

La Formation professionnelle et le Marché du travail : cas de la région Souss-Massa (Maroc) - Insertion et adéquation formation/emploi

[The Professional training and Labor market : case of Souss-Massa region (Morocco) - Insertion and adequacy training/job]

Cheikh Naama MA ELAININ, Fatima Zahra ABRAOUZ, and Ahmed RHELLOU

Faculté des sciences juridiques, économiques, et sociales, Université Ibn Zohr, Agadir, Morocco

Copyright © 2017 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: The labor economics is a science that deals with the study of phenomena that affect the functioning of labor markets, economic analysis of these markets is based on surveys of households, workers and enterprises. The studies in employability have a very important contribution in economic analyzes of the labor market, it is a complex and organized phenomenon, which can synthesize the employment policy applied in a country. Professional training has an effective role in the integration of young people into the labor market, as human capital is considered as the most important capital in an economy, "It is not wealth that man", launched by Adam Smith can justify the important place occupied by the theory of human capital in economic analyzes.

Therefore, this study focuses on the question of the integration of the winners of the institutions of the Office of Professional Training and Labour Promotion, the rate it reached 61.68% and on the issue of the adequacy between training and employment that are correlated only by 32%, which is explained by the structural problems known by the Moroccan labor market.

KEYWORDS: Laureate, Training area, training level, integration, diploma, recruitment.

RÉSUMÉ: L'économie du travail est une science qui s'intéresse à l'étude des phénomènes qui concernent le fonctionnement des marchés du travail, l'analyse économique de ces marchés se base sur les enquêtes menées auprès des ménages, des travailleurs et des entreprises. Les travaux sur l'insertion professionnelle présentent un apport très important dans les analyses économiques du marché du travail, elle est un phénomène complexe et organisé, qui peut synthétiser la politique de l'emploi appliquée dans un pays. La formation professionnelle aussi joue un rôle efficace dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail, puisque le capital humain est considéré comme le capital le plus intéressant dans une économie, Il n'est de richesse que l'homme, lancé par Adam Smith, peut justifier la place importante occupée par la théorie du capital humain dans les analyses économiques.

De ce fait, cet étude a met l'accent sur, la question de l'insertion des lauréats des institutions de l'office de la formation professionnelle et la promotion du travail, le taux de cette dernière atteint 61,68%, ainsi que sur la problématique de l'adéquation entre la formation et l'emploi qui sont corrélés seulement de 32%, ce qui est expliqué par les problèmes structurels connus par le marché du travail marocain.

MOTS-CLEFS: Lauréat, domaine de la formation, niveau de la formation, intégration, le diplôme, le recrutement, OFPPT.

1 INTRODUCTION

Les travaux sur l'insertion professionnelle présentent un apport très important dans les analyses économiques du marché du travail, elle est un phénomène complexe et organisé, qui peut synthétiser la politique de l'emploi appliquée dans un pays.

La formation, notamment celle professionnelle, joue un rôle efficace dans l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail, puisque le capital humain est considéré comme le capital le plus intéressant dans une économie, « Il n'est de richesse que l'homme »[1], lancé par Adam Smith, peut justifier la place importante occupée par la théorie du capital humain dans les analyses économiques.

Donc la formation constitue un processus important, voire indispensable dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail, et constitue aussi un outil pour la diminution du taux de chômage, dans cette perspective, les jeunes formés au sein de l'OFPPPT parviennent-ils à intégrer le marché du travail ? Si oui y a-t-il une adaptation parfaite entre le domaine de formation et celui du secteur dans lequel ils travaillent.

Depuis l'antiquité, les économistes font des efforts importants pour améliorer la croissance économique par des facteurs productifs tels que le capital et le travail. En effet et selon la définition de l'OCDE, le capital humain recouvre « l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique ». [2]. Les recherches dans ce thème ont marqué l'histoire de la pensée économique, dont il est un facteur déterminant le niveau et la distribution des gains individuels, ainsi que l'efficacité de la production. La théorie de capital humain considère que toutes améliorations au niveau de formation de l'individu augmente sa productivité, et par conséquence ses revenus futures. En d'autre terme, il y'a une relation positive entre la formation et le revenu, d'où les couts procurés par l'individu pour sa scolarité constituent un investissement puisqu'ils permettent d'augmenter sa probabilité d'accès à un emploi mieux rémunéré et plus prestigieux, de ce fait, les salariés les mieux payés sont ceux qui ont le plus investi en matière de formation.

Marshall a indiqué la valeur de l'éducation et son grand avantage sur la personnalité des citoyens et l'accroissement de la richesse nationale : « aucun changement n'entraînerait un accroissement plus rapide de la richesse nationale qu'une amélioration du système scolaire qui permettrait à l'enfant intelligent de l'ouvrier de s'élever graduellement, jusqu'à obtenir le meilleur enseignement théorique et pratique du moment. La valeur économique d'un seul grand génie industriel suffit à couvrir les dépenses d'éducation de toute une cité » [3]. Selon lui une bonne éducation stimule l'activité mentale de l'ouvrier, ce qui provoque une augmentation plus rapide des richesses. De plus, Paul Romer et Robert Lucas ont développé une théorie de croissance économique basée sur le capital humain ; Car le progrès technique et l'innovation sont faits par des chercheurs ou ingénieurs, qui sont eux-mêmes le fruit d'un investissement en capital humain.[4]. Dans le même sens, Gary Becker et Theodore Schultz ont traduit une théorie de capital humain qui fait de l'éducation un investissement qui accroît la productivité. Cette augmentation est résulté de ce que la formation quelle que soit sa nature affecte positivement la productivité de l'individu en améliorant ses compétences et ses connaissances.[4]

De plus, les théories alternatives du capital humain supposent qu'il existe une relation linéaire entre l'éducation et le statut socioéconomique de l'emploi exercé, dont elles permet l'insertion sociale et professionnelle des individus. En effet, la distribution des statuts socioéconomiques dépend aussi de la conjoncture de marché d'emploi ; « le système scolaire constitue l'un des éléments qui structurent l'organisation du travail et les systèmes de qualification » (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten)[5]. Le niveau d'instruction sert à apprécier les capacités de production des employés.

La première théorie est celle du filtre, cette dernière est présentée par BERG et K. ARROW, elle considère que les employeurs n'ont que peu d'information sur les la productivité des candidats à embaucher. D'ailleurs le seul indicateur c'est le diplôme et/ou le niveau D'éducation qui permet aux entreprises de prendre les décisions au niveau de l'emploi car il donne une information complète sur les jeunes candidats.[6] Par la suite on trouve la théorie du signal, fondée par Spense qui a traduit une théorie sous laquelle il se concentre sur les transferts d'information sur les marchés. D'ailleurs les employeurs n'ont pas une information parfaite sur les compétences, les capacités, et les connaissances des offreurs de travail, ce qui provoque un déséquilibre entre la productivité marginale et le salaire. De fait il est nécessaire que l'offreur de travail, et pour que l'échange soit mutuellement avantageux, d'envoyer "un signal" au demandeur de travail ; Ce signal est un porteur des informations qui favorisent l'équilibre entre vendeurs et acheteurs sur un marché [6]. Ensuite, La théorie du « job search », Connu aussi par la théorie de la recherche d'emploi, s'intéresse à l'entrée des individus à la vie active, elle s'appuie sur la productivité de la recherche d'emploi et le taux de salaire de réserve. Et enfin, La théorie de la concurrence pour l'emploi qui énoncée par thurrow, il affirme que les revenus de l'individus sont établis à partir du poste que l'individu occupe et non pas son niveau d'éducation.[6]

2 LA MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

La méthode de l'échantillonnage aléatoire ou probabiliste entraîne une sélection qui repose sur le principe de l'égalité de la chance ou la connaissance de la probabilité de chaque individu d'appartenir à l'échantillon, à partir d'une base de sondage, ce qui n'existe pas dans notre cas, pour cela nous avons adopté les méthodes d'échantillonnages non aléatoires, exactement la méthode des quotas.

Cette méthode se base sur la répartition connue de la population pour un certain nombre de caractères, pour cet étude, on a choisi comme critère le nombre des jeunes qui ont suivi une formation professionnelle par province.

L'échantillon est construit en respectant la distribution des jeunes formés sur toute la région, il est choisi de façon à constituer une image fidèle de la population totale.

On peut résumer les avantages de cette méthode d'échantillonnage par les coûts faibles et la facilité des tâches, en revanche, on doit reconnaître que cette méthode pose des problèmes liés à la représentativité et la qualité des résultats obtenus.

De plus, la taille de l'échantillon est liée étroitement à l'erreur de l'échantillon, le but donc est la construction d'un échantillon qui permet de généraliser les observations sur l'ensemble de la population.

Pour la méthode de l'échantillonnage par quotas ou la méthode non probabiliste, le calcul de la taille n'est pas valable, on peut le calculer seulement pour les méthodes aléatoires, où chaque individu a une chance d'être sélectionné. Mais en réalité, le calcul de la taille peut être fait pour la méthode par quotas, et on peut pratiquer cette formule pour déterminer la taille de l'échantillon dans le cas de l'estimation d'une proportion :

$$n = \frac{t^2 * pq}{m^2}$$

Où : **n** : est la taille de l'échantillon. **t** : est le degré de confiance à 93% (valeur type de 1,8119). **p** : est le pourcentage des gens qui présentent le caractère observé. **q**=1-p et **m** : est la marge d'erreur 7%(valeur type de 0,07)

Dans notre cas, on a estimé que 64% des jeunes sont insérés sur le marché du travail, comme les résultats obtenu par une enquête réalisée par le conseil supérieur de l'enseignement, ce qui permet de donner la valeur 0,64 à p et 0,36 à q, donc la taille de l'échantillon est de :

$$n = \frac{1,8119^2(0,64 * 0,36)}{0,07^2} = 154$$

Et puisqu'on a une population finie (le nombre des lauréats d'une formation professionnelle dans la région Souss-Massa est de 64250 entre 2010 et 2016), on va appliquer la relation suivante :

$$n_2 = n * \frac{N - n}{N - 1}$$

Où : **N** : La population mère. Et **n₂**: L'échantillon corrigé. C'est-à-dire :

$$n_2 = 154 * \frac{64250 - 154}{63429} = 154$$

L'échantillon est déterminé au seuil de 93%, et alors une margé de 7%, ce qui permet d'analyser chaque résultat obtenu par l'enquête, avec 7% de risque.

Chaque enquête est soumise à un certain nombre des conditions qui sont les suivantes :

- La population de l'échantillon est constituée par des jeunes lauréats des institutions de l'OFPPPT
- Comme on a déjà indiqué précédemment l'échantillonnage est appliquée par quota, ce qui nous pousse de réserver à chaque province un nombre d'individu qui doivent être enquêtés, le tableau suivant présente le nombre des enquêtés de la région pour les 6 provinces :

Tableau 1. la distribution des enquêtés selon l'origine

Province	Population mère	Population de l'échantillon
Agadir Ida Outanane	38815	94
Inezgane Ait Melloul	6350	15
Tiznit	3915	10
Taroudant	10295	24
Tata	2815	6
Chtouka Ait Baha	2060	5
Total	64250	154

Source : annuaire statistique du haut-commissariat au plan et une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPPT

Au niveau du questionnaire, on a essayé de faire un questionnaire très court qui touche directement la problématique traitée, les questions posées s'intéressent principalement au domaine de la formation, à l'embauche, à la durée du chômage, à l'origine des lauréats, au niveau de la formation et au secteur dans lequel ils travaillent

En matière du type de l'enquête nous avons adopté l'enquête par interviews, directe pour les enquêtés d'Agadir et par téléphone ou internet pour les autres enquêtés qui appartiennent aux autres provinces.

3 L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Selon l'enquête réalisée sur les 154 interviewés, 95 jeunes lauréats ont trouvé un emploi, dont 11 ont été embauchés directement après leur formations et 56 jeunes ont chôme une durée d'une année ou plus, alors que 59 enquêtés n'arrivent pas à intégrer le marché du travail, ainsi le tableau suivant présente la distribution de ces lauréats en fonction du domaine de la formation :

Tableau 2. la distribution des lauréats selon le domaine de la formation

Le domaine de la formation	Le nombre des lauréats	Le pourcentage
Secteur primaire	10	6,5%
Secteur secondaire	57	37%
Secteur tertiaire	67	43,5%
Secteur de NTIC	20	13%
Total	154	100%

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPPT

D'après le tableau, on peut constater que la majorité des lauréats enquêtés ont suivi une formation professionnelle dans le secteur tertiaire, ce qui est traduit par la tendance de l'économie marocaine vers ce dernier, dans un deuxième lieu on trouve le secteur secondaire, notamment le domaine du bâtiment et travaux publics et le domaine de l'artisanat de production.

De ce fait si on joint cette distribution avec celle des lauréats qui ont trouvé l'emploi liée avec la durée du travail, on obtient le tableau suivant :

Tableau 3. la distribution des lauréats en fonction de domaine de formation, l'occupation d'un emploi et la durée de chômage

Le secteur de formation	Le nombre des lauréats qui ont trouvé un emploi				Les nombre des lauréats sans emploi
	Embauche directe	Moins d'un an	Entre 1 an et 2 ans	Entre 2 ans et 5	
Secteur primaire	2	3	1	0	4
Secteur secondaire	5	17	13	1	21
Secteur tertiaire	3	7	9	24	24
Secteur de NTIC	0	1	1	8	10

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPPT

En utilisant le logiciel SPSS, on remarque que les deux variables qui sont le secteur de la formation et l'occupation d'un emploi sont liées (si on prend 5% comme une marge d'erreur) car le khi-2 calculé est supérieur à 0,05, comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 4. Le test de KHI-2 pour la distribution des lauréats en fonction de l'occupation d'un emploi et le domaine de la formation

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	1,507 ^a	3	,681
Rapport de vraisemblance	1,479	3	,687
Association linéaire par linéaire	,216	1	,642
Nombre d'observations valides	154		

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

Mais cette liaison entre ces deux variables est très faible car le coefficient de CRAMER est de seulement 0,09 comme l'indique le tableau des mesures symétriques suivants :

Tableau 5. les valeurs des coefficients du test de KHI-2 précédent

	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal Phi	,099	,681
V de Cramer	,099	,681
Nombre d'observations valides	154	

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

D'autre part, la durée de chômage est faiblement liée au secteur de la formation, le tableau suivant présente l'analyse de la variance entre ces deux variables :

Tableau 6. l'analyse de la variance de la distribution conjointe de domaine de formation et la durée de chômage

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	28,821	3	9,607	16,303	,000
Intra-groupes	53,626	91	,589		
Total	82,447	94			

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

On remarque que la décision est de 16,303 %, ce qui nous permet de déduire que le domaine de la formation n'exerce pas une grande influence sur la durée du chômage

En outre, l'office de la formation professionnelle et la promotion du travail offre 4 niveaux de formation, à savoir : la spécialisation, la qualification, technicien et technicien spécialisé ; le tableau suivant présente la distribution des lauréats enquêtés selon le niveau de la formation et la durée de chômage :

Tableau 7. la distribution des lauréats en fonction de niveau de formation, l'occupation d'un emploi et la durée de chômage

Le niveau de formation	Le nombre des lauréats qui ont trouvé un emploi				Les nombre des lauréats sans emploi
	Embauche directe	Moins d'un an	Entre 1 an et 2 ans	Entre 2 ans et 5	
Spécialisation	2	4	2	0	4
Qualification	2	6	11	10	26
Technicien	3	10	2	11	23
Technicien spécialisé	3	8	9	12	6

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPT

D'après le tableau du test de KHI-2 ci-dessous, on peut dire qu'il y a un lien fort entre le niveau de formation et l'embauche des lauréats des institutions de l'OFPPT

Tableau 8. Le test de KHI-2 pour la distribution des lauréats en fonction de l'occupation d'un emploi et le domaine de la formation

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	11,694 ^a	3	,009
Rapport de vraisemblance	12,744	3	,005
Association linéaire par linéaire	4,883	1	,027
Nombre d'observations valides	154		

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

La valeur de khi-2 est de 0,02, elle est supérieure à 0,005, ce qui explique la dépendance entre l'embauche des lauréats et le niveau de la formation.

De plus, en mesurant la dépendance de la durée du chômage aux niveaux de la formation, et d'après l'analyse de la variance, en utilisant le SPSS on a constaté que la part de la variance intergroupe est très faible dans la variance totale, ce qui explique la faible dépendance de la durée de chômage au niveau de la formation, en d'autres termes, le niveau de la formation n'a pas un impact sur la durée de chômage, elle de seulement 2,2% , comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 9. l'analyse de la variance de la distribution conjointe de domaine de formation et la durée de chômage

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	5,586	3	1,862	2,204	,093
Intra-groupes	76,862	91	,845		
Total	82,447	94			

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

Ainsi le tableau suivant montre la répartition des lauréats enquêtés selon la ville d'origine et la durée qu'ils restent en chômage avant de trouver un emploi

Tableau 10. la distribution des lauréats en fonction de niveau de formation, l'occupation d'un emploi et la durée de chômage

la province	Le nombre des lauréats qui ont trouvé un emploi				Les nombre des lauréats sans emploi
	Embauche directe	Moins d'un an	Entre 1 an et 2 ans	Entre 2 ans et 5	
Agadir Ida Otanan	7	18	14	19	36
Inzegane ait meloul	0	6	1	4	4
Chtouka ait Baha	0	1	0	1	3
Tiznit	0	1	4	1	4
Taroudant	1	2	5	7	9
Tata	2	0	0	1	3

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPT

En testant l'indépendance entre l'origine des interviewés et l'occupation d'un emploi par KHI-2, on trouve que l'hypothèse nulle n'est pas considérée, car le Khi-2 est égale 0,72, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Tableau 11. Le test de KHI-2 pour la distribution des lauréats selon l'occupation d'un emploi et l'origine des enquêtés

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,221 ^a	5	,818
Rapport de vraisemblance	2,220	5	,818
Association linéaire par linéaire	,126	1	,723
Nombre d'observations valides	154		

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

Tableau 12. les valeurs des coefficients du test de KHI-2 précédent

	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal Phi	,120	,818
Nominal par Nominal V de Cramer	,120	,818
Nombre d'observations valides	154	

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

D'après ce qui précède, on peut énoncer que l'occupation d'un emploi et l'origine des lauréats ne sont pas liées d'une manière forte et le degré de liaison est de 0,12 (12%).

D'un autre côté, en analysant les variances, la durée de chômage n'est pas dépendante à l'origine des jeunes lauréats, le tableau de l'ANOVA suivant montre que la part de la variance intergroupe est très faible, par rapport à celle intragroupe, dans la variance totale :

Tableau 13. L'analyse de la variance de la distribution conjointe de domaine de formation et la durée de chômage

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	3,017	5	,603	,676	,643
Intra-groupes	79,430	89	,892		
Total	82,447	94			

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

En ce qui concerne, le domaine de la formation et le secteur dans lequel ils travaillent les lauréats enquêtés, le tableau et le diagramme suivants indiquent la distribution conjointe de ces deux variables :

Tableau 14. la distribution des jeunes lauréats en fonction du domaine de formation et le secteur du travail

Le domaine de la formation	secteur du travail				Total
	primaire	secondaire	tertiaire	NTIC	
secteur primaire	6	0	0	0	6
secteur secondaire	11	6	18	1	36
secteur tertiaire	5	16	20	2	43
NTIC	0	3	2	5	10
Total	22	25	40	8	95

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPT

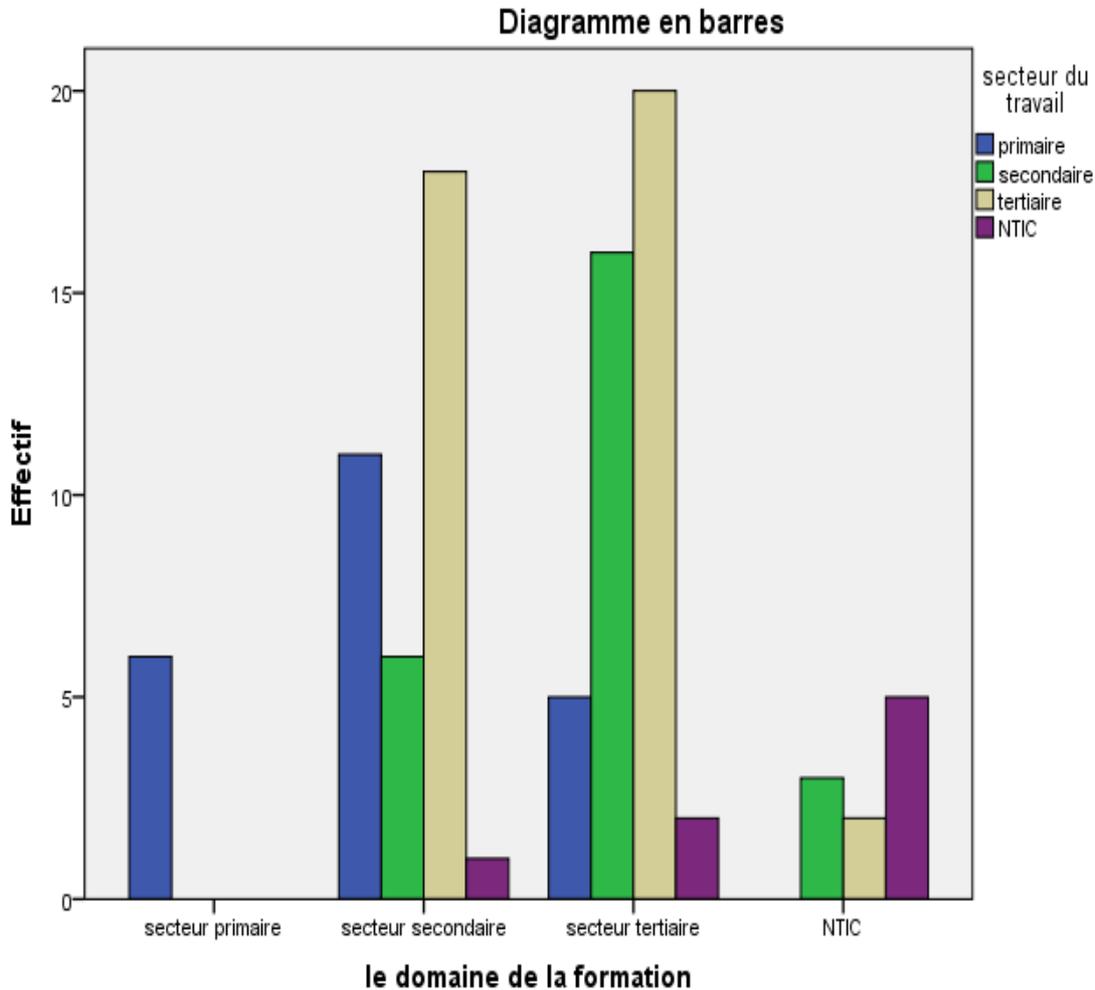


Fig. 1. la répartition des lauréats selon le domaine de formation et le secteur de formation

Source : une enquête réalisée personnellement auprès des lauréats des institutions de l'OFPPT

D'après le diagramme, on remarque que les emplois des enquêtés ayant une formation dans le secteur primaire sont parfaitement adéquates avec leur formations, à l'inverse des lauréats qui ont une formation dans le secteur secondaire, car la majorité de ces derniers trouvent un emploi dans le secteur tertiaire, qui est lui-même embauche les stagiaires qui ont été formés dans le même domaine.

Autrement dit, en faisant une analyse factorielle simple, qui fait sortir le diagramme ci-dessous, on peut remarquer que les lauréats, ayant une formation dans le secteur primaire et les lauréats ayant une formation dans le secteur de nouvelles technologies d'information et de communication, ont occupé des emplois qui sont adéquates avec leur formation, par contre, la majorité des lauréats des secteurs secondaire et tertiaires ne travaillent pas dans leur domaines de formation.

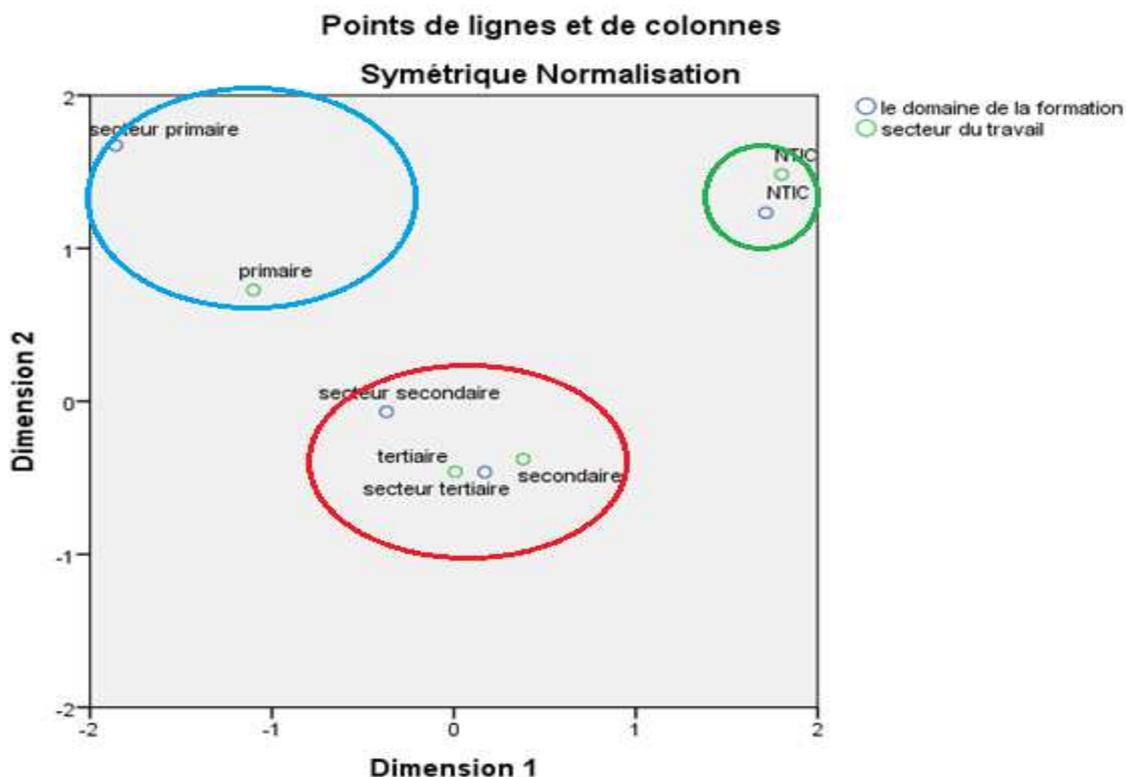


Fig. 2. L'analyse factorielle des correspondances simple de la variable domaine de formation et la variable secteur du travail

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

D'une autre part, l'analyse factorielle multiple, qui lie l'ensemble des variables nominales ou qualitatives, à l'aide du logiciel SPSS, a dégagé les résultats suivant :

Tableau 15. Récapitulatif des modèles

Dimension	Alpha de Cronbach	Variance expliquée	
		Total (valeur propre)	Inertie
1	,585	1,880	,376
2	,491	1,648	,330
Total		3,528	,706
Moyenne	,541 ^a	1,764	,353

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

L'analyse a été faite sur deux dimensions, qui résument 70,6% des résultats obtenus par l'enquête, ainsi le diagramme suivant mesure la tendance de réponse pour chaque variable.

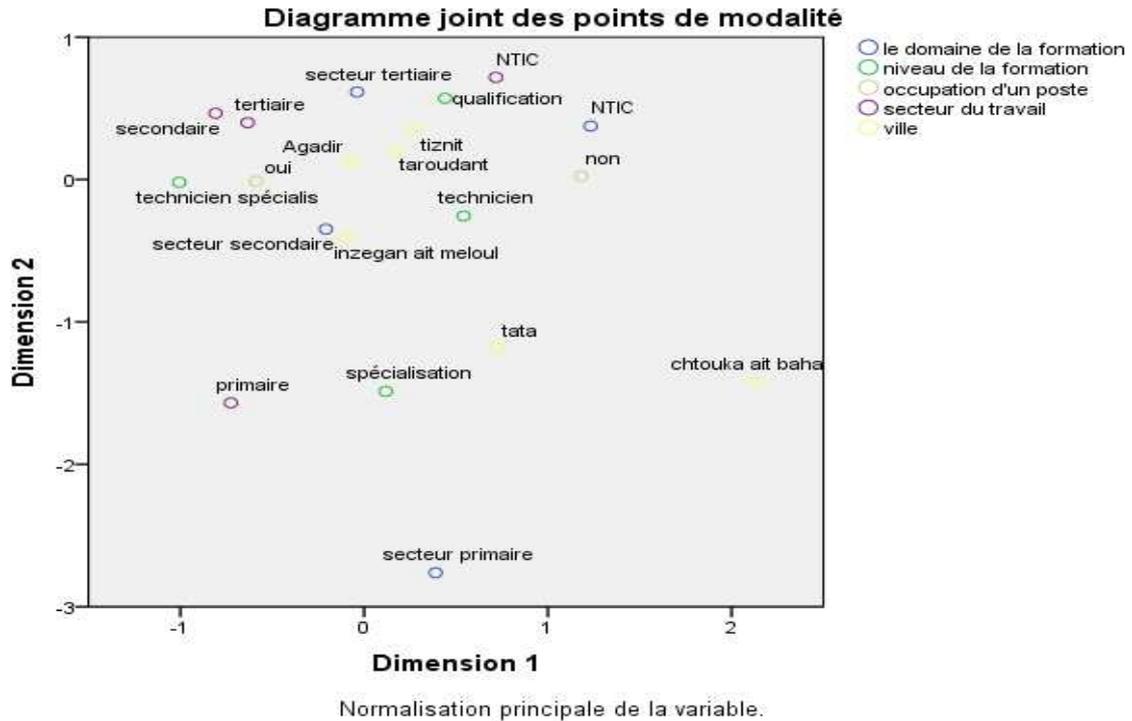


Fig. 3. diagramme qui joint les points de modalités

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

On observe que les réponses les moins répétés sont situés en-dessous du diagramme (secteur primaire, spécialisation, tata...etc.).

De plus, le tableau de corrélation suivant, montre que la corrélation est généralement faible entre toutes les variables nominales étudiées, elle atteint au maximum 0,32 entre le domaine de la formation et le secteur dans lequel ils travaillent les lauréats.

Tableau 16. Corrélations des variables transformées

	le domaine de la formation	Ville	occupation d'un poste	secteur du travail	niveau de la formation
le domaine de la formation	1,000	,154	,089	,320	,064
Ville	,154	1,000	,097	-,024	,136
occupation d'un poste	,089	,097	1,000	-,072	,273
secteur du travail ^a	,320	-,024	-,072	1,000	,189
niveau de la formation	,064	,136	,273	,189	1,000
Valeur propre	1,509	1,197	,965	,803	,526

Source : le logiciel SPSS de l'analyse des données

On peut conclure donc, que la formation des jeunes lauréats des institutions de l'office de la formation professionnelle et la promotion du travail est adéquate avec leurs emplois de 32%, autrement dit, 61,68 % des enquêtés ont trouvé un emploi et 68% de ces derniers occupe un emploi inadéquat avec la formation.

4 DISCUSSION

on peut dire qu'une part non négligeable des jeunes qui ont suivi une formation professionnelle, trouvent des difficultés au niveau de l'insertion sur le marché du travail, puisque seulement 61,8% de ces jeunes trouve un emploi, alors que le taux d'insertion de ces jeunes au niveau national, selon le conseil supérieur de l'enseignement, est de 64%, et plus 38% la moitié des jeunes qui trouvent un emploi, restent en chômage pendant une durée supérieure à 2 ans, ainsi les provinces pauvres enregistrent des taux d'insertion faibles, par rapport aux autres provinces (à titre d'exemple au niveau de la province de Tata seulement 3 sur 6 jeunes lauréats qui ont inséré le marché du travail, ainsi la province Chtouka-Ait Baha marque un taux de 50%) à cause de l'absence des investissements et l'absence des initiatives de la création des entreprises ce qui pose la question sur la faisabilité des politiques adoptées par l'Etat dans ce domaine, d'autre part, les entreprises refusent de recruter directement les nouveaux diplômés, et elles préfèrent toujours, les individus ayant déjà une expérience. Cela peut être expliqué par l'absence de la coordination entre les entreprises et l'office de la formation professionnelle et la promotion du travail, afin d'identifier les besoins en matières des ressources humaines pour ces entreprises. Dans le même sens, et en analysant les résultats obtenus, on peut constater que, les stagiaires qui ont été formés dans le niveau le plus haut qui est technicien spécialisé sont les plus insérés sur le marché avec un pourcentage de 33,68%.

En ce qui concerne l'adéquation entre la formation et l'emploi, on remarque que le secteur qui embauche plus de lauréats, qui le secteur tertiaire, représente le secteur où l'adéquation entre la formation et l'emploi est très faible. Par contre les lauréats qui travaillent dans le secteur primaire ou le secteur de nouvelles technologies de l'information et de communication, ont suivi une formation adéquate avec les emplois qui occupent, mais ces deux secteurs ne recrutent pas un nombre assez importants des diplômés, ce qui est expliqué dans le tableau des corrélations des variables transformés, en effet, on peut remarquer que la majorité des corrélations entre les variables étudiées sont faible, elle atteint au maximum 0,32.

5 CONCLUSION

Après l'analyse des résultats obtenus par l'enquête, on peut répondre à notre problématique principale de l'insertion des lauréats de l'OFPPPT et de l'adaptation de la formation à l'emploi occupé par ces lauréats, en effet, on peut annoncer, d'une côté, que les jeunes formés parviennent à intégrer le marché du travail, mais avec des difficultés, qui sont liés essentiellement à l'environnement global et ainsi aux politiques suivies par l'Etat en vue d'accroître le taux d'insertion, d'une autre côté, on a remarqué qu'elle y a une faible adaptation de la formation professionnelle à l'emploi.

D'autre côté, cette étude a été confrontée par plusieurs problèmes on peut les résumer de la manière suivante :

- L'élaboration de l'échantillon, puisque la taille de la population mère est très grande.
- L'utilisation du téléphone et de l'internet pendant l'interview, pose des problèmes au niveau de la communication, ce qui nous pousse à le refaire.
- L'absence de la documentation, surtout en ce qui concerne les modèles de la formation.

Le prolongement de cette recherche, pose plusieurs débats importants à titre d'exemple : la compétitivité des entreprises et la formation ainsi que la formation et sa contribution au développement économique d'un pays, ainsi des sujets sur la formation continue et son importance au sein des entreprises.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, nous tenons à remercier chaleureusement tous les lauréats qui ont été enquêtés, qui sont en grande partie à l'origine de réussite de ce travail, et qui nous donnent le temps nécessaire pour répondre au questionnaire.

Dans un deuxième temps, nous aimons remercier la direction régionale du haut- commissariat au plan, pour les données qui ont été utilisées dans l'élaboration de l'échantillon, et aussi l'ensemble du cadre administratif et professoral de la faculté des sciences juridiques économiques et sociales d'IBN ZOHR Agadir en l'occurrence: La bibliothèque;

Enfin, nous remercions tous ceux qui nous ont apporté leur soutien et leur aide au cours de cette étude.

REFERENCES

- [1] Adam Smith, « Recherche sur la nature et les causes de la richesse », Gualimard.1776
- [2] OCDE, « *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social* », OCDE, 2001.
- [3] Alfred Marshall, « *Principes d'économie politique* », éd. Gordon and Breach, 1971
- [4] Larcier, « *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* », De Boeck Université. (2002)
- [5] Duru-Bellat (Marie) et Henriot-Van Zanten (Agnès). « *Sociologie de l'école* », Revue française de pédagogie, Volume 104 Numéro 1 pp. 117-119. 1993
- [6] Kamanzi, Pierre Canisius « *Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada* », Université Laval. 2006