence, pour ensuite resserrer fortement le flux vers les niveaux supérieurs (master). A noter un résultat intéressant,

une proportion non négligeable de diplômés a mis fin à leurs études après avoir trouvé un emploi (14,6 % à Agadir et 20,1 % à Tétouan).

Tableau 15. Motif d'arrêt des études en licence (plusieurs réponses possibles)

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Lassé de faire des études	4,8	4,2	4,2	6,1	4,4
Raisons financières	21,2	18,6	18,9	26,1	19,7
Trouvé un emploi	11,9	16,7	11,9	35,1	14,6
Atteint le niveau d'étude souhaité	2,4	2,1	2,5	0,0	2,2
Refus dans une formation supérieure	48,5	63,6	56,8	59,4	57,1
Créer une entreprise	0,3	0,2	0,3	0,0	0,2
Raisons personnelles	26,7	10,9	18,9	9,3	17,7
Autres raisons	8,1	6,5	7,6	4,3	7,2
Effectifs	995	1307	2033	269	2302
Tétouan					
Lassé de faire des études	3,1	0,0	2,6	0,0	1,9
Raisons financières	7,3	19,0	10,5	15,2	11,8
Trouvé un emploi	19,3	21,5	19,5	22,0	20,1
Atteint le niveau d'étude souhaité	2,8	0,0	2,4	0,0	1,7
Refus dans une formation supérieure	50,7	68,0	56,0	60,7	57,3
Créer une entreprise	0,9	0,0	0,7	0,0	0,5
Raisons personnelles	20,2	1,7	12,7	14,2	13,1
Autres raisons	8,4	5,9	8,2	5,5	7,4
Effectifs	341	212	405	148	553

Source : Enquête Islah, 2015

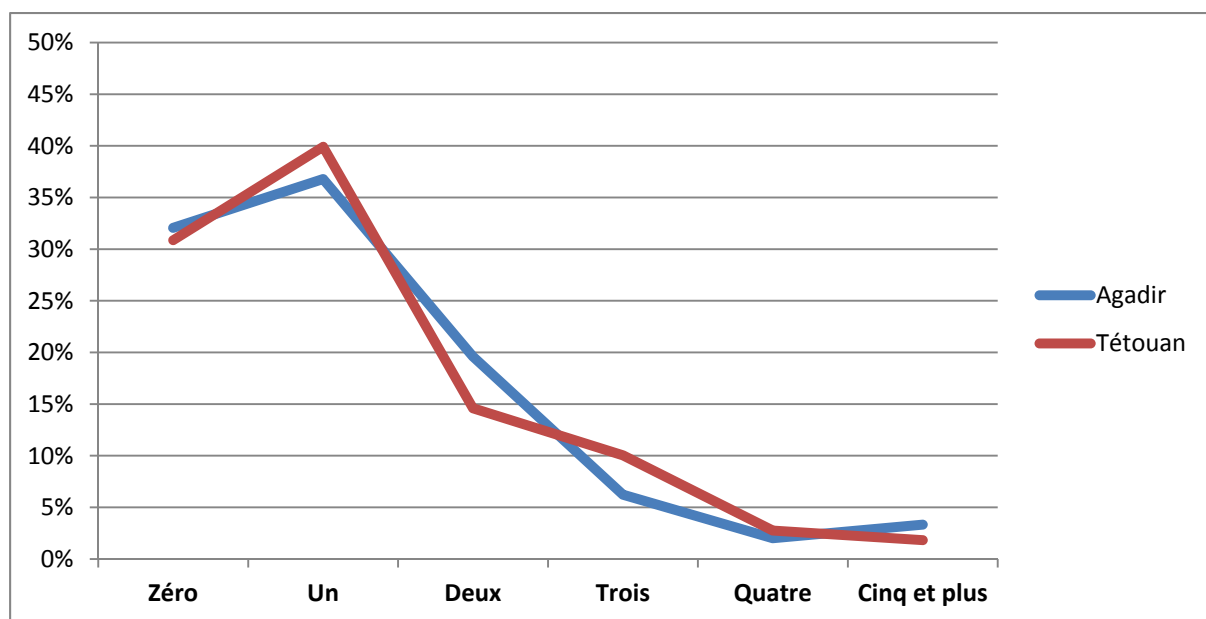
4 Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle

4.1 Accès au premier emploi

4.1.1 Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011

Entre l'obtention de leur licence en 2011 et l'interrogation en mars-avril 2015, 32,1 % des jeunes issus de l'université d'Agadir et 30,9 % des jeunes issus de l'université de Tétouan n'ont jamais connu d'employeur. Que ce soit dans l'une ou l'autre des deux universités, les femmes sont plus enclines à être dans cette situation (38,5 % contre 22,8 % à Tétouan par exemple). Ces taux élevés soulignent la difficile transition pour les jeunes entre la formation et l'emploi. La part des licenciés n'ayant connu qu'un seul employeur s'élève à 36,8 % pour les diplômés d'Agadir et à 39,9 % pour ceux de Tétouan. A Agadir, les jeunes issus des spécialités de SIS sont plus souvent dans ce cas que ceux issus de DLSHSS. 19,6 % des jeunes issus de licence à Agadir ont connu deux employeurs durant la période considérée, cette part s'élève à 14,6 % à Tétouan. En moyenne, les licenciés de 2011 ont connu un peu plus d'un employeur. Les différences sont minimes entre les universités, entre les hommes et les femmes, entre spécialités au sein des universités. La faute de différences par genre, université et disciplines pourraient être le signe de résultats relativement robustes.

Graphique 11. Nombre d'employeurs depuis l'obtention de la licence en 2011



Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 16. Nombre d'employeurs différents depuis le diplôme de licence obtenu en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Moyenne	1,03	1,39	1,28	1,05	1,25
% avec 0 employeurs	38,5	27,8	31,6	34,8	32,1
% avec 1 employeur	35,5	37,6	35,5	44,0	36,8
% avec 2 employeurs	19,3	19,8	21,0	11,8	19,6
% avec 3 employeurs	3,7	7,9	6,5	4,9	6,2
% avec 4 employeurs	1,2	2,5	2,1	1,3	2,0
% avec 5 employeurs et +	1,7	4,4	3,3	3,3	3,3
Effectifs	1191	1821	2546	466	3012
Tétouan					
Moyenne	0,98	1,48	1,23	1,22	1,22
% avec 0 employeurs	38,5	22,8	30,7	31,1	30,9
% avec 1 employeur	37,3	42,7	41,2	37,8	39,9
% avec 2 employeurs	14,8	14,4	14,3	15,1	14,6
% avec 3 employeurs	7,0	13,3	8,6	12,5	10,0
% avec 4 employeurs	2,5	3,1	2,7	2,9	2,8
% avec 5 employeurs et +	0,0	3,7	2,6	0,6	1,8
Effectifs	704	665	859	509	1368

Source : Enquête Islah, 2015

4.1.2 Durée d'attente avant l'accès au premier emploi

Les diplômés de Tétouan ont mis plus de temps pour accéder à leur premier emploi que ceux d'Agadir. En moyenne, les premiers ont mis 24 mois et les seconds 32 mois (Tableau 17). Dans les deux universités, les hommes accèdent plus tardivement que les femmes à leur premier emploi et les diplômés issus de DLSHSS mettent aussi plus de temps que les diplômés de SIS. A Agadir, 69,1% des jeunes ont trouvé leur premier emploi en moins d'un an, pour 58,9 % à Tétouan. Dans les deux universités, très peu de licenciés avaient déjà un emploi avant l'obtention de leur diplôme de licence.

Tableau 17. Durée d'attente avant l'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Médiane (nbre de mois)	8	10	10	6	9
Moyenne (nbre de mois)	20	28	26	18	25
en emploi avant la fin des études	3,9	0,3	0,6	6,7	1,5
de 0 à 5 mois	28,5	34,6	31,0	40,4	32,4
entre 6 mois et 1 an	44,1	32,5	37,2	33,3	36,6
entre 1 an et 2 ans	7,8	7,9	8,0	7,2	7,9
plus de 2 ans	1,5	1,7	1,7	1,0	1,6
Ne sait pas	1,5	2,6	2,1	2,7	2,2
Effectifs	732	1314	1743	304	2047
Tetouan					
Médiane (nbre de mois)	12	12	12	6	12
Moyenne (nbre de mois)	28	35	32	31	32
en emploi avant la fin des études	0,0	2,8	0,0	4,1	1,5
de 0 à 5 mois	30,8	29,2	28,5	32,4	29,9
entre 6 mois et 1 an	30,9	27,3	31,2	25,2	29,0
entre 1 an et 2 ans	9,9	6,3	10,3	4,1	8,0
plus de 2 ans	4,6	2,2	4,1	1,8	3,3
Ne sait pas	5,0	2,4	3,8	3,2	3,6
Effectifs	433	513	595	351	946

Source : Enquête Islah, 2015

Plus de 90 % des licenciés de 2011 issus des deux universités considérées déclarent que leur université ne les a pas du tout aidés pour trouver leur premier emploi (Tableau 18). La démarche spontanée auprès des employeurs est le premier canal utilisé (34,4 % à Agadir et 35 % à Tétouan), le second canal concerne les proches, les amis ou les réseaux d'anciens (26,3 % à Agadir et 21,2 % à Tétouan), le troisième étant la participation à des concours publics (20,1 % à Agadir et 24,7 % à Tétouan). Pour les diplômés d'Agadir, ce dernier canal d'intermédiation pour accéder au marché du travail est privilégié par les hommes et par les licenciés des disciplines de SIS. L'emploi dans le secteur public demeure donc un débouché relativement prisé des jeunes.

Tableau 18. Canaux d'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	86,8	94,3	93,0	83,7	91,6
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	8,8	4,2	5,8	6,3	5,9
Démarche spontanée auprès de l'établissement	36,0	33,5	34,4	34,3	34,4
Stage ou autre formation post-diplôme	17,5	7,8	11,9	7,8	11,3
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	3,0	7,1	6,0	3,4	5,7
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	28,1	25,3	28,5	13,8	26,3
Bureaux de l'emploi	1,9	2,5	2,1	3,2	2,3
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Participation à des concours publics	13,5	23,8	17,1	37,4	20,1
Effectifs	732	1314	1743	304	2047
Tétouan					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	90,6	97,2	92,4	97,2	94,2
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	7,3	2,8	6,1	2,8 %	4,9
Démarche spontanée auprès de l'établissement	35,2	34,9	37,4	30,9	35,0
Stage ou autre formation post-diplôme	12,5	9,5	8,2	15,5	10,9
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	3,6	6,1	3,1	8,1	4,9
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	26,3	16,8	20,5	22,3	21,2
Bureaux de l'emploi	0,7	2,7	1,8	1,8	1,8
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	1,4	1,2	0,0	0,8
Participation à des concours publics	21,7	27,2	26,6	21,4	24,7
Effectifs	433	513	595	351	946

Source : Enquête Islah, 2015

4.2 Taux d'emploi

Plus de la moitié des sortants de licence en 2011 à Agadir (53,3 %) et Tétouan (57,7 %) sont en emploi en 2015. Pour les diplômés d'Agadir comme pour ceux de Tétouan, les hommes sont plus souvent en emploi que les femmes. De même, les diplômés de Sciences, Ingénieurs, Santé (SIS) occupent plus souvent un emploi que les diplômés de Droit, Lettres, Sciences Humaines et sociales (DLSHSS), quelle que soit l'université considérée. Dans les deux universités, 36% des Licenciés sont en recherche d'emploi en 2015, les femmes étant plus souvent concernées que les hommes (40 % contre 30 % environ). La part des inactifs est plus élevée parmi les licenciés d'Agadir (7 %) que de Tétouan (3 %) et cet écart entre les deux universités concerne aussi bien les femmes (11 % contre 5 %) que les hommes (5 % contre 2 %). Le taux d'inactivité est deux fois plus important parmi les femmes que parmi les hommes. Enfin, une très faible proportion (4 %) de diplômés de licence de 2011 est encore en cours d'études en 2015, avec cependant une différence marquée selon les disciplines, les diplômés de SIS étant plus souvent en cours d'études que ceux de DLSHSS.

Tableau 19. Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
En emploi	45,6	58,3	50,5	68,3	53,3
En recherche d'emploi	39,6	33,0	38,5	19,7	35,6
Inactif	11,3 %	4,5 %	7,9 %	3,3 %	7,2 %
En cours d'études	3,4 %	4,2 %	3,0 %	9,0 %	4,0 %
Effectifs	1191	1821	2546	466	3012
Tétouan					
En emploi	50,1	65,7	52,5	66,5	57,7
En recherche d'emploi	41,0	30,6	42,4	25,0	35,9
Inactif	4,9 %	2,1 %	3,4 %	3,6 %	3,5 %
En cours d'études	3,9 %	1,5 %	1,6 %	4,8 %	3,0 %
Effectifs	704	665	859	59	1369

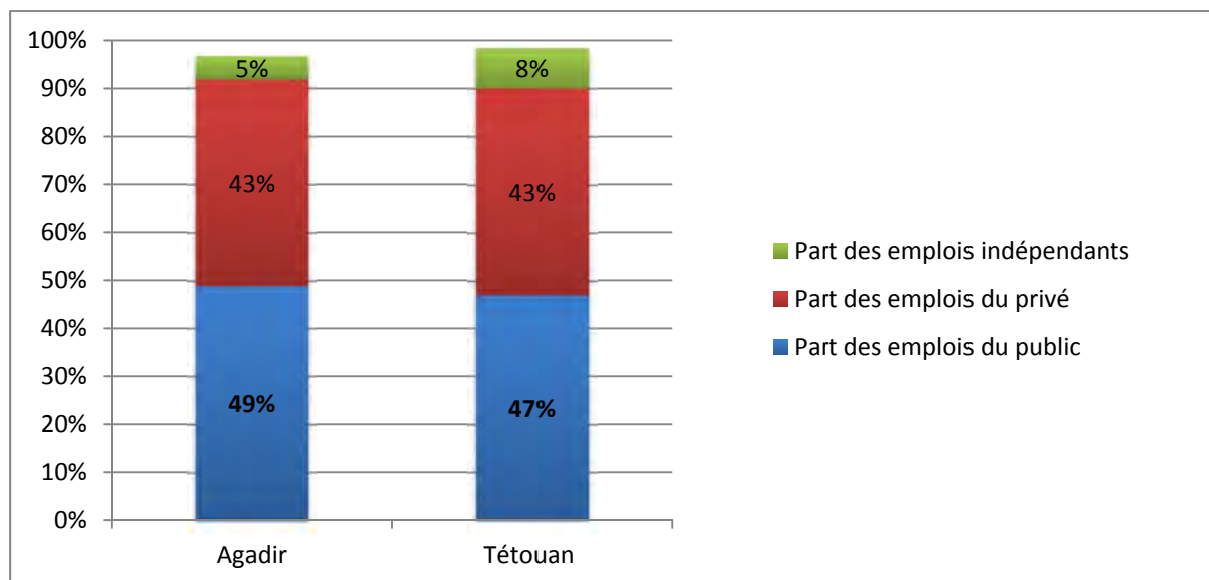
Source : Enquête Islah, 2015

5 Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur

5.1 Caractéristiques de l'emploi actuel : secteur et type de contrat

Parmi les diplômés de licence en 2011 en emploi en 2015, près de la moitié travaille dans le secteur public. Cette part s'élève à 49 % pour les licenciés d'Agadir et à 47 % pour ceux de Tétouan. A Agadir, le débouché de l'emploi public est marqué par le genre, il est aussi lié à la spécialité de la licence. Ainsi, pour cette université, 53,3 % des licenciés hommes ont un emploi public contre 40,7 % pour les femmes. De même, pour ceux issus de SIS, 71,2 % sont dans ce secteur contre 43,5 % en DLSHSS. A Tétouan, les différences ne sont pas marquées en fonction du sexe, mais plutôt en fonction de la spécialité; les étudiants issus de DLSHSS étant plus enclins à travailler dans le secteur public. Ces résultats sont importants car ils soulignent que le secteur public demeure le débouché privilégié des diplômés de licence de ces deux universités. Or, cela risque de poser un problème à court moyen terme car le secteur public, soumis à une politique budgétaire sous contrainte, ne sera pas en mesure d'absorber les nouveaux diplômés, chaque année de plus en plus nombreux. Près de 40 % des licenciés en emploi travaillent dans le secteur privé, les femmes sont plus souvent concernées par ce type d'emplois que les hommes. Enfin, l'emploi indépendant, même s'il semble marginal, est assez privilégié chez les licenciés. A Agadir, 4,8 % des sortants ont ce type d'emploi en 2015; pour 8,4 % des diplômés de Tétouan.

Graphique 12. Situation en emploi par secteur public, privé ou travail indépendant



* les différences par rapport à 100 % représentent l'absence d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

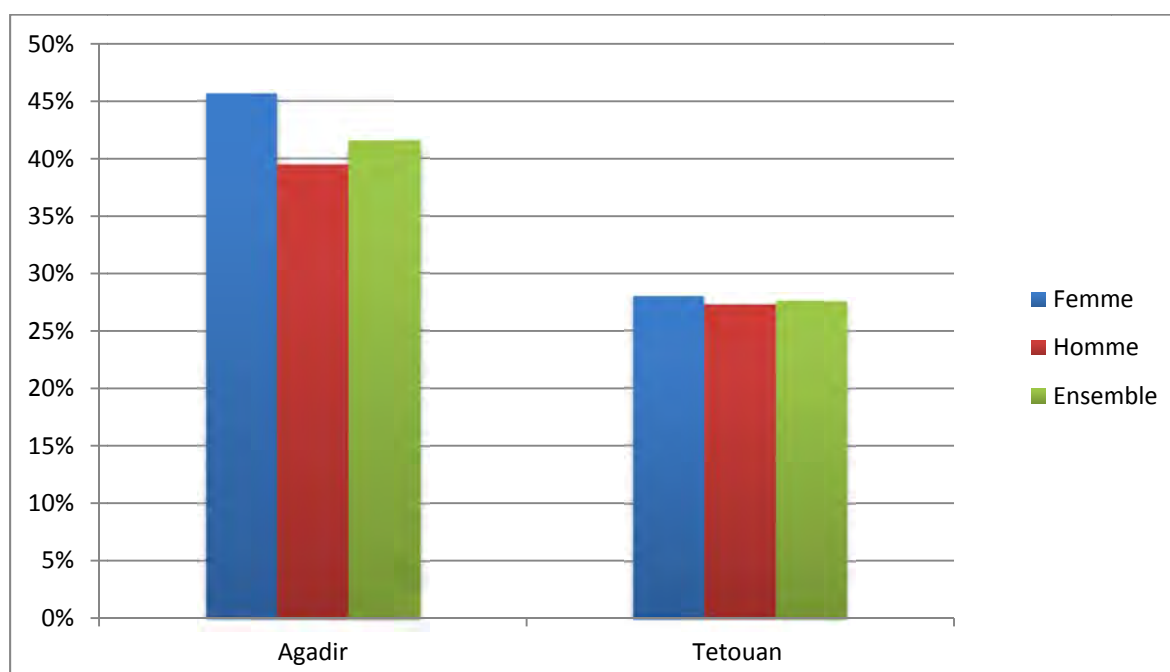
Tableau 20. Emploi par secteur d'activité : public, privé ou travail indépendant

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Emplois du public	40,7	53,3	43,5	71,2	49,0
Emplois du privé	52,4	37,9	46,8	26,9	42,8
Emplois indépendants	1,8	6,4	5,5	1,9	4,8
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Emplois du public	45,3	48,3	51,3	41,2	47,0
Emplois du privé	51,3	36,4	36,9	51,2	43,1
Emplois indépendants	2,5	13,2	10,3	6,0	8,4
Effectifs	353	437	451	339	790

* pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent l'absence d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

Pour essayer de d'apprécier la part du travail informel parmi les jeunes qui déclarent être en emploi à la date de l'enquête, une question sur l'affiliation (ou non) à une caisse de sécurité sociale dans le cadre de l'emploi actuel a été introduite. Ceux qui déclarent ne pas être affiliés à un dispositif de sécurité sociale travaillent probablement de manière informelle, cet indicateur reste donc assez imparfait mais donne néanmoins une première estimation du taux d'emploi informel. A Tétouan, 28 % des sortants de 2011 sont dans ce cas contre 41 % à Agadir (Graphique 13). A Tétouan, il n'existe pas de différences selon le genre ou la spécialité. A Agadir, les femmes et les licenciés de SIS travaillent plus souvent que les autres de manière informelle.

Graphique 13. Licenciés ayant déclaré ne pas avoir d'affiliation à une caisse de sécurité sociale



Source : Enquête Islah, 2015

44,6 % des licenciés diplômés de l'université d'Agadir sont fonctionnaires du public en 2015 ; 19,6 % n'ont pas de contrat de travail, 16,8 % ont un CDD écrit et 12,1 % ont un CDI écrit (Tableau 21). Dans cette université, les hommes sont plus souvent fonctionnaires du public que les femmes, tout comme les diplômés des spécialités de SIS. A Tétouan, 40 % sont fonctionnaires du public en 2015 ; 22,8 % ont un CDI écrit, 16,5 % un CDD écrit et 12 % n'ont pas de contrat de travail. L'emploi de fonctionnaire du public concerne beaucoup plus souvent les hommes que les femmes (47 % contre 31 %) et près de deux fois plus souvent les diplômés de DLSHSS que de SIS (49 % contre 28 %).

Tableau 21. Type contrat de travail

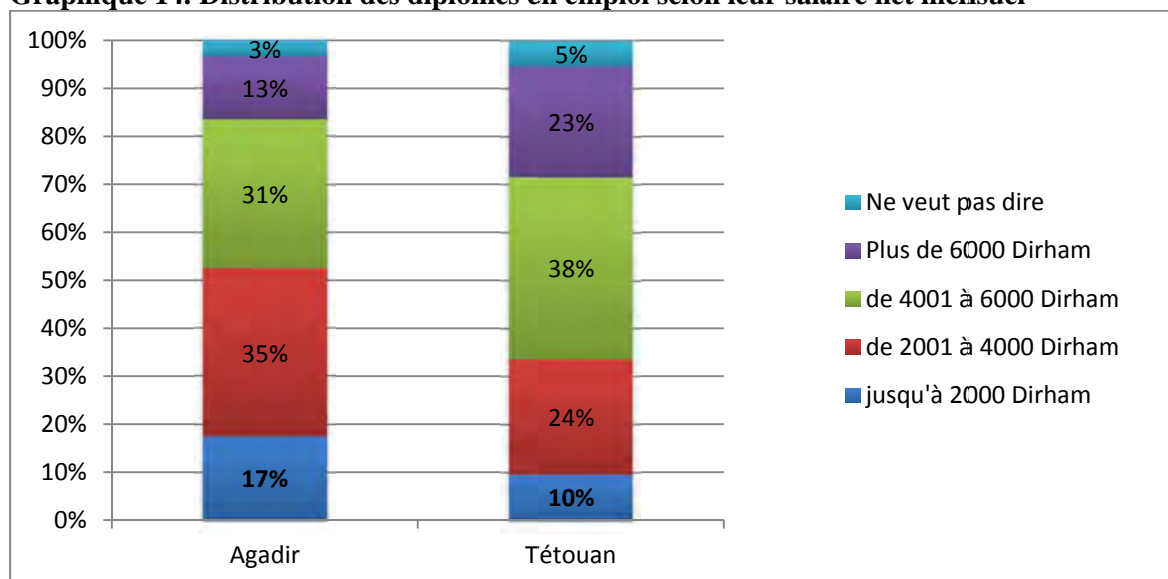
	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Pas de contrat de travail	22,8	17,9	22,2	8,7	19,6
Un CDD écrit autre que saisonnier	25,4	12,3	19,3	6,7	16,8
Un CDI écrit	11,3	12,5	11,9	12,9	12,1
Fonctionnaire du secteur public	34,6	49,7	38,1	70,8	44,6
Indépendant	1,8	6,1	5,5	1,0	4,6
Une convention de stage ou d'apprentissage	3,4	1,2	2,4	0,0	2,0
Autre	0,7	0,3	0,5	0,0	0,4
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Pas de contrat de travail	16,4	8,5	9,6	15,3	12,0
Un CDD écrit autre que saisonnier	19,1	14,4	17,2	15,4	16,5
Un CDI écrit	30,5	16,5	13,8	34,7	22,8
Fonctionnaire du secteur public	30,7	47,5	49,1	27,8	40,0
Indépendant	2,5	13,1	9,5	6,9	8,4
Une convention de stage ou d'apprentissage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre	0,9	0,0	0,7	0,0	0,4
Effectifs	353	437	451	339	790

Source : Enquête Islah, 2015

5.2 Caractéristiques de l'emploi actuel : salaire et durée du travail

Les rémunérations en 2015 des licenciés de 2011 rendent compte d'une disparité notable de salaires entre le nord (Tétouan) et le sud du pays (Agadir). Les diplômés les mieux payés sont ceux en provenance de l'université de Tétouan : 23,1 % déclarent toucher plus de 6000 Dh par mois tandis que parmi les diplômés d'Agadir ce pourcentage se réduit à 13,1 % (Graphique 14). On observe aussi que 38,2 % des diplômés de Tétouan déclarent gagner entre 4000 et 6000 Dh par mois (ce taux est de 30,9 % à Agadir). Les salaires les moins élevés se concentrent parmi les diplômés d'Agadir : 35,1 % déclarent gagner entre 2 000 et 4 000 Dh par mois (contre 24 % à Tétouan) et 17,5 % déclarent un salaire inférieur à 2000 Dh par mois (contre 9,6 % à Tétouan). Par ailleurs, pour les deux universités, les femmes sont plus souvent que les hommes dans les tranches de salaires faibles. Par exemple, 23,5 % des femmes diplômées d'Agadir ont un salaire mensuel inférieur à 2 000 Dh par mois, ce taux est de 14,5 % pour les hommes (Tableau 22).

Graphique 14. Distribution des diplômés en emploi selon leur salaire net mensuel



Source : Enquête Islah, 2015

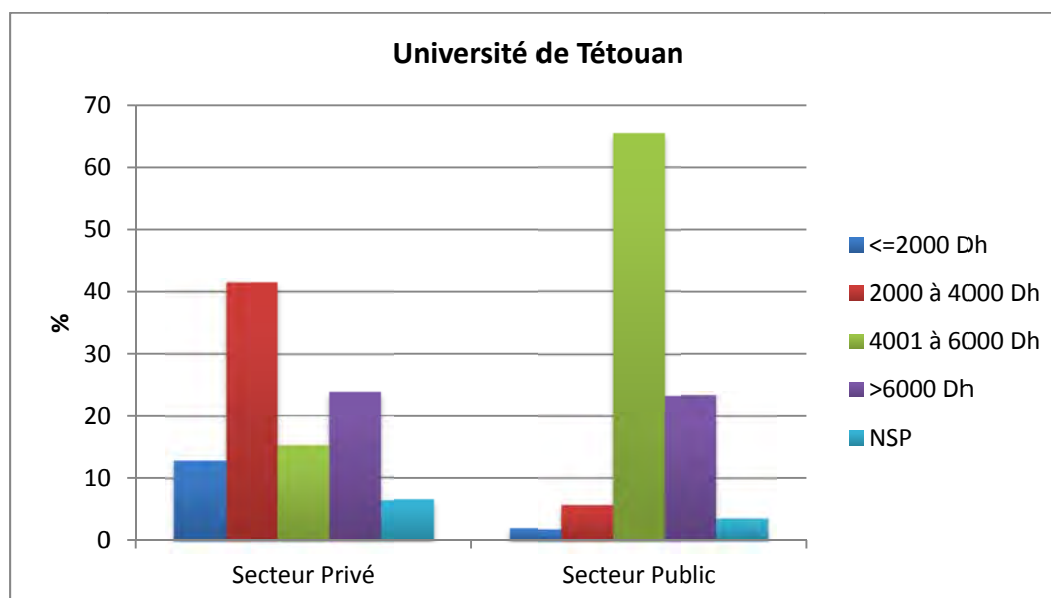
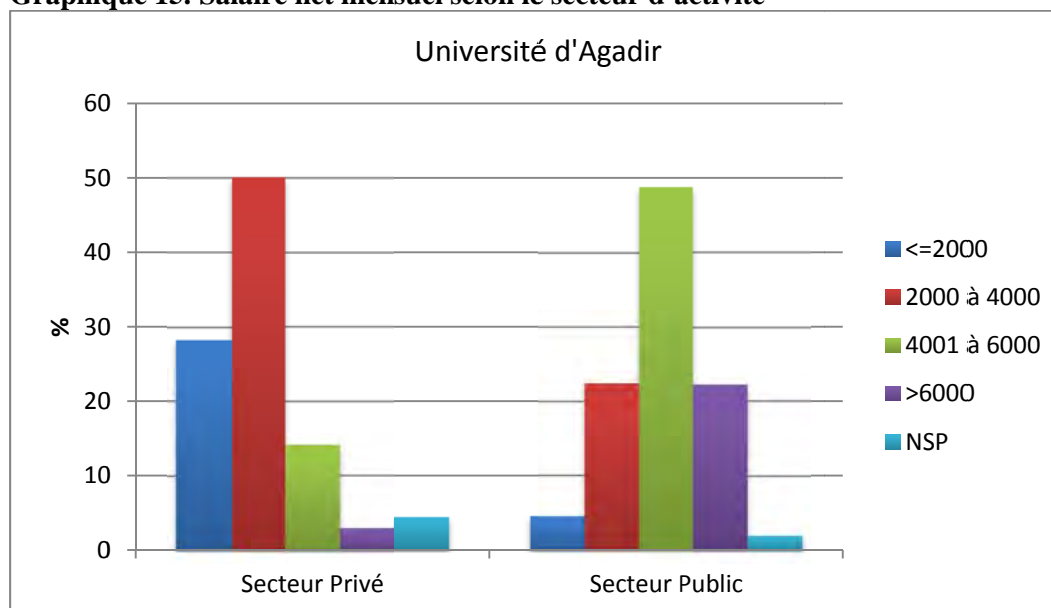
Tableau 22. Salaire net mensuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
jusqu'à 2000 Dh	23,5	14,5	20,9	3,8	17,5
de 2001 à 4000 Dh	40,9	32,1	35,9	31,9	35,1
de 4001 à 6000 Dh	25,5	33,6	25,6	52,2	30,9
Plus de 6000 Dh	6,3	16,6	14,1	9,2	13,1
Ne veut pas dire	3,9	3,2	3,6	3,0	3,4
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
jusqu'à 2000 Dh	12,8	6,9	12,6	5,6	9,6
de 2001 à 4000 Dh	24,8	23,3	19,8	29,5	24,0
de 4001 à 6000 Dh	41,5	35,4	36,6	40,2	38,2
Plus de 6000 Dh	13,9	30,5	24,5	21,1	23,1
Ne veut pas dire	7,0	3,9	6,5	3,7	5,3
Effectifs	366	264	342	288	630

Source : Enquête Islah, 2015

Pour affiner un peu l'analyse des salaires, nous avons croisé le secteur d'activité des diplômés (secteur privé/secteur public) avec les salaires. Les résultats révèlent que 70 % des diplômés de l'université d'Agadir en emploi dans le secteur public, bénéficient d'un salaire supérieur à 4 000 Dh par mois alors que cela concerne moins de 20 % des diplômés travaillant dans le secteur privé (Graphique 15). Pour les diplômés de l'université de Tétouan, le déséquilibre est également important : près de 90 % des diplômés travaillant dans le secteur public ont un salaire supérieur à 4 000 Dh par mois contre seulement 40 % des diplômés travaillant dans le secteur privé. Il ressort de cette première analyse que le secteur privé propose en général des salaires très faibles relativement au secteur public, ce qui pourrait aussi expliquer l'attrait des emplois publics pour les jeunes diplômés du supérieur.

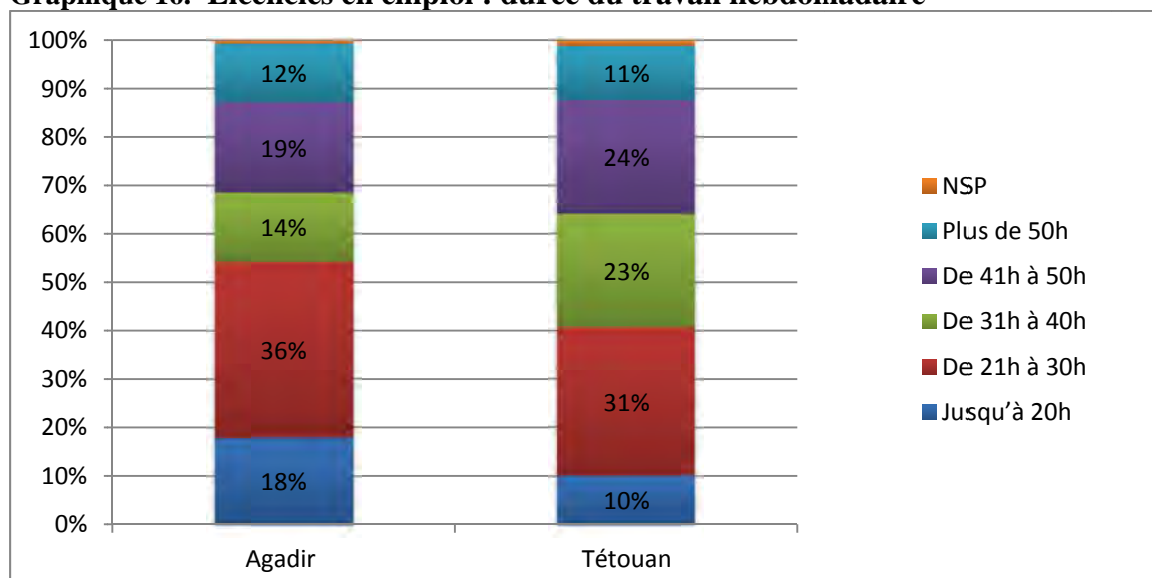
Graphique 15. Salaire net mensuel selon le secteur d'activité



Source : Enquête Islah, 2015

En complément de l'analyse sur les salaires, la durée du travail (Graphique 16 et Tableau 23) indique que la plupart des jeunes diplômés en emploi travaillent moins de 40 heures par semaine. Plus spécifiquement, les jeunes qui déclarent travailler entre 20 et 30 heures hebdomadaires sont les plus nombreux (36 % à Agadir et 31 % à Tétouan). Les différences de salaires constatées entre les diplômés de Tétouan et d'Agadir ne se reflètent donc pas à travers une distribution de la durée de travail hebdomadaire qui apparaît presque équivalente. Ainsi, l'analyse de la distribution des salaires nécessite une étude plus fine des déterminants qui ne pourra se faire qu'en tenant compte de nombreuses variables (sexe, âge, durée du travail, nombre d'emplois occupés etc.) et ceci au moyen de tests économétriques complémentaires.

Graphique 16. Licenciés en emploi : durée du travail hebdomadaire



Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 23. Temps de travail hebdomadaire

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Jusqu'à 20h	23,9	14,7	15,7	26,2	17,8
De 21h à 30h	27,3	40,9	33,6	47,4	36,3
De 31h à 40h	15,6	13,6	15,4	9,8	14,3
De 41h à 50h	21,3	17,4	20,8	10,1	18,7
Plus de 50h	11,7	12,1	13,8	4,6	12,0
Ne sait pas	0,0	1,0	0,5	1,6	1,0
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Jusqu'à 20h	6,4	13,0	9,8	10,4	10,1
De 21h à 30h	30,9	30,2	28,5	33,2	30,5
De 31h à 40h	24,0	22,9	23,7	23,0	23,4
De 41h à 50h	30,4	18,0	24,7	21,8	23,5
Plus de 50h	6,4	15,0	11,6	10,4	11,1
Ne sait pas	1,7	0,7	1,4	0,8	1,1
Effectifs	366	264	342	288	630

Source : Enquête Islah, 2015

5.3 Caractéristiques de l'emploi actuel : l'employeur, la localisation et le canal d'accès à l'emploi

5.3.1 Taille de l'entreprise et localisation géographique de l'emploi

Pour l'université d'Agadir, 51,5 % des licenciés en emploi travaillent dans un établissement de plus de 200 salariés en 2015, 20,2 % dans un établissement de moins de 10 salariés et 16,3 % dans un établissement employant entre 10 et 50 salariés. Ces résultats pour Agadir montrant un poids important des grands établissements dans l'emploi des diplômés sont fortement liés au fait que la moitié des diplômés de cette université travaille dans le secteur public, constitué de grands établissements. Pour les diplômés travaillant dans le secteur privé, 20 % sont dans un établissement de 200 salariés et plus et près de 50 % sont dans des établissements de 3 à 49 salariés. Les hommes tout comme les diplômés issus de SIS sont plus enclins à travailler dans de grandes organisations, toujours en lien avec la forte proportion d'emplois dans le secteur public constatée plus haut. A Tétouan, 46 % des licenciés en emploi travaillent dans un établissement de plus de 200 salariés, 21,4 % dans une organisation employant moins de 10 salariés, 19,6 % dans un établissement de 10 à 50 salariés. Contrairement à Agadir, il n'existe pas de différences marquées par sexe ou discipline. Comme pour Agadir, le poids important des emplois dans le secteur public explique la distribution des emplois par taille des organisations avec une forte présence des établissements de 200 salariés et plus. Pour les emplois dans le secteur privé, comme à Agadir, près de 20 % des diplômés en emploi travaillent dans des établissements de plus de 200 salariés et près de la moitié dans des établissements de 3 à 49 salariés.

Tableau 24. Taille de l'entreprise de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
moins de 10 salariés	21,6	19,5	22,8	9,7	20,2
de 10 à 50 salariés	16,9	16,0	17,5	11,4	16,3
de 50 à 200 salariés	9,1	5,7	5,5	12,5	6,8
plus de 200 salariés	47,3	53,7	47,8	66,4	51,5
Ne sait pas	5,3	5,1	6,4	0,0	5,1
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
moins de 10 salariés	21,3	21,4	26,2	14,9	21,4
de 10 à 50 salariés	21,7	17,9	11,0	31,0	19,6
de 50 à 200 salariés	7,0	6,0	5,7	7,4	6,4
plus de 200 salariés	45,0	46,8	48,2	43,1	46,0
Ne sait pas	5,1	7,9	8,9	3,7	6,6
Effectifs	353	437	451	339	790

Source : Enquête Islah, 2015

L'emplacement géographique de l'emploi actuel est souvent proche de celui de l'université d'origine, témoignant d'une très faible mobilité des diplômés une fois sortis de l'université. Parmi les diplômés de Tétouan, les trois quarts travaillent dans la région de leur université, ce taux est de trois cinquième pour les diplômés d'Agadir (Tableau 25). Les diplômés ont donc une forte tendance à rester dans la

région de leur université qui se confond aussi souvent avec leur région d'origine (on le verra dans le chapitre 9). Les hommes semblent être légèrement plus mobiles que les femmes.

Tableau 25. Région de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Béni-Mellal-Khénifra	0,0	0,3	0,3	0,0	0,2
Casablanca-Settat	5,4	6,8	6,8	4,5	6,3
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,7	0,0	0,3	0,0	0,2
Draâ-Tafilalet	6,3	7,3	6,5	8,9	7,0
Fès-Meknès	0,7	0,6	0,5	1,0	0,6
Guelmin-Oued Noun	6,8	10,1	9,6	6,8	9,0
Laâyoune-Sakia El Hamra	3,2	4,4	2,8	8,9	4,0
L'oriental	0,0	0,9	0,5	1,0	0,6
Marrakech-Safi	2,5	7,4	6,3	3,7	5,8
Rabat-Salé-Kénitra	2,5	5,0	4,2	3,9	4,1
Souss-Massa*	70,8	55,5	60,8	60,6	60,7
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	1,2	1,7	1,7	1,0	1,5
Tétouan					
Béni-Mellal-Khénifra	0,9	2,6	3,2	0,0	1,8
Casablanca-Settat	0,8	4,1	2,3	3,2	2,6
Draâ-Tafilalet	1,7	2,5	2,3	1,9	2,1
Fès-Meknès	7,8	3,3	7,9	1,9	5,3
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,7	1,4	0,6	1,8	1,1
L'oriental	0,9	2,5	2,4	0,9	1,8
Marrakech-Safi	2,5	3,1	3,6	1,8	2,8
Rabat-Salé-Kénitra	4,1	4,9	4,4	4,8	4,6
Souss-Massa	0,8	3,3	3,2	0,9	2,2
Tanger-Tetouan-Al Hoceima*	79,8	72,3	70,2	82,9	75,7

Le découpage régional a été fait sur la base du Décret du 20 février 2015. () Indique la région de l'université.
Source : Enquête Islah, 2015.*

5.3.2 Canal d'accès à l'emploi actuel

A Agadir, comme à Tétouan, le canal privilégié pour accéder à l'emploi occupé en 2015 est " les journaux, annonces dans la presse, internet ou des réseaux sociaux". A Agadir, 46,5 % des jeunes ont accédé à leur emploi actuel de cette façon pour 49,2 % à Tétouan. Dans les deux universités, "les proches, les amis ou le réseau des anciens" arrivent en deuxième position, suivent ensuite les candidatures spontanées. Les jeunes utilisent ainsi très peu les institutions (université, Bureaux de l'emploi, agences d'intérim) pour avoir accès à un emploi.

Tableau 26. Les canaux utilisés pour l'accès à l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Démarche spontanée	29,1	18,5	24,3	13,0	22,0
Renseignement auprès de l'université	1,1	0,6	0,7	0,8	0,8
Stage ou autre formation post-diplôme	13,6	2,9	7,1	4,1	6,5
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	38,9	50,3	40,0	72,5	46,5
Proches, des amis ou le réseau des anciens	24,8	30,2	32,9	10,1	28,4
Bureaux de l'emploi	2,0	0,6	0,8	2,0	1,0
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,6	0,0	1,9	0,4
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Démarche spontanée	28,7	14,2	15,2	27,9	20,7
Renseignement auprès de l'université	0,8	0,0	0,7	0,0	0,4
Stage ou autre formation post-diplôme	5,5	7,1	3,3	10,6	6,4
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	43,6	53,8	52,2	45,3	49,2
Proches, des amis ou le réseau des anciens	29,2	22,4	23,5	28,0	25,4
Bureaux de l'emploi	2,6	2,1	2,8	1,7	2,3
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,9	0,8	1,4	0,0	0,8
Effectifs	353	437	451	339	790

Source : Enquête Islah, 2015

6 Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation

6.1 Adéquation niveau de diplôme-emploi

Que ce soit pour Agadir ou pour Tétouan, un peu moins de la moitié des diplômés de 2011 déclarent que la licence est le niveau d'études le plus approprié pour occuper leur emploi en 2015. Ce chiffre est précisément de 46,6 % à Tétouan et de 49,9 % à Agadir (Tableau 27). A Agadir, 37,2 % des individus en emploi déclarent qu'un diplôme inférieur à la licence serait préférable pour occuper cet emploi, cette part est de 31,7 % à Tétouan. Ce déclassement ressenti est plus fort pour les licenciés issus de SIS à Agadir. Les individus considérés dans notre échantillon estiment qu'ils utilisent très peu leurs compétences dans leur emploi. A Agadir, 53,6 % des licenciés déclarent ne pas utiliser ou très peu utiliser leurs compétences dans leur emploi, pour 54,3 % pour les jeunes en emploi issus de l'université de Tétouan. Ce déclassement ressenti pourrait être utilement rapproché du salaire des jeunes afin de vérifier dans quelle mesure le ressenti est confirmé par la faiblesse du salaire.

Tableau 27. Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	16,0	23,6	23,3	11,8	21,0
Inférieur à la licence	18,0	15,3	16,3	15,9	16,2
La licence	53,6	48,1	46,0	65,8	49,9
Supérieur à la licence	12,4	12,8	14,2	6,4	12,6
Utilisation des compétences : Oui	47,0	46,0	44,5	54,0	46,4
Utilisation des compétences : Peu	29,8	25,9	27,8	24,9	27,2
Utilisation des compétences : Non	23,2	28,1	27,8	21,2	26,4
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	11,2	19,3	14,7	17,0	15,7
Inférieur à la licence	20,1	12,7	17,2	14,4	16,0
La licence	50,6	43,4	48,2	44,6	46,6
Supérieur à la licence	18,0	24,6	19,9	24,0	21,6
Utilisation des compétences : Oui	47,1	44,7	46,8	44,3	45,7
Utilisation des compétences : Peu	33,1	28,0	25,8	36,2	30,3
Utilisation des compétences : Non	19,9	27,3	27,4	19,5	24,0
Effectifs	353	437	451	339	790

Source : Enquête Islah, 2015

Le déclassement ajouté à une utilisation faible ou nulle des compétences peut conduire à une insatisfaction des jeunes par rapport à l'emploi occupé. Un moyen de signaler cette insatisfaction est d'émettre le désir de changer d'emploi. Près d'un diplômé de l'université d'Agadir sur deux en emploi

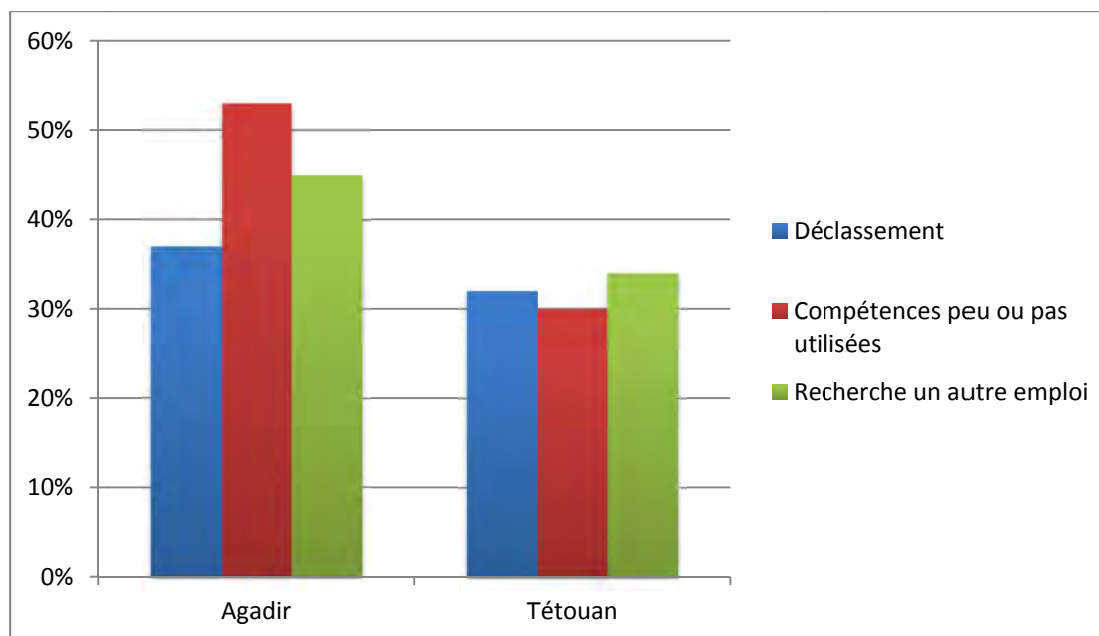
recherche activement un autre emploi. Pour les diplômés de Tétouan, ce taux est de 34,4 % (Tableau 28). Les taux observés sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Ces taux élevés traduisent une insatisfaction importante des diplômés dans leur emploi actuel, en lien notamment avec le déclassement et la faible utilisation de leurs compétences (Graphique 17). Outre le problème de déclassement, cette insatisfaction peut provenir de différentes caractéristiques de l'emploi comme les conditions de travail, le salaire, l'intégration dans l'entreprise, le secteur d'activité, etc.

Tableau 28. Recherche d'un autre emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Recherche actuellement un autre emploi	45,9	44,1	49,1	27,0	44,7
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Recherche actuellement un autre emploi	34,1	34,7	30,8	39,3	34,4
Effectifs	353	437	451	339	790

Source : Enquête Islah, 2015

Graphique 17. Adéquation niveau de formation-emploi et recherche d'un autre emploi



Déclassement : lorsque le niveau requis pour l'emploi occupé est inférieur à la licence ou inférieur au BAC.

Compétences peu ou pas utilisées : Compétences peu utilisées + Compétences non utilisées

Source : Enquête Islah, 2015

6.2 Eléments d'insatisfaction dans l'emploi et compétences à améliorer

Le degré de déclassement subjectif ou d'insatisfaction dans l'emploi occupé provient de plusieurs éléments. Pour les diplômés d'Agadir, les trois principales raisons d'insatisfaction concernent le niveau du salaire (24 %), l'absence de possibilité de promotion (24 %) et l'inadéquation entre le poste de travail et la formation reçue (22 %) (Tableau 29). Les mauvaises conditions de travail sont également souvent citées (19 %). Pour les diplômés de Tétouan, le niveau de salaire (20 %) et l'inadéquation de la formation au poste de travail (19 %) arrivent en tête des motifs d'insatisfaction. Les diplômés de Tétouan citent ensuite l'absence de possibilités de promotions et les conditions de travail (15 %). Ainsi, quelle que soit l'université d'origine, les questions de salaire, d'inadéquation formation-emploi, d'absence de promotion et dans une moindre mesure des mauvaises conditions de travail, sont les principales raisons d'insatisfaction dans l'emploi des diplômés.

Tableau 29. Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	23,8	21,3	23,4	17,2	22,1
Condition de travail : Pas du tout	17,3	18,1	19,5	11,0	17,8
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	3,7	4,4	4,5	2,9	4,2
Relation avec l'employeur : Pas du tout	4,1	3,2	4,2	1,0	3,5
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	6,0	10,3	10,4	2,7	8,9
Possibilité de promotion : Pas du tout	28,1	22,1	26,7	13,7	24,1
Salaire : Pas du tout	26,3	22,0	26,0	13,3	23,5
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	20,8	18,2	20,9	17,2	19,3
Condition de travail : Pas du tout	15,3	15,0	18,2	11,0	15,1
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	1,1	5,2	3,3	3,4	3,3
Relation avec l'employeur : Pas du tout	1,8	4,1	4,8	0,8	3,1
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	6,9	9,3	8,3	8,1	8,2
Possibilité de promotion : Pas du tout	14,6	13,7	15,2	12,6	14,1
Salaire : Pas du tout	18,8	20,4	20,1	19,2	19,7
Effectifs	353	437	451	339	790

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout ». Source : Enquête Islah, 2015

Lorsqu'on demande aux diplômés pour quelles connaissances il serait souhaitable que les universités augmentent le niveau de formation, les réponses sont divergentes dans le sens où il n'y a pas un domaine qui ressort beaucoup plus souvent que les autres (Tableau 30). Ainsi, pour les licenciés d'Agadir en emploi en 2015, les savoirs pratiques (43,9 %), l'informatique (34,5 %), le français (34,9 %) ou encore le management (30,3 %) sont les plus souvent cités. Nous retrouvons les mêmes domaines, dans un ordre différent, pour les licenciés de Tétouan en emploi en 2015 : 39,2 % pensent qu'il faudrait un niveau plus élevé en connaissances informatiques, 45,5 % une maîtrise plus élevée du français, 30,4 % plus de savoirs théoriques, 43,5 % plus de savoirs pratiques et 33,1 % plus de connaissances en management. Il ressort de ce questionnaire que les diplômés en emploi souhaitent mieux maîtriser des outils nécessaires à leur activité professionnelle (langue, informatique, management), ce résultat pourrait utilement servir à une étude plus approfondie des besoins exprimés par les diplômés en emploi, notamment au moyen d'analyses multivariées pour tenir compte des différentes caractéristiques de l'emploi et du diplômé.

Tableau 30. Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes :

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Informatiques : Pas du tout	11,9	13,8	14,5	7,7	13,1
Informatiques : Tout à fait	33,0	35,2	32,2	43,6	34,5
Anglais : Pas du tout	66,5	50,0	55,3	56,5	55,6
Anglais : Tout à fait	10,3	10,8	12,6	2,6	10,6
Français: Pas du tout	17,9	11,4	16,1	3,8	13,6
Français: Tout à fait	36,9	33,9	34,5	36,4	34,9
Savoirs théoriques : Pas du tout	9,6	8,9	10,7	3,0	9,1
Savoirs théoriques : Tout à fait	26,0	33,2	28,3	40,7	30,8
Connaissances pratiques: Pas du tout	7,1	9,4	9,6	4,9	8,7
Connaissances pratiques: Tout à fait	42,7	44,5	41,7	52,8	43,9
Management: Pas du tout	11,7	8,2	8,7	12,2	9,4
Management: Tout à fait	24,8	33,1	29,8	32,4	30,3
Effectifs	543	1061	1286	318	1604
Tétouan					
Informatiques : Pas du tout	9,1	7,9	8,0	9,0	8,4
Informatiques : Tout à fait	41,1	37,7	40,4	37,6	39,2
Anglais : Pas du tout	53,2	42,0	52,2	40,0	47,0
Anglais : Tout à fait	13,8	14,5	9,3	20,6	14,1
Français: Pas du tout	8,0	8,3	9,0	7,1	8,2
Français: Tout à fait	51,1	41,1	50,7	38,6	45,5
Savoirs théoriques : Pas du tout	5,1	5,6	6,7	3,7	5,4
Savoirs théoriques : Tout à fait	23,9	35,6	33,8	25,9	30,4
Connaissances pratiques: Pas du tout	5,3	6,0	5,3	6,3	5,7
Connaissances pratiques: Tout à fait	40,7	45,8	52,9	31,0	43,5
Management: Pas du tout	7,8	6,1	5,4	8,8	6,9
Management: Tout à fait	31,6	34,3	40,9	22,8	33,1
Effectifs	353	437	451	339	790

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout » et « Tout à fait ». Source : Enquête Islah, 2015

7 La recherche d'emploi des diplômés au chômage

Que ce soit pour les diplômés d'Agadir ou de Tétouan, 36 % des individus licenciés en 2011 sont en recherche d'emploi au moment de l'interrogation en 2015 (Tableau 31).

Tableau 31. Date de la dernière démarche active de recherche d'emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
depuis 1 mois	39,1	53,1	46,0	56,7	46,9
entre 1 et 3 mois	11,5	17,4	14,4	19,3	14,8
plus de 3 mois	42,3	25,7	34,2	20,6	33,0
Effectifs	472	600	980	92	1072
Tétouan					
depuis 1 mois	38,7	48,0	36,3	60,6	42,6
entre 1 et 3 mois	20,7	15,4	20,3	13,5	18,5
plus de 3 mois	38,2	33,2	39,7	25,9	36,2
Effectifs	288	203	364	127	491

* pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent les absences d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

Plus de 95 % des jeunes interrogés en situation de chômage en 2015, quelle que soit l'université considérée, déclarent avoir fait des démarches pour retrouver un emploi. Pour plus de 40 % de cette population ces démarches datent de moins d'un mois. Un premier constat frappant est que la quasi-totalité des diplômés au chômage a candidaté à des concours publics, le taux est de 94,6 % pour les diplômés d'Agadir et de 97,3 % pour ceux de Tétouan (Tableau 32). Nous retrouvons ainsi la forte attractivité du secteur public pour les jeunes diplômés. La seconde démarche la plus souvent citée concerne l'inscription aux bureaux d'emploi, qui concerne 48,1 % des diplômés au chômage issus d'Agadir et 36,1 % de ceux de Tétouan. Enfin, les inscriptions dans des agences d'intérim ou des cabinets de recrutement ont été citées par 13,9 % des diplômés au chômage d'Agadir et 20,8 % de ceux de Tétouan. Les autres modalités sont soit marginales soit non utilisées.

Tableau 32. Principales démarches effectuées pour rechercher un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	56,6	41,4	50,2	25,8	48,1
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	2,2	23,0	11,8	36,3	13,9
Candidature à des concours	93,7	95,3	94,4	96,7	94,6
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	8,5	7,7	8,6	2,4	8,0
Démarches pour créer une entreprise	0,8	0,5	0,7	0,0	0,6
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	472	600	980	92	1072
Tétouan					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	45,0	23,4	37,2	32,8	36,1
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	9,1	37,2	12,4	44,7	20,8
Candidature à des concours	98,7	95,4	97,1	98,0	97,3
Contacté des autorités publiques locales, régionales ou nationales	3,2	1,9	1,9	4,9	2,7
Démarches pour créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	288	203	364	127	491

* Réponses multiples possibles; Source : Enquête Islah, 2015

L'enquête Islah nous permet d'identifier les obstacles qui, selon les diplômés au chômage, les empêcheraient d'accéder à l'emploi. Dans les deux universités, pour 60 % des diplômés au chômage, le manque d'offres d'emplois dans leur domaine spécifique est de loin le principal écueil (Tableau 33). Les jeunes considèrent donc que la situation macroéconomique du pays avec une croissance trop pauvre en emplois qualifiés est la principale source du chômage qui les frappe. Ce problème est tellement important dans l'esprit des jeunes qu'il occulte les autres difficultés potentielles. Aussi, 9 % des diplômés en situation de chômage pensent que leur formation n'est pas adaptée aux besoins du marché du travail. Il serait souhaitable dans les prochaines enquêtes d'approfondir cet aspect du questionnaire pour essayer de mieux identifier les éventuels problèmes d'orientation (le jeune a choisi une spécialité peu demandée sur le marché du travail) ou encore de contenu de la formation. Si l'absence de compétences spécifiques n'est citée que par 4 % et 6,4 % des jeunes chômeurs, il ne faudrait pas en conclure que les universités n'ont pas besoin d'améliorer leur offre de formation. En effet, le manque d'offre d'emplois est si important que les jeunes peuvent négliger les autres obstacles à l'emploi dans leur jugement.

Tableau 33. Principaux obstacles à la recherche d'un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Mobilité géographique coûteuse	11,2	14,5	14,0	3,7	13,1
Une formation insuffisante ou non adaptée	7,0	10,0	8,6	9,0	8,7
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	55,8	59,9	57,3	66,7	58,1
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	2,4	5,2	4,0	3,3	4,0
Raisons personnelles	7,0	1,6	4,0	3,7	4,0
Autres raisons	11,1	5,5	7,7	10,2	8,0
Effectifs	472	600	980	92	1072
Tétouan					
Mobilité géographique coûteuse	7,3	5,2	4,6	11,5	6,4
Une formation insuffisante ou non adaptée	7,9	11,0	10,6	5,1	9,2
Manque d'offres d'emploi dans votre domaine	57,8	65,0	64,5	50,2	60,8
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	4,0	9,8	4,6	11,6	6,4
Raisons personnelles	2,6	2,9	3,0	2,0	2,7
Autres raisons	19,1	2,7	9,8	19,6	12,3
Effectifs	288	203	364	127	491

* pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent les absences d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

Pour leur retour à l'emploi, très peu de jeunes privilégient de travailler à l'international, leur préférence va d'abord à un emploi au niveau régional (47 %) puis à un niveau national (près de 40 %). Les femmes semblent plus attachées à trouver un emploi à un niveau régional que les hommes (Tableau 34). Ce résultat va dans le même sens que la relative faible mobilité géographique constatée au niveau de la répartition géographique des emplois.

Tableau 34. Préférences du niveau géographique pour l'accès (ou le retour) à l'emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Préfère travailler au niveau régional	51,2	43,8	47,8	39,5	47,0
Préfère travailler au niveau national	36,3	43,4	39,7	46,5	40,3
Préfère travailler au niveau international	7,0	8,9	7,8	10,7	8,1
Effectifs	472	600	980	92	1072
Tétouan					
Préfère travailler au niveau régional	51,9	41,7	60,8	56,1	47,7
Préfère travailler au niveau national	32,5	44,6	18,6	41,8	37,5
Préfère travailler au niveau international	14,3	10,3	20,6	2,2	12,7
Effectifs	1620	489	1431	678	2109

* pourcentages en colonne, les différences par rapport à 100 % représentent les absences d'opinion ou les non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

8 Les diplômés inactifs

Les inactifs en 2015 représentent moins de 10 % des jeunes diplômés d'une licence en 2011 (7 % à Agadir et 3 % à Tétouan) (Tableau 35). Il n'existe pas de différence entre les hommes et les femmes ni entre les disciplines quant à l'inactivité. Pour les diplômés d'Agadir, les raisons de l'inactivité sont plus diverses que pour ceux de Tétouan. Ainsi, 21 % déclarent être inactifs pour des raisons familiales, 17 % souhaitent reprendre des études ou une formation et 14 % ont perdu espoir de retrouver un emploi. Pour les diplômés de Tétouan, les inactifs sont en majorité des jeunes en cours d'études (70 % des cas), ensuite très loin derrière viennent les raisons familiales (11 % des cas) et la perte d'espoir (11 % des cas)

Tableau 35. Taux d'inactif et raisons de l'inactivité

	Agadir	Tétouan
Taux d'inactif	7,2	3,5
Motifs de l'inactivité		
Raison Familiale	21,0	11,2
Raison de Santé	1,1	0,0
Cherche à reprendre des études	17,3	0,0
En cours d'études	36,2	69,9
Perdu espoir de trouver un emploi	14,5	11,5
Attente de résultats de concours	4,0	0,0
Attente de commencer une activité indépendante	0,0	0,0
Pas envie ou pas besoin de travailler	3,9	3,8
Autres	2,0	3,6
Effectifs	218	49

Source : Enquête Islah, 2015. Le total peut différer de 100 % en raison des non réponses.

La taille faible des effectifs ne permet pas des analyses désagrégées par sexe et typologie de licence.

Seulement 14 % des jeunes inactifs parmi les diplômés de l'université d'Agadir déclarent ne pas être prêts à retourner sur le marché du travail; ce taux est de 18 % pour les diplômés de Tétouan. Ce résultat indique qu'une majorité des diplômés inactifs en 2015 serait susceptible de retourner sur le marché du travail si l'occasion se présentait.

Tableau 36. Disponibilité pour rentrer en activité en cas de disponibilité d'emploi

	Agadir	Tétouan
Oui, toute de suite	55,0	46,0
Dans un délai de 2 semaines	31,2	35,4
Non	14,3	18,3
Effectifs	217	48

Source : Enquête Islah, 2015. Le total peut différer de 100 % en raison des non réponses.

La taille réduite des effectifs ne permet pas des analyses désagrégées par sexe et typologie de licence.

9 Situation personnelle et familiale des diplômés

Le lieu de résidence nous donne une indication sur le fort ancrage régional des universités marocaines. Globalement, les diplômés résident majoritairement dans la région de leur université. Ainsi, 61,4 % des diplômés d'Agadir et 80 % des diplômés de Tétouan résident dans la région de leur université (Tableau 37). L'université d'Agadir exerce aussi une certaine attractivité pour ses régions voisines : 11 % de diplômés d'Agadir sont originaires des régions de Draâ-Tafilalet et de Guelmin-Oued Noun. En revanche, les diplômés de Tétouan demeurent fortement concentrés dans la région de leur université, avec un déplacement un peu plus fréquent vers la région de Fès-Meknes (6,3 %) et de Rabat-Salé-Kénitra (5 %).

Tableau 37. Lieu de résidence habituelle des diplômés

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Béni-Mellal-Khénifra	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
Casablanca-Settat	4,3	4,6	4,5	4,4	4,4
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,3	0,4	0,4	0,0	0,4
Draâ-Tafilalet	5,7	14,6	11,1	11,3	11,1
Fès-Meknès	0,6	1,0	1,0	0,0	0,9
Guelmin-Oued Noun	10,5	12,1	11,8	9,8	11,5
Laâyoune-Sakia El Hamra	5,5	4,4	4,8	4,7	4,8
L'oriental	0,0	0,2	0,0	0,7	0,1
Marrakech-Safi	1,4	4,1	2,7	5,1	3,1
Rabat-Salé-Kénitra	1,4	1,5	1,4	2,0	1,5
Souss-Massa*	69,5	56,2	61,4	61,4	61,4
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	0,9	0,8	0,9	0,7	0,8
Effectifs	1191	1821	2547	466	3013
Tétouan					
Béni-Mellal-Khénifra	0,9	2,2	2,0	0,7	1,5
Casablanca-Settat	1,8	1,6	1,5	2,0	1,7
Draâ-Tafilalet	0,8	1,1	1,2	0,6	1,0
Fès-Meknès	9,8	2,7	8,7	2,4	6,3
Guelmin-Oued Noun	0,0	0,9	0,0	1,2	0,4
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,8	0,9	0,6	1,2	0,8
L'oriental	0,4	2,7	1,7	1,3	1,5
Marrakech-Safi	1,3	0,5	1,5	0,0	0,9
Rabat-Salé-Kénitra	4,1	5,9	4,6	5,6	5,0
Souss-Massa	0,0	1,1	0,8	0,0	0,5
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	80,2	80,3	77,3	85,1	80,2
Effectifs	704	665	859	510	1369

Source : Enquête Islah, 2015

(*) indique la région de l'université.

La grande majorité des jeunes se déclarent célibataires au moment de l'interrogation en 2015 : 78,9 % des diplômés d'Agadir et 74,3 % de ceux de Tétouan (Tableau 38). Seulement 13 % des licenciés de 2011 ont des enfants en 2015. La grande majorité des jeunes ont des frères ou des sœurs en 2015.

Tableau 38. Situation familiale des diplômés

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
Célibataire	77,9	79,5	79,1	77,8	78,9
Marié	21,2	20,3	20,4	22,2	20,7
A des enfants	12,3	13,0	13,0	10,9	12,7
Effectifs	1191	1821	2546	466	3012
Tétouan					
Célibataire	71,7	77,0	70,6	80,5	74,3
Marié	27,9	22,0	28,4	19,5	25,0
A des enfants	13,7	13,7	17,3	7,7	13,7
Effectifs	704	665	859	509	1368

Source : Enquête Islah, 2015

La situation des parents au moment de l'enquête nous permet de caractériser les origines sociales de la population étudiée. Ainsi, pour l'université d'Agadir, 93 % des licenciés ont une mère sans emploi, ce taux est de 87 % pour les diplômés de Tétouan. Seulement 50 % des jeunes interrogés à Agadir ont un père en emploi contre 52 % à Tétouan. Seulement 1,3 % des diplômés de licence à Agadir ont une mère dont le plus haut diplôme est un diplôme de l'enseignement supérieur, la majorité des jeunes ont une mère qui n'a pas fait d'études. A Tétouan, le niveau d'études de la mère est plus élevé, même si la part des jeunes dont la mère a fait des études supérieures reste très faible (6,6 %). 6 % des jeunes de l'université d'Agadir ont un père qui a fait des études supérieures, cette part s'élève à 16,5 % pour les diplômés de l'université de Tétouan.

Tableau 39. Situation des parents

	Niveau d'étude			Situation professionnelle		
	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	En emploi	Non emploi	Autres*
Agadir						
Mère	94,5	4,1	1,3	2,6	93,0	4,4
Père	82,2	11,4	6,0	50,2	13,8	35,9
Tétouan						
Mère	75,5	17,1	6,6	6,7	86,8	6,0
Père	55,8	25,0	16,5	51,9	7,8	39,6

Source : Enquête Islah, 2015

* Concerne principalement les parents à la retraite et dans une moindre mesure un parent décédé.

10 Conclusion

L'enquête insertion professionnelle menée auprès des diplômés de licence 2011 des sept universités marocaines partenaires du projet Islah a livré plusieurs enseignements intéressants. D'abord, cette expérimentation a permis de mettre en place une structure d'enquête et de suivi des diplômés souple et d'un coût maîtrisé, pour permettre aux universités d'inscrire ce travail dans la durée. Un élément important de la bonne réussite de l'enquête concerne la disponibilité et la qualité des données de contacts téléphoniques des diplômés. Cinq des sept universités partenaires du projet n'ont pas été en mesure de fournir les bases de contacts minimums nécessaires pour assurer la réalisation d'une enquête représentative sur le plan statistique. Les universités doivent donc fournir un effort beaucoup plus soutenu et plus rigoureux dans le recensement et le suivi des coordonnées de leurs étudiants et surtout nouer des partenariats plus étroits avec les organismes publics chargés de l'insertion des jeunes comme l'Anapec, afin de pouvoir effectuer sans difficultés majeures ni coûts supplémentaires une mise à jour des coordonnées des diplômés. Du fait des difficultés à obtenir une base de contacts suffisante, nous ne pouvons présenter les résultats que pour les universités d'Agadir et de Tétouan.

La méthodologie statistique mobilisée s'est révélée être adaptée aux problématiques soulevées par le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés de licence. L'enquête en elle-même a souligné la difficulté d'insertion des diplômés de licence. En effet, quatre ans après leur diplôme, si une majorité de jeunes est en emploi (53% à 58 % selon l'université), une proportion non négligeable est en situation de chômage (36 %) et de plus les jeunes diplômés en emploi connaissent des situations relativement difficiles. En effet, l'enquête montre que pour une durée du travail standard, leurs salaires sont relativement faibles, ce qui est une des principales causes de leur insatisfaction au travail. D'ailleurs, beaucoup estiment que leurs compétences sont sous utilisées et qu'ils occupent un emploi qui nécessite un diplôme inférieur à leur niveau. Un résultat notable de cette enquête est le poids important du secteur public comme débouché ou perspective de débouchés pour les diplômés. En effet, quelle que soit l'université, près de la moitié des diplômés en emploi en 2015 travaillent dans le secteur public et plus de 40 % sont des fonctionnaires. Ce biais vers le secteur public risque à court-moyen terme de poser un problème d'insertion des diplômés si le secteur privé ne prend pas le relais. Le secteur public ne sera pas en capacité d'absorber la hausse régulière des effectifs de diplômés du supérieur et le Maroc pourrait se retrouver dans la situation tunisienne de chômage plus massif et durable des diplômés du supérieur.

L'enquête a mis en avant les difficultés d'entrer sur le marché du travail puisque 36 % des diplômés de licence sont en situation de chômage quatre ans après l'obtention du diplôme. Plus inquiétant, un tiers des diplômés de licence n'a connu aucun épisode d'emploi depuis la fin de la licence. La durée moyenne d'attente avant l'accès au premier emploi est très longue (24 et 32 mois pour les diplômés de Tétouan et d'Agadir). Ce chômage de longue durée avant l'accès au premier emploi est très préjudiciable pour les jeunes qui voient leur capital humain se déprécier fortement et donc les chances d'obtenir un emploi en adéquation avec leur formation diminuer fortement. La majorité des jeunes diplômés d'Agadir et de Tétouan en situation de chômage considèrent que s'ils ne parviennent pas trouver un emploi, c'est en raison principalement du manque d'offres d'emplois qualifiés. Ils mettent donc en cause principalement la situation macroéconomique du Maroc dont le modèle de croissance ne parvient pas à créer tendanciellement suffisamment d'emplois qualifiés. Les diplômés en emploi ne soulignent pas de manière tranchée une compétence ou une formation que leur université devrait développer pour améliorer leurs chances d'insertion professionnelle mais semblent souhaiter une hausse de leurs compétences dans les outils pratiques (langues, informatiques, management). Une

recommandation pour les enquêtes d'insertion future serait de dépasser le poids important de la situation macroéconomique du pays sur l'employabilité des jeunes diplômés du supérieur pour creuser davantage les besoins en matière de compétences et de formation des jeunes en situation de chômage ou en emploi. La transition université-emploi est un enjeu crucial qui doit mobiliser les pouvoirs publics mais aussi directement les universités.

L'enquête a mis aussi en lumière la problématique des stages. En effet, entre un tiers et la moitié (selon l'université) des diplômés de licence ont effectué un stage mais ils considèrent dans l'ensemble que ces stages ne sont pas ou très peu utiles pour leur insertion professionnelle. Ce constat doit interroger les universités sur leurs actions pour faciliter la transition entre formation et marché du travail d'autant que, selon les diplômés, les services des universités ne sont pas très actifs dans le soutien aux étudiants pour trouver un stage ou un emploi.

Le rapport permet de souligner d'autres résultats importants qu'il conviendrait d'affiner notamment en développant l'analyse avec des traitements statistiques et économétriques plus poussés afin de tenir compte des caractéristiques des diplômés et de croiser simultanément plusieurs variables d'intérêts (genre, nature du diplôme, établissement, situation des parents, caractéristiques de l'emploi occupé etc.).

Dans la perspective d'améliorer une prochaine enquête insertion menée par les universités, il conviendra de tenir compte des enseignements de cette expérimentation. Le volet du questionnaire consacré aux jeunes en recherche d'emploi devrait être beaucoup plus développé étant donné le poids importants des diplômés en situation de chômage. Notamment, il conviendrait de poser plus de questions directes sur leur possibilité/souhait de mobilité géographique pour trouver un emploi ; sur les actions menées pour rechercher un emploi ; sur leurs ressources financières ; sur leur besoin de formations complémentaires ou continue afin de garder à jour leurs compétences. Un autre volet du questionnaire qui mériterait d'être développé concerne les stages effectués durant la formation et le retour des étudiants sur les modalités des stages afin de comprendre pourquoi ils ne jouent pas un rôle plus important dans la transition université-emploi. De même, le volet de l'enquête concernant les activités d'accompagnement de l'université des étudiants vers le marché du travail devrait être plus étoffé afin d'identifier les besoins et attentes des jeunes pour permettre aux universités d'adapter leur offre de services aux étudiants.

11 Annexes

TEMPUS ISLAH

Annexe

Données enquête expérimentale sur les diplômés de licence 2010/2011 des universités de El Jadida, Marrakech, Meknès, Oujda, Fès

Note

Les données présentées dans cette annexe concernent les réponses collectées auprès des diplômés des universités de El Jadida, Marrakech, Meknès, Oujda et Fès, pour lesquelles il n'a pas été possible de rassembler les données de contacts pour toute la population de licenciés de 2010/2011.

L'absence de disponibilité des numéros de téléphone, que ce soit dans les fichiers administratifs des universités ou ailleurs, n'a pas permis un échantillonnage rigoureux. Par conséquent, le redressement des données pour restituer l'image réelle de la population ciblée n'est pas possible.

Cependant, dans l'esprit du projet Islah, et dans une logique de partage et transfert des compétences opératoires et méthodologique aux équipes locales, l'enquête a été conduite à titre expérimental à partir des données disponibles. Les résultats présentés ici restent indicatifs et ne sont en aucun cas représentatifs de la population cible.

Informations sur la licence obtenue en 2011

Tableau 1. Part d'étudiants ayant effectué un stage durant leur licence

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
A réalisé un stage	34,8	36,2	26,9	44,1	35,4
A réalisé plusieurs stages	27,7	8,5	17,3	20,6	18,9
N'a pas réalisé de stage	37,5	55,3	55,8	35,3	45,6
Ne se rappelle pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	112	94	104	102	206
Fès					
A réalisé un stage	19,5	20,4	24,4	12,6	19,9
A réalisé plusieurs stages	20,7	13,0	19,6	12,6	17,0
N'a pas réalisé de stage	59,8	66,7	56,0	74,8	63,1
Ne se rappelle pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	174	162	209	127	336
Marrakech					
A réalisé un stage	32,7	24,3	15,3	34,5	27,1
A réalisé plusieurs stages	31,8	17,3	12,1	28,4	22,1
N'a pas réalisé de stage	35,5	57,9	72,6	36,6	50,5
Ne se rappelle pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	107	213	124	196	320
Meknès					
A réalisé un stage	14,3	12,1	13,3		13,3
A réalisé plusieurs stages	42,9	27,6	35,9		35,9
N'a pas réalisé de stage	42,9	60,3	50,8		50,8
Ne se rappelle pas	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectif	70	58	128		128
Oujda					
A réalisé un stage	22,9	30,1	26,3	28,0	27,5
A réalisé plusieurs stages	20,8	12,1	23,7	11,8	15,3
N'a pas réalisé de stage	56,3	57,8	50,0	60,2	57,3
Ne se rappelle pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	48	83	38	93	131

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 2. Utilité du stage pour trouver un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Université a aidé à trouver le stage	18,6	40,5	17,4	33,3	26,8
Stage utile	22,9	26,2	30,4	19,7	24,1
Stage pas utile	77,1	73,8	69,6	80,3	75,9
Effectif	70	42	46	66	112
Fès					
Université a aidé à trouver le stage	15,7	24,1	22,8	9,4	19,4
Stage utile	30,0	33,3	28,3	40,6	31,5
Stage pas utile	67,1	66,7	69,6	59,4	66,9
Effectif	70	54	92	32	124
Marrakech					
Université a aidé à trouver le stage	29,0	29,2	20,6	31,5	29,1
Stage utile	27,5	36,0	50,0	27,4	32,3
Stage pas utile	71,0	62,9	47,1	71,8	66,5
Effectif	69	89	34	124	158
Meknès					
Université a aidé à trouver le stage	70,0	30,4	55,6		55,6
Stage utile	50,0	47,8	49,2		49,2
Stage pas utile	50,0	52,2	50,8		50,8
Effectif	40	23	63		63
Oujda					
Université a aidé à trouver le stage	33,3	22,9	21,1	29,7	26,8
Stage utile	38,1	40,0	47,4	35,1	39,3
Stage pas utile	61,9	60,0	52,6	64,9	60,7
Effectif	21	35	19	37	56

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 3. Taux de satisfaction par rapport à la licence obtenue en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Satisfaction par rapport à la licence	65,2	47,9	57,7	56,9	57,3
Insatisfaction par rapport à la licence	34,8	52,1	42,3	43,1	42,7
Effectif	112	94	104	102	206
Fès					
Satisfaction par rapport à la licence	48,9	46,9	46,4	50,4	47,9
Insatisfaction par rapport à la licence	48,9	50,0	50,2	48,0	49,4
Effectif	174	162	209	127	336
Marrakech					
Satisfaction par rapport à la licence	59,8	46,3	46,8	53,3	50,8
Insatisfaction par rapport à la licence	40,2	52,3	52,4	45,7	48,3
Effectif	107	213	124	196	320
Meknès					
Satisfaction par rapport à la licence	68,6	67,2	68,0		68,0
Insatisfaction par rapport à la licence	31,4	32,8	32,0		32,0
Effectif	70	58	128		128
Oujda					
Satisfaction par rapport à la licence	39,6	43,4	39,5	43,0	42,0
Insatisfaction par rapport à la licence	60,4	55,4	60,5	55,9	57,3
Effectif	48	83	38	93	131

Source : Enquête Islah, 2015

* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Reprise d'études et raison d'arrêt des études

Tableau 4. Situation des étudiants ayant poursuivi leurs études après leur diplôme de licence

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
A fini ses études	87,1	83,3	79,1	89,0	85,3
A abandonné ses études	3,2	7,4	9,3	2,7	5,2
Est en cours d'études	9,7	9,3	11,6	8,2	9,5
Effectif	62	54	43	73	116
Fès					
A fini ses études	54,7	55,3	51,5	58,1	55,0
A abandonné ses études	15,6	5,3	4,6	14,9	10,0
Est en cours d'études	29,7	39,5	43,9	27,0	35,0
Effectif	64	76	66	74	140
Marrakech					
A fini ses études	63,5	55,6	50,0	60,6	58,0
A abandonné ses études	7,7	18,8	19,1	14,2	15,4
Est en cours d'études	28,9	25,6	31,0	25,2	26,6
Effectif	52	117	42	127	169
Meknès					
A fini ses études	70,6	45,2	54,2		54,2
A abandonné ses études	11,8	6,5	8,3		8,3
Est en cours d'études	17,7	48,4	37,5		37,5
Effectif	17	31	48		48
Oujda					
A fini ses études	78,6	66,7	66,7	71,9	70,9
A abandonné ses études	17,9	27,5	26,7	23,4	24,1
Est en cours d'études	3,6	5,9	6,7	4,7	5,1
Effectif	28	51	15	64	79

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 5. Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenue en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Diplôme universitaire de technologie	1,6	0,0	2,3	0,0	0,9
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	0,0	1,9	0,0	1,4	0,9
Licence d'Etudes Professionnelles	11,3	1,9	14,0	2,7	6,9
Master	9,7	35,2	14,0	26,0	21,6
Master Spécialisé	69,4	53,7	60,5	63,0	62,1
Diplôme d'Ingénierie	1,6	1,9	2,3	1,4	1,7
Diplôme des ENCG	3,2	1,9	7,0	0,0	2,6
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	3,2	1,9	0,0	4,1	2,6
Diplôme d'Agrégation	0,0	1,9	0,0	1,4	0,9
Autre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectif	54	45	34	65	99
Fès					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	3,1	5,3	7,6	1,4	4,3
Licence d'Etudes Professionnelles	14,1	11,8	21,2	5,4	12,9
Master	40,6	31,6	28,8	41,9	35,7
Master Spécialisé	32,8	36,8	36,4	33,8	35,0
Diplôme d'Ingénierie	0,0	2,6	0,0	2,7	1,4
Diplôme des ENCG	1,6	2,6	4,6	0,0	2,1
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	6,3	9,2	1,5	13,5	7,9
Diplôme d'Agrégation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre	1,6	0,0	0,0	1,4	0,7
Effectif	35	42	34	43	77
Marrakech					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	0,0	3,4	4,8	1,6	2,4
Licence d'Etudes Professionnelles	1,9	8,6	19,1	2,4	6,5
Master	32,7	37,6	42,9	33,9	36,1
Master Spécialisé	42,3	33,3	31,0	37,8	36,1
Diplôme d'Ingénierie	5,8	3,4	0,0	5,5	4,1
Diplôme des ENCG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	17,3	12,8	2,4	18,1	14,2
Diplôme d'Agrégation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre	0,0	0,9	0,0	0,8	0,6
Effectif	33	65	21	77	98

Tableau 5 (suite). Dernier diplôme préparé ou en cours depuis la licence obtenue en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Meknès					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	6,5	4,2		4,2
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	0,0	0,0	0,0		0,0
Licence d'Etudes Professionnelles	5,9	3,2	4,2		4,2
Master	47,1	54,8	52,1		52,1
Master Spécialisé	35,3	22,6	27,1		27,1
Diplôme d'Ingénierie	5,9	0,0	2,1		2,1
Diplôme des ENCG	0,0	0,0	0,0		0,0
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	5,9	12,9	10,4		10,4
Diplôme d'Agrégation	0,0	0,0	0,0		0,0
Autre	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectif	12	14	26		26
Oujda					
Diplôme universitaire de technologie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Licence d'Etudes Fondamentales ou Licence Sciences et Techniques	0,0	2,0	0,0	1,6	1,3
Licence d'Etudes Professionnelles	3,6	0,0	0,0	1,6	1,3
Master	42,9	33,3	46,7	34,4	36,7
Master Spécialisé	50,0	58,8	53,3	56,3	55,7
Diplôme d'Ingénierie	3,6	2,0	0,0	3,1	2,5
Diplôme des ENCG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement du Second Degré	0,0	2,0	0,0	1,6	1,3
Diplôme d'Agrégation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre	0,0	2,0	0,0	1,6	1,3
Effectif	22	34	10	46	56

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 6. Principale motivation à la poursuite des études après la licence 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	45,2	48,2	51,2	43,8	46,6
Faire une carrière scientifique	27,4	22,2	20,9	27,4	25,0
Eviter le chômage	12,9	13,0	14,0	12,3	12,9
Effectifs	62	54	43	73	116
Fès					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	42,2	57,9	51,5	50,0	50,7
Faire une carrière scientifique	42,2	35,5	36,4	40,5	38,6
Eviter le chômage	15,6	6,6	12,1	9,5	10,7
Effectifs	64	76	66	74	140
Marrakech					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	36,5	53,9	61,9	44,1	48,5
Faire une carrière scientifique	50,0	33,3	16,7	45,7	38,5
Eviter le chômage	9,6	11,1	16,7	8,7	10,7
Effectifs	52	117	42	127	169
Meknès					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	70,6	67,7	68,8		68,8
Faire une carrière scientifique	29,4	32,3	31,3		31,3
Eviter le chômage	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectifs	17	31	48		48
Oujda					
Obtenir une meilleure situation professionnelle	42,9	58,8	73,3	48,4	53,2
Faire une carrière scientifique	42,9	27,5	20,0	35,9	32,9
Eviter le chômage	14,3	13,7	6,7	15,6	13,9
Effectifs	28	51	15	64	79

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 7. Motif d'arrêt des études en licence (plusieurs réponses possibles)

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Lassé de faire des études	4,0	2,5	4,9	0,0	3,3
Raisons financières	68,0	80,0	80,3	58,6	73,3
Trouvé un emploi	36,0	27,5	26,2	44,8	32,2
Atteint le niveau d'étude souhaité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Refus dans une formation supérieure	22,0	45,0	32,8	31,0	32,2
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	26,0	5,0	16,4	17,2	16,7
Autres raisons	30,0	27,5	27,9	31,0	28,9
Effectifs	50	40	61	29	90
Fès					
Lassé de faire des études	6,4	3,5	4,2	7,6	5,1
Raisons financières	11,8	15,1	11,2	18,9	13,3
Trouvé un emploi	10,9	11,6	9,1	17,0	11,2
Aatteint le niveau d'étude souhaité	1,8	1,2	1,4	1,9	1,5
Refus dans une formation supérieure	60,0	66,3	65,0	56,6	62,8
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	17,3	11,6	14,7	15,1	14,8
Autres raisons	5,5	5,8	5,6	5,7	5,6
Effectifs	110	86	143	53	196
Marrakech					
Lassé de faire des études	6,4	3,5	4,2	7,6	5,1
Raisons financières	11,8	15,1	11,2	18,9	13,3
Trouvé un emploi	10,9	11,6	9,1	17,0	11,2
Aatteint le niveau d'étude souhaité	1,8	1,2	1,4	1,9	1,5
Refus dans une formation supérieure	60,0	66,3	65,0	56,6	62,8
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	17,3	11,6	14,7	15,1	14,8
Autres raisons	5,5	5,8	5,6	5,7	5,6
Effectifs	55	97	82	70	152
Meknes					
Lassé de faire des études	7,6	0,0	5,0		5,0
Raisons financières	50,9	55,6	52,5		52,5
Trouvé un emploi	13,2	14,8	13,8		13,8
Aatteint le niveau d'étude souhaité	1,9	0,0	1,3		1,3
Refus dans une formation supérieure	37,7	63,0	46,3		46,3
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0		0,0
Raisons personnelles	15,1	7,4	12,5		12,5
Autres raisons	24,5	11,1	20,0		20,0
Effectifs	53	27	80		80

Source : Enquête Islah, 2015

Oujda					
Lassé de faire des études	15,0	0,0	4,4	6,9	5,8
Raisons financières	75,0	56,3	78,3	51,7	63,5
Trouvé un emploi	15,0	37,5	34,8	24,1	28,9
Aatteint le niveau d'étude souhaité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Refus dans une formation supérieure	25,0	43,8	13,0	55,2	36,5
Créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	35,0	9,4	30,4	10,3	19,2
Autres raisons	15,0	25,0	30,4	13,8	21,2
Effectifs	20	32	23	29	52

Source : Enquête Islah, 2015

Accès au premier emploi et situation professionnelle actuelle

Tableau 8. Nombre d'employeurs depuis le diplôme de licence obtenu en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Moyenne	0,6	1,2	1,1	0,6	0,8
% avec 0 employeurs	66,1	52,1	52,9	66,7	59,7
% avec 1 employeur	17,0	20,2	19,2	17,7	18,5
% avec 2 employeurs	13,4	13,8	16,4	10,8	13,6
% avec 3 employeurs	2,7	7,5	5,8	3,9	4,9
% avec 4 employeurs	0,9	2,1	1,9	1,0	1,5
% avec 5 employeurs et +	0,0	4,3	3,9	0,0	1,9
Effectifs	112	94	104	102	206
Fès					
Moyenne	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
% avec 0 employeurs	36,8	33,3	34,5	36,2	35,1
% avec 1 employeur	30,5	43,2	35,4	38,6	36,6
% avec 2 employeurs	20,7	9,3	16,3	13,4	15,2
% avec 3 employeurs	8,1	7,4	9,1	5,5	7,7
% avec 4 employeurs	2,3	3,7	3,4	2,4	3,0
% avec 5 employeurs et +	1,7	3,1	1,4	3,9	2,4
Effectifs	174	162	209	127	336

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 8 (suite). Nombre d'employeurs depuis le diplôme de licence obtenu en 2011

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Marrakech					
Moyenne	1,0	1,5	1,6	1,2	1,3
% avec 0 employeurs	41,1	25,2	16,9	39,1	30,5
% avec 1 employeur	37,4	36,0	39,5	34,5	36,5
% avec 2 employeurs	12,2	22,9	24,2	16,2	19,3
% avec 3 employeurs	7,5	9,4	13,7	5,6	8,7
% avec 4 employeurs	0,9	4,2	4,0	2,5	3,1
% avec 5 employeurs et +	0,9	2,3	1,6	2,0	1,9
Effectifs	107	213	124	196	320
Meknès					
Moyenne	1,2	1,9	1,5		1,5
% avec 0 employeurs	27,1	19,0	23,4		23,4
% avec 1 employeur	32,9	44,8	38,3		38,3
% avec 2 employeurs	34,3	17,2	26,6		26,6
% avec 3 employeurs	4,3	5,2	4,7		4,7
% avec 4 employeurs	1,4	3,5	2,3		2,3
% avec 5 employeurs et +	0,0	10,3	4,7		4,7
Effectifs	70	58	128		128
Oujda					
Moyenne	0,5	0,7	0,9	0,5	0,6
% avec 0 employeurs	58,3	54,2	50,0	58,1	55,7
% avec 1 employeur	33,3	33,7	29,0	35,5	33,6
% avec 2 employeurs	4,2	4,8	7,9	3,2	4,6
% avec 3 employeurs	4,2	4,8	10,5	2,2	4,6
% avec 4 employeurs	0,0	1,2	0,0	1,1	0,8
% avec 5 employeurs et +	0,0	1,2	2,6	0,0	0,8
Effectifs	48	83	38	93	131

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 9. Durée d'attente avant l'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
en emploi avant la fin des études	13,2	11,1	8,2	17,7	12,1
de 0 à 5 mois	23,7	37,8	26,5	38,2	31,3
entre 6 mois et 1 an	44,7	28,9	46,9	20,6	36,1
entre 1 an et 2 ans	13,2	6,7	12,2	5,9	9,6
plus de 2 ans	2,6	2,2	0,0	5,9	2,4
Ne sait pas	7,9	8,9	8,2	8,8	8,4
Effectifs	38	45	49	34	83

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Fès					
en emploi avant la fin des études	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
de 0 à 5 mois	31,8	28,7	24,8	39,5	30,3
entre 6 mois et 1 an	34,6	32,4	34,3	32,1	33,5
entre 1 an et 2 ans	16,4	8,3	15,3	7,4	12,4
plus de 2 ans	3,6	2,8	4,4	1,2	3,2
Ne sait pas	5,5	5,6	8,0	1,2	5,5
Effectifs	110	108	137	81	218
Marrakech					
en emploi avant la fin des études	1,6	4,4	1,0	5,8	3,6
de 0 à 5 mois	38,1	44,4	32,0	51,7	42,6
entre 6 mois et 1 an	42,9	34,4	49,5	25,8	36,8
entre 1 an et 2 ans	12,7	5,6	8,7	6,7	7,6
plus de 2 ans	3,2	3,1	1,9	4,2	3,1
Ne sait pas	1,6	4,4	4,9	2,5	3,6
Effectifs	63	160	103	120	223
Meknès					
en emploi avant la fin des études	0,0	4,3	2,0		2,0
de 0 à 5 mois	54,9	31,9	43,9		43,9
entre 6 mois et 1 an	31,4	25,5	28,6		28,6
entre 1 an et 2 ans	5,9	2,1	4,1		4,1
plus de 2 ans	3,9	4,3	4,1		4,1
Ne sait pas	0,0	8,5	4,1		4,1
Effectifs	51	47	98		98
Oujda					
en emploi avant la fin des études	5,0	15,8	5,3	15,4	12,1
de 0 à 5 mois	35,0	15,8	15,8	25,6	22,4
entre 6 mois et 1 an	30,0	26,3	31,6	25,6	27,6
entre 1 an et 2 ans	5,0	18,4	15,8	12,8	13,8
plus de 2 ans	10,0	0,0	5,3	2,6	3,5
Ne sait pas	5,0	2,6	5,3	2,6	3,5
Effectifs	20	38	19	39	58

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 10. Canaux d'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	97,4	97,8	98,0	97,1	97,6
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	2,6	2,2	2,0	2,9	2,4
Démarche spontanée auprès de l'établissement	50,0	31,1	34,7	47,1	39,8
Stage ou autre formation post-diplôme	18,4	4,4	12,2	8,8	10,8
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	5,3	8,9	6,1	8,8	7,2
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	10,5	28,9	26,5	11,8	20,5
Bureaux de l'emploi	10,5	13,3	12,2	11,8	12,1
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	2,2	2,0	0,0	1,2
Participation à des concours publics	0,0	2,2	0,0	2,9	1,2
Effectifs	38	45	49	34	83
Fès					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	94,6	95,4	96,4	92,6	95,0
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	3,6	3,7	3,5	4,0	3,7
Démarche spontanée auprès de l'établissement	39,1	32,4	36,5	34,6	35,8
Stage ou autre formation post-diplôme	16,4	1,9	9,5	8,6	9,2
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	10,0	8,3	11,0	6,2	9,2
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	19,1	23,2	26,3	12,4	21,1
Bureaux de l'emploi	3,6	3,7	4,4	2,5	3,7
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	2,8	2,2	0,0	1,4
Participation à des concours publics	11,8	26,9	9,5	35,8	19,3
Effectifs	110	108	137	81	218

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 10 (suite). Canaux d'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Marrakech					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	77,8	74,4	60,2	88,3	75,3
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	3,2	4,1	2,6	4,9	3,8
Démarche spontanée auprès de l'établissement	34,9	31,9	35,9	30,0	32,7
Stage ou autre formation post-diplôme	7,9	10,0	4,9	13,3	9,4
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	11,1	10,0	7,8	12,5	10,3
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	12,7	24,4	33,0	10,8	21,1
Bureaux de l'emploi	3,2	1,3	2,9	0,8	1,8
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,6	0,0	0,8	0,5
Participation à des concours publics	27,0	21,3	14,6	30,0	22,9
Effectifs	63	160	103	120	223
Meknès					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	74,5	93,6	83,7		83,7
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	23,5	12,1	18,0		18,0
Démarche spontanée auprès de l'établissement	17,7	31,9	24,5		24,5
Stage ou autre formation post-diplôme	9,8	10,6	10,2		10,2
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	17,7	8,5	13,3		13,3
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	9,8	17,0	13,3		13,3
Bureaux de l'emploi	21,6	2,1	12,2		12,2
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	3,9	0,0	2,0		2,0
Participation à des concours publics	5,9	23,4	14,3		14,3
Effectifs	51	47	98		98

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 10 (suite). Canaux d'accès au premier emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Agadir					
L'université n'a pas aidé à obtenir le premier emploi	80,0	84,2	79,0	84,6	82,8
L'université a aidé un peu ou beaucoup à obtenir le premier emploi	20,0	15,3	15,3	17,7	16,9
Démarche spontanée auprès de l'établissement	30,0	18,4	15,8	25,6	22,4
Stage ou autre formation post-diplôme	15,0	7,9	5,3	12,8	10,3
Réponse à une annonce d'offre d'emploi	20,0	21,1	15,8	23,1	20,7
Par des proches, des amis ou le réseau des anciens	25,0	21,1	42,1	12,8	22,4
Bureaux de l'emploi	0,0	2,6	0,0	2,6	1,7
Une agence d'intérim ou un cabinet de recrutement	5,0	0,0	5,3	0,0	1,7
Participation à des concours publics	5,0	21,1	10,5	18,0	15,5
Effectifs	20	38	19	39	58

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 11. Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
En emploi	66,1	64,9	65,4	65,7	65,5
En recherche d'emploi	29,5	27,7	31,7	25,5	28,6
Inactif	2,7	7,5	2,9	6,9	4,9
En cours d'études	1,8	0,0	0,0	2,0	1,0
Effectifs	112	94	104	102	206
Fès					
En emploi	40,2	55,6	44,0	53,5	47,6
En recherche d'emploi	50,6	34,0	45,9	37,0	42,6
Inactif	6,3	3,7	4,3	6,3	5,1
En cours d'études	2,9	6,8	5,7	3,2	4,8
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
En emploi	55,1	65,9	60,5	63,5	62,3
En recherche d'emploi	32,7	23,8	31,5	23,9	26,8
Inactif	5,6	3,7	3,2	5,1	4,4
En cours d'études	6,5	6,5	4,8	7,6	6,5
Effectifs	107	214	124	197	321

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 11 (suite). Situation professionnelle des diplômés de licence 2011 en février 2015, selon le sexe et la filière

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Meknès					
En emploi	62,9	56,9	60,2		60,2
En recherche d'emploi	32,9	37,9	35,2		35,2
Inactif	1,4	1,7	1,6		1,6
En cours d'études	2,9	3,5	3,1		3,1
Effectifs	70	58	128		128
Oujda					
En emploi	54,2	65,1	73,7	55,9	61,1
En recherche d'emploi	31,3	26,5	15,8	33,3	28,2
Inactif	12,5	7,2	10,5	8,6	9,2
En cours d'études	2,1	1,2	0,0	2,2	1,5
Effectifs	48	83	38	93	131

Source : Enquête Islah, 2015

Caractéristiques de l'emploi actuel et de l'employeur

Tableau 12. Situation en emploi selon le statut

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Emplois du public	41,9	42,6	33,8	50,8	42,2
Emplois du privé	56,8	44,3	57,4	44,8	51,1
Emplois indépendants	0,0	13,1	8,8	3,0	5,9
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Emplois du public	28,6	48,9	25,0	60,3	40,0
Emplois du privé	65,7	37,8	63,0	32,4	50,0
Emplois indépendants	1,4	11,1	8,7	4,4	6,9
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Emplois du public	54,2	53,2	48,0	56,8	53,5
Emplois du privé	44,1	43,3	49,3	40,0	43,5
Emplois indépendants	1,7	3,6	2,7	3,2	3,0
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Emplois du public	56,8	51,5	54,6		54,6
Emplois du privé	40,9	39,4	40,3		40,3
Emplois indépendants	0,0	6,1	2,6		2,6
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Emplois du public	69,2	70,4	50,0	80,8	70,0
Emplois du privé	23,1	24,1	39,3	15,4	23,8
Emplois indépendants	0,0	1,9	3,6	0,0	1,3
Effectifs	26	54	28	52	80

** pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;*

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 13. Type contrat de travail

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Al Jadida					
Pas de contrat de travail	8,1	3,3	4,4	7,5	5,9
Un CDD écrit autre que saisonnier	24,3	19,7	26,5	17,9	22,2
Un CDI écrit	35,1	21,3	30,9	26,9	28,9
Fonctionnaire du secteur public	28,4	39,3	27,9	38,8	33,3
Indépendant	0,0	11,5	7,4	3,0	5,2
Convention de stage, apprentissage	1,4	0,0	0,0	1,5	0,7
Autre	1,4	0,0	1,5	0,0	0,7
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Pas de contrat de travail	24,3	15,6	23,9	13,2	19,4
Un CDD écrit autre que saisonnier	34,3	16,7	29,4	17,7	24,4
Un CDI écrit	15,7	13,3	18,5	8,8	14,4
Fonctionnaire du secteur public	22,9	40,0	16,3	54,4	32,5
Indépendant	1,4	11,1	8,7	4,4	6,9
Convention de stage, apprentissage	1,4	2,2	2,2	1,5	1,9
Autre	0,0	1,1	1,1	0,0	0,6
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Pas de contrat de travail	13,6	11,4	12,0	12,0	12,0
Un CDD écrit autre que saisonnier	22,0	17,7	26,7	14,4	19,0
Un CDI écrit	25,4	34,8	42,7	25,6	32,0
Fonctionnaire du secteur public	37,3	31,2	16,0	43,2	33,0
Indépendant	1,7	3,6	2,7	3,2	3,0
Convention de stage, apprentissage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre	0,0	1,4	0,0	1,6	1,0
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Pas de contrat de travail	13,6	6,1	10,4		10,4
Un CDD écrit autre que saisonnier	22,7	9,1	16,9		16,9
Un CDI écrit	11,4	33,3	20,8		20,8
Fonctionnaire du secteur public	40,9	45,5	42,9		42,9
Indépendant	0,0	6,1	2,6		2,6
Convention de stage, apprentissage	2,3	0,0	1,3		1,3
Autre	2,3	0,0	1,3		1,3
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Pas de contrat de travail	11,5	9,3	10,7	9,6	10,0
Un CDD écrit autre que saisonnier	3,9	7,4	10,7	3,9	6,3
Un CDI écrit	26,9	14,8	25,0	15,4	18,8
Fonctionnaire du secteur public	50,0	66,7	50,0	67,3	61,3
Indépendant	0,0	1,9	3,6	0,0	1,3
Convention de stage, apprentissage	3,9	0,0	0,0	1,9	1,3
Autre	3,9	0,0	0,0	1,9	1,3
Effectifs	26	54	28	52	80

Tableau 14. Salaire net mensuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
jusqu'à 2000 Dh	6,8	6,6	10,3	3,0	6,7
de 2001 à 4000 Dh	29,7	23,0	29,4	23,9	26,7
de 4001 à 6000 Dh	48,7	37,7	39,7	47,8	43,7
Plus de 6000 Dh	5,4	16,4	7,4	13,4	10,4
Ne veut pas dire	9,5	16,4	13,2	11,9	12,6
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
jusqu'à 2000 Dh	34,3	14,4	27,2	17,7	23,1
de 2001 à 4000 Dh	32,9	33,3	38,0	26,5	33,1
de 4001 à 6000 Dh	22,9	37,8	20,7	45,6	31,3
Plus de 6000 Dh	8,6	8,9	8,7	8,8	8,8
Ne veut pas dire	1,4	5,6	5,4	1,5	3,8
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
jusqu'à 2000 Dh	13,6	5,7	10,7	6,4	8,0
de 2001 à 4000 Dh	27,1	28,4	38,7	21,6	28,0
de 4001 à 6000 Dh	49,2	47,5	41,3	52,0	48,0
Plus de 6000 Dh	8,5	14,2	6,7	16,0	12,5
Ne veut pas dire	1,7	4,3	2,7	4,0	3,5
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
jusqu'à 2000 Dh	22,7	6,1	15,6		15,6
de 2001 à 4000 Dh	15,9	15,2	15,6		15,6
de 4001 à 6000 Dh	54,6	39,4	48,1		48,1
Plus de 6000 Dh	4,6	27,3	14,3		14,3
Ne veut pas dire	2,3	12,1	6,5		6,5
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
jusqu'à 2000 Dh	3,9	1,9	7,1	0,0	2,5
de 2001 à 4000 Dh	42,3	13,0	17,9	25,0	22,5
de 4001 à 6000 Dh	46,2	53,7	42,9	55,8	51,3
Plus de 6000 Dh	3,9	22,2	17,9	15,4	16,3
Ne veut pas dire	3,9	9,3	14,3	3,9	7,5
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 15. Temps de travail hebdomadaire

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Jusqu'à 20h	9,5	13,1	7,4	14,9	11,1
De 21h à 30h	33,8	32,8	29,4	37,3	33,3
De 31h à 40h	32,4	19,7	33,8	19,4	26,7
De 41h à 50h	17,6	23,0	17,7	22,4	20,0
Plus de 50h	2,7	8,2	7,4	3,0	5,2
Ne sait pas	4,1	3,3	4,4	3,0	3,7
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Jusqu'à 20h	14,3	18,9	10,9	25,0	16,9
De 21h à 30h	21,4	31,1	17,4	39,7	26,9
De 31h à 40h	27,1	8,9	18,5	14,7	16,9
De 41h à 50h	31,4	25,6	35,9	17,7	28,1
Plus de 50h	5,7	14,4	16,3	2,9	10,6
Ne sait pas	0,0	1,1	1,1	0,0	0,6
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Jusqu'à 20h	15,3	15,6	9,3	19,2	15,5
De 21h à 30h	45,8	40,4	46,7	39,2	42,0
De 31h à 40h	11,9	12,8	8,0	15,2	12,5
De 41h à 50h	17,0	17,7	18,7	16,8	17,5
Plus de 50h	8,5	10,6	14,7	7,2	10,0
Ne sait pas	1,7	2,8	2,7	2,4	2,5
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Jusqu'à 20h	2,3	3,0	2,6		2,6
De 21h à 30h	40,9	27,3	35,1		35,1
De 31h à 40h	27,3	39,4	32,5		32,5
De 41h à 50h	20,5	21,2	20,8		20,8
Plus de 50h	9,1	6,1	7,8		7,8
Ne sait pas	0,0	3,0	1,3		1,3
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Jusqu'à 20h	3,9	20,4	3,6	21,2	15,0
De 21h à 30h	65,4	37,0	28,6	55,8	46,3
De 31h à 40h	19,2	14,8	25,0	11,5	16,3
De 41h à 50h	11,5	14,8	25,0	7,7	13,8
Plus de 50h	0,0	13,0	17,9	3,9	8,8
Ne sait pas					
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 16. Taille de l'entreprise de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
moins de 10 salariés	6,8	13,1	13,2	6,0	9,6
de 10 à 50 salariés	18,9	18,0	20,6	16,4	18,5
de 50 à 200 salariés	12,2	4,9	5,9	11,9	8,9
plus de 200 salariés	51,4	62,3	52,9	59,7	56,3
Ne sait pas	10,8	1,6	7,4	6,0	6,7
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
jusqu'à 2000 Dh	24,3	27,8	31,5	19,1	26,3
de 2001 à 4000 Dh	30,0	13,3	19,6	22,1	20,6
de 4001 à 6000 Dh	11,4	7,8	12,0	5,9	9,4
Plus de 6000 Dh	27,1	44,4	30,4	45,6	36,9
Ne veut pas dire	7,1	6,7	6,5	7,4	6,9
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
jusqu'à 2000 Dh	20,3	16,3	21,3	15,2	17,5
de 2001 à 4000 Dh	28,8	16,3	20,0	20,0	20,0
de 4001 à 6000 Dh	5,1	12,1	17,3	5,6	10,0
Plus de 6000 Dh	37,3	46,8	37,3	48,0	44,0
Ne veut pas dire	8,5	8,5	4,0	11,2	8,5
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
jusqu'à 2000 Dh	20,5	15,2	18,2		18,2
de 2001 à 4000 Dh	15,9	6,1	11,7		11,7
de 4001 à 6000 Dh	9,1	3,0	6,5		6,5
Plus de 6000 Dh	36,4	72,7	52,0		52,0
Ne veut pas dire	18,2	3,0	11,7		11,7
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
jusqu'à 2000 Dh	7,7	9,3	21,4	1,9	8,8
de 2001 à 4000 Dh	23,1	13,0	17,9	15,4	16,3
de 4001 à 6000 Dh	7,7	14,8	21,4	7,7	12,5
Plus de 6000 Dh	61,5	61,1	39,3	73,1	61,3
Ne veut pas dire	0,0	1,9	0,0	1,9	1,3
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 17. Région de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Béni-Mellal-Khénifra	1,4	3,3	2,9	1,5	2,2
Casablanca-Settat*	68,9	67,2	70,6	65,7	68,2
Marrakech-Safi	12,2	6,6	10,3	9,0	9,6
Fès-Meknès	5,4	0,0	4,4	1,5	3,0
Rabat-Salé-Kénitra	5,4	1,6	2,9	4,5	3,7
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	1,6	0,0	1,5	0,7
Guelmin-Oued Noun	0,0	1,6	0,0	1,5	0,7
Laâyoune-Sakia El Hamra	1,4	0,0	0,0	1,5	0,7
L'oriental	0,0	1,6	0,0	1,5	0,7
Draâ-Tafilalet	0,0	4,9	1,5	3,0	2,2
Souss-Massa	1,4	3,3	2,9	1,5	2,2
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	4,1	8,2	4,4	7,5	5,9
Effectif	74	61	68	67	135
Fès					
Casablanca-Settat	5,7	4,4	5,4	4,4	5,0
Marrakech-Safi	0,0	1,1	1,1	0,0	0,6
Fès-Meknès*	84,3	52,2	71,7	58,8	66,3
Rabat-Salé-Kénitra	2,9	7,8	5,4	5,9	5,6
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,0	3,3	0,0	4,4	1,9
L'oriental	2,9	11,1	4,4	11,8	7,5
Draâ-Tafilalet	0,0	3,3	2,2	1,5	1,9
Souss-Massa	0,0	2,2	2,2	0,0	1,3
Béni-Mellal-Khénifra	0,0	1,1	0,0	1,5	0,6
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	4,3	13,3	7,6	11,8	9,4
Effectif	70	90	92	68	160
Marrakech					
Marrakech-Safi*	79,7	47,5	61,3	54,4	57,0
Rabat-Salé-Kénitra	0,0	5,7	0,0	6,4	4,0
Casablanca-Settat	6,8	8,5	10,7	6,4	8,0
Guelmin-Oued Noun	1,7	3,6	2,7	3,2	3,0
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	4,3	5,3	1,6	3,0
Souss-Massa	5,1	7,8	6,7	7,2	7,0
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,0	4,3	2,7	3,2	3,0
L'oriental	1,7	0,0	0,0	0,8	0,5
Fès-Meknès	0,0	2,1	0,0	2,4	1,5
Draâ-Tafilalet	1,7	9,9	5,3	8,8	7,5
Béni-Mellal-Khénifra	1,7	2,8	2,7	2,4	2,5
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	1,7	3,6	2,7	3,2	3,0
Effectif	59	141	75	125	200

Le découpage régional a été fait sur la base du Décret 20 février 2015. (*) Indique la région de l'université.

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 17 (suite). Région de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Meknès					
Fès-Meknès*	47,7	33,3	41,6		41,6
Rabat-Salé-Kénitra	4,6	18,2	10,4		10,4
Casablanca-Settat	9,1	12,1	10,4		10,4
L'oriental	4,6	6,1	5,2		5,2
Marrakech-Safi	4,6	0,0	2,6		2,6
Draâ-Tafilalet	9,1	15,2	11,7		11,7
Béni-Mellal-Khénifra	0,0	6,1	2,6		2,6
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	20,5	9,1	15,6		15,6
Effectif	44	33	77		77
Oujda					
Marrakech-Safi	3,9	3,7	3,6	3,9	3,8
Rabat-Salé-Kénitra	3,9	0,0	0,0	1,9	1,3
Casablanca-Settat	3,9	5,6	7,1	3,9	5,0
Guelmin-Oued Noun	3,9	13,0	7,1	11,5	10,0
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	1,9	0,0	1,9	1,3
Souss-Massa	0,0	1,9	3,6	0,0	1,3
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,0	1,9	0,0	1,9	1,3
L'oriental	0,0	1,9	0,0	1,9	1,3
Fès-Meknès*	80,8	48,2	67,9	53,9	58,8
Draâ-Tafilalet	0,0	9,3	0,0	9,6	6,3
Béni-Mellal-Khénifra	3,9	13,0	10,7	9,6	10,0
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	26	54	28	52	80

Le découpage régional a été fait sur la base du Décret 20 février 2015. () Indique la région de l'université.*

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 18. Les canaux utilisés pour l'accès à l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Démarche spontanée	23,0	19,7	25,0	17,9	21,5
Renseignement auprès de l'université	1,4	0,0	1,5	0,0	0,7
Stage ou autre formation post-diplôme	37,8	26,2	33,8	31,3	32,6
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	35,1	37,7	32,4	40,3	36,3
Proches, des amis ou le réseau des anciens	13,5	23,0	16,2	19,4	17,8
Bureaux de l'emploi	4,1	3,3	2,9	4,5	3,7
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Démarche spontanée	22,9	16,7	27,2	8,8	19,4
Renseignement auprès de l'université	1,4	0,0	0,0	1,5	0,6
Stage ou autre formation post-diplôme	14,3	1,1	7,6	5,9	6,9
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	40,0	53,3	37,0	61,8	47,5
Proches, des amis ou le réseau des anciens	32,9	23,3	26,1	29,4	27,5
Bureaux de l'emploi	7,1	2,2	6,5	1,5	4,4
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Démarche spontanée	18,6	20,6	25,3	16,8	20,0
Renseignement auprès de l'université	1,7	2,8	2,7	2,4	2,5
Stage ou autre formation post-diplôme	1,7	4,3	2,7	4,0	3,5
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	54,2	49,7	44,0	55,2	51,0
Proches, des amis ou le réseau des anciens	27,1	31,2	26,7	32,0	30,0
Bureaux de l'emploi	1,7	1,4	4,0	0,0	1,5
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Démarche spontanée	27,3	21,2	24,7		24,7
Renseignement auprès de l'université	0,0	3,0	1,3		1,3
Stage ou autre formation post-diplôme	2,3	3,0	2,6		2,6
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	47,7	54,6	50,7		50,7
Proches, des amis ou le réseau des anciens	22,7	24,2	23,4		23,4
Bureaux de l'emploi	4,6	9,1	6,5		6,5
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	2,3	0,0	1,3		1,3
Autres	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectifs	44	33	77		77

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 18 (suite). Les canaux utilisés pour l'accès à l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Oujda					
Démarche spontanée	23,1	35,2	21,4	36,5	31,3
Renseignement auprès de l'université	3,9	1,9	3,6	1,9	2,5
Stage ou autre formation post-diplôme	19,2	31,5	25,0	28,9	27,5
Journaux, internet ou des réseaux sociaux	34,6	48,2	32,1	50,0	43,8
Proches, des amis ou le réseau des anciens	19,2	13,0	32,1	5,8	15,0
Bureaux de l'emploi	0,0	7,4	3,6	5,8	5,0
Ag. d'intérim ou un cabinet de recrutement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Satisfaction dans l'emploi et adéquation emploi-formation

Tableau 19. Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	9,5	14,8	14,7	9	11,9
Inférieur à la licence	8,1	14,8	14,7	7,5	11,1
La licence	62,2	50,8	55,9	58,2	57
Supérieur à la licence	18,9	18	11,8	25,4	18,5
Utilisation des compétences : Oui	55,4	60,7	51,5	64,2	57,8
Utilisation des compétences : Peu	25,7	21,3	26,5	20,9	23,7
Utilisation des compétences : Non	18,9	18	22,1	14,9	18,5
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	14,3	27,8	28,3	13,2	21,9
Inférieur à la licence	20	15,6	18,5	16,2	17,5
La licence	55,7	40	41,3	54,4	46,9
Supérieur à la licence	10	16,7	12	16,2	13,8
Utilisation des compétences : Oui	38,6	45,6	37	50	42,5
Utilisation des compétences : Peu	30	27,8	35,9	19,1	28,8
Utilisation des compétences : Non	31,4	26,7	27,2	30,9	28,8
Effectifs	174	162	209	127	336

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 19 (suite). Adéquation niveau de diplôme et emploi occupé

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Marrakech					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	1,7	10,6	14,7	4	8
Inférieur à la licence	11,9	17	20	12,8	15,5
La licence	66,1	51,8	50,7	59,2	56
Supérieur à la licence	18,6	19,9	14,7	22,4	19,5
Utilisation des compétences : Oui	54,2	60,3	54,7	60,8	58,5
Utilisation des compétences : Peu	23,7	20,6	17,3	24	21,5
Utilisation des compétences : Non	22	19,1	28	15,2	20
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	9,1	18,2	13		13
Inférieur à la licence	13,6	12,1	13		13
La licence	50	42,4	46,8		46,8
Supérieur à la licence	27,3	27,3	27,3		27,3
Utilisation des compétences : Oui	45,5	36,4	41,6		41,6
Utilisation des compétences : Peu	29,5	24,2	27,3		27,3
Utilisation des compétences : Non	25	39,4	31,2		31,2
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Niveau de diplôme le plus approprié à l'emploi actuel					
Bac ou inférieur	0	9,3	17,9	0	6,3
Inférieur à la licence	30,8	11,1	21,4	15,4	17,5
La licence	50	68,5	46,4	71,2	62,5
Supérieur à la licence	19,2	11,1	14,3	13,5	13,8
Utilisation des compétences : Oui	46,2	55,6	50	53,8	52,5
Utilisation des compétences : Peu	23,1	27,8	35,7	21,2	26,3
Utilisation des compétences : Non	30,8	16,7	14,3	25	21,3
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 20. Recherche un emploi actuellement

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Recherche actuellement un autre emploi	40,5	47,5	50	37,3	43,7
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Recherche actuellement un autre emploi	45,7	44,4	50	38,2	45
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Recherche actuellement un autre emploi	32,2	35,5	40	31,2	34,5
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Recherche actuellement un autre emploi	47,7	54,5	50,6		50,6
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Recherche actuellement un autre emploi	15,4	25,9	35,7	15,4	22,5
Effectifs	26	54	28	52	80

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 21. Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	8,1	8,2	7,4	9	8,1
Condition de travail : Pas du tout	8,1	11,5	10,3	9	9,6
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	1,4	8,2	4,4	4,5	4,4
Relation avec l'employeur : Pas du tout	0	3,3	2,9	0	1,5
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	2,7	4,9	4,4	3	3,7
Possibilité de promotion : Pas du tout	18,9	14,8	16,2	17,9	17
Salaire : Pas du tout	21,6	18	26,5	13,4	20
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	21,4	22,2	23,9	19,1	21,9
Condition de travail : Pas du tout	28,6	21,1	21,7	27,9	24,4
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	7,1	6,7	8,7	4,4	6,9
Relation avec l'employeur : Pas du tout	2,9	2,2	2,2	2,9	2,5
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	7,1	10	9,8	7,4	8,8
Possibilité de promotion : Pas du tout	22,9	28,9	29,3	22,1	26,3
Salaire : Pas du tout	37,1	32,2	37	30,9	34,4
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	25,4	15,6	24	15,2	18,5
Condition de travail : Pas du tout	16,9	9,9	17,3	8,8	12
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	0	1,4	1,3	0,8	1
Relation avec l'employeur : Pas du tout	3,4	3,5	0	5,6	3,5
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	8,5	6,4	12	4	7
Possibilité de promotion : Pas du tout	16,9	17	14,7	18,4	17
Salaire : Pas du tout	16,9	17,7	22,7	14,4	17,5
Effectifs	59	141	75	125	200

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout ». Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 21 (suite). Taux d'insatisfaction sur les principales caractéristiques de l'emploi actuel

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Meknès					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	11,4	15,2	13		13
Condition de travail : Pas du tout	20,5	9,1	15,6		15,6
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	4,5	0	2,6		2,6
Relation avec l'employeur : Pas du tout	4,5	6,1	5,2		5,2
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	2,3	18,2	9,1		9,1
Possibilité de promotion : Pas du tout	15,9	27,3	20,8		20,8
Salaire : Pas du tout	11,4	15,2	13		13
Effectifs	44	33	77		77
Oujda					
Adéquation entre poste de travail et formation : Pas du tout	3,8	5,6	10,7	1,9	5
Condition de travail : Pas du tout	7,7	13	14,3	9,6	11,3
Degré d'intégration dans l'entreprise : Pas du tout	0	1,9	3,6	0	1,3
Relation avec l'employeur : Pas du tout	0	0	0	0	0
Applications des connaissances théoriques et pratiques dans votre emploi : Pas du tout	11,5	7,4	3,6	11,5	8,8
Possibilité de promotion : Pas du tout	11,5	14,8	21,4	9,6	13,8
Salaire : Pas du tout	15,4	22,2	32,1	13,5	20
Effectifs	26	54	28	52	80

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout ». Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 22. Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Informatiques : Pas du tout	4,1	9,8	10,3	3	6,7
Informatiques : Tout à fait	50	39,3	44,1	46,3	45,2
Anglais : Pas du tout	40,5	39,3	32,4	47,8	40
Anglais : Tout à fait	16,2	11,5	22,1	6	14,1
Français: Pas du tout	2,7	6,6	7,4	1,5	4,4
Français: Tout à fait	55,4	36,1	42,6	50,7	46,7
Savoirs théoriques : Pas du tout	1,4	3,3	1,5	3	2,2
Savoirs théoriques : Tout à fait	33,8	41	35,3	38,8	37
Connaissances pratiques: Pas du tout	2,7	3,3	2,9	3	3
Connaissances pratiques: Tout à fait	50	52,5	54,4	47,8	51,1
Management: Pas du tout	2,7	3,3	1,5	4,5	3
Management: Tout à fait	47,3	36,1	50	34,3	42,2
Effectifs	74	61	68	67	135
Fès					
Informatiques : Pas du tout	22,9	17,8	22,8	16,2	20
Informatiques : Tout à fait	32,9	30	33,7	27,9	31,3
Anglais : Pas du tout	71,4	56,7	65,2	60,3	63,1
Anglais : Tout à fait	8,6	7,8	7,6	8,8	8,1
Français: Pas du tout	4,3	17,8	15,2	7,4	11,9
Français: Tout à fait	52,9	36,7	43,5	44,1	43,8
Savoirs théoriques : Pas du tout	18,6	13,3	19,6	10,3	15,6
Savoirs théoriques : Tout à fait	30	32,2	28,3	35,3	31,3
Connaissances pratiques: Pas du tout	8,6	8,9	7,6	10,3	8,8
Connaissances pratiques: Tout à fait	50	45,6	45,7	50	47,5
Management: Pas du tout	18,6	14,4	13	20,6	16,3
Management: Tout à fait	24,3	34,4	29,3	30,9	30
Effectifs	174	162	209	127	336

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout » et « Tout à fait ». Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 22 (suite). Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Marrakech					
Informatiques : Pas du tout	11,9	13,5	16	11,2	13
Informatiques : Tout à fait	23,7	24,8	20	27,2	24,5
Anglais : Pas du tout	74,6	56	64	60	61,5
Anglais : Tout à fait	3,4	7,8	8	5,6	6,5
Français: Pas du tout	10,2	8,5	9,3	8,8	9
Français: Tout à fait	49,2	37,6	46,7	37,6	41
Savoirs théoriques : Pas du tout	6,8	7,1	8	6,4	7
Savoirs théoriques : Tout à fait	33,9	27	28	29,6	29
Connaissances pratiques: Pas du tout	10,2	7,1	9,3	7,2	8
Connaissances pratiques: Tout à fait	44,1	42,6	45,3	41,6	43
Management: Pas du tout	25,4	17,7	17,3	21,6	20
Management: Tout à fait	16,9	19,1	25,3	14,4	18,5
Effectifs	59	141	75	125	200
Meknès					
Informatiques : Pas du tout	18,2	12,1	15,6		15,6
Informatiques : Tout à fait	22,7	27,3	24,7		24,7
Anglais : Pas du tout	63,6	57,6	61		61
Anglais : Tout à fait	2,3	3	2,6		2,6
Français: Pas du tout	9,1	3	6,5		6,5
Français: Tout à fait	38,6	48,5	42,9		42,9
Savoirs théoriques : Pas du tout	0	6,1	2,6		2,6
Savoirs théoriques : Tout à fait	31,8	15,2	24,7		24,7
Connaissances pratiques: Pas du tout	0	0	0		0
Connaissances pratiques: Tout à fait	36,4	33,3	35,1		35,1
Management: Pas du tout	0	6,1	2,6		2,6
Management: Tout à fait	29,5	21,2	26		26
Effectifs	44	33	77		77

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout » et « Tout à fait ». Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 22 (suite). Pensez-vous nécessaire d'augmenter le niveau de formation dans les matières suivantes

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Oujda					
Informatiques : Pas du tout	3,8	9,3	14,3	3,8	7,5
Informatiques : Tout à fait	26,9	20,4	32,1	17,3	22,5
Anglais : Pas du tout	61,5	46,3	46,4	53,8	51,3
Anglais : Tout à fait	3,8	3,7	3,6	3,8	3,8
Français: Pas du tout	7,7	3,7	7,1	3,8	5
Français: Tout à fait	46,2	20,4	32,1	26,9	28,8
Savoirs théoriques : Pas du tout	3,8	3,7	3,6	3,8	3,8
Savoirs théoriques : Tout à fait	38,5	24,1	21,4	32,7	28,8
Connaissances pratiques: Pas du tout	3,8	3,7	3,6	3,8	3,8
Connaissances pratiques: Tout à fait	50	35,2	35,7	42,3	40
Management: Pas du tout	30,8	13	7,1	25	18,8
Management: Tout à fait	15,4	18,5	21,4	15,4	17,5
Effectifs	26	54	28	52	80

Les réponses sont données sous forme de note allant de 1 (Pas du tout) à 5 (Tout à fait). Ici ne sont données que les réponses « Pas du tout » et « Tout à fait ». Source : Enquête Islah, 2015

La recherche d'emploi des diplômés au chômage

Tableau 23. Date de la dernière démarche active de recherche d'emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
depuis 1 mois	57,6	57,7	60,6	53,8	57,6
entre 1 et 3 mois	18,2	15,4	15,2	19,2	16,9
plus de 3 mois	21,2	26,9	24,2	23,1	23,7
Effectifs	33	26	33	26	59
Fès					
depuis 1 mois	35,2	43,6	40,6	34	38,5
entre 1 et 3 mois	19,3	18,2	18,8	19,1	18,9
plus de 3 mois	37,5	34,5	34,4	40,4	36,4
Effectifs	88	55	96	47	143
Marrakech					
depuis 1 mois	54,3	58,8	53,8	59,6	57
entre 1 et 3 mois	2,9	9,8	7,7	6,4	7
plus de 3 mois	34,3	23,5	33,3	23,4	27,9
Effectifs	35	51	39	47	86
Meknès					
depuis 1 mois	69,6	50	60		60
entre 1 et 3 mois	4,3	36,4	20		20
plus de 3 mois	26,1	9,1	17,8		17,8
Effectifs	23	22	45		45
Oujda					
depuis 1 mois	46,7	22,7	16,7	35,5	32,4
entre 1 et 3 mois	20	13,6	0	19,4	16,2
plus de 3 mois	33,3	50	66,7	38,7	43,2
Effectifs	15	22	6	31	37

* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;
Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 24. Principales démarches effectuées pour rechercher un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	42,4	30,8	42,4	30,8	37,3
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	24,2	7,7	12,1	23,1	16,9
Candidature à des concours	90,9	100	100	88,5	94,9
Contacts auprès des autorités publiques locales, régionales ou nationales	3,0	3,8	6,1	0,0	3,4
démarches pour créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	33	26	33	26	59
Fès					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	60,2	47,3	62,5	40,4	55,2
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	8,0	20	12,5	12,8	12,6
Candidature à des concours	92	94,5	92,7	93,6	93
Contacts auprès des autorités publiques locales, régionales ou nationales	5,7	1,8	5,2	2,1	4,2
Démarches pour créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effectifs	88	55	96	47	143
Marrakech					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	40	54,9	46,2	51,1	48,8
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	17,1	19,6	10,3	25,5	18,6
Candidature à des concours	77,1	88,2	89,7	78,7	83,7
Contacts auprès des autorités publiques locales, régionales ou nationales	11,4	5,9	10,3	6,4	8,1
Démarches pour créer une entreprise	0,0	2,0	2,6	0,0	1,2
Autres	5,7	0,0	0,0	4,3	2,3
Effectifs	35	51	39	47	86
Meknès					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	52,2	72,7	62,2		62,2
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	39,1	22,7	31,1		31,1
Candidature à des concours	95,7	95,5	95,6		95,6
Contacts auprès des autorités publiques locales, régionales ou nationales	4,3	0,0	2,2		2,2
Démarches pour créer une entreprise	4,3	0,0	2,2		2,2
Autres	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectifs	23	22	45		45
Oujda					
Enregistrement aux bureaux d'emploi	53,3	36,4	33,3	45,2	43,2
Agences d'intérim, cabinets de recrutement	26,7	50	16,7	45,2	40,5
Candidature à des concours	93,3	77,3	100	80,6	83,8
Contacts auprès des autorités publiques locales, régionales ou nationales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Démarches pour créer une entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	4,5	0,0	3,2	2,7
Effectifs	15	22	6	31	37

* Réponses multiples possibles; Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 25. Principaux obstacles à la recherche d'un emploi

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Mobilité géographique coûteuse	6,1	3,8	6,1	3,8	5,1
Formation insuffisante ou non adaptée	21,2	30,8	33,3	15,4	25,4
Faute d'offres d'emploi dans le domaine	33,3	26,9	24,2	38,5	30,5
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	3,0	3,8	3,0	3,8	3,4
Raisons personnelles	30,3	26,9	24,2	34,6	28,8
Autres raisons	3,0	7,7	9,1	0,0	5,1
Effectifs	33	26	33	26	59
Fès					
Mobilité géographique coûteuse	14,8	5,5	7,3	19,1	11,2
Formation insuffisante ou non adaptée	9,1	10,9	11,5	6,4	9,8
Faute d'offres d'emploi dans le domaine	46,6	60	52,1	51,1	51,7
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	11,4	9,1	10,4	10,6	10,5
Raisons personnelles	3,4	1,8	2,1	4,3	2,8
Autres raisons	9,1	9,1	12,5	2,1	9,1
Effectifs	88	55	96	47	143
Marrakech					
Mobilité géographique coûteuse	2,9	9,8	7,7	6,4	7
Formation insuffisante ou non adaptée	14,3	11,8	17,9	8,5	12,8
Faute d'offres d'emploi dans le domaine	48,6	52,9	48,7	53,2	51,2
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	2,9	2,0	2,6	2,1	2,3
Raisons personnelles	22,9	13,7	17,9	17	17,4
Autres raisons	0,0	2,0	0,0	2,1	1,2
Effectifs	35	51	39	47	86
Meknès					
Mobilité géographique coûteuse	4,3	13,6	8,9		8,9
Formation insuffisante ou non adaptée	0,0	22,7	11,1		11,1
Faute d'offres d'emploi dans le domaine	65,2	45,5	55,6		55,6
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	0,0	9,1	4,4		4,4
Raisons personnelles	30,4	9,1	20		20
Autres raisons	0,0	0,0	0,0		0,0
Effectifs	23	22	45		45
Oujda					
Mobilité géographique coûteuse	6,7	27,3	16,7	19,4	18,9
Formation insuffisante ou non adaptée	26,7	9,1	33,3	12,9	16,2
Faute d'offres d'emploi dans le domaine	60	40,9	33,3	51,6	48,6
Manque de capacités spécifiques : langues, informatiques, management...	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raisons personnelles	6,7	13,6	16,7	9,7	10,8
Autres raisons	0,0	4,5	0,0	3,2	2,7
Effectifs	15	22	6	31	37

* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 26. Préférences du niveau géographique pour l'accès (ou le retour) à l'emploi

	Femme	Homme	Licence appliquée	Licence fondamentale	Ensemble
El Jadida					
Préfère travailler au niveau régional	45,5	38,5	48,5	34,6	42,4
Préfère travailler au niveau national	42,4	42,3	45,5	38,5	42,4
Préfère travailler au niveau international	3,0	19,2	6,1	15,4	10,2
Effectifs	33	26	33	26	59
Fès					
Préfère travailler au niveau régional	31,8	45,5	39,6	31,9	37,1
Préfère travailler au niveau national	48,9	34,5	41,7	46,8	43,4
Préfère travailler au niveau international	12,5	16,4	13,5	14,9	14
Effectifs	88	55	96	47	143
Marrakech					
Préfère travailler au niveau régional	45,7	31,4	41,0	34,0	37,2
Préfère travailler au niveau national	37,1	43,1	43,6	38,3	40,7
Préfère travailler au niveau international	8,6	17,6	10,3	17,0	14,0
Effectifs	35	51	39	47	86
Meknès					
Préfère travailler au niveau régional	60,9	31,8	46,7		46,7
Préfère travailler au niveau national	39,1	45,5	42,2		42,2
Préfère travailler au niveau international	0,0	22,7	11,1		11,1
Effectifs	23	22	45		45
Oujda					
Préfère travailler au niveau régional	46,7	27,3	50,0	32,3	35,1
Préfère travailler au niveau national	46,7	45,5	50,0	45,2	45,9
Préfère travailler au niveau international	6,7	18,2	0,0	16,1	13,5
Effectifs	15	22	6	31	37

* pourcentages de colonne, les différences représentent de absence d'opinion ou de non réponses;

Source : Enquête Islah, 2015

Les diplômés inactifs

Tableau 26. Raisons de l'inactivité

	El Jadida	Fès	Marrakech	Meknés	Oujda
Raison Familiale	0,0	9,1	2,9	16,7	14,3
Raison de Santé	16,7	3,0	0,0	0,0,	0,0
Cherche à reprendre des études	33,3	3,0	14,3	16,7	28,6
En cours d'études	25,0	75,8	68,6	66,7	50,0
Perdu espoir de trouver un emploi	0,0	3,0	2,9	0,0	7,1
Attente de résultats de concours	0,0	3,0	2,9	0,0	0,0
Attente de commencer une activité indépendante	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Pas envie ou pas besoin de travailler	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres	0,0	3,0	8,6	0,0	0,0
Effectifs	10	17	14	2	12

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 27. Disponibilité pour rentrer en activité en cas de disponibilité d'emploi

	El Jadida	Fès	Marrakech	Meknés	Oujda
Oui, toute de suite	83,0	55,0	46,0	50,0	43,0
Dans un délai de 2 semaines	16,7	24,2	40,0	33,3	35,7
Non	0,0	21,2	14,3	16,7	21,4
Effectifs	10	17	14	2	12

Source : Enquête Islah, 2015

Situation personnelle et familiale des diplômés

Tableau 28. Lieu de résidence habituelle des diplômés

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Casablanca-Settat*	66,1	75,5	70,2	70,6	70,4
Fès-Meknès	4,5	1,1	4,8	1,0	2,9
Rabat-Salé-Kénitra	5,4	1,1	1,9	4,9	3,4
Béni-Mellal-Khénifra	2,7	4,3	3,9	2,9	3,4
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	2,1	1,0	1,0	1,0
Guelmin-Oued Noun	0,0	1,1	0,0	1,0	0,5
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,9	0,0	0,0	1,0	0,5
L'oriental	3,6	1,1	1,9	2,9	2,4
Marrakech-Safi	11,6	5,3	8,7	8,8	8,7
Draâ-Tafilalet	0,9	2,1	1,9	1,0	1,5
Souss-Massa	0,9	1,1	1,9	0,0	1,0
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	3,6	5,3	3,9	4,9	4,4
Effectif	112	94	104	102	206
Fès					
Fès-Meknès*	86,8	77,2	83,3	80,3	82,1
Rabat-Salé-Kénitra	2,9	4,9	3,8	3,9	3,9
Casablanca-Settat	3,5	3,1	3,4	3,2	3,3
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,6	1,9	0,5	2,4	1,2
L'oriental	1,7	5,6	3,4	3,9	3,6
Marrakech-Safi	2,3	0,0	1,0	1,6	1,2
Souss-Massa	0,0	1,2	1,0	0,0	0,6
Draâ-Tafilalet	0,0	0,6	0,5	0,0	0,3
Béni-Mellal-Khénifra	0,0	0,6	0,0	0,8	0,3
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	2,3	4,3	3,4	3,2	3,3
Effectif	174	162	209	127	336
Marrakech					
Casablanca-Settat	7,5	8,4	8,1	8,1	8,1
Béni-Mellal-Khénifra	0,9	3,3	1,6	3,1	2,5
Guelmin-Oued Noun	0,9	2,8	2,4	2,0	2,2
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	2,8	3,2	1,0	1,9
Souss-Massa	3,7	4,7	3,2	5,1	4,4
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,0	2,3	1,6	1,5	1,6
L'oriental	0,9	0,0	0,0	0,5	0,3
Marrakech-Safi*	78,5	54,2	64,5	60,9	62,3
Fès-Meknès	0,9	0,9	0,0	1,5	0,9
Rabat-Salé-Kénitra	2,8	4,2	2,4	4,6	3,7
Draâ-Tafilalet	2,8	14,0	11,3	9,6	10,3
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	0,9	2,3	1,6	2,0	1,9
Effectif	107	214	124	197	321

(*) indique la région de l'université. Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 28 (suite). Lieu de résidence habituelle des diplômés

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
Meknès					
Casablanca-Settat	8,6	3,5	6,3		6,3
Fès-Meknès*	68,6	51,7	60,9		60,9
Rabat-Salé-Kénitra	5,7	15,5	10,2		10,2
L'oriental	1,4	3,5	2,3		2,3
Marrakech-Safi	1,4	1,7	1,6		1,6
Draâ-Tafilalet	5,7	6,9	6,3		6,3
Béni-Mellal-Khénifra	1,4	6,9	3,9		3,9
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	4,3	6,9	5,5		5,5
Casablanca-Settat	70	58	128		128
Oujda					
Casablanca-Settat	2,1	3,6	2,6	3,2	3,1
Fès-Meknès	4,2	6,0	7,9	4,3	5,3
Rabat-Salé-Kénitra	4,2	12,1	5,3	10,8	9,2
Béni-Mellal-Khénifra	2,1	0,0	0,0	1,1	0,8
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0,0	1,2	0,0	1,1	0,8
Guelmin-Oued Noun	0,0	1,2	2,6	0,0	0,8
Souss-Massa	0,0	1,2	0,0	1,1	0,8
Laâyoune-Sakia El Hamra	0,0	1,2	0,0	1,1	0,8
L'oriental*	81,3	53,0	71,1	60,2	63,4
Marrakech-Safi	2,1	2,4	2,6	2,2	2,3
Draâ-Tafilalet	0,0	6,0	0,0	5,4	3,8
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	4,2	12,1	7,9	9,7	9,2
Effectif	48	83	38	93	131

(*) indique la région de l'université. Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 29. Situation familiale des diplômés

	Femmes	Hommes	Droit, LSHS, Services	Sciences, Ingénierie, Santé	Ensemble
El Jadida					
Célibataire	74,1	84,0	81,7	75,5	78,6
Marié	25,9	16,0	18,3	24,5	21,4
A des enfants	3,0	5,3	7,7	10,8	9,2
Effectifs	112	94	104	102	206
Fès					
Célibataire	72,4	85,8	78,9	78,7	78,9
Marié	27,0	14,2	20,6	21,3	20,8
A des enfants	13,8	7,4	11,0	10,2	10,7
Effectifs	174	162	209	127	336
Marrakech					
Célibataire	66,4	84,6	80,6	77,2	78,5
Marié	33,6	14,5	17,7	22,8	20,9
A des enfants	15,0	5,6	8,9	8,6	8,7
Effectifs	107	213	124	196	320
Meknès					
Célibataire	72,9	81,0	76,6		76,6
Marié	22,9	19,0	21,1		21,1
A des enfants	15,7	12,1	14,1		14,1
Effectifs	70	58	128		128
Oujda					
Célibataire	68,8	73,5	55,3	78,5	71,8
Marié	31,3	26,5	44,7	21,5	28,2
A des enfants	16,7	15,7	26,3	11,8	16,0
Effectifs	48	83	38	93	131

Source : Enquête Islah, 2015

Tableau 30. Situation des parents

	Niveau d'étude			Situation professionnelle		
	Primaire ou moins	Secondaire	Supérieur	En emploi	Non emploi	Autres*
El Jadida						
Mère	65,5	20,9	13,6	12,1	79,1	8,7
Père	51,5	19,4	29,1	57,3	9,2	33,5
Fès						
Mère	78,2	16,1	5,7	8,3	86,6	5,1
Père	61,6	25,6	13,0	50,0	10,4	39,6
Marrakech						
Mère	80,6	12,8	6,5	5,6	87,9	6,5
Père	66,3	17,8	15,3	53,3	11,8	34,9
Meknès						
Mère	77,4	16,4	6,3	6,3	86,7	7,0
Père	55,5	25,0	19,6	50,0	8,6	41,4
Oujda						
Mère	81,0	13,0	6,1	6,9	88,5	4,6
Père	62,6	20,6	16,8	55,0	13,0	32,1

Source : *Enquête Islah, 2015*

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications



10, place de la Joliette CS 21321
13567 Marseille Cedex 02