

Les dynamiques et les déterminants du chômage des jeunes diplômés au Maroc : une analyse des facteurs structurels du marché du travail

Dynamics and Determinants of Youth Graduate Unemployment in Morocco : An Analysis of the Structural Factors of the Labor Market

Chaimae SALIM, (Doctorante)

*Laboratoire de Recherche en compétence Economique et Performance Managériale
(LARCEPEM)*

*Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Souissi
Université Mohammed-V de Rabat – Maroc*

Mohammed KHARISS, (Professeur d'enseignement supérieur)

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

*Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Souissi
Université Mohammed-V de Rabat - Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales –Souissi Avenue Mohammed Ben Abdallah Ragraoui Al Irfane. BP 6430 Rabat (+212) 5 37 67 17 19 fsjes-souissi@um5r.ac.ma
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	SALIM, C., & KHARISS, M. (2025). Les dynamiques et les déterminants du chômage des jeunes diplômés au Maroc : une analyse des facteurs structurels du marché du travail. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 7(1), 153–172. https://doi.org/10.5281/zenodo.17955945
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 16/11/2025

Accepted: 24/12/ 2025

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

ISSN: 2658-8455

Volume 7, Issue 01 (2026)

Les dynamiques et les déterminants du chômage des jeunes diplômés au Maroc : une analyse des facteurs structurels du marché du travail

Résumé :

Cet article s'inscrit dans une revue intégrative de la littérature mobilisant des travaux théoriques et institutionnels pour analyser les dynamiques et les déterminants structurels du chômage des jeunes diplômés au Maroc. Il met en évidence que ce chômage, loin de se limiter à des fluctuations conjoncturelles, résulte d'un désajustement profond entre les compétences produites par le système éducatif et les besoins d'un tissu productif dominé par des secteurs à faible valeur ajoutée. Les jeunes diplômés évoluent dans un marché du travail peu dynamique, marqué par une faible capacité d'innovation des TPE/PME, une transformation industrielle lente et une insuffisance de l'investissement productif susceptible de générer des emplois qualifiés. À ces contraintes économiques s'ajoutent des limites institutionnelles persistantes, notamment la fragmentation des politiques publiques d'emploi, la faible culture d'évaluation, l'inadéquation des stratégies éducatives aux exigences du marché, les rigidités administratives et le poids important du secteur informel. En articulant ces dimensions économiques et institutionnelles, l'article montre que le chômage des jeunes diplômés découle d'un système où les réformes demeurent partielles, dispersées et insuffisamment coordonnées. Il conclut à la nécessité de politiques intégrées articulant éducation, emploi, innovation et développement productif, afin de réduire durablement le déséquilibre structurel qui freine l'insertion professionnelle des jeunes qualifiés au Maroc.

Mots clés : marché du travail, emploi, chômage, jeunes diplômés.

JEL Classification : J24 J44 J64 J82

Type du papier : Recherche Théorique

Abstract :

This article is based on an integrative literature review that mobilizes theoretical and institutional contributions to analyze the dynamics and structural determinants of unemployment among young graduates in Morocco. It highlights that this unemployment, far from being limited to cyclical fluctuations, results from a deep mismatch between the skills produced by the education system and the needs of a productive structure dominated by low value-added sectors. Young graduates operate in a labor market that lacks dynamism, characterized by the limited innovative capacity of micro, small and medium-sized enterprises, slow industrial transformation, and insufficient productive investment capable of generating skilled jobs. These economic constraints are compounded by persistent institutional limitations, including fragmented public employment policies, a weak evaluation culture, the misalignment between educational strategies and labor market demands, administrative rigidities, and the significant weight of the informal sector. By articulating these economic and institutional dimensions, the article shows that youth graduate unemployment stems from a system where reforms remain partial, scattered, and insufficiently coordinated. It concludes by emphasizing the need for integrated policies linking education, employment, innovation, and productive development in order to sustainably reduce the structural imbalance that hinders the labor market integration of qualified young people in Morocco.

Keywords: labor market, employment, unemployment, young graduates.

Classification JEL : J24 J44 J64 J82

Paper type: Theoretical Research

1. Introduction

Le chômage des jeunes diplômés constitue aujourd'hui l'un des paradoxes les plus préoccupants du développement socioéconomique au Maroc. Malgré les progrès réalisés en matière d'éducation, de formation et d'investissement public au cours des deux dernières décennies, la capacité du marché du travail à absorber la main-d'œuvre qualifiée demeure limitée (HCP, 2023). Ce paradoxe, où l'amélioration du capital humain s'accompagne d'une hausse du chômage parmi les plus instruits, interroge la cohérence entre les politiques éducatives, économiques et d'emploi, ainsi que la pertinence du modèle de développement adopté. Par ailleurs, alors que plusieurs travaux marocains, notamment Agénor & El Aynaoui, Bougroum & Ibourk, ou encore El Aoufi & Bensaïd, ont déjà analysé ce phénomène, les objectifs de la présente étude, la nature de son apport (théorique) et la valeur ajoutée qu'elle propose par rapport à ces contributions nécessitent d'être explicitement clarifiés afin de renforcer son positionnement scientifique.

L'économie marocaine se caractérise par une croissance modérée et une forte dépendance à des secteurs à faible intensité en emploi qualifié, tels que l'agriculture, le commerce et les services informels. Dans ce contexte, la création d'emplois de qualité n'a pas suivi le rythme de la formation des diplômés, engendrant une inadéquation croissante entre les compétences offertes et les besoins du marché (Legzouli & El Ainin, 2024).

Ce désalignement entre le système de formation et le tissu productif s'explique par plusieurs facteurs structurels. D'une part, la massification de l'enseignement supérieur, encouragée par la démocratisation de l'accès à l'éducation, n'a pas été accompagnée d'une transformation parallèle de la structure productive (Ghouati, 2016). Le modèle économique demeure dominé par des secteurs à faible valeur ajoutée et à faible intensité technologique, peu générateurs d'emplois qualifiés. D'autre part, le système éducatif marocain souffre d'un déficit de pertinence : les programmes universitaires ne sont pas toujours alignés sur les besoins du marché, et les compétences transversales, telles que la communication, la créativité ou la maîtrise numérique restent insuffisamment développées.

Les difficultés rencontrées par les jeunes diplômés sur le marché du travail marocain ne s'expliquent pas uniquement par des fluctuations économiques temporaires ; elles reflètent des déséquilibres structurels profonds. La spécialisation de l'économie dans des secteurs à faible intensité technologique, le rythme lent de la montée en gamme industrielle et la dépendance persistante aux investissements publics dans les infrastructures ont limité la capacité du pays à créer des emplois qualifiés. Parallèlement, bien que nombreuses, les politiques publiques de l'emploi restent fragmentées et peu coordonnées. Leur impact sur l'insertion durable des jeunes diplômés demeure limité en raison d'un déficit d'évaluation et d'une faible articulation avec les politiques de formation, d'innovation et de développement productif.

Dans ce contexte, la présente étude cherche à comprendre les fondements structurels du chômage des jeunes diplômés au Maroc, en s'interrogeant sur les mécanismes profonds qui entretiennent cette situation. Plus précisément, elle tente de répondre à la question suivante : ***quels sont les principaux déterminants structurels qui expliquent la persistance du chômage des jeunes diplômés au Maroc, et en quoi ces facteurs traduisent-ils un dysfonctionnement du marché du travail ?***

En définitive, cette recherche vise à contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques structurelles du chômage des jeunes diplômés au Maroc, en montrant qu'il ne s'agit pas seulement d'un excès d'offre de main-d'œuvre qualifiée, mais avant tout du symptôme d'un dysfonctionnement systémique du marché du travail et d'un manque d'articulation entre formation, production et régulation institutionnelle.

La suite de cet article s'articule de la manière suivante : dans un premier temps, nous situons notre étude par rapport à la littérature existante en proposant un aperçu synthétique des

principales théories ; dans un deuxième temps, nous réalisons une analyse statistique de la situation du marché du travail au Maroc ; enfin, nous examinons les principaux déterminants structurels du chômage des jeunes diplômés et formulons des recommandations visant à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes qualifiés.

2. Théories économiques explicatives du chômage

Avant de présenter les différentes approches explicatives du chômage, il est important de préciser que cette section mobilise plusieurs cadres théoriques complémentaires sans chercher à les synthétiser dans un modèle conceptuel unique. En effet, la littérature économique sur le chômage est marquée par la coexistence de paradigmes distincts dont les postulats reposent sur des fondements méthodologiques différents. Cette pluralité rend difficile l'élaboration d'une grille de lecture intégrée et totalement unifiée articulant l'ensemble des dimensions retenues. Le choix retenu consiste donc à exposer successivement ces approches afin de mettre en lumière la diversité des mécanismes identifiés par la théorie économique, plutôt que de les réduire à un schéma conceptuel commun qui risquerait d'en simplifier excessivement la portée analytique.

2.1. Approches classiques et néoclassiques : le rôle des rigidités du marché du travail

Les approches classiques et néoclassiques du marché du travail considèrent que celui-ci fonctionne selon les mêmes principes que tout autre marché concurrentiel, où le salaire réel constitue le principal mécanisme d'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Dans cette logique, le chômage ne peut persister à long terme que s'il existe des rigidités institutionnelles ou des interventions extérieures qui empêchent le libre jeu du marché (Pigou, 1933 ; Friedman, 1968 ; Phelps, 1968).

Selon la théorie classique, tout déséquilibre temporaire entre offre et demande de travail se résorbe spontanément par une variation du salaire réel. Le chômage est alors perçu comme volontaire, dans la mesure où il résulte d'un refus de travailler au salaire d'équilibre. Lorsque le niveau des salaires est flexible, le marché du travail tend naturellement vers une situation d'équilibre où toute personne souhaitant travailler au salaire en vigueur trouve un emploi. Ainsi, toute persistance du chômage découle, selon cette approche, d'un blocage du mécanisme d'ajustement des salaires, empêchant la fixation du salaire au niveau de productivité marginale du travail (Pigou, 1933).

Les néoclassiques, notamment Friedman (1968) et Phelps (1968), ont approfondi cette analyse en introduisant la notion de taux de chômage naturel (*Natural Rate of Unemployment*). Selon eux, il existe un niveau incompressible de chômage correspondant aux frictions normales liées à la recherche d'emploi, aux transitions professionnelles ou aux inadéquations temporaires entre les compétences et les postes disponibles. Ce chômage frictionnel est compatible avec un marché du travail en équilibre. Toute tentative de réduire le chômage au-dessous de ce niveau par des politiques de relance de la demande globale se traduirait uniquement par une accélération de l'inflation, sans effet durable sur l'emploi.

Dans cette perspective, la persistance du chômage trouve son origine dans des rigidités institutionnelles qui empêchent les ajustements nécessaires. Celles-ci peuvent résulter de la fixation d'un salaire minimum au-dessus du niveau d'équilibre, des conventions collectives qui imposent des salaires rigides, des coûts de licenciement élevés ou encore des réglementations protectrices du travail qui limitent la flexibilité des entreprises. De plus, certaines politiques sociales ou indemnités de chômage trop généreuses peuvent, selon cette approche, réduire l'incitation à la recherche active d'emploi.

Le chômage des jeunes diplômés s'expliquerait alors par un désajustement entre les attentes salariales et la productivité réelle, ou par une mauvaise allocation du capital humain. Les jeunes diplômés peuvent refuser des emplois considérés comme inférieurs à leur niveau de

qualification, tandis que les entreprises hésitent à embaucher à des coûts salariaux jugés trop élevés, en particulier pour des travailleurs sans expérience (Lucas & Rapping, 1969).

2.2. Approche Keynésienne : insuffisance de la demande globale

Contrairement aux approches classiques et néoclassiques, les économistes keynésiens considèrent que le chômage est avant tout involontaire, c'est-à-dire qu'il ne résulte pas d'un refus de travailler, mais d'un manque de demande effective dans l'économie. Selon Keynes (1936), les marchés ne tendent pas spontanément vers le plein emploi, car le niveau de production et d'emploi dépend de la demande globale, composée de la consommation, de l'investissement, des dépenses publiques et des exportations nettes.

Dans cette optique, le chômage ne découle pas d'un excès de salaires, mais d'une insuffisance de la demande globale qui conduit les entreprises à réduire leur production et, par conséquent, à limiter les embauches. Même si les travailleurs acceptaient une baisse des salaires nominaux, cela ne garantirait pas la création d'emplois supplémentaires. En effet, une réduction des revenus diminuerait la consommation, ce qui accentuerait la contraction de la demande et renforcerait la récession. Ce phénomène, décrit par Keynes comme la « paradoxe de la frugalité », montre que les ajustements salariaux à la baisse peuvent aggraver le chômage plutôt que le résorber.

Ainsi, dans le cadre keynésien, le chômage est interprété comme un déséquilibre macroéconomique résultant d'une insuffisance de la demande globale et d'une sous-utilisation des capacités de production. Le marché du travail ne peut être analysé isolément, car il est étroitement dépendant des conditions générales de l'économie. Ce n'est donc pas la rigidité des salaires qui est en cause, mais le niveau global de la demande effective qui détermine la production et l'emploi (Keynes, 1936).

L'intervention de l'État devient dès lors essentielle pour stimuler la demande et restaurer le plein emploi. Les politiques budgétaires et monétaires expansionnistes sont considérées comme des instruments efficaces pour soutenir l'activité économique et accroître l'emploi. Dans cette perspective, le chômage ne peut être durablement réduit que par des politiques de relance de l'investissement et de la consommation, capables de redynamiser la demande globale (Samuelson, 1948).

En somme, pour les keynésiens, le marché du travail ne s'autorégule pas : les forces du marché sont insuffisantes pour atteindre spontanément le plein emploi. Le chômage est un phénomène involontaire et collectif, lié à une insuffisance de la demande globale, et non un problème de comportement individuel ou de rigidité salariale. La solution passe donc par une intervention publique active, visant à soutenir la demande et à restaurer la confiance des agents économiques.

2.3. Théories du chômage structurel : inadéquation formation-emploi et rigidités sectorielles

Les approches structurelles du chômage insistent sur le rôle des déséquilibres profonds et durables entre la structure de l'économie et celle du marché du travail. Contrairement aux théories keynésiennes, qui attribuent le chômage à une insuffisance de la demande globale, ou aux modèles néoclassiques, qui le relient aux rigidités salariales, les théories du chômage structurel mettent l'accent sur les mutations économiques, technologiques et sectorielles qui modifient la demande de travail à long terme.

Selon Layard, Nickell et Jackman (1991), le chômage structurel découle principalement d'une inadéquation entre les compétences offertes par les travailleurs et celles requises par les entreprises. Cette inadéquation résulte d'un décalage entre les systèmes de formation et les besoins réels de l'économie. Les travailleurs peuvent être qualifiés, voire hautement diplômés, mais dans des domaines qui ne correspondent pas aux exigences du tissu productif. Ce

phénomène conduit à la coexistence paradoxale de chômage élevé et de postes vacants, illustrant un désalignement entre l'offre et la demande de travail.

Par ailleurs, le chômage structurel est souvent aggravé par des rigidités sectorielles et géographiques. Certaines industries en déclin perdent des emplois sans que d'autres secteurs en expansion puissent absorber la main-d'œuvre excédentaire, notamment lorsque la mobilité professionnelle ou territoriale est limitée (Bean, 1994). Les coûts d'ajustement, la spécialisation régionale et la faible transférabilité des compétences freinent la reconversion des travailleurs. De plus, la rapidité des transformations technologiques et la transition vers une économie fondée sur la connaissance ont accentué la polarisation des emplois. Les postes peu qualifiés tendent à disparaître sous l'effet de l'automatisation, tandis que les emplois hautement qualifiés se concentrent dans des secteurs spécifiques, générant une exclusion durable des travailleurs intermédiaires (Autor, Levy & Murnane, 2003).

Les approches structurelles soulignent donc que le chômage persistant ne peut être réduit uniquement par des politiques de relance ou de flexibilité salariale. Il exige des politiques actives d'emploi orientées vers la formation continue, la reconversion professionnelle et l'adaptation du capital humain aux mutations économiques. Ces politiques visent à renforcer la correspondance entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, tout en soutenant la diversification de la structure productive et l'innovation technologique.

L'analyse des principales théories économiques du chômage met en évidence la diversité de ses causes. Les approches classiques et néoclassiques l'expliquent par des déséquilibres temporaires ou volontaires liés aux rigidités du marché du travail et aux inadéquations salariales, tandis que la théorie keynésienne insiste sur le rôle de la demande globale, considérant le chômage comme souvent involontaire et nécessitant des politiques de relance pour stimuler la création d'emplois. Les théories structurelles, pour leur part, dépassent la dimension conjoncturelle en soulignant les causes profondes et durables, liées aux désajustements entre la structure productive, les compétences de la main-d'œuvre et les mutations technologiques. Ces approches, loin d'être contradictoires, se complètent et invitent à une compréhension multidimensionnelle du chômage, intégrant des facteurs institutionnels, macroéconomiques et structurels.

3. Structure et dynamique du marché de travail au Maroc

Depuis les années 2000, le Maroc a mis en œuvre diverses réformes et programmes sectoriels pour stimuler la croissance et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Malgré ces efforts, le marché du travail reste marqué par des contraintes structurelles : chômage élevé des jeunes diplômés, prédominance de l'économie informelle et inadéquation entre les compétences produites par le système éducatif et les besoins du tissu productif (Mansuy & Recotillet, 2025 ; IRES, 2025). Ces constats soulignent la nécessité de politiques intégrées articulant formation, innovation, investissement productif et formalisation du marché du travail pour améliorer durablement l'insertion des jeunes qualifiés.

3.1. Caractéristique de l'offre d'emploi au Maroc

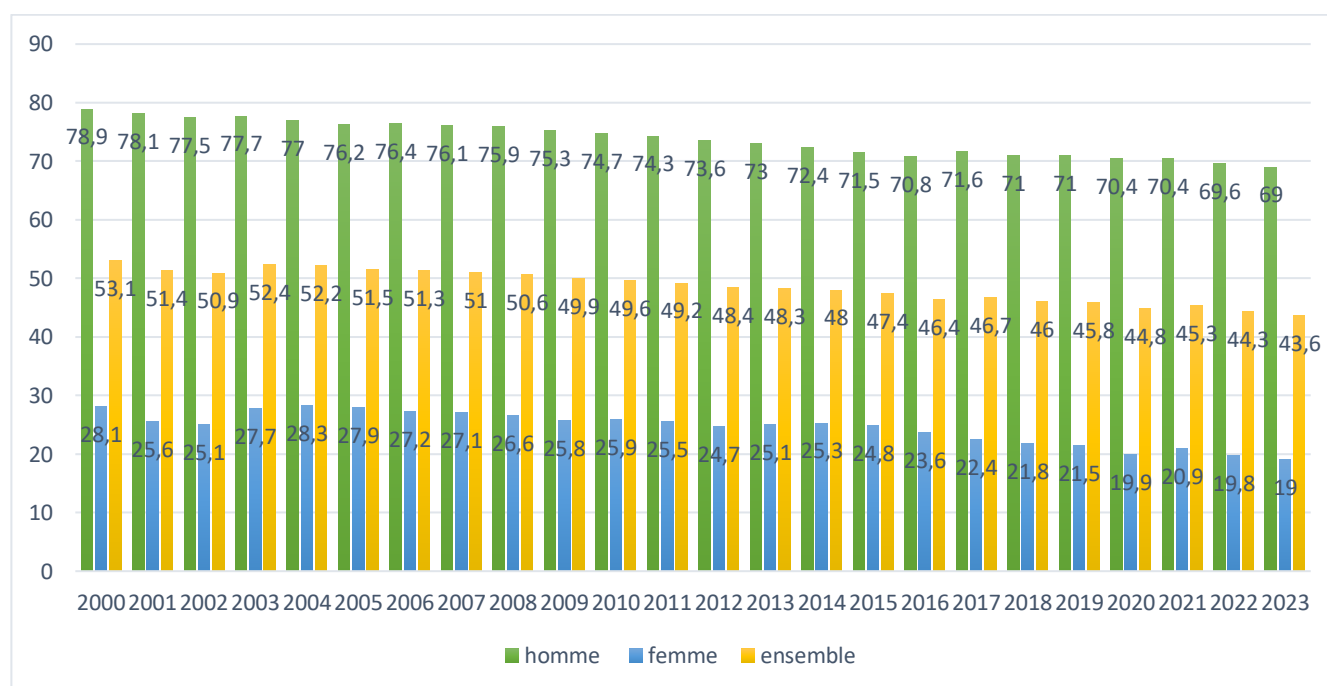
L'offre de travail au Maroc connaît une baisse des taux d'activité, conséquence de l'allongement de la durée des études et des difficultés persistantes d'insertion pour les non-diplômés. Si cette évolution reflète un niveau de qualification croissant de la population active, elle révèle également les limites d'un marché du travail peu capable d'absorber cette main-d'œuvre qualifiée. Le chômage demeure particulièrement élevé parmi les jeunes diplômés urbains, traduisant un désalignement structurel entre la formation et les besoins du tissu productif. Les disparités de genre et territoriales subsistent, avec une faible participation féminine et une forte proportion d'emplois saisonniers ou peu qualifiés à la campagne, mettant en lumière les contraintes structurelles de l'offre de travail au Maroc.

✓ *Évolution du taux d'activité selon le sexe*

La population active au Maroc a connu des transformations démographiques et éducatives significatives. Elle est passée de 10,3 millions de personnes en 2003 à 12,1 millions en 2023 (HCP, 2023). Cette population reste relativement jeune, avec 39,6 % de moins de 35 ans, tandis que la part des plus de 60 ans a augmenté de 6,2 % à 8,9 %. Parallèlement, le niveau de qualification de la main-d'œuvre s'est considérablement amélioré : la proportion d'actifs sans diplôme a chuté de 68,2 % à 21,6 %, traduisant un capital humain renforcé et mieux préparé aux exigences du marché du travail.

Malgré ces progrès, le taux d'activité a enregistré une baisse continue, passant de 53,1 % à 43,6 % entre 2000 et 2023, touchant toutes les catégories sociales. Cette diminution est particulièrement marquée chez les jeunes de 15-24 ans, dont le taux d'activité est passé de 48,2 % à 22,6 %, tandis que les tranches d'âge 25-34 ans et 35-44 ans ont connu des baisses plus modérées (respectivement 64,8 % à 60 % et 64,2 % à 58,1 %). Les zones urbaines sont plus affectées, mais les zones rurales subissent également un recul, avec le taux d'activité passant de 61,4 % à 47,3 %. La participation féminine reste faible, à seulement 19 % contre 69 % pour les hommes, reflétant des contraintes sociales, économiques et institutionnelles persistantes.

Figure n° 1 : Évolution du taux d'activité selon le sexe entre 2000 et 2023



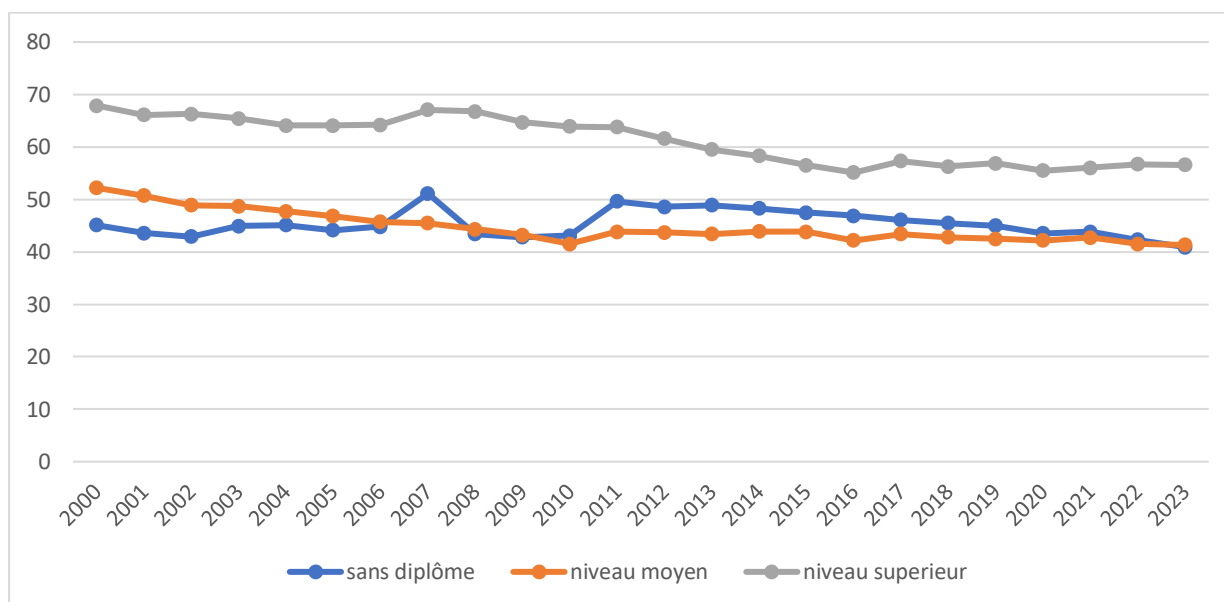
Source : Haut-Commissariat au plan, Maroc

Cette évolution traduit une transformation profonde de la population active, désormais plus instruite et diversifiée, mais confrontée à un marché du travail incapable d'absorber efficacement cette main-d'œuvre qualifiée. La baisse du taux d'activité résulte de l'allongement des études, du vieillissement de la population, des départs à la retraite et des difficultés d'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes diplômés. La persistance de l'informalité et le manque d'emplois stables accentuent la fragilisation de la participation économique et renforcent les inégalités de genre. Ces tendances mettent en évidence la nécessité d'adapter les politiques d'éducation et de formation aux besoins réels du marché et de développer un tissu productif capable de créer des emplois de qualité, condition indispensable pour améliorer l'inclusion sociale et l'efficacité des politiques publiques d'emploi.

✓ Évolution de la population active selon le diplôme

Entre 2000 et 2023, la structure de la population active au Maroc a connu d'importantes transformations, principalement liées à l'amélioration du niveau de formation. La part des actifs titulaires de diplômes supérieurs a fortement augmenté, tandis que celle des personnes peu ou pas diplômées a diminué, reflétant à la fois les efforts de massification de l'enseignement et les exigences croissantes du marché du travail en matière de qualifications. Si ces tendances traduisent l'évolution générale de la main-d'œuvre, elles ne prennent pleinement sens qu'en les replaçant dans la problématique spécifique des jeunes diplômés : l'élévation du niveau moyen de formation s'accompagne d'une intensification de la compétition entre diplômés, ce qui rend l'accès au premier emploi plus complexe pour les nouveaux entrants. En d'autres termes, l'analyse statistique n'éclaire pas uniquement des mutations globales, mais met également en évidence un contexte structurel où les jeunes diplômés doivent s'insérer dans un marché du travail plus saturé, plus exigeant et moins en mesure d'absorber l'augmentation continue du nombre de qualifiés. L'évolution de la population active selon le niveau de diplôme contribue ainsi à mieux comprendre la montée des inégalités d'accès à l'emploi et les difficultés particulières rencontrées par cette catégorie.

Figure n° 2 : Évolution du taux d'activité selon les diplômes entre 2000 et 2023



Source : Haut-Commissariat au Plan, Maroc

Les diplômés de niveau moyen et les non-diplômés affichent des taux d'activité proches, autour de 44 % au début des années 2000. Cette convergence, qui devient quasi totale à partir de 2012 et se maintient jusqu'en 2023, révèle un affaiblissement progressif de l'avantage associé au diplôme moyen et traduit un renforcement des exigences de qualification dans l'économie actuelle. Dans ce contexte, seuls les diplômés du supérieur continuent de bénéficier d'un avantage réel pour l'insertion et le maintien dans l'emploi. Cette situation souligne la nécessité pour les politiques publiques de mieux aligner l'offre de compétences sur les besoins du marché, en combinant massification de l'enseignement, promotion de la formation professionnelle et soutien ciblé à l'employabilité des actifs peu ou moyennement qualifiés, afin d'éviter une stagnation durable de l'insertion professionnelle et ses conséquences sociales et économiques.

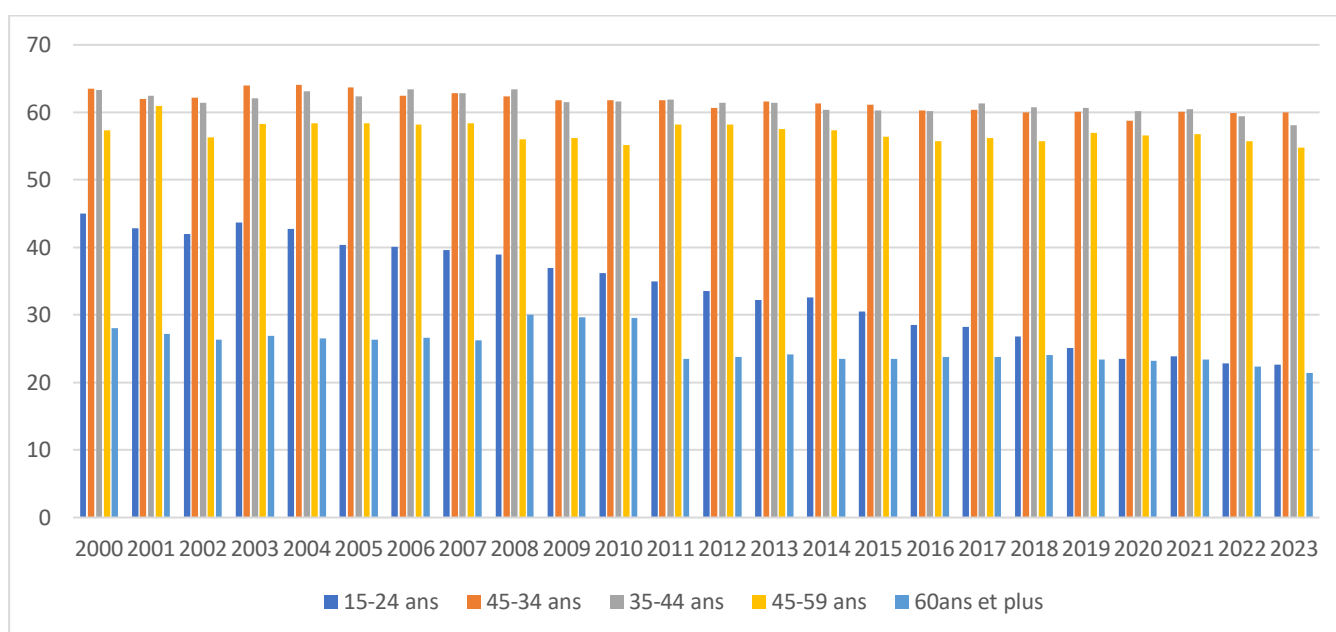
✓ Évolution du taux d'activité selon l'âge

L'analyse de la participation des actifs au marché du travail marocain entre 2000 et 2023 montre une tendance générale à la baisse, révélatrice des transformations structurelles et socio-

économiques qui affectent l'emploi. La baisse la plus prononcée concerne les jeunes de 15 à 24 ans, dont le taux d'activité est passé de 45 % à 22,6 %. Cette diminution s'explique principalement par la poursuite des études, les difficultés d'accès à l'emploi et l'augmentation du nombre de jeunes entrants sur le marché du travail. Malgré un niveau de formation et de qualification en forte progression, cette tranche d'âge reste la plus touchée par les difficultés d'insertion professionnelle.

La tranche des 25-34 ans conservent un taux d'activité relativement élevé, passant de 63,5 % à 60 %, malgré une légère baisse. Les jeunes actifs en début de carrière doivent faire face à des exigences accrues en termes de qualification et à la forte compétitivité du marché du travail, ce qui limite leur insertion durable. Pour les 35-44 ans, le taux d'activité a également reculé, de 63,3 % à 58,1 %, mais reste relativement stable grâce à l'expérience et à l'ancienneté professionnelle, qui permettent de maintenir un niveau d'activité élevé.

Figure n° 3 : évolution du taux d'activité selon l'âge entre 2000-2023



Source : Haut-Commissariat au Plan, Maroc

La baisse du taux d'activité est plus marquée pour les 45-59 ans, en raison de l'approche de l'âge de la retraite, de la fatigue professionnelle et des sorties anticipées du marché du travail. Ce recul traduit également les effets des changements structurels du marché et des politiques publiques liées à la retraite ou à la préretraite. Ces évolutions révèlent une dynamique différenciée selon les groupes d'âge et soulignent l'importance d'adapter les politiques d'emploi et de formation aux besoins spécifiques de chaque tranche de la population active.

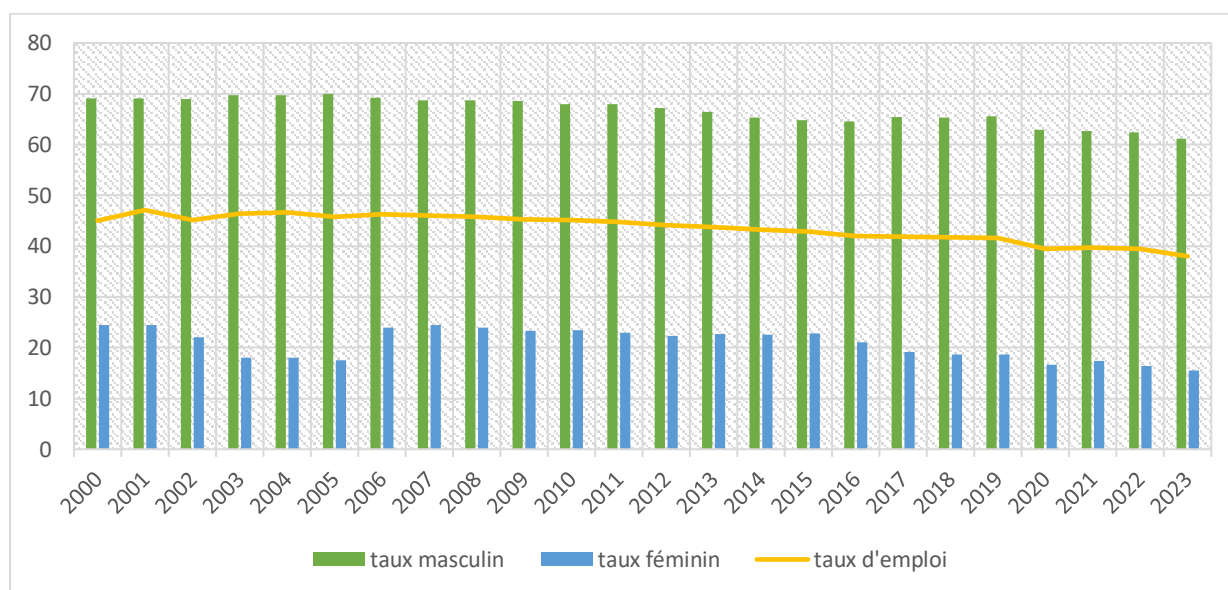
3.2. Caractéristiques de la demande d'emploi au Maroc

Le marché de l'emploi marocain a connu, entre 2000 et 2023, une transformation majeure, marquée par le passage d'une économie dominée par l'agriculture à une structure plus diversifiée, avec un essor des secteurs des services et de l'industrie. Cette évolution traduit la modernisation de l'économie, la croissance urbaine, le développement des infrastructures et les investissements publics, ainsi que l'impact des changements démographiques, de la migration interne et de l'expansion du système éducatif. L'emploi s'est ainsi concentré en milieu urbain et dans des activités à plus forte valeur ajoutée, bien que des déséquilibres persistent entre les compétences disponibles et les besoins du marché, révélant les défis de l'adéquation des qualifications et de l'insertion professionnelle.

✓ Évolution du taux d'emploi au Maroc

Entre 2000 et 2023, le taux d'emploi au Maroc a enregistré une diminution progressive, reflet des transformations économiques, sociales et démographiques qui ont marqué cette période. La montée du niveau de scolarisation a retardé l'entrée sur le marché du travail, tandis que l'urbanisation et la transition économique ont déplacé l'emploi du secteur agricole vers les services et l'industrie. Cette mutation structurelle, conjuguée aux difficultés d'insertion des jeunes diplômés et aux décalages persistants entre compétences disponibles et besoins réels des entreprises, a limité la capacité de l'économie à absorber une main-d'œuvre en expansion, notamment féminine et jeune. Ainsi, l'évolution du taux d'emploi s'inscrit dans un contexte de transition où la modernisation économique coexiste avec des défis durables liés à l'inclusion, à la création d'emplois de qualité et à l'adéquation formation-emploi.

Figure n° 4 : Évolution du taux d'emploi au Maroc durant la période 2000-2023



Source : données du Haut-commissariat au plan

Le graphique (figure n°4) illustre clairement ce mouvement, montrant une baisse continue du taux d'emploi global depuis le début des années 2000, accentuée après 2014 puis à partir de 2019 sous l'effet de chocs externes tels que la pandémie de Covid-19 et les sécheresses successives. Les écarts de genre demeurent importants : malgré un taux d'emploi masculin nettement supérieur, celui-ci est lui aussi orienté à la baisse, tandis que le taux d'emploi féminin reste très faible et suit une trajectoire décroissante plus prononcée, traduisant une participation limitée des femmes à l'emploi formel et stable.

Sur la même période, la dynamique de création d'emplois est restée irrégulière. Le nombre d'actifs occupés est passé de 8,8 millions en 2000 à 10,6 millions en 2023, soit 1,8 million d'emplois supplémentaires, avec un rythme annuel moyen d'environ 77 000 emplois bien en deçà de l'objectif de 120 000. Après une phase dynamique dans les années 2000, les créations ont ralenti dans les années 2010, avant de chuter fortement en 2020 (-432 000 postes). Malgré une reprise partielle en 2021 et 2022, l'année 2023 a de nouveau connu une perte nette de 157 000 emplois. Sectoriellement, l'emploi s'est massivement concentré dans les services (65-70 % des créations), suivi du BTP, tandis que l'agriculture a perdu des postes, notamment en 2023 (-202 000). Le secteur informel reste particulièrement dominant, avec une hausse de l'emploi informel entre 2014 et 2023.

La demande d'emploi par niveau d'instruction révèle une reconfiguration profonde : les non-diplômés ne représentent plus que 37 % des actifs occupés en 2023 contre 60 % en 2000, alors que les diplômés de niveau moyen et supérieur ont vu leur poids augmenter pour atteindre

respectivement 41 % et 22 %. En parallèle, la part des femmes dans l'emploi reste faible (26,5 % en 2023), malgré l'amélioration de leur niveau d'éducation, ce qui illustre la persistance de contraintes socio-économiques et institutionnelles.

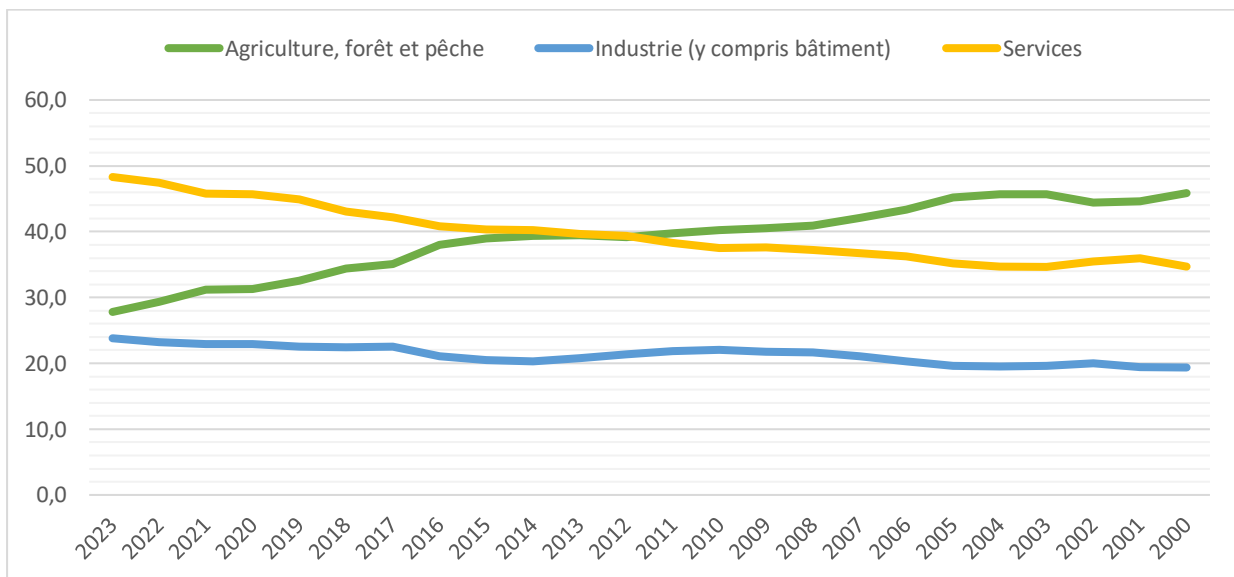
L'emploi reste également très jeune : près de 66 % des actifs occupés ont moins de 45 ans en 2023, mais cette jeunesse se retrouve aussi dans le chômage, où 90 % des chômeurs ont moins de 45 ans. Par statut, le marché du travail demeure marqué par une forte présence de travailleurs indépendants et d'aides familiales, surtout en milieu rural, où la salarisation reste limitée et l'informalité prédominante.

La qualité de l'emploi demeure un défi central. En 2023, près de deux salariés sur trois continuent de travailler sans contrat écrit, surtout dans l'agriculture et le BTP (plus de 90 %). La couverture médicale, bien qu'en forte progression depuis 2000, ne touche que 46 % des actifs occupés. Enfin, selon le HCP, 15 % des actifs occupés souhaitent changer d'emploi, principalement pour améliorer leur rémunération, accéder à un poste plus adapté à leurs compétences ou bénéficier d'une meilleure stabilité.

✓ *Évolution du taux d'emploi selon le secteur d'activité économique au Maroc*

L'analyse de l'évolution sectorielle de l'emploi au Maroc met en évidence des transformations profondes du marché du travail sous l'effet des mutations économiques, sociales et territoriales. Depuis le début des années 2000, la structure de l'emploi s'est progressivement réorientée : le secteur agricole recule de manière continue, tandis que les services et, dans une moindre mesure, l'industrie, gagnent en importance. Cette reconfiguration reflète à la fois l'urbanisation croissante, l'exode rural, la modernisation de l'appareil productif et les limites persistantes de l'économie nationale à générer des emplois qualifiés et stables.

Figure N°5 : Emploi par secteur d'activité économique



Source : données du Haut-commissariat au plan

La part de l'agriculture, forêt et pêche dans l'emploi total est passée de 45,9 % en 2000 à 29,4 % en 2023. Si ce secteur demeure dominant en milieu rural, son poids y a également reculé, sous l'effet conjugué de la mécanisation, de la variabilité climatique et du transfert d'une partie de la main-d'œuvre vers les BTP et les services. Le secteur industriel a lui aussi connu une contraction, sa contribution à l'emploi national diminuant d'environ 13 % en 2000 à près de 10 % en 2023. Ce recul s'explique notamment par le déclin des industries traditionnelles, la montée de branches plus capitalistiques et la concurrence internationale, qui limite la capacité du tissu industriel à créer massivement des emplois.

À l'inverse, les services sont devenus le principal moteur de l'emploi. Leur part est passée de 34,7 % en 2000 à près de 52 % en 2023, portée par l'expansion du commerce, des transports, du tourisme, de la logistique et des services personnels, particulièrement dans les zones urbaines. Le BTP, de son côté, a joué un rôle central durant les années 2000 grâce aux grands chantiers d'infrastructures et à la dynamique immobilière. Toutefois, à partir de 2012, le secteur a traversé plusieurs phases de ralentissement, amplifiées par la crise sanitaire, avant de retrouver une certaine vigueur en 2023.

Malgré leur poids croissant, les services et le BTP demeurent caractérisés par une forte proportion d'emplois peu qualifiés. En 2023, plus de la moitié des travailleurs du BTP ne disposent d'aucun diplôme, confirmant le rôle de ce secteur comme refuge pour les jeunes peu qualifiés. De même, l'emploi informel continue d'occuper une place importante dans l'ensemble des secteurs, ce qui limite l'accès à un emploi décent et à la protection sociale. Ainsi, l'évolution sectorielle de l'emploi au Maroc illustre une économie en transition, davantage tertiarisée mais toujours confrontée à d'importants défis de productivité, de formalisation et d'adéquation entre formation et besoins du marché du travail.

3.3. Marché d'emploi au Maroc et la problématique du chômage

La dynamique du marché du travail au Maroc demeure marquée par des déséquilibres structurels persistants qui limitent sa capacité à absorber une population active en constante évolution. Malgré les transformations économiques, l'amélioration du niveau d'instruction et la diversification progressive de l'appareil productif, le chômage reste l'un des défis majeurs, touchant particulièrement les jeunes, les diplômés et les femmes. Ces tensions reflètent à la fois une croissance insuffisamment créatrice d'emplois, des inadéquations entre les compétences offertes et les besoins des entreprises, ainsi que des disparités territoriales et sectorielles profondes.

✓ Évolution du taux de chômage national selon le sexe

Entre 2000 et 2023, le marché du travail marocain a connu une progression notable du chômage, marquée par des variations importantes selon le sexe, l'âge, le diplôme et le milieu de résidence. En 2023, le nombre total de chômeurs a atteint 1,58 million, soit 210 000 de plus qu'en 2000, traduisant une hausse structurelle du chômage national qui passe de 9,9 % à 13 %. Cette augmentation s'accompagne d'un élargissement des disparités géographiques : en zone urbaine, le chômage atteint 16,8 %, contre seulement 6,3 % en milieu rural, témoignant d'un marché urbain plus vulnérable aux fluctuations économiques et à la pression démographique.

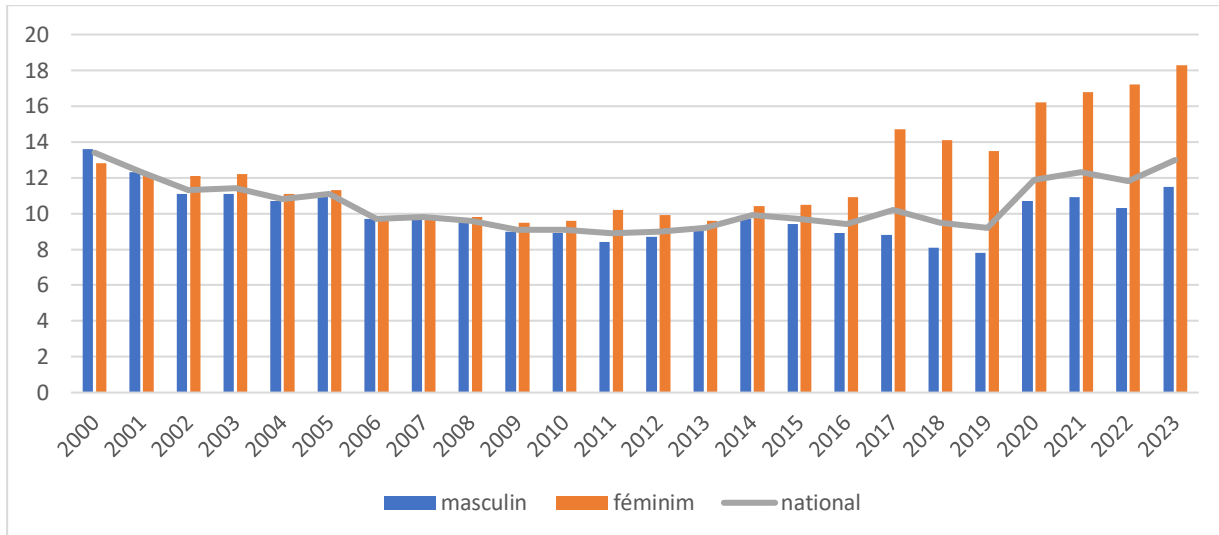
Les jeunes de 15 à 24 ans demeurent la catégorie la plus touchée, avec un taux de chômage de 35,8 % en 2023, qui s'élève à 36,7 % en 2024. L'écart entre villes et campagnes est particulièrement marquant : 41 % des jeunes urbains sont au chômage, contre 22,8 % dans les zones rurales. Les femmes, quant à elles, restent confrontées à une exclusion persistante du marché de l'emploi. Leur taux de chômage, de 18,3 % en 2023, reste systématiquement supérieur à celui des hommes, traduisant des difficultés d'insertion liées à la faible participation féminine, aux normes sociales et à la concentration des femmes dans des secteurs à faible capacité d'absorption.

L'évolution du niveau d'instruction des chômeurs met également en lumière de nouveaux défis. En 2023, 72,5 % des chômeurs sont diplômés, dont 27,8 % possèdent un diplôme de niveau supérieur. En 2024, le taux de chômage des diplômés supérieurs atteint 25,7 %, révélant un décalage persistant entre les offres de formation, les besoins des entreprises et la structure productive nationale. Cette inadéquation formation-emploi limite l'employabilité des jeunes diplômés et accentue les difficultés d'insertion professionnelle.

La durée du chômage s'allonge parallèlement : en 2024, 62,1 % des chômeurs sont en situation de chômage de longue durée et plus de la moitié (50,7 %) sont des primo-demandeurs. Cette situation illustre une incapacité durable du marché à absorber les nouveaux entrants, mais

également une faible dynamique de création d'emplois stables. Le sous-emploi, quant à lui, reflète une autre dimension de la précarité : 1,04 million de personnes sont sous-employées en 2023, avec une incidence plus forte en milieu rural (11,6 %) qu'en milieu urbain (8,7 %).

Figure n° 6 : évolution du taux de chômage au niveau national et selon le sexe



Source : données du HCP

Au total, les évolutions observées entre 2000 et 2023 montrent que le chômage au Maroc est devenu un phénomène multidimensionnel, affectant particulièrement les jeunes, les femmes et les diplômés. Les tensions sur le marché du travail révèlent des faiblesses structurelles persistantes liées à la nature de la croissance, à l'inadéquation des compétences et à la segmentation territoriale, ce qui renforce l'urgence d'adopter des politiques publiques plus ciblées, mieux coordonnées et orientées vers la création d'emplois productifs et inclusifs.

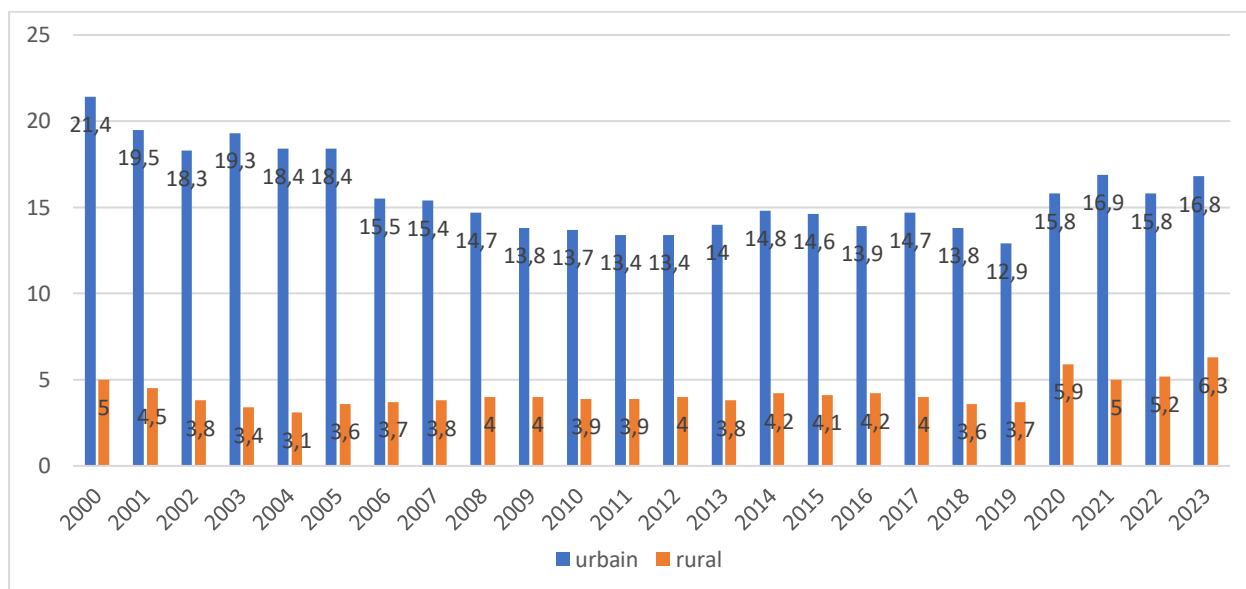
✓ **Évolution du taux de chômage national selon le milieu de résidence**

L'examen du chômage selon le milieu de résidence révèle une disparité durable entre zones urbaines et rurales au Maroc. Les villes affichent systématiquement des taux de chômage plus élevés, en raison notamment de la forte concentration des jeunes diplômés, de la concurrence accrue sur le marché urbain, ainsi que du poids de l'économie informelle, qui génère des emplois souvent instables et non déclarés. À l'inverse, le faible niveau de chômage rural ne traduit pas nécessairement une situation plus favorable : il s'explique plutôt par la prédominance d'activités agricoles de subsistance et d'emplois familiaux non rémunérés, qui masquent une précarité persistante. Cette divergence entre les deux milieux souligne la nécessité de politiques territorialisées de l'emploi, capables de répondre aux spécificités économiques et sociales des zones rurales tout en atténuant les pressions croissantes qui caractérisent les espaces urbains.

Le graphique retraçant l'évolution du chômage entre 2000 et 2023 montre clairement l'écart structurel entre les deux milieux. En milieu urbain, le taux recule légèrement entre 2000 et 2005, passant de 21,4 % à 18,4 %, tandis que le chômage rural demeure quasi stable autour de 3 à 3,6 %. Cette première phase traduit une légère amélioration de l'emploi urbain, sans changement notable dans les campagnes.

Entre 2013 et 2019, le chômage urbain oscille entre 13,4 % et 14,8 %, traduisant une relative stabilité malgré quelques fluctuations. Le chômage rural évolue dans une fourchette étroite, entre 3,6 % et 4,2 %, révélant une stagnation structurelle. Durant cette période, les tensions se concentrent surtout dans les villes, notamment en raison d'un afflux croissant de jeunes diplômés.

Figure n° 7 : évolution du taux de chômage selon le milieu de résidence



Source : données du HCP

À partir de 2020, les deux milieux enregistrent une hausse marquée du chômage. En zone urbaine, le taux passe de 12,9 % en 2019 à 15,8 % en 2020, pour atteindre 16,9 % en 2021 et se maintenir autour de 16,8 % en 2023. Ce pic correspond en grande partie aux répercussions économiques de la pandémie, particulièrement dans les secteurs urbains sensibles comme les services et le commerce. Le milieu rural est également touché, avec une progression du chômage de 3,7 % en 2019 à 5,9 % en 2020, puis 6,3 % en 2023, reflétant l'impact généralisé de la crise et la vulnérabilité des activités agricoles aux chocs économiques et climatiques.

4. Analyse des déterminants structurels du chômage des jeunes diplômés

Le chômage des jeunes diplômés au Maroc ne découle pas uniquement de fluctuations conjoncturelles, mais trouve surtout son origine dans des déséquilibres structurels affectant l'ensemble du fonctionnement du marché du travail. Ces déséquilibres s'articulent autour de trois catégories de facteurs dont la combinaison explique la persistance du chômage des diplômés. L'essor rapide du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, la transformation incomplète du système éducatif et l'insuffisante articulation entre enseignement, formation professionnelle et besoins économiques créent une dynamique où les compétences produites ne correspondent pas toujours aux qualifications recherchées par les entreprises. Ces divergences limitent les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes, malgré une montée en qualification globale de la main-d'œuvre.

Parallèlement, les capacités d'absorption du tissu productif restent limitées, faute de diversification sectorielle, d'industrialisation suffisante et d'investissements créateurs d'emplois qualifiés. Les entreprises, en particulier les TPE-PME, peinent à intégrer des profils diplômés en raison de contraintes financières, technologiques et organisationnelles, tandis que les politiques publiques n'arrivent pas toujours à aligner stratégies éducatives, économiques et de l'emploi dans une vision intégrée. Ce manque de coordination structurelle entre éducation, marché du travail, monde productif et gouvernance économique génère un décalage durable entre compétences disponibles et opportunités professionnelles, alimentant la persistance du chômage des jeunes diplômés malgré les réformes engagées.

4.1. Défaillances structurelles du marché du travail Marocain

Depuis plus de deux décennies, le marché du travail se caractérise par une baisse simultanée du taux d'activité et du taux d'emploi, traduisant une incapacité structurelle à intégrer la population

en âge de travailler. Entre 2000 et 2019, l'économie n'a créé qu'environ 110 000 emplois par an, alors que 375 000 personnes rejoignaient annuellement la population active potentielle, générant un déficit moyen de 265 000 postes. Cette insuffisance chronique de la création d'emplois constitue l'un des principaux symptômes des défaillances du modèle productif.

La montée de la population inactive, incluant les jeunes en formation, les femmes au foyer et les personnes découragées, accentue ce déséquilibre. Selon l'Enquête nationale sur l'emploi (2014), près d'un tiers des chômeurs avaient récemment achevé leur formation, témoignant d'une transition difficile entre système éducatif et marché du travail. Les jeunes diplômés, les femmes et les urbains sont les catégories les plus exposées à ce chômage structurel.

La crise sanitaire a par ailleurs révélé la vulnérabilité sectorielle : 430 000 emplois ont été perdus en 2020, principalement dans l'agriculture et les services, secteurs à faible productivité et très sensibles aux aléas économiques ou climatiques. Malgré un rebond partiel en 2021, la reprise est restée insuffisante ; entre mars 2022 et mars 2023, 280 000 emplois supplémentaires ont été détruits, dont 90 % non rémunérés, illustrant la précarité qui caractérise encore une grande partie du marché du travail.

Les défaillances institutionnelles et organisationnelles accentuent ces fragilités. Le système éducatif et de formation professionnelle demeure insuffisamment aligné sur les besoins réels de l'économie, générant une inadéquation durable des compétences, en particulier pour les diplômés du supérieur. Parallèlement, le marché reste dominé par des emplois non déclarés ou non rémunérés, l'absence de protection sociale étant particulièrement marquée parmi les femmes rurales (seulement 19,8 % des actifs occupés disposent d'une couverture médicale).

La structure productive, peu diversifiée et dominée par des secteurs à faible valeur ajoutée, limite la création d'emplois qualifiés. La faible modernisation technologique, la prépondérance du secteur informel et la dépendance persistante à l'agriculture constituent autant de freins à l'absorption de la main-d'œuvre diplômée. À ces éléments s'ajoute une participation féminine très faible, et une pression croissante sur les marchés urbains de l'emploi due aux migrations internes.

4.2. Facteurs liés à l'offre de travail

Les déterminants structurels du chômage des jeunes diplômés trouvent d'abord leur origine dans les caractéristiques de l'offre de travail, fortement influencées par l'évolution du système éducatif et par la qualité des formations dispensées. Si l'accès à l'enseignement supérieur s'est considérablement élargi, cette massification n'a pas été accompagnée d'une adaptation suffisante des programmes aux besoins du marché du travail contemporain. Les universités et établissements d'enseignement supérieur continuent majoritairement de proposer des filières à dominante théorique, avec une faible présence de stages, de travaux pratiques ou de dispositifs d'alternance. Cette structure académique limite l'acquisition de compétences appliquées et opérationnelles, indispensables dans les secteurs productifs modernes. Elle freine également le développement de compétences transversales qui constituent aujourd'hui des prérequis majeurs pour l'employabilité.

À cette problématique s'ajoute un déficit notable en compétences techniques et numériques. L'évolution rapide des technologies, la digitalisation des processus de production et l'émergence de nouveaux métiers requièrent des compétences spécifiques en informatique, analyse de données, programmation, outils digitaux ou encore gestion numérique des projets. Or, une grande partie des formations supérieures peine à intégrer ces compétences dans leurs curricula, ce qui crée un décalage entre les profils formés et les exigences des employeurs. Cette inadéquation renforce le phénomène de surqualification : les jeunes diplômés se retrouvent souvent sur un marché où les emplois disponibles ne correspondent ni à leur niveau d'étude ni à leur spécialité. Beaucoup acceptent alors des postes en dessous de leur qualification ou

prolongent leurs recherches d'emploi en espérant des opportunités mieux adaptées, ce qui contribue à rallonger les délais d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, les attentes salariales et professionnelles constituent également un déterminant important du chômage des jeunes diplômés. Le diplôme universitaire est souvent perçu socialement comme un vecteur automatique de mobilité sociale et de stabilité professionnelle, ce qui conduit de nombreux jeunes à développer des aspirations élevées en termes de rémunération, de statut et de nature de l'emploi. Toutefois, ces attentes ne correspondent pas toujours aux réalités du marché du travail, marqué par la prédominance d'emplois faiblement rémunérés ou peu qualifiés. Ce décalage entre aspirations et opportunités disponibles peut conduire certains diplômés à refuser des emplois jugés précaires ou inadéquats, alimentant un chômage frictionnel et structurel. Enfin, l'absence d'une culture d'orientation professionnelle solide, le manque d'accompagnement à l'insertion et la faible coordination entre établissements d'enseignement et entreprises contribuent à une mauvaise allocation du capital humain, accentuant les difficultés d'intégration des jeunes diplômés dans le marché du travail.

4.3.Facteurs liés à la demande de travail

Du côté de la demande, plusieurs facteurs structurels expliquent la faible capacité du tissu productif marocain à absorber la main-d'œuvre qualifiée. L'économie reste dominée par des secteurs à faible productivité et à faible intensité technologique, comme l'agriculture traditionnelle, le commerce informel ou certains services à faible valeur ajoutée. Ces activités, qui concentrent une grande partie de l'emploi national, génèrent principalement des postes non qualifiés, instables ou non rémunérés, très éloignés des compétences acquises dans l'enseignement supérieur. Dans ce contexte, les opportunités professionnelles offertes ne correspondent ni aux attentes ni au profil des jeunes diplômés, ce qui contribue à renforcer le chômage structurel et le décalage entre offre et demande de travail.

La structure entrepreneuriale marocaine constitue un autre facteur déterminant. Les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) représentent plus de 90 % du tissu productif et jouent un rôle central dans la dynamique économique. Cependant, ces entreprises sont caractérisées par de fortes contraintes financières, technologiques et organisationnelles qui limitent leur capacité d'innovation et de croissance. Leur potentiel d'embauche, notamment pour des profils qualifiés, reste faible en raison d'un manque de ressources, d'une faible productivité et d'une structure managériale souvent peu professionnalisée. Malgré les programmes publics d'appui à l'entrepreneuriat et à la compétitivité, la contribution de ces entreprises à la création d'emplois qualifiés demeure marginale, et leur capacité à accompagner la transition vers une économie du savoir reste limitée.

Un dernier facteur majeur réside dans l'insuffisance de l'investissement privé productif, en particulier dans les secteurs susceptibles d'absorber une main-d'œuvre qualifiée. Les investissements orientés vers les activités industrielles à haute valeur ajoutée, les technologies de pointe, l'innovation ou la recherche-développement demeurent encore insuffisants, malgré les différentes stratégies sectorielles mises en œuvre depuis les années 2000. Cette faiblesse de l'investissement productif freine l'élargissement de la base industrielle, retarde la montée en gamme technologique et limite la création d'emplois stables et qualifiés. Le résultat est un marché du travail où l'offre de diplômés croît plus rapidement que la demande de compétences, produisant un déséquilibre structurel durable qui alimente le chômage des jeunes diplômés.

4.4.Facteurs institutionnels et macroéconomiques

Les déterminants structurels du chômage des jeunes diplômés s'inscrivent également dans un environnement institutionnel et macroéconomique marqué par des insuffisances persistantes. Depuis le début des années 2000, de nombreuses politiques publiques d'emploi ont été mises en place, mais leur impact demeure limité en raison de leur fragmentation, de l'absence de mécanismes rigoureux d'évaluation et de leur faible articulation avec les stratégies industrielles

et sectorielles. L'absence d'une vision intégrée et de dispositifs réellement orientés vers les résultats se traduit par une multiplicité de programmes aux effets ponctuels, parfois redondants, rarement capables de garantir une insertion durable des diplômés du supérieur. Cette incohérence stratégique affaiblit l'efficacité globale des mesures d'emploi et accentue le décalage entre formation, qualification et besoins réels du marché.

Les contraintes budgétaires renforcent également ces limites institutionnelles. Une grande partie du budget de l'État reste absorbée par les dépenses de fonctionnement, tandis que les investissements se concentrent souvent sur les infrastructures physiques au détriment des politiques actives du marché du travail, de la formation continue, de l'innovation et de la recherche-développement. Cette allocation budgétaire, peu orientée vers la création de compétences ou la montée en gamme technologique, réduit la capacité de l'économie à produire des emplois qualifiés et à soutenir des secteurs à forte valeur ajoutée. De plus, la dimension « emploi » est rarement intégrée comme critère central dans les stratégies économiques globales, ce qui limite la capacité de l'État à orienter la croissance vers un modèle plus inclusif et intensif en emplois qualifiés.

Enfin, le marché du travail marocain demeure caractérisé par plusieurs rigidités institutionnelles et réglementaires. Les lourdeurs administratives, la lenteur des procédures, le manque de transparence et le poids du secteur informel créent un environnement peu propice à l'investissement privé formel. Les entreprises font face à des coûts non salariaux élevés, à un manque de flexibilité contractuelle et à une protection juridique inégale des travailleurs, ce qui freine leur volonté d'embaucher des profils qualifiés. Par ailleurs, l'absence d'une coordination efficace entre les politiques d'éducation, d'emploi, d'investissement et d'innovation empêche la création d'un écosystème intégré capable de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. L'ensemble de ces dysfonctionnements institutionnels et macroéconomiques contribue à perpétuer un chômage structurel élevé, malgré les efforts publics déployés.

5. Recommandations et pistes d'amélioration

L'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés nécessite des actions ciblées qui répondent directement aux déterminants structurels identifiés dans la section précédente. Les recommandations s'articulent ainsi autour des trois blocs qui reflètent ces déterminants : le système éducatif pour corriger les dysfonctionnements liés à l'offre de travail, le tissu productif pour remédier aux limites de la demande de travail, et le cadre institutionnel pour lever les contraintes réglementaires et de gouvernance qui freinent l'insertion professionnelle.

Sur le plan éducatif, la réduction de l'inadéquation formation-emploi passe par une transformation profonde du système d'enseignement supérieur. Les universités doivent renforcer l'approche par compétences, intégrer davantage de modules pratiques et professionnalisants, et moderniser les curricula pour y inclure les compétences numériques, les soft skills, l'esprit critique et l'esprit entrepreneurial. Le développement de filières innovantes, notamment dans les domaines des technologies, des énergies renouvelables, de l'industrie 4.0 et de la santé, apparaît indispensable pour répondre aux besoins émergents du marché du travail. Par ailleurs, des mécanismes de gouvernance rénovés doivent permettre une implication plus systématique des entreprises dans la définition des programmes, l'organisation des stages, l'alternance et le suivi de l'insertion professionnelle.

Du côté du marché du travail, les recommandations portent sur la nécessité de renforcer la diversification productive et de dynamiser les secteurs capables de créer des emplois qualifiés. Une stratégie industrielle plus ambitieuse, appuyée sur l'innovation, la montée en gamme technologique et l'intégration dans les chaînes de valeur mondiales, pourrait élargir les opportunités d'embauche pour les diplômés du supérieur. La consolidation du rôle des TPE/PME, qui constituent plus de 90 % du tissu productif, passe par une amélioration de leur

accès au financement, un appui à l'innovation et une facilitation de leur transition vers la digitalisation. Le développement de pôles régionaux de compétences, de clusters sectoriels et de plateformes technologiques permettrait également de renforcer l'ancrage territorial de l'emploi qualifié et de réduire les disparités régionales.

Sur le plan institutionnel, l'efficacité des politiques publiques d'emploi constitue un levier central. Les programmes destinés aux jeunes doivent être rationalisés, évalués régulièrement et intégrés dans une stratégie nationale cohérente, centrée sur l'impact et la performance. La création d'un système d'information intégré sur l'emploi, combinant données éducatives, économiques et sociales, améliorerait la planification et la prise de décision. Par ailleurs, la simplification des procédures administratives, la réduction des coûts non salariaux et la promotion de la transparence dans les relations de travail sont nécessaires pour améliorer la flexibilité du marché du travail sans compromettre la protection des travailleurs. Un renforcement du cadre juridique relatif aux stages, à l'apprentissage et aux contrats d'insertion pourrait aussi favoriser une meilleure transition entre formation et emploi.

Enfin, des mesures transversales doivent accompagner ces réformes pour créer un écosystème global favorable à l'emploi des jeunes diplômés. Parmi elles figurent le soutien renforcé à l'entrepreneuriat innovant à travers des incubateurs, des financements adaptés et un accompagnement personnalisé ; la lutte contre l'informalité pour réorienter une partie de la main-d'œuvre vers des emplois formels ; et la promotion de l'égalité d'accès au marché du travail, notamment pour les femmes diplômées. L'intégration de la dimension "emploi" dans l'ensemble des politiques économiques, sociales et industrielles permettrait de construire une vision cohérente et durable, orientée vers une croissance inclusive et créatrice d'opportunités qualifiées. Ensemble, ces pistes constituent une base solide pour réduire structurellement le chômage des jeunes diplômés et soutenir la transition du Maroc vers une économie plus dynamique, compétitive et résiliente.

6. Conclusion

L'analyse du chômage des jeunes diplômés au Maroc met en évidence un phénomène complexe, multidimensionnel et profondément ancré dans les structures économiques, sociales et institutionnelles du pays. Les résultats montrent que le chômage ne peut être interprété uniquement comme un déséquilibre conjoncturel ou un simple excès d'offre de main-d'œuvre qualifiée, mais qu'il résulte d'un ensemble de défaillances structurelles touchant simultanément la formation, le fonctionnement du marché du travail, le tissu productif et la gouvernance publique. En ce sens, le chômage des diplômés apparaît davantage comme le symptôme d'un modèle de développement qui peine à transformer le capital humain en opportunité économique réelle.

Sur le plan de l'offre de travail, l'inadéquation entre les compétences produites par le système éducatif et les besoins du marché demeure l'un des principaux facteurs explicatifs. La massification de l'enseignement supérieur n'a pas été accompagnée d'une adaptation suffisante des programmes, d'une professionnalisation accrue ou du développement de compétences transversales. Du côté de la demande, la faiblesse de la transformation structurelle du tissu productif, dominé par les TPE/PME et les secteurs à faible valeur ajoutée, limite la capacité de l'économie à absorber les diplômés du supérieur. Enfin, l'environnement institutionnel, marqué par des politiques publiques d'emploi fragmentées, un manque de coordination intersectorielle et une gouvernance perfectible, réduit l'impact des dispositifs mis en place et entrave la création d'emplois qualifiés.

Ces constats soulignent la nécessité d'une réorientation profonde des stratégies nationales, tant au niveau éducatif qu'économique et institutionnel. La réduction durable du chômage des jeunes diplômés implique une transformation du système de formation, une montée en gamme du tissu productif, une stimulation de l'investissement privé productif, et une mise en cohérence

des politiques publiques autour d'une vision intégrée de l'emploi. Cette transition nécessite également l'amélioration du climat des affaires, la modernisation des secteurs à fort potentiel et un renforcement des mécanismes d'évaluation des politiques d'emploi.

Cependant, cette étude présente certaines limites qu'il convient de souligner. Sa nature essentiellement théorique ne permet pas de vérifier empiriquement l'ampleur ou l'intensité des relations identifiées, et l'absence de modélisation quantitative restreint la possibilité d'estimer l'impact relatif de chaque déterminant. Par ailleurs, le manque de données désagrégées – notamment régionales, sectorielles ou microéconomiques – limite la compréhension fine des hétérogénéités territoriales ou des comportements individuels sur le marché du travail.

Ces limites ouvrent des perspectives intéressantes pour des recherches futures. Des travaux micro-économétriques pourraient permettre d'analyser les trajectoires individuelles d'insertion et d'évaluer plus rigoureusement l'efficacité des programmes publics. De même, des études quantitatives régionales seraient utiles pour mieux appréhender les disparités locales et affiner les politiques d'emploi territorialisées. Enfin, l'élaboration de modèles structurels ou macroéconomiques intégrant simultanément l'éducation, la demande productive et les institutions offrirait une compréhension plus systémique et mesurable des mécanismes à l'œuvre.

En définitive, l'enjeu majeur pour le Maroc n'est pas seulement de créer davantage d'emplois, mais de créer des emplois décents, qualifiés et en adéquation avec les compétences disponibles. Réussir cette transformation conditionne non seulement l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mais aussi la capacité du pays à tirer pleinement profit de son capital humain et à engager une croissance durable, inclusive et compétitive dans un contexte national et international en pleine mutation.

Références :

- (1). Agénor, P. R., & El Aynaoui, K. (2005). Politiques du marché du travail et chômage au Maroc: une analyse quantitative. *Revue d'économie du développement*, 13(1), 5-51.
- (2). Amal, O. U. D. D. A. C. H., & Mamdouh, T. L. A. T. Y. (2025). Les déterminants du chômage des jeunes diplômés de la Formation Professionnelle au Maroc: Une analyse des facteurs prioritaires et des politiques publiques. *African Scientific Journal*, 3(31), 323-323.
- (3). Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.
- (4). Bean, C. R. (1994). European unemployment: a survey. *Journal of economic literature*, 32(2), 573-619.
- (5). Beauchesne, P. L. (2021). Lutter pour ne pas chômer: le mouvement des diplômés chômeurs au Maroc, de Montserrat Emperador Badimon, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 2020, 228 p. *Politique et Sociétés*, 40(2), 217-219.
- (6). Berahou, F., & Abdouni, A. (2021). Déterminants des trajectoires professionnelles des diplômés des universités au Maroc: Étude longitudinale. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*.
- (7). Bougroum, M., & Ibourk, A. (2002). Le chômage des diplômés au Maroc: quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion. *Formation Emploi*, 79(1), 83-101.
- (8). Echaimaa, J. A. D. O. U. R. I., & Aziz, R. A. G. B. I. (2024). Les déterminants du chômage au Maroc Approche microéconomique par le modèle logit. *African Scientific Journal*, 3(25), 0156-0156.
- (9). El Aoufi, N., & Bensaid, M. (2005). Chômage et employabilité des jeunes au Maroc. *Cahiers de la stratégie de l'emploi*, 6, 20-43.

- (10). Ezzrari, A., Khellaf, A., & Nihou, A. (2018). La dynamique de l'emploi des jeunes au Maroc. K. El Aynaoui et A. Ibourk (éditeurs). Les enjeux du marché du travail au Maroc, 289-323.
- (11). Fadoua, K. E. S. S. A. B., Amal, O. U. M. A. Z. A. N. E., & Fatima, B. O. U. T. A. L. E. B. (2025). Coopératives de jeunes diplômés: une alternative pour réduire le chômage au Maroc. *Revue Dossiers De Recherches en Économie Et Management Des Organisations*, 9(2), 159-180.
- (12). Friedman, M. (1977). Nobel lecture: inflation and unemployment. *Journal of political economy*, 85(3), 451-472.
- (13). Ghouati, A. (2016, June). L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel (s) effet (s) de la professionnalisation des formations?. In *Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne.
- (14). Haut-Commissariat au Plan. (2023). Rapport annuel sur la situation économique et sociale du Maroc. HCP.
- (15). Idlhadj, Y., & TADJOUSTI, H. (2020). Le chômage des diplômés au Maroc: une inadéquation à la fois quantitative et qualitative. *Alternatives Managériales Economiques*, 2(1), 323-341.
- (16). IRES. (2025). Croissance économique et création d'emplois au Maroc.
- (17). Lavoie, M. (2000). Le chômage d'équilibre Réalité ou artefact statistique?. *Revue économique*, 1477-1484.
- (18). LEGZOULI, I., & EL AININ, C. N. M. (2024). L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DE LA FACULTE D'ECONOMIE ET DE GESTION–GUELMIM: ANALYSE DES FACTEURS DETERMINANTS ET D'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI. *Revue des Études Économiques et Managériales*, 1(01), 85-116.
- (19). Lerner, A. P. (1936). Mr. keynes general theory of employment, interest and money. *Int'l Lab. Rev.*, 34, 435.
- (20). Lucas Jr, R. E., & Rapping, L. A. (1969). Real wages, employment, and inflation. *Journal of political economy*, 77(5), 721-754.
- (21). Mansuy, M., & Recotillet, I. (2025). Le déclassement des jeunes Marocains diplômés de la formation professionnelle. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (172).
- (22). MOFLIH, Y., & MOUSTAID, E. H. (2024). Le chômage des diplômés au Maroc: l'inadéquation entre la formation et l'emploi. *International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics*, 5(2), 436-454. KERKOUBA, R., ABDELLAOUI, M., & ABDELLAOUI, Y. (2024). L'EMPLOYABILITE ET LE CHÔMAGE DES JEUNES AU MAROC. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(4).
- (23). Phelps, E. S. (1968). Money-wage dynamics and labor-market equilibrium. *Journal of political economy*, 76(4, Part 2), 678-711.
- (24). Rivot, S. (2018). Friedman (1968) versus Phelps (1968) about policy-making. *History of economic ideas*: XXVI, 3, 2018, 93-121.
- (25). SALAM, G. (2025). Offre universitaire et marché d'emploi au Maroc: Essai d'analyse. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 8(2).
- (26). Samuelson, P. A. (1948). International trade and the equalisation of factor prices. *The Economic Journal*, 58(230), 163-184.
- (27). Sweezy, P. M. (1934). Professor Pigou's theory of unemployment. *Journal of Political Economy*, 42(6), 800-811.