



**DIRECTION DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DU MARCHÉ
DU TRAVAIL**

**LA REALISATION D'UNE ETUDE SUR LA TRANSITION
DES JEUNES DIPLOMES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

LOT UNIQUE

Passé avec

CREADH (Centre de Recherches et d'Etudes Appliquées en Développement Humain)

CHAPITRE II

TERMES DE REFERENCE

1. Contexte et justification de l'étude

Au Maroc pays en phase d'une transition démographique, l'emploi des jeunes constitue une préoccupation majeure. Il est un déterminant de la réduction de la pauvreté, de la cohésion et de la stabilité sociale.

De ce fait, l'insertion professionnelle des jeunes reste un des défis majeurs à relever pour leur inclusion et la valorisation de la force potentielle de travail qu'ils constituent. Ce défi est d'autant plus problématique que le marché du travail est marqué par une inadéquation quantitative et qualitative entre les besoins de l'économie en compétences et en expérience professionnelle et les profils des nouveaux diplômés arrivants au marché du travail. Cette problématique prend une dimension plus imposante du fait de l'importance du poids démographique et de la faiblesse de la capacité de l'économie à créer des emplois décents et générateurs de revenu. De ce fait, les jeunes sont assujettis au risque du chômage et d'exclusion et aspirent toujours à améliorer leur employabilité pour trouver une première expérience professionnelle qui facilite leur insertion dans le marché du travail.

L'amélioration de l'employabilité des jeunes en vue de faciliter leur insertion dans le marché du travail doit être au cœur des politiques publiques. Cela suppose, bien évidemment, au préalable une meilleure connaissance des spécificités et des caractéristiques des emplois des jeunes, beaucoup plus que la connaissance des informations générales renseignées par les indicateurs globaux comme le taux de chômage, le taux d'activité, le taux de sous-emploi ou encore le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Il importe aussi d'appréhender les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et de cerner le processus de leur transition vers un emploi décent et stable.

Les questions relatives à la transition des jeunes vers le marché du travail suscitent actuellement un grand intérêt tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. La difficulté pour la plupart des jeunes à acquérir une première expérience professionnelle, la qualité et les conditions d'accès à l'emploi, l'instabilité des parcours professionnels caractérisés par des alternances emploi, chômage, inactivité, la précarité des conditions de travail, etc. sont autant de questions qui méritent d'être étudiées pour mieux cerner le processus de transition des jeunes vers le marché du travail.

Au Maroc, la transition des jeunes vers le marché du travail s'illustre essentiellement par le niveau et les catégories du chômage. En effet, les diplômés présentent un taux de chômage nettement plus élevé (17,3% en 2015) que celui des non diplômés (4,1%). Ces taux atteignent des niveaux records, particulièrement pour les diplômés des facultés et des lauréats de la formation professionnelle. En outre, le chômage de longue durée devient une caractéristique structurelle du chômage des diplômés du fait qu'il frappe 67,5% des chômeurs détenant un diplôme de niveau moyen et 80,9% chômeurs diplômés du supérieur. A cela s'ajoute les difficultés des jeunes diplômés, qui arrivent sur le marché du travail, à accéder à un premier emploi, étant donné qu'un chômeur sur deux est primo-demandeur d'emploi et 60% déclarent être au chômage pour cause de fin d'étude ou de formation. Ces indicateurs confirment la difficulté de la transition de la formation à l'emploi.

La difficulté d’insertion des jeunes en dépit des réformes économique et sociale et la mise en œuvre des stratégies sectorielles pour promouvoir l’investissement et partant la croissance économique et création de l’emploi, a poussé le Gouvernement à mettre en œuvre une politique active de promotion de l’emploi qui vise essentiellement l’amélioration de l’employabilité, à travers les formations qualifiantes et les stages de formation insertion dans l’entreprise, l’encouragement de l’auto-emploi et l’amélioration de la gouvernance du marché du travail. Dans ce cadre, l’Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences (ANAPEC) offre aux jeunes diplômés un ensemble de prestations en matière d’information, d’orientation, de formation ou encore d’aide à l’insertion destinées à favoriser leur accès au marché du travail. Néanmoins, les informations relatives à cette opération de transition ne permettent pas de saisir les circonstances et les difficultés rencontrées par les jeunes lors de ce processus de transition.

Pour cerner le processus de transition des jeunes vers le marché du travail, l’Observatoire National du Marché du Travail, relevant du Ministère de l’Emploi et des Affaires Sociales, envisage d’impulser des travaux d’étude permettant de suivre et d’analyser la transition vers le marché du travail des jeunes diplômés demandeurs d’emploi (inscrits à l’ANAPEC). Ces travaux contribueront à mieux cerner le processus de transition des jeunes vers le marché du travail et apporteront des éléments de réponses à la problématique de l’articulation entre les trajectoires d’éducation et de formation d’une part, et le processus d’insertion dans le marché du travail d’autre part.

2. Objectifs de l’étude

L’objectif principal de l’étude sur la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail est de mener des analyses sur le processus la transition (la durée, la qualité et les étapes) vers le marché du travail des jeunes diplômés inscrits à l’ANAPEC. Il s’agit notamment d’analyser les caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés en transition vers l’activité ou l’emploi, les conditions sociales et culturelles de leurs familles, les trajectoires de la sortie des systèmes d’éducation, les contraintes structurelles à l’insertion au premier emploi, les contraintes culturelles et institutionnelles sur l’emploi des jeunes, les facteurs d’influence, etc. Les analyses à mener doivent se baser sur l’exploitation des informations globales disponibles et la collecte de nouvelles données à recueillir moyennant une enquête auprès de la population cible.

Ces analyses devront fournir aux décideurs politiques une base d’informations et de recommandations permettant d’apporter des solutions appropriées aux difficultés d’insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail.

3. Consistance de l’étude et description des prestations

L’étude relative à la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail comportera trois (03) phases principales :

- Phase 1 : Approche méthodologique de l’étude ;
- Phase 2 : Collecte et compilation des données ;
- Phase 3 : Analyse du processus de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail.

3.1. Phase 1 : Approche méthodologique de l'étude :

Le Prestataire doit détailler l'approche méthodologique pour réaliser les prestations de la présente étude, en accordant une attention particulière aux éléments ci-après :

- Concepts fondamentaux relatifs à la transition des jeunes vers le marché du travail ;
- Méthodologie de collecte et de traitement des données ;
- Outils et approches d'analyse de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail ;
- Note de lecture sur le benchmark dans le domaine de l'étude, notamment les études réalisées par le BIT dans plusieurs pays.

Dans l'approche méthodologique proposée, le Prestataire doit tenir compte des considérations suivantes :

- **Concepts fondamentaux relatifs à la transition des jeunes vers le marché du travail ;**

- Expliciter les principaux concepts et définitions à utiliser pour l'analyse du processus de transition vers le marché du travail.

- **Méthodologie de collecte et de traitement des données :**

• **Mode de collecte :**

- L'enquête devrait se faire par interview direct avec la personne concernée membre de l'échantillon. De plus, la représentativité de l'échantillon devra être bien étudiée pour assurer la rigueur statistique mais aussi pour répondre aux objectifs de l'étude.

• **Echantillonnage :**

- La base de sondage est constituée des chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC entre 2012 et 2013 ;
- L'enquête sur le terrain portera sur un échantillon représentatif de 2000 chercheurs d'emploi ;
- Le Prestataire doit procéder à une stratification optimale de l'échantillon selon les normes et techniques de sondage appropriées pour atteindre un niveau d'erreur minimal. La sélection des variables de stratification devra être faite de manière à utiliser les informations sur plusieurs variables notamment le sexe, l'âge, le diplôme, réussite ou non de la transition, le type d'emploi, etc.). La liste définitive de la combinaison des variables de stratification et la répartition des échantillons par strate seront arrêtées en commun accord avec le Maître d'ouvrage.
- L'Administration fournira au Prestataire les listes nominatives des personnes faisant partie de la base de sondage, avec adresses et autres coordonnées.
- L'enquête couvrira uniquement les agences pour lesquelles une bonne représentativité est assurée au niveau national et régional.

• **Questionnaire :**

- Le questionnaire devrait traduire fidèlement les objectifs de l'étude en termes de questions précises et bien agencées, après avoir identifié et défini avec la rigueur requise, les indicateurs et les informations à relever auprès de l'échantillon déterminé, en concertation avec le Maître d'ouvrage ;
- Les données à collecter sur les parcours des jeunes diplômés inscrits à l'ANAPEC doivent couvrir la période allant de la date d'obtention du premier diplôme à la date de l'enquête ;

- Le questionnaire comportera une série de questions articulées autour de trois axes : les caractéristiques culturelles et sociodémographiques du jeune et son entourage familial, le récapitulatif de la trajectoire des jeunes et les questions contextuelles pour mettre en évidence les contraintes qui handicapent la transition et autres à définir. (Un canevas de questionnaire sera fourni par l'Administration) ;
- Le Prestataire proposera des améliorations pour le questionnaire notamment le rajout de questions pertinentes sur les trajectoires des jeunes diplômés inscrits à l'ANAPEC ;
- Le questionnaire définitif, tant au niveau de la forme que du fond, sera arrêté lors de la phase de validation du rapport méthodologique. Cependant, l'Administration se réserve le droit d'ajouter d'autres questions si elle les juge pertinentes pour l'enrichissement de l'étude.

- Outils et approches d'analyse de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail ;

- L'analyse et la lecture de l'information recueillie devrait se faire de manière détaillée permettant d'apporter un éclairage sur les caractéristiques des parcours des jeunes diplômés inscrits à l'ANAPEC depuis l'obtention du premier diplôme ;
- Le Prestataire est tenu d'élaborer des indicateurs pertinents permettant d'étudier le processus de la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail, notamment des indicateurs sur les étapes de transition, des indicateurs sur la durée et la qualité de transition, un indicateur synthétique sur la transition vers le marché du travail, etc ;
- Le Prestataire est tenu de mobiliser des outils et techniques adéquats pour mener les différentes analyses portant notamment sur les déterminants de la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail (modèles économétriques appropriés, analyse typologique, etc.) ;

- Benchmark dans le domaine de l'étude

- Le Prestataire est tenu d'élaborer une note sur le benchmark dans le domaine des études de transition des jeunes vers le marché du travail dans d'autres pays (pays avancés, pays comparables au Maroc) ;
- Cette note doit comporter une synthèse des résultats des études réalisées notamment, les outils et approches d'analyses, les enseignements saillants et les recommandations.

3.2. Phase 2 : Collecte et compilation des données

• Déroulement de l'enquête :

- Le Prestataire doit mobiliser des enquêteurs disposant d'une formation appropriée (minimum Bac + 2) et d'une expérience confirmée dans le domaine des enquêtes statistiques.
- Le Prestataire est tenu de présenter à l'Administration la liste des enquêteurs avec leur Curriculum Vitae (CV). L'Administration se réserve le droit d'exiger le remplacement de tout enquêteur ne présentant pas les qualifications requises.
- Des séances de formation et de simulation doivent être organisées au profit des enquêteurs et ce, en présence des représentants de l'Administration. Un dossier d'enquête doit être préparé à cet effet, comportant tous les éléments nécessaires à l'enquêteur pour exécuter convenablement son travail sur le terrain (manuel d'instruction, questionnaire, etc.).

- La supervision des travaux de collecte sur le terrain et de toutes les autres tâches qui lui sont assignées doit être assurée par le Prestataire en affectant et en mobilisant le personnel qualifié nécessaire.
- **Compilation des données**
 - Le Prestataire doit adopter une application informatique ou un logiciel pour le traitement des questionnaires de l'enquête ;
 - Les questionnaires remplis doivent être examinés soigneusement pour apprécier la qualité de leur remplissage et redresser les anomalies qu'ils peuvent présenter. Tout redressement doit être soumis au préalable à l'approbation de l'Administration (traçabilité sur l'apurement du fichier, en particulier pour le redressement des non réponses).
 - L'Administration procédera à un contrôle des opérations de codification et de saisie sur un échantillon aléatoire de questionnaires.
 - Le Prestataire doit mettre à la disposition de l'Administration tous les questionnaires saisis (support papier).
 - Une fois l'opération de saisie achevée, le Prestataire doit procéder au redressement des non réponses partielles ou totales. Les techniques de redressement utilisées devront être approuvées par l'Administration.
 - Le Prestataire doit établir une liste provisoire des tableaux de sortie ; celle-ci sera présentée à l'Administration pour validation pendant la phase de traitement des questionnaires.
 - L'application informatique devra permettre à l'Administration d'éditer tous les tableaux de sortie dont elle aura besoin ultérieurement.

3.3. Phase 3 : Analyse du processus de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail

Durant cette phase, il ne s'agit pas de donner une lecture simple des tableaux de sortie mais plutôt d'interpréter et d'analyser avec prudence toutes les informations collectées auprès des jeunes diplômés inscrits à l'ANAPEC.

Le Prestataire devra mener une analyse détaillée en mettant en lumière, les aspects liés à la transition des jeunes vers le marché du travail. A cet effet, le Prestataire veillera à ce que le cadre analytique de cette étude permettra à l'utilisateur d'évaluer en premier lieu les caractéristiques des jeunes qui sont actuellement en situation d'emploi (salariés, indépendants...), ceux qui sont en chômage ou en dehors du monde du travail pour des raisons autres que les études à plein temps.

Ensuite, les résultats de cette étude devront apporter un éclairage sur les caractéristiques de la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail, notamment (les caractéristiques des jeunes qui ont achevé leur transition vers un emploi stable ou satisfaisant ; ceux qui sont encore en transition et les jeunes qui n'ont pas encore fait leur transition ; la durée et la qualité de la transition ; les défis et les difficultés d'accès au premier emploi, etc.).

Par la suite, le Prestataire est tenu d'entamer une analyse détaillée des déterminants de la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail en s'appuyant sur des modèles économétriques et une analyse typologique. A cet effet, le Prestataire doit :

- Construire et analyser les trajectoires-types des jeunes diplômés inscrits à l'ANAPEC sur la base des données rétrospectives collectées ;

- Expliciter les facteurs influençant les trajectoires de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail. Il s'agit, notamment, de mettre en évidence les déterminants qui accélèrent (ou retardent) l'entrée dans le premier emploi, d'estimer les effets du passage par un emploi atypique sur la durée d'accès à un emploi stable, etc.).

Enfin, le Prestataire est tenu de formuler un ensemble de propositions et recommandations servant de base pour l'aide à la prise de décision en matière d'accompagnement et d'insertions des jeunes diplômés sur le marché du travail, notamment les jeunes qui sont désavantagés, ayant des transitions difficiles sur le marché du travail et qui nécessitent une attention urgente.

4. Livrables à remettre par le Prestataire

Le Prestataire est tenu de remettre au Maître d'ouvrage, au terme de chaque phase, les livrables désignés ci-après :

1^{ère} phase :

- Un rapport méthodologique explicitant l'approche de conduite de l'étude.

2^{ème} phase :

- Un rapport sur le déroulement de l'enquête sur le terrain, comprenant les supports d'accompagnement et de formation des enquêteurs.
- Un rapport de traitement des questionnaires présentant les aspects suivants : (i) conception et réalisation de l'application informatique et un manuel d'utilisation ; (ii) Le programme exécutable en version définitive ; (iii) codification et saisie des questionnaires et (iv) redressement des non réponses ;
- Fichier de recueil des questionnaires saisis ainsi que tous les fichiers qui entrent dans le traitement des données et l'édition des tableaux ;
- Tableaux de sortie (suivant la liste définitive arrêtée par l'Administration).

3^{ème} phase :

- Rapport détaillé d'analyse du processus de transition des jeunes diplômés vers le marché du travail. Il doit être précédé d'un sommaire et d'un résumé succinct de 2 à 4 pages, et accompagné d'un recueil de tous les tableaux de sortie correspondants ;
- Rapport global comportant les objectifs, la méthodologie, les principaux résultats, analyses et recommandations de l'étude.
- Rapport de synthèse du rapport global, établi en deux versions arabe et française. Il doit contenir 20 à 25 pages.

5. Services fournis par l'Administration

L'Administration fournira au Prestataire la documentation sur les travaux d'études portant sur le marché du travail réalisées par le Ministère, notamment le bilan social du Ministère de l'emploi au titre des années 2014 et 2015, le rapport de l'étude d'évaluation du programme Idmaj réalisé en 2011, le rapport de l'étude de diagnostic sur la situation de l'emploi préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi.

L'Administration facilitera les contacts avec les départements ministériels, les organismes publics concernés et les autorités locales au besoin.

L'Administration mettra à la disposition de l'équipe du Prestataire, l'espace de travail nécessaire à l'organisation des réunions du comité de pilotage et de l'atelier de dissémination.

6. Equipe de réalisation de l'étude

L'équipe de travail à mobiliser pour la réalisation de l'étude sera multidisciplinaire et comprendra :

- Un(e) économiste (chef de file) ayant une large expérience dans le domaine de l'économie du travail notamment les enjeux de l'employabilité et l'insertion des jeunes dans le marché du travail ;
- Un(e) statisticien(ne) ayant une expérience confirmée dans l'élaboration des enquêtes statistiques et le traitement des données ;
- Un(e) sociologue ayant une large expérience dans le domaine des études sur le marché du travail.
- Un(e) spécialiste d'économétrie appliquée ayant une large expérience dans le domaine des études de modélisation économétrique.

Sauf dans le cas où l'Administration en aurait décidé autrement, aucun changement ne sera apporté au personnel-clé. Si, pour des raisons indépendantes de la volonté du Prestataire, il s'avère nécessaire de remplacer un des membres-clés du personnel, le Prestataire fournira une personne de qualification égale ou supérieure qui doit recevoir l'approbation du comité de suivi en charge du suivi de l'exécution des prestations.

Si l'Administration découvre qu'un des membres du personnel s'est rendu coupable d'un manquement sérieux ou est poursuivi pour crime ou délit, ou a des raisons valables de ne pas être satisfaite de la performance d'un membre du personnel, le Prestataire devra, sur demande motivée de l'Administration, fournir immédiatement un remplaçant dont les qualifications et l'expérience seront soumises à l'approbation du comité de suivi.

Le Prestataire ne pourra soumettre des demandes de paiement au titre des coûts supplémentaires résultant du retrait et/ou remplacement du personnel.