

Evaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés : cas des lauréats de l'OFPPPT

Evaluation of the impact of vocational training on the integration of graduates: the case of OFPPPT graduates

Salem GOUMARI, (Docteur en science de gestion)

Equipe de recherche polydisciplinaire en gestion (ERPG)

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales

Université Ibn Zohr d'Agadir, Maroc

Lhassane JAOUHARI, (Professeur d'enseignement supérieur)

Equipe de recherche polydisciplinaire en gestion (ERPG)

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Agadir

Université Ibn Zohr d'Agadir, Maroc

Abdelhay BELAFQUIH,

Directeur d'établissement de la formation professionnelle

Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion de Travail (OFPPPT)

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences juridiques Économiques et Sociales B.P 8658 Cité Dakhla Université IBN ZOHR Maroc(Agadir) 80000 05-28-23-28-17. fax : 05-28-23-28-20
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	GOUMARI, S., JAOUHARI, L., & BELAFQUIH, A. (2025). Evaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés : cas des lauréats de l'OFPPPT. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(8), 235–257.
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 11/06/2025

Accepted: 01/08/2025

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 08 (2025)

Evaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés : cas des lauréats de l'OFPPT.

Résumé :

Au cours de ces dernières années, les discours sur l'insertion professionnelle des diplômés ne cessent de prendre de l'ampleur. Nombreux sont les diplômés qui se confrontent aux difficultés d'accès à l'emploi. Au Maroc comme dans les autres pays, l'insertion professionnelle des diplômés constitue une préoccupation majeure dans les politiques nationales de développement. En effet, la plupart des jeunes diplômés des établissements de formation éprouvent des difficultés pour accéder à un emploi. Ainsi, le chômage des jeunes constitue l'un des problèmes majeurs auxquels les économies sont confrontées. Au Maroc, l'émergence des centres de formation professionnelle a pour objectif d'assurer une meilleure adéquation entre la formation des jeunes et les besoins du marché.

Cette adéquation formation-emploi reste un sujet de débats, en effet, les établissements de formation professionnelle préparent les jeunes pour affronter le marché de travail et contribuer à la croissance économique. L'objectif de cet article est d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'employabilité des lauréats. Pour ce faire, nous avons utilisé la méthode d'appariement par le score de propension comme moyen d'évaluation de l'impact. Pour ce, nous avons utilisé l'enquête panel de ménages qui a été menée par l'Observatoire National du Développement Humain en 2023, cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 16 000 ménages afin de garantir une représentativité régionale des résultats sur le développement humain.

Les résultats obtenus sont analysés par la méthode d'appariement par le score de propension via logiciel STATA. Ils révèlent un impact significatif de la formation professionnelle en matière d'insertion sur le marché du travail. Ces résultats seront discutés sur la base des problématiques de la revue de littérature.

Mots clés : Impact, évaluation, insertion, Formation Professionnelle.

JEL Classification: H83, M53, P36

Type du papier : Recherche empirique

Abstract:

In recent years, there has been increasing discussion about the professional integration of graduates. Many graduates face difficulties in finding employment. In Morocco, as in other countries, the professional integration of graduates is a major concern in national development policies. In fact, most young graduates from educational institutions have difficulty finding employment. As a result, youth unemployment is one of the major problems facing economies. In Morocco, the emergence of vocational training centers aims to ensure a better match between the training of young people and the needs of the market.

This training-employment match remains a subject of debate, as vocational training institutions prepare young people to enter the labor market and contribute to economic growth.

The objective of this article is to assess the impact of vocational training on the employability of graduates. To do this, we used the propensity score matching method as a means of assessing the impact. To this end, we used the household panel survey conducted by the National Observatory for Human Development in 2023. This survey was carried out on a sample of 16,000 households in order to ensure that the results on human development were representative of the region.

The results obtained are analyzed using the propensity score matching method via STATA software. They reveal a significant impact of vocational training on labor market integration. These results will be discussed on the basis of the issues raised in the literature review.

Keywords: Impact, evaluation, integration, professional training

Classification JEL: H83, M53, P36

Paper type: Empirical Research

1. Introduction

Au cours de ces dernières années, les discours sur l'insertion professionnelle des diplômés ne cessent de prendre de l'ampleur. Nombreux sont les diplômés qui se confrontent aux difficultés d'accès à l'emploi. Au Maroc comme dans les autres États africains, l'insertion professionnelle des diplômés constitue une préoccupation majeure dans les politiques nationales de développement. En effet, la plupart des jeunes sortent des établissements de formation avec leurs diplômes, mais ils éprouvent des difficultés pour accéder à un emploi.

Le chômage des jeunes, et plus particulièrement celui des diplômés, constitue l'un des problèmes majeurs auxquels les économies sont confrontées. Au Maroc, l'émergence des centres de formation professionnelle a pour objectif d'assurer une meilleure adéquation entre la formation des jeunes et les besoins du marché. Ainsi, afin d'atteindre les objectifs de la formation professionnelle et répondre à la demande du marché du travail, les programmes et les méthodes pédagogiques doivent être améliorés afin d'être adéquats au monde du travail.

Le problème de l'adéquation formation-emploi reste un sujet de débats, en effet, les établissements de formation professionnelle préparent les jeunes pour affronter le marché de travail et contribuer à la croissance économique. Ainsi, une fois sortis de leurs établissements de formation, les lauréats commencent à chercher des emplois rémunérés en fonction de la formation qu'ils ont reçus. Par conséquent, la formation dispensée doit être adaptée à la particularité locale et orientée vers les objectifs des institutions publiques pour répondre aux besoins d'éducation et de formation des jeunes, mais l'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement des politiques éducatives, mais aussi des liens entre économie et éducation. Cette adéquation entre la formation et l'emploi, entre les besoins en compétences professionnelles des ouvriers et des employés qualifiés, et les secteurs dans lesquels ces besoins se manifestent sont désormais au cœur des recherches.

L'emploi demeure la préoccupation pour tous les étudiants. C'est un moyen d'atteindre un statut social élevé et une source d'approbation sociale, de rémunération et d'inclusion. Il est un facteur de réalisation de soi, d'estime et de socialisation, il joue un rôle considérable dans la construction des identités personnelles, sociales et professionnelles. La question de l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés comprend des aspects politiques, sociaux, organisationnels et économiques. Étant donné que l'individu vit dans un entourage social de plus en plus complexe, il devient impératif de prendre en considération le contexte macroéconomique et macrosociologique. Autrement dit, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés passe par l'étude de la structure et des conditions économiques de la formation qu'ils ont acquises au cours de leurs parcours éducatifs.

La formation professionnelle au Maroc représente un axe important pour soutenir le développement socioéconomique et améliorer l'insertion des jeunes. Elle fait partie des outils indispensables qui feront le Maroc de demain. Depuis plus de trois décennies, la formation professionnelle au Maroc a connu de nombreuses réformes et une structuration progressive. La première grande réforme a été lancée en 1984 et a jeté les bases du système actuel de la formation professionnelle, notamment la concertation avec les milieux professionnels et leur participation dans la gestion de la formation. En 1999, la Charte Nationale d'Education et de Formation, a érigé le rôle de la formation professionnelle en tant que levier pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises, améliorer l'employabilité des travailleurs et favoriser l'emploi des jeunes. Un plan d'urgence de la Formation Professionnelle 2008-2012 a également été adopté pour activer la mise en œuvre des mesures de cette charte.

Les lauréats de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion de Travail (OFPPT) représentent un vrai capital humain et ils sont au centre du développement socio-économique de notre pays. L'objectif des établissements de formation professionnelle de l'OFPPT est de répondre aux besoins du marché du travail et de l'économie nationale du pays en matière des futurs techniciens et cadres. La formation professionnelle doit être en conforme aux besoins du

pays pour répondre à ses préoccupations majeures. Certes, la formation professionnelle génère les compétences et les acquis, le savoir, le savoir-faire, le savoir être, et le savoir évoluer tout au long des années d'études afin d'être valorisables sur le marché du travail, mais, il est impératif de préparer et de schématiser l'employabilité des nouveaux diplômés. En amont, injecter le sens de la professionnalisation dans les programmes et rénover les modèles pédagogiques actifs ; et en aval, faciliter l'insertion, l'intégration et conquérir le marché du travail hyper compétitif.

A la lumière de tout ce qui précède, nous allons essayer de répondre à la problématique centrale suivante : Quel est l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés de l'OFPPT ?

L'objectif de cet article est de modéliser l'impact de la formation sur la probabilité de trouver un emploi. Dans le but de bien mener notre étude qui a pour objet de démontrer la relation entre la formation reçue et l'insertion professionnelle. De ce fait, le développement de travail de recherche est réalisé en trois axes principaux, le premier, porte sur les différents concepts clés de notre problématique et les différents apports théoriques en relation avec le sujet de notre recherche ; Le deuxième, réservé au cadre méthodologique de recherche, le troisième traite l'analyse et la discussion des résultats.

2. Cadre théorique

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.

2.1. Les théories de la formation professionnelle

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 l'élément 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.

Donc la formation constitue un processus essentiel, voire indispensable pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail, et constitue aussi un outil pour la diminution du taux de chômage, dans cette perspective, les jeunes formés parviennent-ils à intégrer facilement le marché du travail ? Si oui, quel est le type de formation permettant une insertion plus facile sur le marché du travail.

Depuis l'antiquité, les économistes font des efforts importants pour améliorer la croissance économique par des facteurs de production tels que le capital et le travail. En effet, selon la définition de l'OCDE, le capital humain englobe « toutes les connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques personnelles qui contribuent à la création du bien-être personnel, social et économique ». Les études de ce sujet marquent l'histoire de la pensée économique en tant que déterminant du niveau et de la répartition des revenus et de la productivité personnelle. Selon la théorie du capital humain, toute augmentation du niveau de formation d'un individu augmentera sa productivité et donc ses revenus futurs.

En d'autres termes, il y'a une corrélation positive entre la formation et le revenu, d'où les coûts engagés par l'individu pour sa scolarité constituent un investissement puisqu'ils permettent d'augmenter sa probabilité d'accéder 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 souligné la valeur de l'éducation et son grand avantage pour la personnalité du citoyen et l'augmentation de la richesse du pays : « aucun changement n'entraînerait un accroissement plus rapide de la richesse nationale qu'une amélioration du système scolaire qui permettrait à l'étudiant de s'élever graduellement, jusqu'à obtenir le meilleur enseignement

théorique et pratique du moment ». Selon lui, une bonne éducation stimule l'activité mentale de travailleurs, ce qui conduit à une augmentation plus rapide des richesses. En outre, 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 tirés par des chercheurs ou ingénieurs, qui sont eux-mêmes le fruit d'un investissement en capital humain. Dans le même sens, Gary Becker et Theodore Schultz ont traduit une théorie du capital humain qui fait de l'éducation un investissement qui accroît la productivité. Cette augmentation résulte du fait que la formation, quelle que soit sa nature, affecte positivement la productivité de l'individu en améliorant ses compétences et ses connaissances.

Par ailleurs, les théories alternatives du capital humain supposent qu'il existe une relation linéaire entre la formation et le statut socio-économique de l'emploi exercé. En effet, le statut socio-économique dépend aussi de la conjoncture du marché du travail ; « le système scolaire est l'un des éléments constitutifs de l'organisation du travail et du système de qualification ». Le niveau de scolarité sert à apprécier les capacités de production des employés.

La première théorie est la théorie du filtre qui a été développée par K. ARROW, 1962, elle considère que les employeurs n'ont que très peu d'informations sur la productivité des candidats à embaucher. D'ailleurs le seul indicateur est le diplôme et/ou le niveau d'éducation qui permet aux entreprises de prendre les décisions de l'emploi, car il fournit une information complète sur les jeunes candidats.

Par la suite, il y a 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 manquent d'informations parfaites sur les compétences, les capacités, et les connaissances des offreurs de travail, ce qui entraîne un déséquilibre entre la productivité marginale et le salaire. En effet, il est nécessaire que l'offreur du travail donne aux demandeurs du travail « un signal » pour que l'échange soit mutuellement bénéfique ; Ce signal est un support d'information propice à l'équilibre entre acheteurs et vendeurs sur le marché. Ensuite, la théorie du « job search » également connue sous le nom de théorie de la recherche d'emploi, elle s'intéresse à l'entrée des individus dans la vie active, et est basée sur la productivité de la recherche d'emploi et le taux de salaire de réserve. Et finalement, la théorie de la concurrence pour l'emploi énoncée par thurrow, qui affirme que le revenu d'un individu est établi à partir du poste que l'individu occupe et non pas de son niveau d'éducation.

Selon les tenants de la théorie traditionnelle du capital humain, la formation est un investissement économique qui permet d'augmenter les habiletés de productivité des travailleurs et, en fait, constitue une forme du capital humain. (BECKER, 1964 ; SCHULTZ, 1963) ont développé une relation positive et croissante entre le niveau d'éducation et la probabilité de trouver un emploi et d'obtenir un bon salaire, cette conclusion est au cœur de nombreuses études empiriques réalisées. Ainsi, NAUZE et TOMASIN (2002) affirment que le diplôme diminue le risque de chômage et favorise l'accès à un emploi qualifié et bien rémunéré, ce constat est confirmé par les résultats de l'enquête Emploi 2001 de l'INSEE de France. D'autres études ont tenté de montrer qu'une formation assez élevée permet également aux employés de se maintenir aussi longtemps que possible en activité (DE LA FUENTE et CICCONE, 2002) ;

Selon GARY BECKER, le capital humain constitue un patrimoine sous forme de capacités intellectuelles (savoirs) et techniques (savoir-faire) que l'individu peut valoir sur le marché du travail. Il s'agit des compétences qui augmentent la capacité productive de la main-d'œuvre que l'individu acquiert par l'accumulation de connaissances générales ou spécifiques. Cette section présente les approches théoriques sur lesquelles la relation entre formation et emploi s'est basée. Les fondements de l'une des approches dominantes en économie de l'éducation sont analysés par ADAM SMITH (1776), *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* (Livre 1, Chapitre 10) qui traite de l'inégalité des salaires dans les divers types d'emploi, et il

apparaît en effet que les « talents d'un homme éduqué seraient comparables à une machine coûteuse ». Selon cet économiste, autant l'utilisation d'une machine performante augmente la productivité pour l'entreprise, autant une instruction supplémentaire pour un employé provoque une productivité marginale.

Cependant, avec les travaux de DRUCKER (1969), BECKER (1964), SCHULTZ (1963), CLARK (1962), DENISON (1962) et d'autres, la théorie du capital humain a franchi une étape décisive aux États-Unis. En essayant d'expliquer la croissance économique observée en termes de différents facteurs tels que le capital financier et la qualité de la main-d'œuvre, DENISON et SCHULTZ découvrent un résidu qu'ils attribuent à l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre à la suite de l'accroissement des niveaux d'instruction par les travailleurs aux États-Unis. Depuis lors, le concept de capital humain s'est imposé dans les analyses et les débats portant sur l'économie de l'éducation, le marché de travail, la détermination des salaires, la croissance économique et les dépenses publiques dans les domaines sociaux tels que la santé, la sécurité, etc. L'instruction est donc considérée comme un investissement, car, elle permet aux individus d'accroître leurs productivités futures et leurs revenus. Ainsi, selon les économistes, les individus qui ont un niveau d'éducation élevé ont généralement des revenus plus élevés, ils connaissent moins de chômage et sont plus susceptibles d'occuper régulièrement des postes prestigieux par rapport aux individus moins diplômés (DENISON, 1964), raison pour laquelle les individus accordent une grande importance à leurs niveaux d'éducation et mènent des choix rationnels durant leurs parcours d'insertion en intégrant leurs aptitudes innées et leurs caractéristiques socio-économiques.

2.2. Conceptualisation de l'insertion professionnelle et de l'employabilité

Pour Vernières (1993, 1997), l'insertion professionnelle des jeunes peut se définir comme un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi.

C'est la confrontation entre la demande de travail qualifiée émanant des entreprises publiques ou privées, des administrations, des établissements, etc ..., et l'offre de travail qualifiée émanant des individus.

L'insertion professionnelle se traduit par la capacité pour un individu à la sortie du système de formation, de trouver un emploi en adéquation avec sa qualification et ses aspirations. Cette capacité est souvent désignée aujourd'hui par le terme « employabilité », qui définit à la fois la capacité à trouver un emploi, à conserver son emploi, voire à évoluer vers de nouveaux emplois. De ce fait, on peut déduire que l'employabilité est un terme plus large qui englobe à la fois l'insertion et la dépasse à la conservation et l'évolution dans l'emploi.

Le concept d'employabilité est né en Angleterre vers 1900. Le terme s'est ensuite développé dans les années 1930, notamment aux États-Unis, et il s'agissait, dans un contexte de chômage grandissant, de distinguer les personnes aptes à occuper un emploi des autres. Le sociologue Ledrut (1966) a donné une version plus « française » de l'employabilité vue comme « l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». Le concept va ensuite intégrer les capacités personnelles et la définition va évoluer vers la « capacité relative d'un individu à obtenir un emploi, compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et le marché du travail » (Gazier, 2001). (Ben Hassen et Hofaidhllaoui, 2012, p.23)

L'employabilité est un concept qui inclut en première analyse tout ce qui est nécessaire aux individus pour se maintenir dans une situation d'emploi. Il faut identifier trois aspects qui expriment bien le terme employabilité : les phases de l'emploi, le marché de l'emploi comme cadre de référence et une définition très large de son contenu en tant que caractéristique individuelle (Kraus, 2007, p.4). Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et à conserver un emploi, à progresser au travail et à

s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle » (Chouinard, 2014). L'employabilité indique que les demandeurs d'emploi doivent avoir des compétences, mais également des dispositions qui se définissent par l'acquis de normes sociales comme le respect des conventions de ponctualité ou d'habillement, pour augmenter leurs chances de trouver un travail. Ils ont donc intérêt à les acquérir s'ils ne les ont pas ou s'ils les ont perdues. Cependant, l'inconvénient de cette conception est de supposer que l'obtention d'un travail ne dépend que du demandeur, et lui fait porter seul la responsabilité de l'échec, cependant, il faut aussi considérer l'autre partie et les exigences parfois trop élevées, idéales ou simplement erronées qu'il attend. (Lemoine, 2003, p.16). Hillage et Pollard (1998) proposent l'une des conceptualisations les plus larges de l'employabilité, selon ces auteurs, l'employabilité signifie « la capacité d'être suffisamment mobile sur le marché du travail pour réaliser ses potentiels à travers un emploi durable (sustainable employment) ».

Nombreux sont les travaux qui ont traité la question de la relation entre la formation et l'insertion professionnelle. En effet, cette question a fait couler beaucoup d'encre. Les approches utilisées ont contribué à leur part à l'enrichissement de la littérature empirique sur la question. D'où l'objectif de cette partie.

Développer les compétences et participer au marché du travail est une préoccupation politique centrale dans les pays en développement. La question acquiert une importance particulière lorsque l'on sait qu'une économie qui fonctionne bien, qui peut attirer les investissements et promouvoir la croissance, nécessite des individus possédant des niveaux suffisants de compétences et de préparation au travail (OCDE 2012).

La théorie du capital humain accorde par définition un rôle important au capital humain dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Cette importance est visible dans de nombreuses études empiriques. Dans cette section, nous exposerons et analyserons quelques-unes de ces études.

Maranda et coll. (2002) ont mené une étude auprès de jeunes toxicomanes en difficulté d'insertion professionnelle. Les résultats de cette recherche permettent de nous éclairer sur l'importance du capital humain dans les parcours professionnels des jeunes. En effet, les résultats de cette recherche révèlent que l'inscription des jeunes relevant d'un parcours en stagnation est bloquée en raison d'une faible scolarité, et de la difficulté à acquérir des expériences de travail solides et transférables. De plus, pour ces jeunes, il n'est pas aisé de s'inscrire dans un processus de socialisation professionnelle. Plusieurs d'entre eux ont connu une consommation élevée et variée de produits psychotropes dès leurs adolescences, consommation qui s'est poursuivie au moment de leurs insertions au travail. Ces jeunes sont soumis à de nombreuses thérapies qui les empêchent d'avoir une continuité dans ce qu'ils entreprennent sur le plan professionnel. Ainsi, il ne fait aucun doute que le capital humain de ces derniers est fragilisé, du fait de leurs santé.

2.2.1. Politiques poursuivies par l'Etat pour assurer l'insertion des jeunes diplômés (Politiques Actives de l'Emploi : PAE)

Au Maroc, l'insertion des jeunes diplômés dans la vie active constitue une préoccupation majeure des pouvoirs publics depuis le début des années 90. Face à la persistance du chômage, notamment chez les jeunes diplômés, les pouvoirs publics ont mis en place une politique active de l'emploi, notamment la mise en œuvre de programmes visant la promotion de l'emploi salarié, l'amélioration de l'insertion et l'encouragement de l'auto-emploi.

La politique active de l'emploi a été conçue, depuis sa première génération, autour de deux objectifs principaux : faciliter l'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé et encourager l'auto-emploi. Pour ce faire, cette politique a été centrée autour de quatre principaux programmes à savoir : le programme « Idmaj », le programme « tahfiz », le programme « Taehil » et le programme « Moukawalati ». Le but principal a été de faciliter l'accès des diplômés

chômeurs à l'emploi en améliorant leur insertion pour l'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé « Idmaj » et « Taehil », ou en les encourageant à explorer les possibilités de l'auto-emploi « Moukawalati »

- **Programme « Idmaj »**

C'est un programme gouvernemental qui vise à améliorer la compétitivité de l'entreprise et à enrichir ses ressources humaines d'une part, et d'autre part, à développer les compétences des jeunes diplômés à travers une première expérience professionnelle au sein de l'entreprise.

- **Programme « Tahfiz »**

L'objectif de ce programme est de promouvoir l'emploi salarié, de renforcer la compétitivité de l'entreprise et d'inciter à l'intégration vers le secteur formel en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises, associations ou coopératives créées durant la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2024.

Afin de renforcer son caractère incitatif, ce programme a connu des améliorations importantes en 2018, portant notamment sur la période de l'octroi des avantages à l'entreprise bénéficiaire, l'augmentation du nombre de salariés bénéficiaires et la prorogation du délai d'application de ce dispositif.

- **Programme « Taehil »**

Les programmes d'amélioration de l'employabilité, englobant désormais le programme Taehil qui vise à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels, et ce, à travers notamment trois dispositifs de formation :

-La Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE) : Permettre aux chercheurs d'emploi (à profil peu adapté) d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés.

-Faciliter l'insertion des jeunes diplômés en difficulté d'insertion par l'acquisition des compétences professionnelles et l'adaptation de leurs profils aux besoins du marché de l'emploi.

-La Formation d'appui aux Secteurs Emergents (FSE) : Répondre aux besoins en formation continue des salariés (2^{ème} et 3^{ème} années après embauche) et répondre à une demande émanant des entreprises opérant dans les secteurs correspondants aux métiers mondiaux du Maroc (Off-shoring, aéronautique, automobile et électronique).

- **Programme « Moukawalati »**

C'est un programme de l'auto-emploi qui a été mis en place par le Gouvernement et a pour objectif l'appui à la création de la Très Petite Entreprise (TPE). Il constitue une mesure stratégique pour l'insertion dans la vie active et la création d'emplois directs et indirects. Ce programme vise à accompagner et à encourager les porteurs de projets à créer leurs entreprises, en mettant à leur disposition des conseillers en emploi spécialisés dans la création d'entreprises. Ceux-ci œuvrent à l'organisation de journées de sensibilisation et de communication, ainsi qu'à l'accompagnement de futurs entrepreneurs et à la réalisation de plans d'études de projets, notamment au cours de la période critique de démarrage. La mise en œuvre de ce programme implique plusieurs intervenants publics et privés, en l'occurrence les chambres de commerce et d'industrie, l'OFPPT, les associations de micro crédit, les banques, les cabinets privés et les établissements de formation.

2.2.2. Rôle de l'OFPPT dans l'insertion dans le marché du travail

Dans ce chapitre, nous avons mis l'accent sur l'organisme OFPPT et son rôle dans le marché du travail, notamment, analyser sa feuille de route validée par le souverain qui valorise le secteur de la formation professionnelle et qui s'articule autour de l'amélioration de l'insertion

des jeunes.

L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, il est créé en 1974, c'est le premier opérateur national en matière de formation professionnelle et a pour objectif la formation des jeunes en vue d'être forts et compétents à cette ère de la mondialisation où la croissance va de pair avec la compétitivité des entreprises.

48 ans au service de la formation professionnelle, l'OFPPT a pu devenir le premier opérateur en la matière avec 90 % du dispositif public, disposant de 12 CMC, 396 établissements de formation, 320 métiers, plus de 10 578 collaborateurs dont 8 557 formateurs et comptant 554 000 places pédagogiques, mettant à la disposition de ses stagiaires différents niveaux et modes de formation avec un taux d'insertion qui dépasse les 70%.

Étant donné que le potentiel humain représente un facteur déterminant et un atout de l'essor économique du pays, l'OFPPT vise à répondre à la fois aux besoins en ressources humaines hautement qualifiées et aux attentes des jeunes diplômés cherchant à acquérir de l'expérience professionnelle pour renforcer les compétences déjà acquises dans la formation.

Ainsi, dès 1984, date de la réforme du système de la formation professionnelle, et en tenant compte des besoins du marché de l'emploi, et en réponse aux exigences des différents secteurs économiques, l'OFPPT concentre ses actions et ses moyens autour de cinq missions stratégiques :

- Adapter constamment les actions de formation aux exigences du marché du travail en termes d'effectifs à former, de profils, de contenus, de moyens et de méthodes de formation.
- Former une main-d'œuvre qualifiée au profit des opérateurs économiques et contribuer ainsi à l'amélioration de leur compétitivité.
- Améliorer l'insertion des jeunes à travers des cursus diplômants et/ou qualifiants, et l'aide à la création des entreprises.
- Associer les employeurs aux processus de formation, par une participation directe aux différents cursus de formation.
- Créer des partenariats puissants entre l'OFPPT et les entreprises pour améliorer leurs compétitivités par la formation de ressources qualifiées et opérationnelles. Avec ses modes de formation diversifiés, ses prestations adaptées aux besoins des entreprises, son implantation nationale, et l'implication sans cesse croissante des professionnels, la formation professionnelle s'est forgée une position de choix dans le contexte socio-économique national.

2.2.3. Feuille de route de l'OFPPT pour le développement de la Formation Professionnelle et l'insertion de ses lauréats sur le marché du travail

L'apparition et la persistance du phénomène du chômage des jeunes diplômés, conséquence de l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, ont poussé l'OFPPT à se lancer dans une politique volontariste pour gérer la phase de transition de l'école vers l'emploi. Cette politique consiste en la fixation d'une feuille de route validée par le souverain le 04 Avril 2019 consistant en un modèle pédagogique ouvert, diversifié, performant et novateur qui valorise le secteur de la formation professionnelle, à travers l'amélioration de la qualité de la formation, la création d'une nouvelle génération des centres de formation, la modernisation des méthodes pédagogiques, le renforcement des soft-skills et l'enseignement des langues et finalement l'amélioration de l'insertion des jeunes.

La formation professionnelle est marquée par une restructuration et une diversification des filières. Cette diversité constitue en soi une richesse dans la mesure où elle permet le développement d'une offre de formation variée et la mise en place de différents mécanismes de coordination.

La révision des programmes et la restructuration des filières de formation ont pour objectif de :

- ✓ Créer une harmonie globale dans les programmes dispensés par le système éducatif
- ✓ Adapter les contenus aux besoins et aptitudes de la nouvelle génération d'apprenants qui intègre les cursus de formation professionnelle à partir du secondaire
- ✓ Répondre aux besoins des entreprises et établissements des secteurs public et privé et aux transformations que connaissent les métiers et les compétences.
- ✓ Le programme de révision proposé consiste en particulier :
- ✓ L'élaboration de nouveaux programmes pour les métiers d'avenir et pour ceux ayant subi d'importantes transformations suite à l'évolution des techniques et des technologies ;
- ✓ La mise à niveau et la restructuration des filières et programmes existants, jugés inadéquats avec les métiers et les compétences auxquels ils sont destinés ;
- ✓ Les actions de regroupement ou de fusion de programmes ou de filières en fonction des affinités dans leurs finalités ;
- ✓ La suppression des programmes et des filières jugées obsolètes.

• **Projet 1 : Création d'une nouvelle génération de centres de formation (CMC)**

Pensé pour réunir toutes les conditions nécessaires à une formation professionnelle de qualité et répondant aux besoins réels du marché de l'emploi, le programme des Cités des Métiers et des Compétences (CMC) a démarré en Avril 2019 suite à la présentation de la nouvelle Feuille de Route devant Sa Majesté le Roi, Que Dieu le Glorifie.

Le programme des CMC, colonne vertébrale de la nouvelle feuille de route pour le développement de la formation professionnelle, bénéficie d'une attention particulière de Sa Majesté le Roi et vise à inaugurer une nouvelle génération d'établissements de formation professionnelle, favorisant l'insertion des jeunes, la compétitivité des entreprises et la création de valeur au niveau des régions.

Le concept des CMC repose sur trois piliers fondamentaux, à savoir une offre de formation actualisée, des espaces pédagogiques modernes et un capital humain valorisé. Ces trois piliers sont supportés par le socle de la nouvelle gouvernance définie pour les CMC, en sociétés de gestion (SA), permettant un rapprochement effectif entre l'OFPPT, l'entreprise et la région et conférant à la Cité l'agilité et la souplesse de gestion nécessaires pour s'adapter dans la durée aux besoins d'un marché en perpétuelle évolution. L'offre de formation a été établie dans une dynamique d'intelligence collective, à travers la tenue de plusieurs séries d'ateliers et de restitutions régionales, ayant associé à l'OFPPT les pouvoirs publics (ministères sectoriels, soit 6 départements ministériels), les professionnels (CGEM, fédérations et associations professionnelles, entreprises de référence) et la région.

La réalisation du programme des Cités des Métiers et des Compétences nécessitera un budget d'investissement de 3,6 Milliards de dirhams. Il prévoit, à ce titre, la réalisation de 12 CMC qui seront des plateformes de formation professionnelle multisectorielles et accueilleront chaque année un effectif de 34 000 stagiaires en formation.

L'offre de formation qui sera dispensée au niveau des CMC consiste en une formation diversifiée, tournée vers les nouveaux métiers, elle est ouverte sur 12 secteurs d'activités et sera traduite par 195 filières de formation ciblant principalement les nouveaux métiers (76 filières nouvelles et 44 restructurées), ainsi que l'instauration d'un nouveau standard pédagogique. Cette offre a été définie pour répondre aux besoins en compétences des écosystèmes économiques et pour assurer l'adéquation avec les priorités et spécificités de chaque région.

• **Projet 2 : Modernisation des méthodes pédagogiques et adoption de nouveaux standards de qualité**

La réingénierie du dispositif de la formation professionnelle, selon l'approche par compétences,

est une démarche globale qui couvre toutes les étapes d'ingénierie de formation (planification de la formation, production et implantation des programmes et évaluation). Après la mise en place de la feuille de route, l'OFPPT commence à remplacer de manière progressive ses méthodes pédagogiques en passant de l'approche par objectifs à l'approche par compétence. Il s'agit d'une méthode d'enseignement fondée sur l'idée que les stagiaires sont évalués sur la base de ce qu'ils font et savent, et non seulement sur ce qu'ils savent ou font mal. Par ailleurs, cette nouvelle approche pédagogique ne se limite pas à évaluer les apprenants et à leur donner une note, mais plutôt de leur donner un retour personnalisé et des opportunités pour développer les compétences dont ils ont besoin pour réussir.

L'approche par compétence est un modèle d'éducation qui met l'accent sur le développement des compétences et des connaissances, cette pédagogie est alternative au modèle traditionnel et offrirait une éducation plus équitable pour tous les apprenants. Avec cette approche, tous les apprenants auraient une chance égale pour réussir dans tous les domaines de leur vie.

Tout de même, les formateurs de l'OFPPT montrent aux stagiaires comment utiliser efficacement leurs compétences et ils sont chargés d'évaluer leurs niveaux de compétence en les orientant également pour qu'ils deviennent plus compétents. Chose qui leur permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des emplois et à d'améliorer leur employabilité

Ce type de pédagogie offre également aux stagiaires plus de liberté dans leurs manières de s'exprimer et de résolution de problèmes, ce qui les rend capables d'explorer leurs propres intérêts et ce qui les passionne sans leur exiger ce qu'ils doivent maîtriser.

Ce troisième projet de la feuille de route de l'OFPPT recommande également l'intégration de la dimension de l'alternance dans tous les cursus à vocation professionnelle partant du principe que tout stagiaire raffine ce qu'il a appris pendant sa formation dans le milieu professionnel auquel il sera destiné. En outre, La durée passée par le stagiaire au sein de l'entreprise devra évoluer en fonction de sa progression dans le parcours de formation.

A ce titre, l'OFPPT permet à ses stagiaires de compléter leur formation initiale tout en acquérant, de façon progressive et efficace, les compétences exigées dans leur futur métier, il s'agit de lier la formation aux réalités de l'entreprise du fait que la formation se déroule parallèlement dans deux espaces distincts et complémentaires où l'entreprise et le centre de formation conjuguent leurs efforts pour donner la meilleure qualification possible aux stagiaires.

L'instauration du mode de Formation Professionnelle Alternée par l'OFPPT a pour objectifs :

- ✓ Le rapprochement de la Formation aux exigences de l'emploi ;
- ✓ L'instauration de partenariat et des liens étroits entre le monde de formation et le monde de production ;
- ✓ L'implication de l'entreprise dans tout le processus de formation pour assurer l'adaptation constante de ce processus aux réalités du monde du travail et aux mutations technologiques et socioprofessionnelles en vue de former une main-d'œuvre qualifiée ;
- ✓ La sensibilisation de l'entreprise à l'importance de la Formation Professionnelle comme un investissement rentable et un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ✓ L'insertion professionnelle des jeunes en les préparant, dès le stade de la formation, au contact direct avec la réalité, les contraintes et les conditions réelles du travail au sein de l'entreprise.

• **Projet 3. Renforcement des langues et des compétences métiers**

Le modèle pédagogique proposé par l'OFPPT veille à renforcer la maîtrise des compétences linguistiques chez les apprenants, en mettant en place des tests de positionnement pour évaluer leurs niveaux de maîtrise et leurs dispenser, si nécessaire, un programme obligatoire de mise à

niveau en langues étrangères. Ceci dénote de l'importance qui est accordée aux aspects communication et comportements dans les cursus de formation de l'office. Comme le souligne la vision stratégique 2015-2030, il est recommandé pour la formation professionnelle de diversifier les langues d'enseignement et de formation.

Actuellement, la nécessité d'avoir un socle commun de savoirs fondamentaux, de connaissances du monde de travail et de compétences professionnelles poussent l'OFPPT à développer chez les apprenants les compétences liées au savoir-être, notamment en matière de communication, de résolution de problème, de pensée critique, de prise de décision, de compétences sociales, de contrôle de soi, de travail en équipe, d'estime de soi, d'auto-motivation ainsi que de leadership et d'intégrité.

Il est également question de développer l'esprit d'entreprendre chez les apprenants et les accompagner à la création des petites entreprises, qui passe nécessairement par le lancement d'un Programme d'Innovation Entrepreneuriale « PIE » conclu entre l'OFPPT et l'Université Mohammed VI Polytechnique (UM6P), c'est un programme éducatif innovant qui vise à mettre en avant une nouvelle approche de formation et d'accompagnement à l'entrepreneuriat.

Le PIE touche toutes les filières Technicien Spécialisé et Technicien et est étalé sur 2 ans permettant aux stagiaires de suivre des formations, de faire des rencontres avec des entrepreneurs et experts et de vivre des expériences d'immersion. Il cherche à favoriser l'esprit entrepreneurial chez les jeunes stagiaires et à renforcer leurs aptitudes à entreprendre. Il vise également à sensibiliser les stagiaires de l'importance de l'entrepreneuriat en tant que compétence essentielle pour les jeunes, à les faire prendre conscience qu'ils sont acteurs de leur propre avenir et que de multiples opportunités s'offrent à eux.

En outre, le programme se base sur de nouvelles approches à même de cibler la prise de conscience, le changement de mindset et la libération d'énergie. Il est innovant puisque toute l'ingénierie de formation a été pensée différemment, en mettant notamment le storytelling, le mentorat et l'ouverture sur l'écosystème au cœur du processus d'apprentissage dans le but d'offrir aux apprenants une réelle expérience, voire, une unique expérience de learning by doing.

- **Projet 4. Orientation précoce et amélioration de l'attractivité de la formation professionnelle**

La formation professionnelle est conditionnée en amont par le système de l'enseignement général et en aval par le marché de l'emploi. L'offre de formation de l'OFPPT est ouverte sur plusieurs niveaux et modes, en plus du Baccalauréat Professionnel et du Parcours Collégial, ainsi qu'une large palette de formations qualifiantes.

3. Méthodologie de recherche

La méthode utilisée dans cette étude est la méthode d'analyse qui peut être classées en trois catégories, à savoir les méthodes expérimentales, quasi-expérimentales et non-expérimentales.

3.1. Modèle causal de Rubin

Le modèle canonique de l'évaluation a été introduit par Rubin en 1974. Ce modèle, assez général, est adapté à la situation dans laquelle un traitement peut être administré ou non à un individu. Le terme de traitement se réfère aux premiers travaux ayant permis de développer ce cadre conceptuel, travaux qui concernaient l'évaluation de l'efficacité des traitements dans le domaine médical.

3.1.1. Définition des variables :

On définit une population U , et chaque unité dans U est notée u .

Dans le modèle de Rubin, il est question de traiter une relation de cause à effet, on parle dans

le cas des expériences hypothétiques de traitement au lieu de cause. T représente la variable qui indique l'état auquel est exposé chaque unité de U .

Ainsi, pour simplifier, on suppose qu'il y a deux cas possibles :

- $T = 1$, si l'unité u est exposée au traitement.
- $T = 0$, si l'unité u est exposée à la comparaison.

La variable réponse ou variable résultat est Y telle que pour chaque $u \in U, \exists Y(u)$. Y est potentiellement affectée par le fait que u reçoit le traitement ou non. Ainsi, on a deux cas :

- $Y_1(u)$ est le résultat si l'unité u est exposée au traitement.
- $Y_0(u)$ est le résultat si l'unité u est exposée à la comparaison.

3.1.2. Effet du traitement :

Pour chaque unité u , le traitement cause l'effet suivant : $\delta_u = Y_1(u) - Y_0(u)$

Le problème fondamental de l'inférence causale est qu'on ne peut pas observer, pour une unité u , à la fois $Y_1(u)$ et $Y_0(u)$. On ne pourra donc pas observer l'effet du traitement sur u car on observe pas son contrefactuel ; c'est-à-dire si on donne le traitement à u , on ne pourra pas observer ce qui serait passé à u en l'absence du traitement.

Solution à ce problème ? Au lieu de mesurer l'effet du traitement sur une unité u , on mesure l'effet moyen du traitement sur la population U .

Ainsi, on passe de l'équation :

$$\begin{aligned} \delta_u &= Y_1(u) - Y_0(u) \\ \rightarrow \text{à l'équation :} \quad ATE_U &= E_U[Y_1(u) - Y_0(u)] \\ &= E_U[Y_1(u)] - E_U[Y_0(u)] \\ &= \bar{Y}_1 - \bar{Y}_0 \\ &= \bar{\delta} \end{aligned}$$

Donc on a remplacé ce qui est impossible à observer ; l'effet du traitement sur une unité u : δ_u , par ce qui est possible à estimer ; l'effet moyen du traitement sur la population U : ATE_U ou $\bar{\delta}$.

On sait que : $ATE_U = ATE_{\text{Traités}} + ATE_{\text{Non traités}}$

On définit alors π comme la proportion des personnes traitées dans la population U . Et $(1 - \pi)$ la proportion des personnes non traitées dans la population U .

On aura donc :

$$ATE_U = \bar{\delta} = \pi [(\bar{Y}_1 - \bar{Y}_0) | T = 1] + (1 - \pi)[(\bar{Y}_1 - \bar{Y}_0) | T = 0]$$

En développant, on obtient :

$$\bar{\delta} = \pi [\bar{Y}_1 | T = 1] - \pi [\bar{Y}_0 | T = 1] + (1 - \pi)[\bar{Y}_1 | T = 0] - (1 - \pi) [\bar{Y}_0 | T = 0]$$



En regroupant le résultat $\bar{Y}_1$ pour le groupe des traités avec celui du groupe des non traités. Même chose pour le résultat $\bar{Y}_0$ des deux groupes. On obtient :

$$\bar{\delta} = [\pi [\bar{Y}_1 | T = 1] + (1 - \pi)[\bar{Y}_1 | T = 0]] - [\pi [\bar{Y}_0 | T = 1] + (1 - \pi)[\bar{Y}_0 | T = 0]]$$

Ces conditions sont satisfaites lorsqu'il n'y a pas de corrélation, pour un individu u , entre son assignation au traitement $T(u)$ et son résultat potentiel $Y(u)$.

Ainsi, le moyen le plus simple pour assurer cette non-corrélation est d'appliquer une assignation aléatoire du traitement.

3.2. Méthode quasi expérimentale : Appariement

La méthode d'appariement est une méthode d'inférence causale non paramétrique devenue populaire dans plusieurs domaines incluant les statistiques (Rubin 2006 ; Rosenbaum 2002) la médecine (Rubin 1997), l'économie (Abadie et Imbens 2006 ; Dehejia et Wahba 1999 ; 2002), les sciences politiques (Imai 2005 ; Sekhon 2004), la sociologie (Morgan et Harding 2006) et même le droit (Rubin 2001).

La PSM ou l'appariement sur score de propension est une des méthodes disponibles lorsque les individus traités, et les non-traités, n'ont pas été tirés au sort. Pour pouvoir l'employer, il faut aussi disposer de beaucoup d'informations sur les membres de la population, qu'ils soient traités ou non traités.

Cette technique a pour objectif de s'approcher des résultats du tirage au sort en recherchant dans l'échantillon des non-traités, les individus semblables aux individus traités. Puisque le tirage aléatoire permet la comparaison entre traités et non-traités, sur la base de l'hypothèse que les deux groupes ont des caractéristiques identiques, il semble naturel lorsque le tirage aléatoire n'a pu être réalisé, de chercher dans le groupe des non-traités, des individus qui ont les mêmes caractéristiques que les traités et ce, afin de constituer une base de comparaison qui permettra l'évaluation du traitement.

Le but de l'appariement est donc de trouver le groupe de comparaison le plus proche parmi un échantillon de non-participants à l'échantillon de participants au programme. Le «plus proche» est mesuré en termes de caractéristiques observables non affectées par la participation au programme.

En principe, le biais de sélection est totalement contrôlé lorsque l'on compare deux individus ayant les mêmes caractéristiques X , ce qui rend l'évaluation valide.

Dans cette méthode, il n'est pas nécessaire d'apparier chaque participant à un non participant présentant exactement les mêmes caractéristiques observées. Il suffit d'estimer la probabilité de chaque participant et non-participant de s'inscrire au programme sur la base de ses caractéristiques observées. Cette probabilité est appelée le score de propension. Ce score est un chiffre compris entre zéro et un qui résume toutes les caractéristiques observées influençant la participation au programme d'une unité, et peut être calculée de deux façons : soit par une régression binomiale, soit par les arbres de classification et régression (CART). Mais la première méthode est la plus utilisée pour estimer ce score.

Le score de propension peut se définir pour chaque individu i comme suit :

$$P(X_i) = P(T_i = 1 | X_i)$$

Avec $0 \leq P(X_i) \leq 1$

Où :

- T_i : est défini précédemment.
- X_i : l'ensemble des Co variables observées pour le $i^{\text{ème}}$ individu.

Ce score peut être calculé par deux modèles : Modèle LOGIT et Modèle PROBIT. Les deux fonctions de répartition des lois normales centrées réduites et des lois logistiques simples ou transformées (Amemiya 1981) sont extrêmement proches. Par conséquent les modèles PROBIT et LOGIT donnent généralement des résultats relativement similaires.

3.3. Echantillon de l'étude

En vue d'appréhender la complexité du développement humain et la dynamique des phénomènes sociaux au Maroc, l'Observatoire National du Développement Humain a développé depuis 2012 une enquête Panel de ménages. La particularité de cette enquête pionnière réside dans la collecte de données complètes et régulières sur le développement humain auprès d'un échantillon de ménages et des membres les composant.

L'enquête de référence (Vague 1 du Panel I) réalisée en 2023 auprès d'un échantillon de 16 000 ménages.

4. Résultats et discussions

4.1. Résultats descriptifs

Pour détecter le type de formation qui intègre plus ses lauréats sur le marché du travail, nous avons exploité cette base de données pour effectuer une description adéquate de la trajectoire

professionnelle des individus, ainsi qu'étudier l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des lauréats. A cette fin, l'approche méthodologique suivie a mis en évidence l'impact observé sur la variable de traitement. En effet, dans le cadre du présent travail, notre étude a porté sur un échantillon total de 1 211 individus.

Les variables utilisées pour évaluer quantitativement le rôle de la formation professionnelle dans l'insertion des jeunes diplômés sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Variables caractéristiques avec leurs descriptions

Variable	Description
Variable de traitement	
Formation professionnelle	1 : Oui ; 0 : Non
Variables caractéristiques	
Genre	1 : Masculin, 0 : Féminin
Age	1 : Age entre 24-30 ; 0 : Age entre 15-24
Etat matrimonial	0 : Célibataire ; 1 : Marié ; 2 : Divorcé ; 3 : Veuf
Redoublement	0 : Jamais ; 1 : Une fois ; 2 : Deux fois ; 3 : Trois fois ; 4 : Plus que trois fois
Suivi actuellement des études	1 : Oui ; 0 : Non
Secteur	1 : Public ; 0 : Privé
Satisfaction au travail	1 : Oui ; 0 : Non
Variable de résultat	
Emploi	1 : l'individu décroche un emploi, 0 si non

Source : Calcul des auteurs, logiciel STATA

4.2. Résultat des estimations

Selon la nature des données de l'enquête, nous proposons la technique d'appariement par le score de propension, car c'est la plus appropriée pour notre étude (puisque les individus n'ont pas été tirés au sort, ainsi, nous ne disposons pas des données avant et après l'intervention).

L'objectif de cette partie est d'évaluer l'impact de la formation sur l'insertion dans le marché du travail, en utilisant la méthode de l'appariement.

Tableau 2. Fréquence et pourcentage de la variable de traitement

treat	Freq.	Percent	Cum.
0	524	43.27	43.27
1	687	56.73	100.00
Total	1,211	100.00	

Source : Calcul des auteurs, logiciel STATA

Notre base est constituée de 1 211 individus, 687 optant pour la formation professionnelle soit 57% et 524 pour autres formations, soit 43%

Avant d'entamer la première étape d'estimation de l'impact de la formation, nous allons tout d'abord procéder à une analyse par le test de student pour vérifier la ressemblance en termes des caractéristiques observables entre les deux groupes en comparant les réponses du groupe témoin et du groupe traité.

L'objectif à ce niveau est de vérifier la qualité du Matching. En effet, il semble qu'en moyenne, les deux groupes sont similaires au niveau de toutes les variables sauf pour les variables âge et genre.

De ce fait, la méthode d'appariement nous permet d'identifier les personnes qui ont opté pour la Formation Professionnelle, les plus semblables à ceux optant pour l'Enseignement Supérieur. D'où la nécessité d'identifier le plus précisément possible les variables expliquant pourquoi chaque individu a décidé de choisir une telle formation. Plus le nombre de caractéristiques ou de dimensions des unités à appairer augmente, plus le « problème de dimensionnalité » survient,

ce problème de dimensionnalité peut être évité en utilisant la méthode d'appariement en tenant compte du score de propension (Rosenbaum et Rubin 1983).

Tableau 3 : Moyennes des variables clés

Variable	Traité			Control			T-statistique
	N. traité	Mean	Std. Err	N. Control	Mean	Std. Err	
Genre	687	.6273684	.0222081	524	.2277228	.0170495	-14.5
Etat matrimonial	687	3.507368	.0789877	524	3.457096	.069842	0.4769
Age	687	21.59579	.1256808	524	21.9505	.0949092	2.2957
Redoublement	687	.5073684	.0229633	524	.5049505	.0203269	-0.0788
Suivi actuellement des études	687	.5242105	.0229388	524	.5231023	.0203062	-0.0362
Secteur	687	.4652632	.0229103	524	.4933993	.0203261	0.9184
Région	687	.4863158	.0229572	524	.5280528	.0202959	1.3623

Source : Calcul des auteurs, logiciel STATA

La première étape consiste à estimer le modèle probit qui permet de calculer les scores de propension ou les probabilités de participer associées à chaque individu de l'échantillon sur la base des caractéristiques X.

Tableau 4 : L'estimation du score de propension

Variable	Coef	Std. Err.	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Genre	1.08147	.0826033	13.09	0.000 ***	.9195704	1.243369
Etat matrimonial	.0329685	.0236606	1.39	0.164	-.0134053	.0793423
Age	-.0295383	.0158714	-1.86	0.063*	-.0606458	.0015691
Redoublement	.0087595	.0809769	0.11	0.914	-.1499524	.1674714
Suivi actuellement des études	.0307012	.0811224	0.38	0.705	-.1282958	.189698
Secteur	-.0254445	.0813505	-0.31	0.754	-.1848886	.1339996
Région	-.1018944	.0810238	-1.26	0.209	-.2606981	.0569093

*Note : Niveau de signification : *10% ; **5% ; ***1%.*

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Le plus important dans le tableau ci-dessus, c'est le signe et la significativité qui sont interprétables, et par conséquent, ils déterminent la probabilité du choix de la formation.

D'après le tableau ci-dessus, il semble que la probabilité du choix de la formation professionnelle diminue si l'âge de l'individu passe à un niveau supérieur.

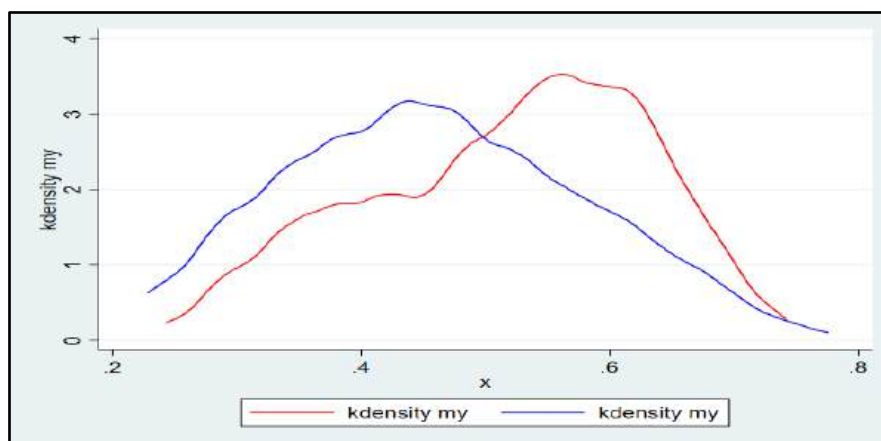
Par contre, la probabilité du choix de la formation professionnelle augmente si le stagiaire est du sexe masculin.

La deuxième étape consiste à vérifier l'hypothèse du support commun, ce qui nous permet de s'assurer, que les individus se ressemblent suffisamment en termes de caractéristiques observées non affectées par la participation.

Les scores de propensions sont donnés par les valeurs prédites des probabilités du choix de la formation sachant les observables retenues. Ce score compris entre 0 et 1 est calculé pour chaque individu de la base.

Les figures suivantes illustrent la distribution des scores de propension pour les 2 groupes.

Figure 1 : Distribution des scores de propension



Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA.

Tableau 5 : Description de la région du support commun

Percentiles	Smallest		
1%	.2464069		
5%	.3031254		
10%	.3284471	Obs	867
25%	.3942348	Sum of Wgt.	867
50%	.4940843	Mean	.4889561
	Largest	Std. Dev.	.116155
75%	.581866		
90%	.6442935	Variance	.013492
95%	.6707443	Skewness	-.0845981
99%	.7167344	Kurtosis	2.132225

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Nous pouvons donc affirmer qu'il existe un support commun sur lequel on peut appairer les deux groupes. La région identifiée du support commun est [.2464069, .7167344], donc l'échantillon va se limiter aux unités situées dans cette région.

Tableau 6 : Description des blocs

Nombre des blocs optimal pscore	Non Traités	Traités	Total
.2	141	82	223
.4	143	82	225
.5	98	156	254
.6	57	108	165
Total	439	428	867

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Donc, l'échantillon final est constitué de 876 individus, soit 428 étudiants optant pour la formation professionnelle et 439 pour celle de l'enseignement supérieur.

Le nombre final de blocs s'élève à 4, ce nombre garanti que le score de propension moyen ne soit pas différent pour les 2 groupes dans chaque bloc.

Une fois le score de propension ainsi que la région du support commun sont déterminés, les unités du groupe de la formation professionnelle peuvent être appariées à celles du groupe de l'enseignement supérieur qui affichent le score le plus proche.

Nous avons utilisé 2 méthodes pour appairer les deux groupes à savoir la méthode du Kernel et la méthode du plus proche voisin, qui introduisent les moyennes pondérées des individus du groupe témoin afin d'établir le résultat contrefactuel.

Les 2 tableaux suivants présentent l'estimation de l'effet du choix de la formation sur l'insertion professionnelle.

Tableau 7 : L'estimation de l'ATT Par la méthode du plus proche voisin

N. de traité	N. de control	ATT	Ecart-type	T-student
428	439	0.282	0.011	25.643

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Tableau 8 : L'estimation de l'ATT Par la méthode de Kernel

N. de traité	N. de control	ATT	Ecart-type	T-student
389	426	0.301	0.009	33.434

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Pour la variable de résultat insertion, on a $ATT = 0.282 = 29\%$ (méthode du plus proche voisin) et $ATT = 0.301 = 30\%$ (méthode de Kernel), cela signifie que les individus optant pour la Formation Professionnelle, s'insèrent sur le marché de travail avec 29% / 30% plus que les individus optant pour l'enseignement général, l'impact est significatif au niveau de 1%.

➤ **L'évaluation de l'impact de la formation professionnelle sur L'insertion des diplômés selon le genre :**

A ce niveau, nous étudierons l'impact du choix de la Formation selon le genre. Pour ce faire, nous utiliserons la méthode du plus proche voisin. Les résultats montrent que les effets sont significatifs.

Tableau 9 : Estimation de l'ATT selon le sexe : Femme

-> Genre = 0

Employ	Coef.	AI Robust Std. Err.	P> z	[95% Conf. Interval]
ATET Treat (1 vs 0)	.6421846	.0440169	0.000	.5559131 .728456

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Selon les résultats obtenus, on peut dire que les femmes optant pour la Formation Professionnelle peuvent décrocher un emploi avec une probabilité de 65%.

Tableau 10 : L'estimation de l'ATT selon le sexe : Homme

-> Genre = 1

Employ	Coef.	AI Robust Std. Err.	P> z	[95% Conf. Interval]
ATET Treat (1 vs 0)	.8104027	.0488833	0.000	.7145931 .9062123

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

D'après les sorties Stata, on peut dire que les hommes optant pour la Formation Professionnelle

peuvent s'intégrer sur le marché du travail avec une probabilité de 81%.

➤ L'évaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés selon la tranche d'âge

Dans cette partie de l'évaluation, nous allons désagréger la variable âge, pour déterminer clairement la tranche d'âge des individus les plus orientée vers la Formation Professionnelle, dans ce sens, nous proposons la décomposition suivante : tranche des âges compris entre 15 et 24 ans et entre 24 et 30 ans.

Tableau 11 : Estimation de l'ATT selon l'âge : Entre 15 et 24 ans

->age groups = 0

Employ	Coef.	AI Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
ATET Treat (1 vs 0)	.7353808	.034555	21.28	0.000	.6676544 .8031073

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Les résultats montrent que les stagiaires avec un âge compris entre 15 et 24 ans et qui optent pour la Formation Professionnelle décrochent un emploi avec une probabilité de 73% par rapport à ceux de l'enseignement supérieur.²

-> age groups = 1

Employ	Coef.	AI Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
ATET Treat (1 vs 0)	.8382353	.0586159	14.30	0.000	.7233502 .9531204

Source. Calcul des auteurs, logiciel STATA

Cela signifie que les stagiaires avec une tranche d'âge compris entre 24 et 30 ans et optant pour la Formation Professionnelle décrochent un emploi avec une probabilité de 84% par rapport à ceux de l'enseignement supérieur.

4.3. Discussion des résultats :

L'analyse des résultats issus de la méthode d'appariement révèle des tendances significatives qui confirment l'impact positif de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés dans le marché du travail. La formation professionnelle se distingue par une meilleure performance en matière d'employabilité, traduisant un alignement plus étroit entre les compétences acquises en formation et les besoins du marché. Cette discussion s'attache à explorer en profondeur ces résultats en les confrontant à la littérature existante et aux enjeux socio-économiques actuels.

Le principal enseignement des résultats concerne la probabilité accrue d'insertion des lauréats de la formation professionnelle, qui s'élève à 29% de plus par rapport à ceux issus des autres formations. Ce constat corrobore plusieurs études antérieures (OCDE, 2020 ; World Bank, 2018) qui soulignent que les formations professionnalisantes, orientées vers des métiers spécifiques, permettent aux diplômés de s'intégrer plus rapidement sur le marché du travail, notamment en contexte de forte demande pour des profils techniques ou intermédiaires.

Cette tendance peut être attribuée à plusieurs facteurs : la dimension pratique de ces formations, leur adaptation aux réalités sectorielles (industrie, bâtiment, services techniques, etc.), ainsi qu'aux dispositifs d'alternance ou de stages qui facilitent le passage de la formation à l'emploi. Les résultats montrent que l'insertion professionnelle des jeunes issus de la formation

professionnelle est fortement influencée par la tranche d'âge. Les individus âgés de 15 à 24 ans ont une probabilité de 73% d'intégrer le marché de l'emploi, taux qui grimpe à 84% pour les 24-30 ans. Cela indique que la formation professionnelle joue un rôle stratégique particulièrement pour les jeunes adultes, souvent confrontés aux difficultés du premier emploi. Cependant, la baisse d'efficacité observée lorsque l'âge augmente pourrait s'expliquer par la difficulté de reconversion pour les individus plus âgés ou par une moindre mobilité professionnelle. Il est également possible que les employeurs privilégient les jeunes profils pour des raisons de coûts salariaux ou de flexibilité, ce qui renforce la nécessité d'adapter les dispositifs de formation continue pour les adultes.

L'analyse selon le genre révèle des différences importantes. Les femmes diplômées de la formation professionnelle affichent un taux d'insertion de 65%, contre 81% pour les hommes. Si ces résultats confirment que la formation professionnelle améliore l'insertion des deux genres, ils mettent aussi en lumière les disparités persistantes entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi.

Ces écarts peuvent être interprétés à la lumière des mécanismes structurels d'inégalité : ségrégation horizontale (femmes orientées vers des filières moins valorisées comme la couture ou les soins), discriminations à l'embauche, ou encore contraintes sociales liées aux rôles familiaux. De plus, les femmes peuvent rencontrer plus d'obstacles dans les secteurs industriels ou techniques traditionnellement masculins, ce qui limite leur champ d'insertion malgré une formation identique. Cette situation appelle à un renforcement des politiques d'égalité des chances et à une diversification de l'offre de formation professionnelle à destination des femmes.

Le choix de la formation professionnelle semble également influencé par le sexe de l'individu, les hommes y étant surreprésentés. Ce constat reflète un conditionnement socioculturel où certaines filières sont perçues comme plus masculines, tandis que les autres formations telle que l'enseignement supérieur restent valorisées socialement pour les femmes. De même, les individus plus âgés semblent moins enclins à choisir la formation professionnelle, ce qui peut être lié à des perceptions négatives ou à une méconnaissance des opportunités offertes. Ces éléments soulignent l'importance des campagnes d'information, d'orientation et de valorisation de la formation professionnelle, notamment auprès des jeunes femmes et des adultes en reconversion.

Les résultats obtenus ont des implications majeures pour les décideurs publics. Ils montrent que la formation professionnelle constitue un levier efficace pour lutter contre le chômage des jeunes et favoriser leur insertion économique. Toutefois, cette efficacité reste conditionnée par la qualité de la formation, l'adéquation avec les besoins sectoriels, et l'accompagnement des publics cibles.

Il devient donc crucial de :

- Renforcer les passerelles entre formation professionnelle et marché de l'emploi (apprentissage, alternance, partenariats avec les entreprises),
- Assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers et des compétences,
- Promouvoir une offre de formation inclusive, adaptée aux profils féminins et aux adultes,
- Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation.

La formation professionnelle démontre une capacité avérée à améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail, en particulier chez les hommes et dans certaines tranches d'âge. Toutefois, les écarts liés au genre et à l'âge appellent à une réflexion plus fine sur les politiques d'orientation et sur l'égalité d'accès aux opportunités professionnelles. Pour renforcer son impact, la formation professionnelle doit être intégrée dans une approche globale de développement du capital humain, fondée sur l'équité, la flexibilité et la pertinence des compétences formées.

5. Limites et perspectives de la recherche

5.1. Limites de la recherche

Bien que cette étude apporte un éclairage empirique pertinent sur l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés dans le marché du travail, elle présente certaines limites qu'il convient de souligner pour en préciser la portée.

Premièrement, le champ de l'analyse demeure restreint à un ensemble limité d'institutions, avec une forte représentation des lauréats issus des établissements relevant de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT). Si cette orientation se justifie par la place prépondérante de l'OFPPT dans le paysage de la formation professionnelle au Maroc, elle n'en demeure pas moins réductrice. En effet, l'analyse ne prend que partiellement en compte la diversité des acteurs de la formation professionnelle. Cette concentration limite la généralisation des résultats à l'ensemble du système national de formation.

Deuxièmement, la méthode d'appariement utilisée repose sur des variables observables telles que l'âge, le genre, ou le type de formation, sans pouvoir neutraliser totalement les biais liés aux caractéristiques non observées (motivation personnelle, réseau social, capital culturel, etc.). Cela pourrait entraîner une surestimation ou une sous-estimation des effets attribués à la formation professionnelle. Par ailleurs, l'étude reste focalisée sur l'accès initial à l'emploi sans intégrer une évaluation dynamique de la trajectoire professionnelle des diplômés, en termes de stabilité, de revenus ou d'évolution de carrière.

Troisièmement, certaines dimensions contextuelles importantes comme la répartition territoriale des opportunités d'emploi, les politiques régionales d'incitation à l'embauche, ou les caractéristiques spécifiques des secteurs d'activité ne sont pas pleinement explorées. Or, ces éléments peuvent influencer significativement l'impact de la formation sur l'insertion professionnelle. En outre, l'étude ne traite pas de manière approfondie des disparités entre les différentes spécialités ou filières de formation, bien que celles-ci soient susceptibles de générer des résultats contrastés selon les secteurs (technique, administratif, artisanal, tourisme etc.).

Enfin, les données mobilisées sont limitées dans le temps et ne permettent pas d'observer les effets à moyen ou long terme de la formation professionnelle. L'insertion durable et la mobilité professionnelle post-emploi constituent pourtant des indicateurs essentiels de l'efficacité réelle des dispositifs de formation.

5.2. Perspectives de recherche

En dépit de ces limites, cette étude ouvre des perspectives de recherche prometteuses, susceptibles d'enrichir la compréhension des dynamiques de formation et d'insertion.

Une première piste consisterait à étendre le périmètre de l'analyse en intégrant un échantillon plus large d'établissements publics et privés, afin de mieux appréhender la diversité des modèles de formation professionnelle au Maroc. Il serait pertinent de comparer les performances d'insertion entre les lauréats de l'OFPPT, ceux issus de centres de formation privés agréés, des établissements sectoriels (agriculture, artisanat, tourisme, etc.) ou encore de l'enseignement supérieure. Cette comparaison permettrait d'identifier les bonnes pratiques et les leviers de réussite propres à chaque type de structure.

Par ailleurs, une approche longitudinale serait recommandée pour suivre les diplômés sur plusieurs années et évaluer non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la qualité de l'insertion : stabilité des postes occupés, adéquation entre emploi et formation, possibilités de promotion, etc. Cette démarche permettrait d'intégrer une évaluation plus fine du rendement socio-économique de la formation professionnelle.

Il serait également judicieux d'approfondir l'analyse qualitative, en recueillant des témoignages de diplômés, de formateurs et de recruteurs. Cela offrirait une compréhension plus nuancée des

perceptions sur la formation, des obstacles rencontrés à l'insertion, et des attentes des employeurs. Une telle démarche qualitative enrichirait les données quantitatives et contribuerait à éclairer les mécanismes invisibles de discrimination ou de décrochage.

Enfin, les recherches futures gagneraient à intégrer les dimensions territoriales et sectorielles, en analysant les spécificités des bassins d'emploi, les politiques locales d'insertion et l'évolution des besoins en compétences à l'échelle régionale. Dans un contexte de régionalisation avancée, ces données sont cruciales pour adapter les dispositifs de formation aux réalités socio-économiques locales.

En somme, cette étude constitue une première étape vers une compréhension approfondie de l'impact de la formation professionnelle sur l'employabilité. Elle appelle à des travaux complémentaires, tant sur le plan méthodologique qu'empirique, pour consolider les bases scientifiques de l'évaluation des politiques de formation et renforcer leur efficacité dans la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale

6. Conclusion

La question du chômage, qui préoccupe profondément les jeunes et les décideurs, met en lumière l'enjeu fondamental de l'adéquation entre formation et emploi. Face à ce paradoxe persistant, marqué par une offre de formation souvent déconnectée des exigences du marché du travail, l'OFPPT a entrepris une réforme ambitieuse de son modèle pédagogique, sous l'impulsion royale, en misant notamment sur la digitalisation et la création des Cités des Métiers et des Compétences. Cette transformation vise à doter les lauréats de compétences techniques et transversales adaptées aux mutations économiques et technologiques.

L'évaluation de l'impact de cette digitalisation sur l'insertion professionnelle révèle néanmoins des résultats contrastés. Si les outils numériques, les plateformes e-learning, et les technologies immersives (comme la réalité virtuelle) renforcent l'attractivité et la qualité des formations, leur effet direct sur l'employabilité n'est pas toujours immédiat ni homogène selon les secteurs. L'efficacité des dispositifs digitalisés reste conditionnée par la pertinence des contenus, la qualité de l'encadrement pédagogique, l'accès équitable aux ressources numériques, et l'implication des acteurs économiques.

En définitive, la digitalisation de la formation professionnelle représente un levier stratégique pour améliorer l'insertion des diplômés de l'OFPPT. Cependant, pour maximiser son impact, elle doit s'accompagner d'un effort continu de mise en cohérence entre les formations proposées et les besoins réels du marché du travail. Ce n'est qu'à travers une collaboration étroite entre les établissements de formation, les entreprises et les pouvoirs publics que la formation professionnelle pourra pleinement jouer son rôle de moteur d'employabilité, de compétitivité et de développement socio-économique durable.

Références :

- (1). Abadie, A., & Imbens, G. W. (2006). Large sample properties of matching estimators for average treatment effects. *Econometrica*, 74(1), 235–267. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2006.00655.x> (Large Sample Properties of Matching Estimators for Average Treatment Effects | The Econometric Society).
- (2). Arrow, K. J. (1962). The economic implications of learning by doing. *The Review of Economic Studies*, 29(3), 155–173. <https://doi.org/10.2307/2295952>.
- (3). Ben Hassen, M., & Hofaidhllaoui, M. (2012). L'emploi des jeunes diplômés en Tunisie. *Revue d'Économie du Développement*, 20(1), 23–45.
- (4). Chouinard, J. (2014). Les défis de l'insertion professionnelle des diplômés. Presses Universitaires de France.

- (5). De la Fuente, A., & Ciccone, A. (2003). Human capital in a global and knowledge-based economy. *Education Training*, 45(8/9), 495–507. <https://doi.org/10.1108/et.2003.00445hae.003> (Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy | Emerald Insight)
- (6). Dehejia, R. H., & Wahba, S. (1999). Causal effects in nonexperimental studies: Reevaluating the evaluation of training programs. *Journal of the American Statistical Association*, 94(448), 1053–1062. <https://doi.org/10.1080/01621459.1999.10473858> (Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs - NYU Scholars)
- (7). Drucker, P. F. (1969). *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*. Harper & Row.
- (8). Gazier, B. (2001). *La flexisécurité à la dérive?* Presses Universitaires de France.
- (9). Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Research Report 85, Department for Education and Employment.
- (10). Kraus, S. (2007). *Entrepreneuriat et innovation*. Presses Universitaires de France.
- (11). Lemoine, M. (2003). *L'éducation et l'emploi des jeunes en France*. Presses Universitaires de France.
- (12). Maranda, M., & coll. (2002). L'insertion professionnelle des diplômés. *Revue d'Économie du Développement*, 18(2), 102–118.
- (13). OCDE. (2012). *Education at a glance 2012: OECD indicators*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- (14). Rosenbaum, P. R. (2002). *Observational studies*. Springer.
- (15). Nauze, D. B. (1997). Estimating causal effects from randomized experiments using propensity scores. *Journal of the American Statistical Association*, 92(437), 1–14.
- (16). Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan and T. Cadell.
- (17). Vernières, M. (1993). *L'évaluation des politiques publiques*. Presses Universitaires de France.
- (18). Vernières, M. (1997). *L'évaluation des politiques publiques: Méthodes et pratiques*. Presses Universitaires de France.
- (19). Zarifian, P. (1993). *L'entreprise apprenante*. Éditions d'Organisation.