

SEPTEMBRE 2026

RESEARCH PAPER

VISAGES MULTIPLES DU DÉCLASSEMENT ET DU SURCLASSEMENT AU MAROC :

analyse comparative à travers
trois mesures à partir des
Microdonnées du Recensement
2014



AOMAR IBOURK & GHAZI TAYEB

Le marché du travail marocain connaît, depuis les années 2000, une expansion continue de la scolarisation qui ne s'est pas accompagnée d'une transformation équivalente de la structure productive de l'économie, ouvrant la voie à des situations d'inadéquation verticale entre le niveau de formation des actifs occupés et les exigences des emplois qu'ils occupent. La présente étude analyse les déterminants du déclassement (sur-éducation) et du surclassement (sous-éducation) à partir des microdonnées anonymisées du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 (RGPH 2014, HCP), sur un échantillon de 945 866 actifs occupés. Trois mesures catégorielles de l'inadéquation sont construites — une approche normative nationale (ANN), une approche normative internationale (ANI) alignée sur les standards de l'OIT, et une approche statistique (AS) fondée sur la distribution empirique des années d'études par profession — puis leurs déterminants sont estimés par modèles Logit Multinomial.

Les résultats descriptifs révèlent une divergence marquée selon la mesure retenue : les approches normatives concluent à un surclassement massif de 62,7 % (ANN) à 66,0 % (ANI), tandis que l'approche statistique établit l'adéquation comme situation majoritaire (67,0 %). Ce diagnostic est cohérent, dans sa hiérarchie, avec celui du HCP (2018), qui rapporte sur données exhaustives du RGPH 2014 un taux d'adéquation de 45,7 %, un surclassement de 46,7 % et un déclassement de 7,6 %, ce dernier atteignant 55,8 % chez les techniciens spécialisés et culminant à un facteur de trois entre milieu urbain (10,4 %) et milieu rural (3,2 %). Sur le plan économétrique, le déclassement touche davantage les jeunes actifs, les femmes, les résidents urbains, les salariés du secteur public et les individus issus des ménages les plus favorisés (quintile le plus riche : $\beta = 0,918$), tandis que le surclassement domine chez les travailleurs âgés, les indépendants, les aides familiaux et les résidents ruraux.

La confrontation de ces résultats avec le Morocco Growth and Jobs Report de la Banque mondiale (2026) révèle une aggravation récente et documentée de la sur-qualification des diplômés du supérieur, passée de 34 %, en 2019, à plus de 43 % dans les données les plus récentes, et atteignant 70,7 % pour les diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur — un phénomène qui réduit les rémunérations de 20 %, et de 10 points supplémentaires en cas de mismatch horizontal simultané. Sur le plan du genre, la participation féminine au marché du travail a chuté de 28 % en 2000 à 19 % en 2024 au niveau national, tandis qu'elle a progressé en milieu urbain chez les 25-34 ans, de 26,1 % en 2016 à 34 % en 2024 — une sélectivité croissante qui explique le paradoxe apparent des femmes actives occupées, mieux appariées en moyenne (59,2 % d'adéquation contre 42,8 % pour les hommes selon le HCP) mais confrontées à des barrières d'accès à l'emploi formel plus fortes.

Ces résultats appellent des politiques différenciées : lutte contre le déclassement urbain par une politique industrielle créatrice d'emplois qualifiés et par la validation des acquis de l'expérience ; lutte contre le surclassement rural par la diversification économique locale ; et politiques ciblées sur les barrières d'accès à l'emploi formel pour les femmes diplômées.

Mots-clés : Inadéquation des compétences, déclassement, surclassement, sur-éducation, sous-éducation, marché du travail, Maroc, Logit Multinomial, RGPH 2014.

Classification JEL : J24 (Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity), J62 (Job, Occupational, and Intergenerational Mobility), O15 (Human Resources; Human Development; Income Distribution; Migration), R23 (Regional Migration; Regional Labor Markets; Population).

AOMAR IBOURK & GHAZI TAYEB

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	1
Introduction.....	5
2. Cadre théorique et revue de littérature.....	6
2.1 Capital humain.....	6
2.2 Théorie de la file d'attente.....	7
2.3 Théorie de la signalisation.....	7
2.4 Segmentation du marché du travail.....	7
2.5 Mesure du mismatch.....	8
2.6 Déterminants empiriques.....	9
2.7 Positionnement de l'étude.....	10
3. Données et méthodologie.....	10
3.1 Source des données.....	11
3.2 Construction de l'échantillon.....	11
3.3 Construction de la variable dépendante.....	12
3.4 Variables explicatives.....	15
3.5 Statistiques descriptives.....	18
3.6 Tableau de correspondance.....	21
3.7 Stratégie de modélisation).....	21
4. Résultats.....	22
4.1 Résultats descriptifs.....	22
4.2 Déterminants de l'inadéquation.....	30
5. Discussion.....	36
5.1 HCP.....	36
5.2 Growth and Jobs Report.....	38
5.3 Interprétation économique.....	40
5.4 Genre.....	41
5.5 Implications de politique publique.....	42
6. Conclusion.....	43
Bibliographie.....	46

1. INTRODUCTION

L'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences des emplois qu'ils occupent constitue un enjeu majeur pour les économies contemporaines. Ce phénomène, qu'il se manifeste par un déclassement (sur-éducation) ou un surclassement (sous-éducation), a des implications profondes sur la productivité du travail, la croissance économique, les inégalités de revenus et la satisfaction individuelle. Dans le contexte marocain, caractérisé par des transformations structurelles et une forte proportion de jeunes sur le marché du travail, la compréhension des mécanismes de l'inadéquation des compétences est primordiale pour orienter les politiques d'éducation, de formation et d'emploi.

Ce constat est d'autant plus pressant que le Maroc a connu, au cours des deux dernières décennies, une expansion rapide de la scolarisation à tous les niveaux, sans que la structure productive de l'économie n'évolue au même rythme vers des activités à forte intensité de compétences. Le Haut-Commissariat au Plan (HCP) souligne ainsi qu'à l'échelle nationale, 45,7 % seulement des actifs occupés recensés en 2014 exerçaient une profession en adéquation avec leur diplôme, contre 46,7 % en situation de surclassement et 7,6 % en situation de déclassement — un constat de déséquilibre structurel entre offre de formation et demande de travail qui constitue le point de départ de la présente recherche. Plus récemment, le Rapport de Croissance et d'Emploi pour le Maroc de la Banque mondiale (2026) documente une aggravation de la sur-qualification des diplômés du supérieur, passée de 34 % en 2019 à plus de 43 % pour les données les plus récentes, suggérant que la dynamique de création d'emplois qualifiés n'a pas suivi le rythme de la progression scolaire.

L'objectif de cette étude est double. Il s'agit, d'une part, d'analyser en profondeur les déterminants de l'inadéquation des compétences sur le marché du travail au Maroc et, d'autre part, d'évaluer la robustesse de ces déterminants face à différentes approches de mesure. En nous basant sur les microdonnées du recensement de 2014, nous cherchons à répondre à une série de questions de recherche précises :

- **Profils et trajectoires :** au-delà des caractéristiques statiques, comment la probabilité d'inadéquation évolue-t-elle au cours du cycle de vie ? Existe-t-il des disparités de genre significatives et, si oui, à quels stades de la carrière se manifestent-elles le plus ?
- **Structure du marché du travail :** quels sont les secteurs d'activité (NACE) et les grands groupes de professions (CITP) qui agissent comme des « poches » de déclassement ou, à l'inverse, de surclassement ?
- **Contexte socio-économique et géographique :** quel est l'impact du contexte familial et du niveau de vie du ménage, mesuré par un indice socio-économique composite, sur la situation professionnelle de l'individu ? Les disparités territoriales, notamment entre régions et entre milieux urbain et rural, sont-elles des facteurs structurants de l'inadéquation ?
- **Logiques différenciées du Mismatch :** une attention particulière sera portée à la distinction entre les facteurs associés au déclassement (phénomène de sous-utilisation du capital humain) et ceux liés au surclassement (valorisation potentielle de l'expérience sur le diplôme formel), ces deux situations n'obéissant pas nécessairement aux mêmes logiques.
- **Positionnement par rapport à la littérature institutionnelle existante :** dans quelle mesure les résultats obtenus à partir des microdonnées du RGPH 2014 convergent-ils ou divergent-ils des diagnostics portés par le HCP, sur la base du même recensement, et par la Banque mondiale, sur la base d'enquêtes emploi plus récentes ? Que nous

apprend cette confrontation sur la nature structurelle ou conjoncturelle du phénomène ?

Pour mener à bien cette analyse, nous nous appuyons sur une source de données d'une richesse exceptionnelle : les microdonnées anonymisées du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 (RGPH 2014). Conformément à la note méthodologique publiée par le Haut-Commissariat au Plan, ces données proviennent d'un échantillon représentatif de 10 % de la population recensée, soit 3 341 426 individus répartis dans 730 099 ménages.

Le reste de cet article est organisé comme suit. La section 2 propose une revue de la littérature théorique et empirique sur l'inadéquation des compétences et positionne notre contribution par rapport aux travaux existants, notamment ceux du HCP et de la Banque mondiale. La section 3 détaille les données, la construction de l'échantillon, les trois mesures de l'inadéquation et la stratégie économétrique. La section 4 présente les résultats descriptifs et économétriques. La section 5 discute ces résultats à la lumière des travaux du HCP et du Growth and Jobs Report, propose une interprétation économique des mécanismes en jeu, approfondit la dimension de genre et en tire des implications de politique publique. La section 6 conclut.

2. CADRE THÉORIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE

L'analyse de l'inadéquation entre formation et emploi mobilise plusieurs corpus théoriques complémentaires, qui offrent chacun un éclairage différent sur les causes possibles du déclassement et du surclassement. Cette section présente successivement la théorie du capital humain, la théorie de la file d'attente, la théorie de la signalisation et les théories de la segmentation du marché du travail, avant de discuter les approches de mesure du mismatch et de recenser les déterminants empiriques identifiés par la littérature. Elle aboutit sur un positionnement explicite de la présente étude par rapport à la littérature existante, en particulier les travaux du HCP et le Growth and Jobs Report de la Banque mondiale.

2.1. Capital humain et rendement de l'éducation

La théorie du capital humain, développée par Becker (1964) et Mincer (1974), constitue le cadre de référence pour analyser la relation entre éducation et rémunération sur le marché du travail. Selon cette approche, l'éducation est un investissement qui accroît la productivité marginale du travailleur ; en contrepartie, l'individu s'attend à un rendement sous forme de salaires plus élevés et d'un meilleur accès à l'emploi. Le modèle de Mincer, qui relie le logarithme du salaire aux années de scolarité et à l'expérience, a constitué pendant plusieurs décennies l'outil empirique dominant pour estimer ce rendement.

Cette approche postule implicitement une correspondance bijective entre les niveaux de formation et de qualification requis par l'emploi occupé. Or, cette hypothèse d'équilibre est précisément mise à mal par les phénomènes de déclassement et de surclassement, qui traduisent un écart entre le capital humain détenu et celui qui est effectivement valorisé dans l'emploi occupé : un travailleur déclassé subit un rendement de l'éducation inférieur à celui que laisserait présager son diplôme, tandis qu'un travailleur surclassé peut percevoir une rémunération supérieure à celle que son seul capital scolaire justifierait, notamment lorsque l'expérience se substitue partiellement au diplôme. La théorie du capital humain, bien qu'indispensable pour comprendre les incitations à l'investissement éducatif, ne suffit donc pas, à elle seule, à expliquer pourquoi ce rendement n'est pas homogène au sein d'un même niveau de diplôme ; elle doit être complétée par des cadres qui intègrent

explicitement le fonctionnement du marché du travail.

2.2. Théorie de « la file d'attente » et concurrence pour les emplois

La théorie de la file d'attente sur le marché du travail (job competition model), développée par Thurow (1975), propose un renversement de perspective : ce sont les emplois eux-mêmes qui déterminent la productivité, le diplôme ne servant qu'à ordonner les candidats dans une « file d'attente » pour l'accès à des postes hiérarchisés. Dans ce cadre, l'expansion de la scolarisation ne crée pas automatiquement une demande de travail qualifié équivalente : elle modifie seulement le rang des candidats dans la file, poussant les moins diplômés vers le bas de la hiérarchie des emplois, y compris vers des postes pour lesquels leur formation excède le strict nécessaire.

Cette théorie éclaire directement le déclassement observé au Maroc : si le nombre de diplômés du supérieur croît plus vite que le nombre de postes à haute qualification créés par l'économie, une fraction croissante des diplômés se trouve reléguée vers des emplois intermédiaires ou peu qualifiés. Le Growth and Jobs Report de la Banque mondiale (2026) documente précisément ce mécanisme pour le Maroc : la croissance de l'emploi reste concentrée dans des secteurs à faible ou moyenne intensité de compétences, alors que l'offre de diplômés du supérieur continue de progresser, créant un déséquilibre structurel entre la file des candidats et la structure des postes disponibles.

2.3. Théorie de « la signalisation »

La théorie de « la signalisation », formulée par Spence (1973), offre un troisième éclairage complémentaire. Dans un contexte d'information imparfaite où l'employeur ne peut observer directement la productivité réelle d'un candidat avant de l'embaucher, le diplôme joue un rôle de signal : il informe l'employeur sur des caractéristiques individuelles non directement observables (capacité de travail, discipline, aptitude à l'apprentissage), sans que le contenu même de la formation ne soit nécessairement productif dans l'emploi occupé. Ce cadre a une implication importante pour l'analyse du mismatch : un individu peut accéder à un emploi apparemment déclassé au regard de son diplôme si celui-ci sert avant tout de signal de tri parmi un ensemble de candidats, indépendamment de l'adéquation stricte entre le contenu de la formation et les tâches du poste.

La théorie de « la signalisation » aide également à comprendre pourquoi, dans un marché du travail marqué par une forte inflation des diplômes, les employeurs peuvent progressivement relever les exigences de diplôme à l'embauche pour un même poste sans que le contenu du travail n'évolue — un phénomène de "credentialism" qui alimente mécaniquement le déclassement statistique observé dans les données, y compris pour des emplois dont les tâches réelles n'ont pas changé.

2.4. Segmentation du marché du travail et économie duale

Les théories de la segmentation du marché du travail, dont les fondements remontent aux travaux sur le développement économique dual de Lewis (1954) et au modèle de Harris et Todaro (1970), postulent l'existence de marchés du travail cloisonnés, entre lesquels la mobilité de la main-d'œuvre est imparfaite. Le modèle de Lewis distingue un secteur traditionnel à faible productivité, disposant d'une offre de travail quasi illimitée, et un secteur moderne à plus forte productivité, vers lequel s'opère un transfert progressif de main-d'œuvre au cours du développement économique. Le modèle de Harris-Todaro, initialement conçu pour analyser la migration rurale-urbaine, met en évidence comment

un différentiel de salaires attendus entre secteurs peut engendrer un chômage d'attente ou une acceptation de sous-emploi dans le secteur urbain, y compris pour des travailleurs qualifiés.

Appliqué au contexte marocain, ce cadre de la segmentation permet d'interpréter la coexistence, mise en évidence par nos résultats, d'un marché formel et public où l'appariement entre diplôme et poste reste globalement respecté, et de marchés moins formels — indépendants, aides familiaux, agriculture, construction — où l'expérience et les compétences informelles se substituent largement au diplôme. Le Growth and Jobs Report souligne à cet égard que l'économie marocaine demeure caractérisée par une dualité persistante entre secteur formel et secteur informel, ce dernier employant une part considérable de la main-d'œuvre, en particulier des jeunes et des femmes, avec un accès très limité à l'emploi salarié formel en début de carrière.

2.5. Mesure du “mismatch” : approches normative, statistique et subjective

La littérature distingue traditionnellement trois grandes familles de méthodes pour mesurer l'inadéquation verticale des compétences.

L'approche normative repose sur une correspondance a priori, établie par un expert ou par une nomenclature officielle, entre niveaux de diplôme et niveaux de qualification requis par les professions. Elle a l'avantage de la simplicité et de la reproductibilité, et permet des comparaisons dans le temps et entre pays lorsque des nomenclatures internationales (CITE/CITP) sont mobilisées. C'est l'approche retenue par le HCP dans son étude sur l'adéquation entre formation et emploi, fondée sur le croisement de trois niveaux de diplômes et de trois niveaux de professions issus des nomenclatures nationales de 2014. Sa principale limite est la rigidité de la correspondance postulée : elle ignore la possibilité qu'un même poste puisse être occupé de manière productive par des profils de formation différents, notamment lorsque l'expérience se substitue au diplôme.

L'approche statistique, dite de la « moyenne et de l'écart-type », définit la norme de qualification pour chaque profession non pas a priori, mais à partir de la distribution empirique observée des années d'études des travailleurs qui exercent effectivement cette profession. Un individu est alors considéré en adéquation si son niveau d'éducation se situe dans un intervalle (généralement plus ou moins un écart-type) autour de la moyenne observée pour sa profession. Cette approche a l'avantage de s'adapter dynamiquement à la réalité du marché du travail, mais elle est sensible à l'inflation des diplômes : si de nombreux travailleurs surqualifiés se concentrent déjà dans une profession donnée, la moyenne observée s'élève artificiellement, ce qui peut conduire à classer comme « adéquate » une situation qui, du point de vue normatif, relève du déclassement.

L'approche subjective, non mobilisée dans la présente étude en raison des limites du RGPH 2014 qui ne contient pas de question directe sur l'adéquation perçue, repose sur la déclaration des travailleurs eux-mêmes quant à l'adéquation entre leur formation et les exigences de leur poste. Elle présente l'intérêt de capturer la perception individuelle du mismatch, susceptible d'influencer la satisfaction au travail et les décisions de mobilité, mais elle est sujette à des biais de rationalisation et de comparaison sociale, et ne permet pas de comparaisons robustes entre individus ou entre études.

Une quatrième approche, dite fondée sur les compétences, mesure directement l'écart entre les compétences cognitives évaluées (par exemple via des enquêtes de type PIAAC) et celles requises par le poste. Elle reste peu mobilisable dans le contexte marocain en l'absence d'enquêtes de compétences représentatives au niveau national, mais elle constitue une

piste de recherche prometteuse, comme le suggèrent les résultats du programme PISA cités par le Growth and Jobs Report concernant les limites du système éducatif de base.

Face à ces choix méthodologiques, et conscients qu'aucune mesure n'est exempte de limites, nous mobilisons dans cette étude trois mesures distinctes — deux normatives (nationale et internationale) et une statistique — afin de tester la robustesse de nos résultats à la définition retenue du mismatch, une démarche encore rare dans la littérature marocaine sur le sujet.

2.6. Déterminants empiriques du mismatch

La littérature empirique, internationale et nationale, identifie un faisceau convergent de déterminants de l'inadéquation des compétences, que l'on peut organiser autour des axes suivants :

- **Niveau d'éducation.** La probabilité de déclassement croît généralement avec le niveau de diplôme dans les approches normatives, par simple effet mécanique de définition, mais aussi parce que l'offre de diplômés du supérieur croît plus vite que la demande de postes à haute qualification, un constat documenté tant par le HCP que par le Growth and Jobs Report pour le cas marocain ;
- **Âge et expérience.** De nombreuses études, dans la lignée de la théorie de la signalisation et de la théorie du capital humain, montrent que le déclassement est concentré en début de carrière et décroît avec l'âge, à mesure que l'expérience acquise permet une réallocation vers des postes mieux appariés ou une reconnaissance informelle des compétences ;
- **Genre.** La littérature internationale documente une pénalité de genre récurrente en matière de déclassement, généralement attribuée à une combinaison de discrimination à l'embauche, de concentration sectorielle des femmes dans des secteurs à moindre exigence de diplôme formel, et de contraintes de mobilité géographique et de conciliation travail-famille qui réduisent l'éventail des postes accessibles aux femmes diplômées ;
- **Secteur d'activité et statut dans l'emploi.** Le statut professionnel (salarié public, salarié privé, indépendant, aide familial) et le secteur d'activité structurent fortement le risque de mismatch, les secteurs à forte formalisation (administration publique, grandes entreprises) présentant généralement des taux d'adéquation plus élevés, tandis que les secteurs à faible barrière à l'entrée (agriculture, commerce de détail, construction) concentrent le surclassement ;
- **Milieu urbain/rural.** Le milieu rural, caractérisé par une structure économique dominée par l'agriculture traditionnelle et l'auto-emploi, présente structurellement moins d'exigences formelles de diplôme, ce qui se traduit par des taux de surclassement plus élevés qu'en milieu urbain, où la densité de diplômés et la diversification économique génèrent davantage de situations de déclassement ;
- **Origine socio-économique et territoire.** Un nombre croissant de travaux souligne l'importance du contexte socio-économique d'origine et de la région de résidence, ces variables reflétant à la fois l'accès inégal à une éducation de qualité et l'hétérogénéité des marchés du travail régionaux, notamment la concentration des emplois qualifiés dans les grands pôles urbains ;
- **Structure de la demande de travail.** Enfin, une partie de la littérature, dont le Growth and Jobs Report, offre une illustration récente pour le Maroc, met l'accent sur le rôle

déterminant de la structure de la demande de travail elle-même : dans un contexte où les secteurs à la croissance de l'emploi la plus dynamique continuent de privilégier des profils à faible ou moyenne qualification, le mismatch croissant des diplômés du supérieur ne résulterait pas d'un déficit d'offre de compétences, mais bien d'un déficit de demande qualifiée, en lien avec le rythme de la transformation structurelle de l'économie.

2.7. Positionnement de la présente étude

La littérature existante sur l'adéquation entre formation et emploi au Maroc s'est jusqu'à présent principalement appuyée sur des approches normatives descriptives, à l'image de l'étude du HCP fondée sur les données exhaustives du RGPH 2014, qui établit un diagnostic détaillé par diplôme, profession et secteur d'activité, mais sans mobiliser de modélisation multivariée systématique des déterminants individuels et contextuels du mismatch. Le Growth and Jobs Report de la Banque mondiale, pour sa part, mobilise des données d'enquête emploi plus récentes (jusqu'en 2024) et une approche normative alignée sur les standards internationaux de l'OIT (Organisation internationale du travail), avec un accent particulier sur l'évolution temporelle du mismatch, sa dimension horizontale (adéquation entre filière de formation et domaine d'emploi) et ses liens avec la structure sectorielle de la création d'emplois et les enjeux d'emploi féminin.

La présente étude se distingue de ces deux corpus par trois apports complémentaires. Premièrement, elle mobilise simultanément trois mesures de l'inadéquation — deux normatives et une statistique — sur un même échantillon, ce qui permet de distinguer explicitement les déterminants robustes à la définition du mismatch de ceux qui sont spécifiques à une convention de mesure particulière, une démarche de triangulation méthodologique absente des travaux du HCP et du GJR pris isolément. Deuxièmement, elle procède à une modélisation économétrique multivariée (Logit Multinomial) intégrant simultanément des caractéristiques individuelles, professionnelles, sectorielles, géographiques et socio-économiques — dont un indice de niveau de vie du ménage construit par Analyse en Composantes Principales, absent des études existantes sur le RGPH 2014 — ce qui permet d'isoler l'effet propre de chaque facteur, toutes choses égales par ailleurs, plutôt que de s'en tenir à des statistiques descriptives bivariées. Troisièmement, en confrontant systématiquement ses résultats à ceux du HCP et du GJR dans la section 5, elle propose une lecture intégrée qui articule un diagnostic fin, fondé sur les microdonnées les plus détaillées disponibles (RGPH 2014), avec une mise en perspective structurelle de moyen terme, fondée sur l'évolution récente de l'économie marocaine documentée par la Banque mondiale.

3. DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

La démarche méthodologique adoptée dans cette étude vise à identifier les déterminants de l'inadéquation des compétences sur le marché du travail marocain de manière robuste et exhaustive. Elle se décline en deux temps. Premièrement, nous construisons la variable à expliquer en opérationnalisant le concept d'inadéquation des compétences à travers trois mesures distinctes, reconnues dans la littérature internationale, afin de garantir la robustesse de nos conclusions : (i) une approche normative adaptée au contexte national, (ii) une approche normative basée sur les standards internationaux de l'OIT, et (iii) une approche statistique fondée sur la distribution observée des années d'études au sein de chaque profession. Deuxièmement, nous modélisons la probabilité pour un individu d'appartenir à l'une des trois catégories (Adéquation, Déclassement, Surclassement) à l'aide d'un modèle Logit Multinomial.

3.1. Source des données

- Cette analyse repose sur les microdonnées anonymisées du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 (RGPH 2014), mises à disposition par le Haut-Commissariat au Plan. Conformément à la note méthodologique du HCP, ces données sont issues d'un échantillon représentatif de 10 %, comprenant **3 341 426 individus** répartis dans **730 099 ménages**.
- **Source principale** : microdonnées individuelles et « ménage » du RGPH 2014, HCP.
- **Année/période de référence** : recensement de la population et de l'habitat, septembre 2014.
- **Population étudiée** : ensemble des individus recensés au Maroc ; l'analyse économétrique se concentre sur la sous-population des actifs occupés.
- **Unité d'observation** : l'individu (actif occupé), rattaché à son ménage.
- **Niveau géographique** : national, avec ventilation par région (12 régions du découpage administratif de 2015) et par milieu de résidence (urbain/rural).
- **Sources complémentaires mobilisées pour la discussion (section 5)** : l'étude du HCP « L'Adéquation entre Formation et Emploi au Maroc », fondée sur l'exhaustif du RGPH 2014 (population active occupée de 9 627 341 individus), et le Morocco Growth and Jobs Report de la Banque mondiale (2026), fondé notamment sur les séries de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE/LFS) du HCP jusqu'en 2024, ainsi que sur des données administratives de la CNSS.

La fusion des fichiers « Individu » et « Ménage » nous a permis de constituer une base de données complète, associant à chaque personne les caractéristiques de son ménage. L'échantillon final utilisé pour nos régressions est constitué des individus actifs occupés, pour lesquels les informations sur la profession et le niveau d'études sont disponibles, formant ainsi le périmètre pertinent pour l'étude de l'appariement sur le marché du travail.

3.2. Construction de l'échantillon

Fusion des bases. Une étape préliminaire essentielle a consisté à fusionner la base de données au niveau « Individu » avec celle au niveau « Ménage ». Cette fusion de type plusieurs-vers-un (m:1) a été réalisée en utilisant un identifiant unique de ménage composé des variables reg (région), pro (province) et MEN_PRO (numéro de ménage dans la province). Cette opération a permis d'enrichir chaque observation individuelle avec les informations contextuelles de son ménage, telles que les caractéristiques du logement, la possession de biens durables et la structure démographique, qui sont des éléments cruciaux pour notre analyse des déterminants socio-économiques de l'inadéquation des compétences.

Critères d'inclusion / exclusion. Le périmètre de notre analyse économétrique se concentre sur la population active occupée, qui constitue le cadre pertinent pour l'étude de l'appariement sur le marché du travail. L'échantillon final a donc été défini en appliquant les critères de filtrage suivants :

1. **Statut d'activité** : seuls les individus déclarés comme « Actif occupé » sont retenus.
2. **Disponibilité des données** : les individus pour lesquels les informations clés nécessaires à la construction de nos variables dépendantes et indépendantes étaient manquantes ont été exclus.

Échantillon final. L'échantillon final résultant de ces filtres comprend 945 866 individus, pour lesquels nous disposons d'un ensemble complet de caractéristiques individuelles, professionnelles et de ménage. À titre de comparaison, l'étude exhaustive du HCP, fondée sur l'ensemble du fichier du recensement plutôt que sur l'échantillon au 10ème, porte sur une population active occupée de 9 627 341 individus, après exclusion de 5 872 cas de diplôme non déclaré (6 pour 10 000) et de 186 190 cas de profession non classée (1,9 %). Les deux périmètres sont donc cohérents, l'échantillon du 10ème utilisé ici en constituant un sous-ensemble représentatif.

3.3. Construction de la variable dépendante : mesures de l'inadéquation

La mesure de l'inadéquation des compétences est un défi conceptuel. Pour garantir la robustesse de nos conclusions, nous n'utilisons pas une, mais trois mesures distinctes, chacune capturant une facette différente du phénomène (voir section 2.5 pour la discussion théorique de ces approches). Chaque mesure génère une variable catégorielle à trois modalités : Adéquation (1), Déclassement (2), et Surclassement (3).

3.3.1. Mesure 1 : Approche Normative Nationale (ANN)

Cette première mesure est basée sur la méthodologie spécifique au contexte marocain, dans la même logique que celle retenue par le HCP dans son étude sur l'adéquation formation-emploi (voir tableau de correspondance en section 3.6). Elle consiste à croiser une classification des diplômes en trois niveaux (faible, intermédiaire, élevé) avec une classification similaire des professions. Une fois ces deux hiérarchies établies, un individu est classifié en croisant son niveau de diplôme avec le niveau de qualification requis par sa profession, selon la matrice de correspondance présentée au tableau 1.

Tableau 1

Matrice de correspondance normative nationale (ANN)

Niveau de diplôme \ Niveau de profession	Niveau 1 (Faible)	Niveau 2 (Intermédiaire)	Niveau 3 (Élevé)
Niveau 1 (Faible)	Adéquation	Surclassement	Surclassement
Niveau 2 (Intermédiaire)	Déclassement	Adéquation	Surclassement
Niveau 3 (Élevé)	Déclassement	Déclassement	Adéquation

Source : élaboration des auteurs, méthodologie alignée sur HCP (2018).

L'intérêt principal de cette mesure nationale est qu'elle offre une première lecture de l'inadéquation potentiellement plus alignée avec les perceptions et les réalités du marché du travail marocain. La définition large du niveau « intermédiaire » de formation, par exemple, peut être interprétée comme une reconnaissance du fait que le diplôme du collège constitue un seuil significatif d'employabilité pour un grand nombre de postes intermédiaires.

Cependant, cette approche présente également des limites. En s'écartant des standards internationaux (notamment en classant le niveau collégial comme « intermédiaire »), elle rend les comparaisons internationales plus difficiles. De plus, comme toute méthode normative, elle postule une relation rigide entre diplôme et profession, ignorant la substitution possible entre l'éducation formelle et l'expérience acquise sur le tas. C'est pour pallier ces limites que nous avons recours à deux autres mesures complémentaires dans notre analyse.

3.3.2. Mesure 2 : Approche Normative Internationale (ANI)

Afin d'assurer la comparabilité de nos résultats avec la littérature internationale — notamment avec la méthodologie du Growth and Jobs Report de la Banque mondiale, qui adapte les mêmes standards au contexte marocain en collaboration avec le HCP — et de fournir une évaluation de l'inadéquation basée sur des standards établis, nous avons construit une deuxième mesure normative, que nous appelons « Approche Normative Internationale » (ANI). Cette mesure, représentée par la variable `classification_norm`, s'inspire directement de la méthodologie proposée par l'Organisation internationale du travail, qui repose sur une concordance entre la Classification Internationale Type de l'Éducation (CITE/ISCED) et la Classification Internationale Type des Professions (CITP/ISCO). La structure de cette mesure est similaire à celle de l'approche nationale (ANN), mais elle applique une cartographie différente et plus stricte pour la hiérarchie des diplômes, afin de s'aligner sur les standards CITE.

Tableau 2

Correspondance Formation/Profession, Approche Normative Internationale (ANI)

Niveau	Composante	Description détaillée	Variables RGPH 2014
Niveau 1 (Faible)	Formation	CITE 0-2 : sans éducation formelle, primaire achevé, ou secondaire collégial achevé	Aucun diplôme ; Primaire ; Secondaire collégial
	Profession	CITP 9 : occupations élémentaires ne requérant que des compétences de base	Forces armées ; Professions élémentaires
Niveau 2 (Intermédiaire)	Formation	CITE 3-4 : diplômés du secondaire qualifiant et de la formation professionnelle de niveau intermédiaire	Secondaire qualifiant (Bac) ; Qualification / Spécialisation professionnelle
	Profession	CITP 3-8 : professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés	Employés ; Ouvriers qualifiés ; Techniciens
Niveau 3 (Élevé)	Formation	CITE 5-8 : enseignement supérieur (1er, 2e, 3e cycles) et formation professionnelle de niveau supérieur	BTS/CPGE, Licence, Master, Doctorat, Ingénieur ; Technicien spécialisé
	Profession	CITP 1-2 : cadres, professions intellectuelles et scientifiques	Cadres supérieurs ; Professions libérales

Source : élaboration des auteurs, adapté de la correspondance CITE-CITP de l'OIT (2012) et de la méthodologie retenue conjointement par la Banque mondiale et le HCP dans le Growth and Jobs Report (2026).

Cette dualité méthodologique (ANN/ANI) constitue une des forces de notre analyse : elle nous permettra non seulement d'identifier les déterminants de l'inadéquation, mais aussi d'évaluer dans quelle mesure ces déterminants sont sensibles à la définition même du seuil de « qualification », en distinguant les conclusions robustes de celles qui dépendent d'une convention de mesure particulière.

3.3.3. Mesure 3 : Approche Statistique (AS)

La troisième mesure de l'inadéquation, que nous appelons « Approche Statistique » (AS), s'écarte des cadres normatifs pour adopter une perspective purement empirique. Représentée par la variable `classification_stat_niv`, cette méthode ne postule pas une relation fixe entre diplômes et professions, mais définit plutôt la « norme » éducative à partir de la distribution réellement observée sur le marché du travail. Cette approche, souvent désignée dans la littérature comme la méthode de la « moyenne et de l'écart-type » (voir section 2.5), permet de capturer les exigences implicites en capital humain pour chaque profession à un moment donné.

La construction de cette mesure est un processus en trois étapes distinctes qui s'appuie sur une granularité plus fine des données :

- 1. Quantification du capital humain :** le niveau d'études détaillé de chaque individu (`NIV_ET`) est converti en une variable continue d'années de scolarité (`years_educ_niv`).
- 1. Calcul de la norme par profession :** pour chaque profession détaillée (au niveau du sous-grand groupe, `PROF_SGG`), la moyenne et l'écart-type des années d'études de tous les travailleurs de ce groupe sont calculés (59 sous-grands groupes de professions présents dans notre échantillon d'actifs occupés).
- 1. Classification :** un individu est considéré en adéquation si ses années d'études se situent dans l'intervalle de la moyenne plus ou moins un écart-type de sa profession. Il est en déclassement si ses années d'études sont supérieures à cet intervalle, et en surclassement si elles sont inférieures.

Tableau 3

Règles de classification de l'Approche Statistique (AS)

Statut	Condition	Formule
Adéquation	Années d'études situées à l'intérieur de l'intervalle moyenne $\pm$ un écart-type	$\bar{x}_{pi} - \sigma_{pi} \leq x_i \leq \bar{x}_{pi} + \sigma_{pi}$
Déclassement (over-qualification)	Années d'études significativement supérieures à la norme de la profession	$x_i > \bar{x}_{pi} + \sigma_{pi}$
Surclassement (under-qualification)	Années d'études significativement inférieures à la norme de la profession	$x_i < \bar{x}_{pi} - \sigma_{pi}$

Source : élaboration des auteurs. x_i années d'études de l'individu i ; $\bar{x}_{pi}$ et σ_{pi} moyenne et écart-type des années d'études dans la profession p de l'individu i .

L'atout majeur de l'approche statistique est sa flexibilité et son réalisme. Elle s'adapte dynamiquement à la structure réelle du marché du travail. Par exemple, si une profession initialement peu qualifiée voit son niveau d'éducation moyen augmenter avec le temps en raison de la technologie ou de l'offre de diplômés, la « norme » s'ajustera automatiquement. Cette méthode est donc particulièrement apte à capturer la valorisation de l'expérience, qui peut permettre à des individus avec moins d'années d'études d'être considérés en adéquation.

Cependant, sa principale faiblesse est sa sensibilité à l'inflation des diplômes. Dans une économie où de nombreux diplômés acceptent des postes en deçà de leurs qualifications, la moyenne d'éducation pour ces postes peut augmenter artificiellement. La méthode

statistique pourrait alors classer comme « adéquate » une situation qui, d'un point de vue normatif, relève du déclassement. C'est précisément la confrontation des résultats issus de cette méthode avec ceux des approches normatives qui permettra d'enrichir notre diagnostic global de l'inadéquation des compétences au Maroc.

3.4. Variables explicatives

Le vecteur de variables explicatives a été soigneusement sélectionné pour couvrir un large spectre de déterminants potentiels, conformément à la littérature recensée en section 2.6. Ces variables sont organisées en cinq groupes thématiques, résumés au tableau 4.

Tableau 4

Variables explicatives du modèle Logit Multinomial

Variable	Définition	Mesure / codage	Source	Effet attendu
Sexe	Genre de l'actif occupé	Binaire (Masculin = réf. / Féminin)	RGPH 2014	Effet ambigu a priori ; littérature suggère un risque de déclassement plus élevé pour les femmes
Groupe d'âge	Tranche d'âge de l'actif occupé	Catégorielle (15-24 ; 25-39 = réf. ; 40-54 ; 55+)	RGPH 2014	Déclassement décroissant avec l'âge ; surclassement croissant avec l'âge
Années d'études	Capital humain formel	Continue (années de scolarité, years_educ_niv)	RGPH 2014 (recodage de NIV_ET)	+ sur le déclassement ; - sur le surclassement (variable de contrôle)
Statut professionnel	Position dans l'emploi	Catégorielle (Employeur ; Indépendant ; Aide familial/Apprenti ; Salarié public ; Salarié privé = réf. ; Autre)	RGPH 2014	Salariat public : + déclassement ; Indépendant/Aide familial : + surclassement
Grand groupe de profession	Niveau de qualification de l'occupation	Catégorielle (Cadres & Prof. sup. = réf. ; Prof. intermédiaires ; Prof. élémentaires), CITP	RGPH 2014	Structuration mécanique des catégories de mismatch
Secteur d'activité	Branche d'activité économique de l'établissement employeur	Catégorielle (Agriculture = réf. ; Industrie & Construction ; Commerce & Services ; Administration & Social), NACE	RGPH 2014	Secteurs formels : + adéquation/déclassement ; secteurs informels : + surclassement
Région	Région de résidence	Catégorielle (12 régions, Casablanca-Settat = réf.)	RGPH 2014	Régions urbanisées : + déclassement ; régions rurales : + surclassement
Milieu de résidence	Urbain/rural	Binaire (Urbain = réf. / Rural)	RGPH 2014	+ surclassement en milieu rural
Taille du ménage	Nombre de membres du ménage	Continue	RGPH 2014 (fichier Ménage)	+ surclassement (dilution des ressources éducatives)
Type de ménage	Structure familiale	Catégorielle (Nucléaire = réf. ; Élargi ; Autres)	RGPH 2014 (fichier Ménage)	Ménages élargis : + surclassement
Quintile d'ISE	Niveau de vie du ménage (indice composite, voir encadré 1)	Catégorielle (Q1 = réf. le plus pauvre à Q5 le plus riche)	Construction ACP par les auteurs à partir du fichier Ménage RGPH 2014	Q5 : + déclassement (normatif) ; Q1 : + surclassement (normatif)

Source : élaboration des auteurs. Note : les modalités et le codage exact sont détaillés dans le texte ci-dessous ; les effets attendus reposent sur la revue de littérature (section 2) et sont confirmés ou nuancés par les résultats de la section 4.

Précisions sur les variables individuelles, d'emploi, géographiques et de ménage. Les variables sont organisées en cinq groupes thématiques :

- 1. caractéristiques individuelles :** sexe (variable binaire pour tester les disparités de genre) ; groupe d'âge (variable catégorielle : 15-24, 25-39, 40-54, 55+ ans, pour capturer les effets du cycle de vie et de l'expérience de manière non linéaire) ; années d'études (variable continue mesurant le capital humain formel — son inclusion, bien qu'endogène par construction dans la mesure du mismatch, est essentielle comme variable de contrôle pour isoler l'effet des autres caractéristiques à niveau d'éducation donné) ;
- 2. caractéristiques de l'emploi :** statut professionnel (variable catégorielle distinguant les employeurs, les indépendants, les aides familiaux et les salariés du public et du privé) ; grand groupe de profession (variable catégorielle basée sur la CITP, pour contrôler le type d'occupation) ; secteur d'activité (variable catégorielle basée sur la NACE, pour contrôler les dynamiques sectorielles) ;
- 3. caractéristiques géographiques :** région (variable catégorielle pour capturer les hétérogénéités spatiales et les spécificités des marchés du travail régionaux) ; milieu de résidence (variable binaire Urbain/Rural pour rendre compte des disparités structurelles entre ces deux milieux) ;
- 4. caractéristiques du ménage :** taille du ménage (variable continue) ; type de ménage (variable catégorielle : nucléaire, élargi, etc., pour contrôler l'influence de la structure familiale) ;
- 5. niveau de vie du ménage :** indice socio-économique (ise_quintile), variable catégorielle représentant les quintiles d'un indice de richesse construit par les auteurs (voir encadré 1). Cette variable sert de proxy pour le capital économique et social du ménage.

Encadré 1 — Construction de l'Indice Socio-Économique (ISE) par Analyse en Composantes Principales (ACP)

Pour mesurer le niveau de vie des ménages, un facteur potentiellement déterminant de l'insertion professionnelle de ses membres, nous avons construit un Indice Socio-Économique (ISE) composite. En l'absence de données directes sur le revenu ou la consommation dans le RGPH 2014, cet indice sert de proxy robuste en agrégeant des informations sur le patrimoine matériel et les conditions de logement. La méthode retenue pour cette construction est l'Analyse en Composantes Principales (ACP), une technique statistique standard pour ce type d'exercice (Filmer & Pritchett, 2001).

Logique de la méthode. L'ACP est une méthode de réduction de dimension qui transforme un ensemble de variables corrélées en un nouvel ensemble de variables non corrélées appelées « composantes principales ». Chaque composante est une combinaison linéaire des variables originales. La première composante principale est celle qui capture la plus grande part de la variance commune à l'ensemble des variables initiales. Dans le contexte de la mesure du bien-être, cette première composante est interprétée comme un indice de richesse ou de niveau de vie, car elle représente la dimension latente commune qui sous-tend la possession de biens et l'accès à des services.

Variables incluses dans l'ACP. Nous avons sélectionné un ensemble de 14 indicateurs dichotomiques (prenant la valeur 1 en cas de possession ou d'accès, 0 sinon) pour refléter trois dimensions du bien-être matériel du ménage. Les valeurs manquantes ont été imputées à 0, suivant l'hypothèse qu'une non-réponse équivaut à une non-possession.

Possession de biens durables (8 variables) : télévision (tele), radio (radio), téléphone portable (TEL_PORT), téléphone fixe (TEL_FIXE), accès à Internet (net), ordinateur (pc), antenne parabolique (parab), réfrigérateur (frigo).

Qualité de l'habitat (3 variables) : murs en matériaux durables (béton, briques), toit en matériaux durables (dalle), sol en matériaux modernes (carrelage, marbre).

Accès aux services essentiels (3 variables) : accès à l'électricité via le réseau public (ECL_MODE), accès à l'eau courante via le réseau public (EAU_MODE), évacuation des eaux usées via le réseau public d'assainissement (EAUX_US).

Résultat et utilisation. La méthode ACP a été appliquée à ces 14 variables. La première composante principale, qui explique à elle seule 34 % de la variance totale, a été extraite et sauvegardée comme notre Indice Socio-Économique (ISE). Cet indice continu a ensuite été standardisé (moyenne de 0, écart-type de 1) pour l'ensemble des ménages. Afin de faciliter son interprétation dans le modèle mlogit et de permettre la détection d'effets non linéaires, l'indice continu a été transformé en une variable catégorielle à cinq niveaux (ise_quintile), où chaque catégorie représente 20 % de la population des ménages, du plus pauvre (Quintile 1) au plus riche (Quintile 5). C'est cette variable en quintiles qui est utilisée comme covariable dans nos régressions.

Référence : Filmer, D., & Pritchett, L. (2001). Estimating wealth effects without expenditure data — or tears: an application to educational enrollments in states of India. *Demography*, 38(1), 115-132.

3.5. Statistiques descriptives

Le tableau 5 présente les statistiques descriptives complètes de l'échantillon d'analyse (N = 945 866). Lorsque ces statistiques figuraient déjà dans les travaux préparatoires à cette étude, elles sont reprises telles quelles plutôt que recalculées.

Tableau 5

Statistiques descriptives de l'échantillon d'analyse (N = 945 866)

Catégorie	Variable	Modalité	Fréquence (%)
Individu	Sexe	Masculin	81,8
		Féminin	18,2
	Groupe d'âge	15-24 ans	14,9
		25-39 ans	41,0
		40-54 ans	31,4
		55 ans et +	12,7
	Années d'études	Moyenne (Écart-type)	5,80 (5,30)
Emploi	Statut professionnel	Employeur	4,6
		Indépendant	30,9
		Aide familial / Apprenti	7,6
		Salarié du secteur public	10,6
		Salarié du secteur privé	45,9
		Cadres, professions sup., etc. (Gr. 1-3)	22,7
	Grand groupe de profession	Professions intermédiaires (Gr. 4-8)	58,4
		Professions élémentaires (Gr. 0, 9)	18,8
	Secteur d'activité	Agriculture, pêche	24,6
		Industrie, extraction, construction	27,0
		Commerce, services marchands, transport	36,4
		Administration publique, santé, éducation	11,7
Géographie	Milieu	Urbain	61,2
		Rural	38,8
	Région	Casablanca-Settat	22,0
		Rabat-Salé-Kénitra	14,1
		Marrakech-Safi	13,6
		Fès-Meknès	12,3
		Tanger-Tétouan-Al Hoceima	11,5
		Souss-Massa	7,5
		Beni-Mellal-Khénifra	6,9
		Oriental	6,1

		Drâa-Tafilalet	3,8
		Régions du Sud (3)	2,2
Ménage	Taille	Moyenne (Écart-type)	5,53 (2,77)
	Type	Nucléaire (Couple +/- enfants)	53,0
		Élargi	34,2
		Mère avec enfants	5,1
		Seule personne / Composite / Autres	7,7
	Indice Socio-Économique	Quintile 1 (le plus pauvre)	20,4
		Quintile 2	21,4
		Quintile 3	24,2
		Quintile 4	13,9
		Quintile 5 (le plus riche)	20,2

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP). Les pourcentages peuvent ne pas sommer à 100 en raison des arrondis et du regroupement de petites catégories.

Le profil démographique de l'échantillon révèle plusieurs traits marquants. Premièrement, on observe une forte prédominance masculine (81,8 %), un chiffre qui reflète le taux de participation des femmes au marché du travail, comparativement plus faible à cette période — un constat que confirment et documentent plus finement les données récentes analysées dans le Growth and Jobs Report (voir section 5.2 et 5.4). Deuxièmement, la structure par âge témoigne d'une main-d'œuvre relativement jeune, avec plus de la moitié des actifs occupés (55,9 %) se situant dans la tranche d'âge des 15-39 ans. Enfin, la variable de l'éducation est particulièrement éloquent. Avec une moyenne de 5,8 années d'études, le niveau de capital humain formel de la population active reste modeste. Cependant, l'écart-type très élevé (5,30), presque égal à la moyenne, signale une forte polarisation des qualifications. Cette dispersion indique la coexistence d'une large base de travailleurs peu ou pas diplômés et d'une frange de la population ayant suivi des études plus longues, préfigurant un marché du travail potentiellement dual — un constat qui rejoint directement le cadre théorique de la segmentation présenté en section 2.4.

L'analyse des caractéristiques de l'emploi confirme la prépondérance du secteur privé comme principal pourvoyeur d'emplois. Le salariat privé (45,9 %) et le travail indépendant (30,9 %) représentent à eux deux plus des trois quarts de l'échantillon. Le secteur public, bien que significatif, ne concerne qu'un travailleur sur dix (10,6 %).

En termes de qualification des postes, les professions intermédiaires (58,4 %) constituent l'épine dorsale du marché du travail. Néanmoins, la part non négligeable des professions élémentaires (18,8 %) corrobore le constat d'une économie encore fortement demandeuse de main-d'œuvre peu qualifiée. Sur le plan sectoriel, l'économie marocaine apparaît diversifiée, avec une prédominance du secteur tertiaire (Commerce et services, 36,4 %), suivi de près par le secteur secondaire (Industrie et construction, 27,0 %) et un secteur agricole qui demeure un employeur majeur (24,6 %).

Les données géographiques et de ménage révèlent une forte concentration et la persistance de structures sociales traditionnelles. Près de deux tiers de la population active occupée (61,2 %) résident en milieu urbain. La concentration économique est également visible au niveau régional, avec plus d'un cinquième des actifs travaillant dans la seule région de

Casablanca-Settat (22,0 %) — une concentration territoriale des emplois qualifiés que nous retrouvons également dans les données du Growth and Jobs Report (section 5.2).

Au niveau du ménage, la taille moyenne élevée (5,53 personnes) et la prédominance des structures familiales nucléaires (53,0 %) et élargies (34,2 %) témoignent de l'importance des liens familiaux. Enfin, la répartition par quintile de l'Indice Socio-Économique, relativement équilibrée par construction, servira de base solide pour analyser l'influence du niveau de vie sur les trajectoires d'appariement.

En synthèse, ce portrait descriptif dépeint une population active jeune et majoritairement masculine, caractérisée par une forte hétérogénéité des niveaux d'éducation et concentrée dans les emplois du secteur privé en milieu urbain.

3.6. Tableau de correspondance et cohérence des trois mesures

Afin de permettre à un lecteur extérieur de comprendre exactement comment le mismatch est construit selon chacune des trois mesures, le tableau 6 synthétise, pour chaque mesure, le principe de classification, le seuil utilisé et la source de la nomenclature sous-jacente.

Tableau 6

Synthèse comparative des trois mesures de l'inadéquation

Mesure	Principe	Seuil de classification	Nomenclature de référence	Avantage principal	Limite principale
ANN (Approche Normative Nationale)	Croisement diplôme (3 niveaux) × profession (3 niveaux)	Correspondance fixe (tableau 1)	Nomenclature nationale des diplômes / professions 2014 (HCP)	Alignée sur les réalités institutionnelles marocaines	Comparaisons internationales limitées
ANI (Approche Normative Internationale)	Croisement diplôme (CITE) × profession (CITP)	Correspondance fixe, plus stricte (tableau 2)	CITE / CITP — OIT, adaptée par la Banque mondiale et le HCP (GJR, 2026)	Comparabilité internationale	Rigidité de la correspondance ; ignore la substitution expérience/ diplôme
AS (Approche Statistique)	Écart aux années d'études moyennes de la profession	Moyenne ± 1 écart-type (tableau 3)	Distribution empirique RGPH 2014 (59 sous-grands groupes de professions)	Réalisme, adaptation dynamique	Sensible à l'inflation des diplômes

Source : élaboration des auteurs.

Cette triangulation méthodologique — dont la mise en œuvre conjointe sur un même échantillon constitue l'un des apports de cette étude — permet, dans la section 4 qui suit, de distinguer les résultats robustes des trois mesures des résultats spécifiques à une convention de mesure particulière.

3.7. Stratégie de modélisation

3.7.1. Le modèle Logit Multinomial

La variable dépendante dans notre étude est une variable catégorielle non ordonnée, prenant trois valeurs distinctes : 1 (Adéquation), 2 (Déclassement) et 3 (Surclassement). Il n'existe pas

de hiérarchie intrinsèque entre les états de « Déclassement » et de « Surclassement » ; ce sont deux formes qualitativement différentes d'inadéquation. Le cadre de modélisation le plus approprié pour ce type de variable est le **modèle Logit Multinomial (mlogit)**.

Ce modèle estime la probabilité qu'un individu i appartienne à une catégorie j , conditionnellement à un vecteur de caractéristiques. Il le fait en normalisant les probabilités par rapport à une catégorie de base (ou de référence). Dans notre analyse, nous choisissons la catégorie « Adéquation » ($j=1$) comme référence, car elle représente l'état d'équilibre auquel nous comparons les deux formes de mismatch.

Le modèle estime un ensemble de coefficients (β_j) pour chaque catégorie alternative ($j = 2$ pour Déclassement, $j = 3$ pour Surclassement). Formellement, il modélise le logarithme du rapport des probabilités (log-odds) comme suit :

$$\ln \left(\frac{P(y_i = j | X_i)}{P(y_i = 1 | X_i)} \right) = X_i' \beta_j \quad \text{pour } j \in \{2,3\}$$

Les coefficients β_j mesurent l'impact d'un changement dans une variable de X_i sur le log-odds d'être dans la catégorie j plutôt que dans la catégorie de référence « Adéquation ». Étant donné que ces coefficients sont difficiles à interpréter directement, nous nous appuyons principalement sur les effets marginaux moyens (Average Marginal Effects) pour présenter et discuter nos résultats. L'effet marginal d'une variable sur la probabilité d'être dans la catégorie j représente la variation de cette probabilité induite par une variation d'une unité de , toutes choses égales par ailleurs.

Nous estimerons trois modèles mlogit distincts, un pour chacune de nos trois mesures de l'inadéquation (ANN, ANI et AS), afin de tester la robustesse de nos résultats face aux différentes définitions du mismatch.

3.7.2. Spécification du modèle

Conformément au tableau 4 (section 3.4), le vecteur inclut le sexe, le groupe d'âge, les années d'études, le statut professionnel, le grand groupe de profession, le secteur d'activité, la région, le milieu de résidence, la taille et le type de ménage, ainsi que le quintile de l'Indice Socio-Économique. L'ensemble des modalités de référence et le codage détaillé de chaque variable sont précisés dans le tableau 4 ; les résultats complets, sous forme de coefficients et d'écarts-types, sont présentés au tableau 14 (section 4.2).

4. RÉSULTATS

4.1. Résultats descriptifs

Cette section dresse un portrait statistique de la population étudiée et explore les corrélations brutes entre les caractéristiques socio-démographiques et l'inadéquation des compétences. Nous procédons en deux temps : une analyse univariée pour décrire la prévalence globale des trois formes de mismatch, suivie d'une analyse bivariée pour mettre en évidence les premières hétérogénéités.

4.1.1. Prévalence des formes d'inadéquation

Le tableau 7 présente la distribution globale des situations d'inadéquation sur notre échantillon d'actifs occupés, selon les trois méthodologies distinctes mobilisées dans cette

étude. Les résultats révèlent une divergence frappante qui souligne l'importance cruciale du choix de la mesure pour diagnostiquer l'état de l'appariement sur le marché du travail.

Tableau 7

Distribution globale de l'inadéquation selon les trois mesures (%)

Mesure	Adéquation	Déclassement	Surclassement
1. Normative Nationale (ANN)	31,8	5,5	62,7
2. Normative Internationale (ANI)	29,8	4,2	66,0
3. Statistique (AS)	67,0	17,6	15,4

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP).

Les deux premières mesures, basées sur des cadres normatifs qui postulent une relation théorique entre diplômes et professions, dressent un portrait similaire et sans équivoque : le surclassement (under-qualification) apparaît comme le phénomène d'inadéquation le plus massif sur le marché du travail marocain. Selon l'Approche Normative Nationale (ANN), près des deux tiers des travailleurs (62,7 %) n'auraient pas le niveau de diplôme formellement requis pour leur poste. Ce constat est encore plus prononcé avec l'Approche Normative Internationale (ANI), plus stricte, qui porte ce chiffre à 66,0 %.

Dans ce paradigme, l'adéquation ne concernerait qu'environ 30 % de la main-d'œuvre, et le déclassement (over-qualification) serait un phénomène quasi marginal, touchant à peine 5,5 % (ANN) à 4,2 % (ANI) des actifs occupés. Un tel résultat suggère un marché du travail où l'accès à de nombreux postes, y compris intermédiaires, serait possible malgré un niveau d'éducation formelle jugé insuffisant au regard des standards théoriques. Cela peut refléter une forte valorisation de l'expérience et des compétences acquises « sur le tas ». Il est intéressant de noter que ce chiffre (62,7-66,0 % de surclassement selon nos mesures normatives, calculées sur données 2014) est cohérent avec le taux de 46,7 % de surclassement rapporté par le HCP sur données exhaustives — la différence de niveau provenant de choix de nomenclature légèrement différents, mais l'ordre de grandeur du phénomène et sa prédominance sur le déclassement sont confirmés (voir discussion, section 5.1).

L'Approche Statistique (AS), qui définit la « norme » à partir de la distribution réelle des années d'études observées au sein de chaque profession, inverse radicalement cette perspective. Selon cette mesure, l'adéquation devient la situation majoritaire, caractérisant une large majorité de 67,0 % des travailleurs.

Le surclassement et le déclassement, loin d'être asymétriques, deviennent des phénomènes d'ampleur plus modérée et comparable, touchant respectivement 15,4 % et 17,6 % de la population active. Le taux de déclassement, en particulier, est multiplié par plus de trois par rapport aux mesures normatives.

Cette divergence fondamentale entre les mesures n'est pas une contradiction, mais une information analytique riche. Elle met en lumière une déconnexion significative entre les exigences théoriques en matière de diplômes et la réalité fonctionnelle du marché du travail marocain.

- Les **mesures normatives** révèlent ce qui devrait être selon des standards fixes, et mettent

en évidence un déficit apparent de capital humain formel au sein de la population active (2/3 de surclassement/sous-qualification).

- La **mesure statistique** révèle ce qui est en pratique. Le fait que l'adéquation y soit majoritaire suggère que le marché a développé ses propres équilibres : les employeurs acceptent (ou valorisent) des profils dont les années d'études correspondent à la moyenne de ceux qui occupent déjà ces postes, même si cette moyenne est inférieure aux normes théoriques.

En conclusion, l'analyse univariée démontre qu'il n'existe pas « un » taux d'inadéquation, mais plusieurs, chacun éclairant une facette du phénomène. Le recours à ces trois mesures dans nos analyses bivariées et multivariées permettra de distinguer les déterminants universels de l'inadéquation de ceux qui sont spécifiques à une définition (théorique vs. observée) du phénomène, offrant ainsi un diagnostic plus complet et nuancé.

4.1.2. Analyse bivariée : exploration systématique des corrélations

L'analyse bivariée a pour objectif d'explorer les relations brutes entre chaque variable explicative et nos trois mesures d'inadéquation. Cette démarche permet d'identifier les corrélations les plus saillantes et de tester la robustesse de ces liens à travers les différentes définitions du mismatch. Les résultats sont présentés par blocs thématiques, en s'appuyant sur des visualisations graphiques comparatives qui décomposent la situation de chaque sous-groupe en parts d'adéquation, de déclassement et de surclassement.

a. Caractéristiques individuelles

La figure 1 présente une analyse comparative de la structure de l'inadéquation des compétences, déclinée par genre et par classe d'âge. En juxtaposant les résultats issus des trois cadres méthodologiques mobilisés — normatif national (ANN), normatif international (ANI) et statistique (AS) —, cette visualisation permet de dégager deux ordres de conclusions : d'une part, la sensibilité du diagnostic global au choix de l'instrument de mesure ; d'autre part, la robustesse de certaines dynamiques socio-démographiques fondamentales.

Le contraste le plus saillant émerge de la comparaison entre les panneaux. Les deux approches normatives (1 et 2) convergent vers un diagnostic similaire, celui d'un marché du travail structurellement caractérisé par un **surclassement (under-qualification)** massif. Dans ces deux cadres, la part du surclassement est prépondérante pour l'ensemble des sous-groupes démographiques, suggérant un déficit apparent de capital humain formel au regard des exigences théoriques des postes occupés. Le déclassement (over-qualification), en revanche, y apparaît comme un phénomène résiduel.

L'approche statistique (panneau 3) opère une inversion complète de cette perspective. En se fondant sur la distribution observée des années d'études au sein de chaque profession, elle établit l'adéquation comme la modalité dominante. Le déclassement et le surclassement deviennent des phénomènes d'ampleur plus symétrique et modérée. Cette divergence fondamentale n'invalide pas les approches normatives mais souligne plutôt leurs limites prescriptives. Elle suggère l'existence d'une déconnexion significative entre les standards de certification formelle et les mécanismes effectifs d'appariement sur le marché du travail marocain, où l'expérience et d'autres signaux de compétence jouent vraisemblablement un rôle de premier plan, une réalité que seule la mesure statistique est apte à capturer.

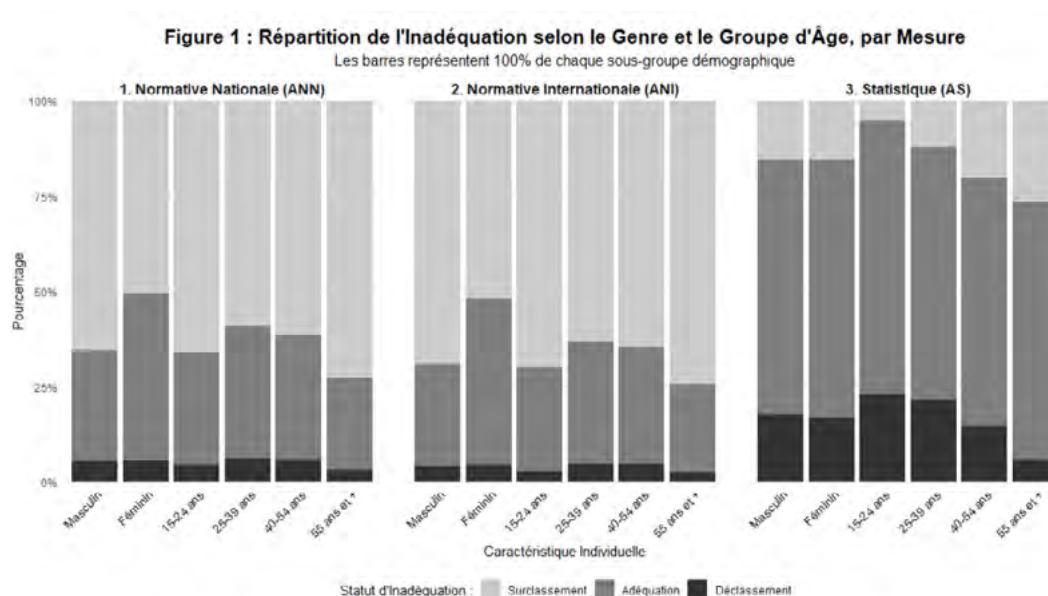


Figure 1 — Inadéquation par genre et classe d'âge selon les trois mesures

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP).

Au-delà de cette divergence sur les niveaux, l'analyse bivariée révèle des tendances relatives dont la stabilité à travers les trois mesures confère une robustesse particulière à nos constats.

Premièrement, une asymétrie de genre se manifeste de manière constante. Quelle que soit la méthodologie retenue, les femmes présentent une incidence du déclassement systématiquement plus élevée que les hommes. Cette pénalité suggère l'existence de barrières structurelles ou de mécanismes discriminatoires qui entravent la pleine valorisation du capital humain féminin — un constat sur lequel nous revenons en détail en section 5.4, à la lumière des résultats du Growth and Jobs Report sur les biais de recrutement.

Deuxièmement, l'effet du cycle de vie est un fait stylisé puissant et invariant. Le déclassement est maximal en début de carrière (15-24 ans) et décroît de façon monotone avec l'âge. Inversement, le surclassement est minimal chez les jeunes et atteint son apogée chez les travailleurs seniors (55 ans et plus). Cette relation en ciseaux, parfaitement visible dans les trois panneaux, corrobore les théories de l'appariement (matching theory) et du capital humain présentées en section 2.1, qui postulent une phase d'ajustement initial sur le marché du travail et une substitution progressive de l'expérience à l'éducation formelle au fil de la carrière.

b. Caractéristiques de l'emploi

L'analyse bivariée des caractéristiques de l'emploi confirme l'existence de clivages profonds sur le marché du travail marocain. La figure 2 détaille la répartition de l'inadéquation selon le statut professionnel, le groupe de profession et le secteur d'activité, révélant des logiques de qualification et d'insertion très hétérogènes.

Le statut professionnel apparaît comme un puissant facteur de segmentation, illustrant concrètement les théories de segmentation présentées en section 2.4. Les approches normatives dressent un portrait sans équivoque : le surclassement est massif chez les indépendants (74,0 % et 78,7 %) et surtout chez les aides familiaux (80,5 % et 83,6 %). Ces statuts constituent manifestement des voies d'accès privilégiées à l'emploi pour une main-d'œuvre peu diplômée. À l'inverse, le salariat public se distingue par le taux de surclassement

le plus faible et le taux d'adéquation le plus élevé selon ces mêmes normes (environ 51 %). Cela reflète des processus de recrutement formels, basés sur des grilles de diplômes.

L'approche statistique inverse la perspective et nuance ce tableau. L'adéquation devient majoritaire pour tous les statuts, atteignant un pic chez les aides familiaux (78,5 %). Ce résultat, contre-intuitif au premier abord, signifie que le niveau d'éducation des aides familiaux est très homogène (et faible), et donc proche de la moyenne de leur propre groupe. Plus intéressant, cette mesure révèle que le déclassement est un phénomène tangible pour tous les statuts, avec un pic chez les employeurs (20,6 %) et les salariés du privé (18,9 %), suggérant que même dans le secteur privé, une part significative des travailleurs est surqualifiée par rapport à la norme empirique de leur poste.

Le croisement avec le groupe de profession valide la construction des mesures normatives. Par définition, le surclassement est impossible pour les « Prof. Élémentaires » et le déclassement est absent des « Cadres & Prof. Sup. » dans ces cadres. Ils montrent surtout un surclassement écrasant (84,8 % et 90,6 %) pour les professions intermédiaires, indiquant que ces postes sont massivement occupés par des individus n'ayant pas le niveau Baccalauréat théoriquement requis.

Encore, l'approche statistique offre une vision plus nuancée. Elle montre que l'adéquation est la norme dans toutes les catégories professionnelles, avec des taux oscillant entre 65 % et 73 %. Le déclassement est bien présent y compris chez les « Prof. Intermédiaires » (18,0 %), et le surclassement est le plus faible (8,3 %) chez les « Prof. Élémentaires », confirmant l'homogénéité éducative de ce groupe.

L'analyse sectorielle indique que les secteurs de l'Agriculture & Pêche et de la Construction se caractérisent par un surclassement quasi total selon les mesures normatives (plus de 93 % et 54 % respectivement). Ce sont clairement des secteurs à faible barrière à l'entrée en termes de diplômes formels.

Le secteur « Eau, Gaz, Élec. », « Autres Services Marchands » et « Admin. Publique & Soc. » présentent, selon les normes, les taux d'adéquation les plus élevés, reflétant une plus forte formalisation des exigences de recrutement.

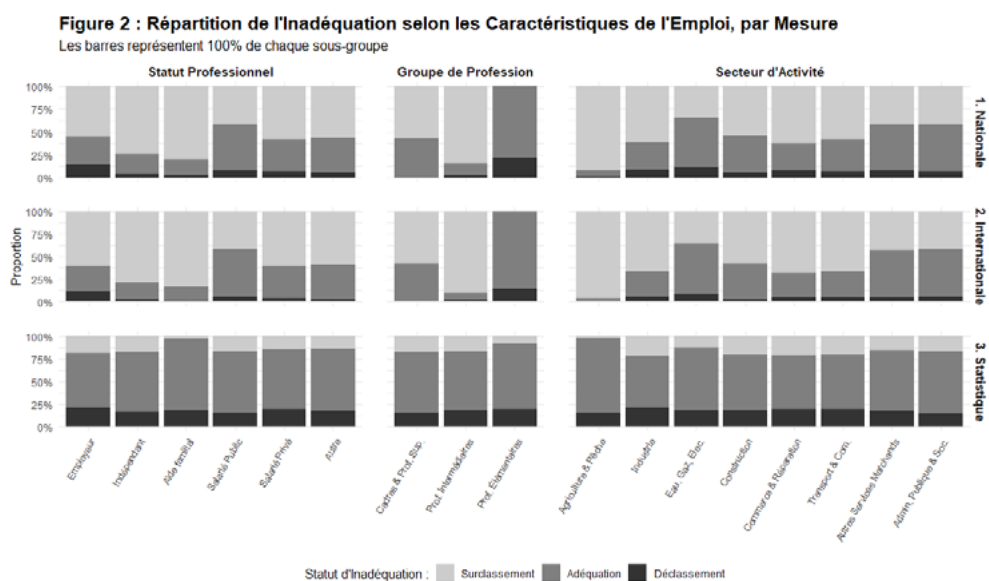


Figure 2 — Inadéquation selon le statut professionnel, le groupe de profession et le secteur d'activité

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP).

L'approche statistique confirme et affine ces constats. Elle montre que l'Agriculture & Pêche a le taux d'adéquation le plus élevé (82,1 %) et le taux de surclassement le plus faible (2,4 %), signe d'une grande homogénéité de la main-d'œuvre peu qualifiée. À l'opposé, l'Industrie présente le taux de déclassement le plus important (21,1 %), suivi du Commerce & Réparation (19,3 %). Ces secteurs semblent attirer une main-d'œuvre plus diplômée que ce que les postes requièrent en moyenne, potentiellement en raison d'un manque de débouchés dans des secteurs plus qualifiés. Le secteur « Admin. Publique & Soc. » se caractérise par le taux de déclassement le plus faible (14,6 %), suggérant un appariement relativement efficace entre les diplômés et les postes au sein de la fonction publique, une fois la norme empirique prise en compte.

Ces analyses et résultats, robustes dans leurs tendances mais divergents dans leurs ampleurs, soulignent la coexistence de plusieurs marchés du travail au Maroc : un marché formel et public où l'appariement sur diplôme est la norme, et des marchés moins formels (indépendants, agriculture, construction) où l'expérience et d'autres compétences priment sur la certification académique.

c. Contexte géographique et social

L'analyse du contexte géographique et socio-économique, illustrée par la figure 3, révèle des clivages structurels profonds dont les tendances sont remarquablement cohérentes à travers nos trois cadres de mesure.

La dichotomie entre les milieux urbain et rural est l'un des constats les plus saillants. Les approches normatives dépeignent un milieu rural massivement en surclassement, avec un taux atteignant 81,9 % selon la mesure internationale (ANI), contre 56,0 % en milieu urbain. Cette situation s'explique par un marché du travail rural moins exigeant en qualifications formelles.

L'approche statistique (AS) confirme ce clivage, mais sous un angle différent. Le déclassement est un phénomène nettement plus urbain, avec un taux de 20,4 % contre 13,2 % en milieu rural. À l'inverse, le milieu rural se distingue par un taux d'adéquation significativement plus élevé (74,3 % contre 62,3 % en ville). Ceci suggère une plus grande homogénéité entre les niveaux d'éducation (majoritairement faibles) et les types d'emplois disponibles en milieu rural, conduisant à un meilleur appariement statistique. Le milieu urbain, concentrant à la fois une offre plus abondante de diplômés et un marché du travail plus diversifié, génère logiquement davantage de situations de mismatch.

L'analyse régionale confirme et affine cette lecture. Les régions les plus urbanisées et économiquement dynamiques sont celles où le déclassement est le plus prévalent. Selon la mesure statistique, la région de Casablanca-Settat affiche le taux de déclassement le plus élevé (20,2 %), suivie de près par Rabat-Salé-Kénitra (18,8 %) et Fès-Meknès (18,5 %). À l'inverse, les régions où le surclassement (selon les mesures normatives) est le plus fort sont celles à dominante rurale ou à économie moins diversifiée, comme Béni Mellal-Khénifra (70,5 %). Ces résultats soulignent que l'inadéquation des compétences est un phénomène spatialement différencié, fortement corrélé à la structure économique de chaque région — un constat que la section 5.2 mettra en regard de la concentration des emplois qualifiés documentée par le Growth and Jobs Report dans le Grand Casablanca.

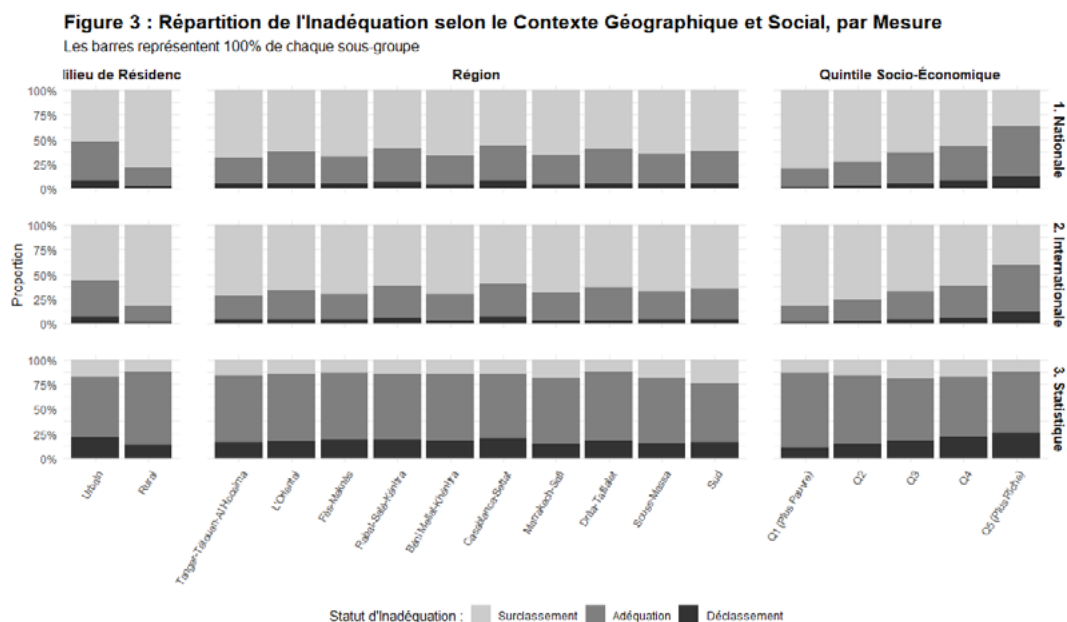


Figure 3 — Inadéquation selon le milieu de résidence, la région et le quintile d'ISE

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP).

Le panneau à droite, qui détaille l'inadéquation par quintile de l'Indice Socio-Économique (ISE), révèle le gradient le plus net et le plus robuste de notre analyse.

Une relation positive et quasi-monotone existe entre le niveau de vie du ménage et la probabilité de déclassement. Selon l'approche statistique, ce taux passe de 10,5 % pour le quintile le plus pauvre (Q1) à 25,8 % pour le quintile le plus riche (Q5), soit un ratio de plus de 2 pour 1. Cette tendance est également visible, bien qu'atténuée, avec les mesures normatives.

Inversement, le surclassement est un phénomène massivement concentré dans les couches les plus modestes de la population. Selon la mesure ANI, il touche 81,5 % des individus du premier quintile, contre seulement 41,0 % pour le quintile le plus aisé. Ce dernier se distingue d'ailleurs par le taux d'adéquation le plus élevé selon les normes (50,2 % avec l'ANN).

Ces résultats suggèrent une double logique : d'une part, les ménages favorisés investissent davantage dans l'éducation de leurs membres, mais le marché du travail n'absorbe pas toujours ces qualifications, conduisant à un « déclassement de luxe ». D'autre part, les individus issus de milieux modestes accèdent à l'emploi via des canaux moins formels, les plaçant massivement en situation de surclassement théorique.

d. Caractéristiques du ménage

La figure 4 explore l'influence de la structure du ménage sur la situation d'appariement de ses membres actifs. L'analyse de la taille et du type de ménage révèle des tendances subtiles mais cohérentes, qui suggèrent un lien entre l'organisation familiale et le capital humain.

Le premier groupe de panneaux montre une corrélation positive et robuste entre la taille du ménage et la probabilité de surclassement. Cette tendance est particulièrement visible avec les approches normatives. Selon la mesure internationale (ANI), le taux de surclassement augmente de manière monotone, passant de 55,7 % pour les ménages de petite taille (1-2 personnes) à 74,5 % pour les ménages de 7 personnes et plus. Simultanément, la part du déclassement diminue, passant de 5,8 % à seulement 2,5 %.

L'approche statistique (AS) nuance ce constat mais confirme la tendance de fond. Si l'adéquation reste majoritaire, on observe que le taux de déclassement est le plus élevé dans les petits ménages (19,3 %) et le plus faible dans les plus grands (16,2 %). Inversement, le taux d'adéquation atteint son pic dans les ménages les plus grands (69,9 %). Ce résultat peut s'expliquer par une double logique : d'une part, les ménages plus grands, disposant potentiellement de moins de ressources par tête, pourraient moins investir dans l'éducation supérieure, conduisant à des niveaux de formation formelle plus bas et donc à plus de surclassement normatif. D'autre part, ces ménages sont souvent situés en milieu rural où l'homogénéité des emplois et des qualifications favorise l'adéquation statistique.

L'analyse par type de ménage renforce cette interprétation. Les ménages élargis, souvent associés à des structures familiales plus traditionnelles et à des contextes ruraux, présentent le taux de surclassement le plus élevé selon les mesures normatives (70,8 % avec l'ANI) et, de manière concomitante, le taux de déclassement le plus faible (3,3 %).

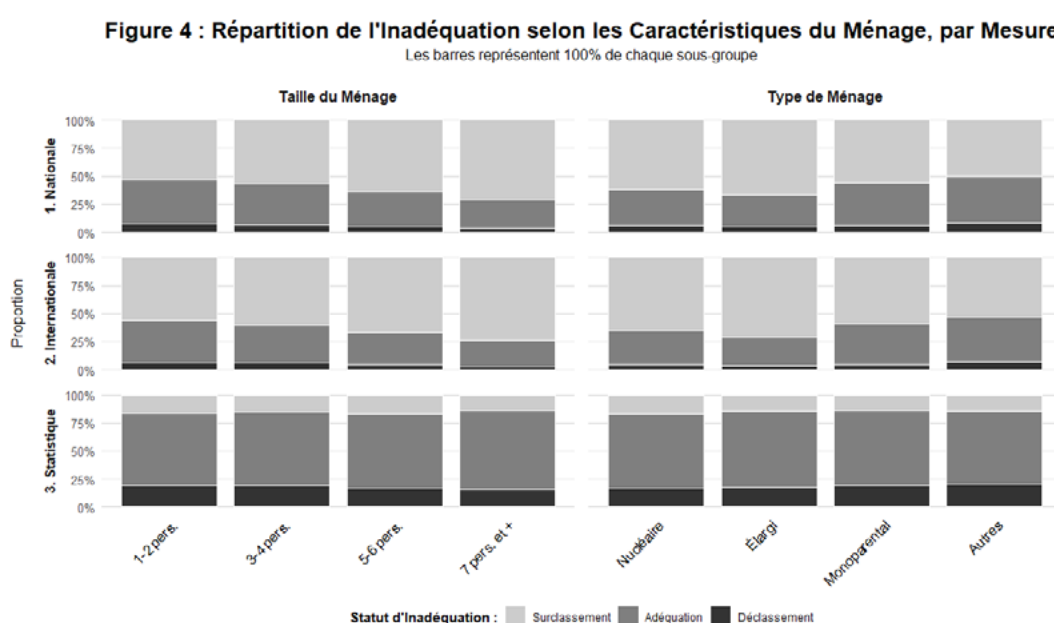


Figure 4 — Inadéquation selon la taille et le type de ménage

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP).

L'approche statistique révèle que les ménages élargis ont également le plus faible taux de surclassement empirique (14,1 %), ce qui conforte l'idée d'une forte homogénéité entre les profils éducatifs et les emplois occupés au sein de ce groupe. À l'opposé, les ménages « Autres », qui incluent les personnes seules, sont ceux qui affichent le taux de déclassement le plus élevé selon toutes les mesures (par exemple, 20,0 % avec l'AS). Cette catégorie, plus urbaine et potentiellement plus éduquée en moyenne, est logiquement plus exposée au risque de sous-utilisation de ses qualifications.

Ainsi, les structures familiales de grande taille et de type élargi sont associées à des profils de qualification formelle plus bas, se traduisant par un surclassement normatif important. Inversement, les structures de ménage plus réduites et moins traditionnelles, souvent plus éduquées, sont davantage confrontées au phénomène de déclassement.

4.2. Déterminants de l'inadéquation : résultats de la modélisation

a. Modèle 1 : l'inadéquation selon l'Approche Normative Nationale (ANN)

Le premier modèle économétrique évalue les déterminants de l'inadéquation des compétences à travers le prisme d'une classification normative spécifiquement adaptée au contexte marocain. Ce cadre définit l'adéquation par une concordance théorique entre des niveaux de diplômes et de professions hiérarchisés. L'analyse des coefficients, exprimés en log-odds par rapport à la catégorie de référence « Adéquation », révèle une structure de l'inadéquation fortement corrélée aux hiérarchies sociales et éducatives existantes. Le phénomène prédominant identifié par ce modèle est le surclassement, qui apparaît comme la modalité par défaut pour une large part de la population active, tandis que le déclassement est un phénomène plus marginal et socialement circonscrit.

Les déterminants du surclassement : une caractéristique des segments moins formels et moins favorisés

Les résultats confirment que le surclassement (under-qualification) est structurellement associé aux segments du marché du travail les moins formalisés et aux populations les moins dotées en capital économique et éducatif. Le statut professionnel est un discriminant particulièrement puissant : par rapport aux salariés du secteur privé, le fait d'être aide familial ($\beta = 0,286$, $p < 0,01$) ou indépendant augmente de manière significative la probabilité de surclassement. Ces statuts apparaissent ainsi comme des vecteurs d'intégration professionnelle pour lesquels la barrière du diplôme formel est moins contraignante.

Le contexte géographique et socio-économique renforce ce constat. Résider en milieu rural ($\beta = 0,146$, $p < 0,01$) est positivement corrélé au surclassement. De même, un gradient social très net est observable : l'appartenance aux quintiles socio-économiques les plus élevés diminue massivement la probabilité de surclassement ($\beta = -0,795$ pour le Q5 par rapport au Q1). Inversement, le surclassement est la situation la plus probable pour les individus issus des ménages les plus modestes. Enfin, une taille de ménage plus importante est également associée à une plus forte probabilité de surclassement ($\beta = 0,026$, $p < 0,01$), potentiellement en raison d'une dilution des ressources allouées à l'éducation par membre.

Les déterminants du déclassement : le corrélat d'un statut social élevé

Symétriquement, le déclassement (over-qualification) se révèle être un phénomène concentré au sein d'une élite relative. Le déterminant le plus puissant est sans conteste le niveau d'éducation : chaque année d'étude supplémentaire augmente le log-odds de déclassement de 1,088, soulignant la nature quasi-mécanique de cette relation dans un cadre normatif.

Au-delà de l'éducation, le statut professionnel est un facteur clé. Le salariat public ($\beta = 0,599$, $p < 0,01$) est fortement et positivement associé au déclassement, ce qui peut refléter des exigences de diplômes à l'entrée qui excèdent parfois les compétences requises pour le poste, ou une forme de « file d'attente » pour les promotions internes (cf. section 2.2). Le niveau de vie du ménage est également un prédicteur majeur : l'appartenance au quintile de richesse le plus élevé (Q5) a l'effet positif le plus important de toutes les covariables ($\beta = 0,918$, $p < 0,01$).

Ainsi, le modèle basé sur l'Approche Normative Nationale dépeint une image fortement

segmentée du marché du travail marocain. Le surclassement y apparaît comme la condition modale, structurellement liée aux statuts précaires, au milieu rural et à un faible capital socio-économique. Le déclassement, quant à lui, est le corollaire d'un investissement éducatif élevé et d'une insertion dans des segments protégés et favorisés de l'économie, comme le secteur public.

b. Modèle 2 : l'inadéquation selon l'Approche Normative Internationale (ANI)

Le deuxième modèle adopte une perspective comparative en appliquant une grille de lecture normative alignée sur les standards internationaux de l'OIT. Cette approche, plus stricte que la précédente — notamment en classifiant le diplôme du secondaire collégial comme un niveau de formation « faible » —, sert de benchmark pour évaluer la position du marché du travail marocain par rapport à des exigences théoriques globales, dans la même logique que celle retenue par le Growth and Jobs Report de la Banque mondiale (voir section 5.1). Les résultats de ce modèle confirment et amplifient les tendances observées avec l'approche nationale, dépeignant un phénomène de surclassement encore plus prégnant et un déclassement encore plus marginal.

Une amplification du phénomène de surclassement

L'application d'un seuil de qualification théorique plus élevé a pour conséquence directe une augmentation de l'ampleur du surclassement (under-qualification). Les déterminants identifiés dans le modèle précédent conservent leur signe et leur significativité, mais la magnitude de leurs coefficients est souvent renforcée. L'effet du statut d'aide familial sur la probabilité de surclassement est plus que doublé par rapport au modèle national ($\beta = 0,605$ vs $0,286$), ce qui est mécaniquement attendu, car un plus grand nombre d'individus dans ce statut se retrouvent désormais en deçà du seuil de qualification « intermédiaire ».

De manière plus subtile, l'effet protecteur associé au fait d'être une femme contre le surclassement est également plus marqué ($\beta = -0,485$ vs $-0,344$). Ce résultat suggère que la population active féminine, étant en moyenne plus éduquée, se conforme davantage aux exigences de diplômes, même lorsque celles-ci sont rehaussées aux standards internationaux. De même, la corrélation négative entre le quintile socio-économique et le surclassement est encore plus forte ($\beta = -0,903$ pour le Q5), soulignant que le capital économique du ménage est un rempart encore plus efficace contre la sous-qualification lorsque les exigences normatives sont plus élevées.

Le déclassement : un phénomène d'élite encore plus circonscrit

Symétriquement, le déclassement (over-qualification) devient un phénomène encore plus rare. Le principal changement notable concerne l'effet du capital humain formel : le coefficient pour les années d'études ($\beta = 0,630$) est substantiellement plus faible que dans le modèle national ($\beta = 1,088$). Cela indique que, bien que l'éducation reste le principal moteur du déclassement, l'impact marginal de chaque année d'étude supplémentaire est moindre, car le seuil à partir duquel on est considéré comme « surqualifié » est devenu plus difficile à atteindre.

Les autres déterminants majeurs du déclassement, tels que le salariat public ($\beta = 0,517$) et l'appartenance au quintile de richesse le plus élevé ($\beta = 0,909$), conservent leur rôle prépondérant avec des magnitudes similaires à celles du modèle précédent.

Donc, le modèle basé sur l'Approche Normative Internationale renforce le diagnostic d'un marché du travail marocain caractérisé par un déficit apparent et massif de capital humain formel. En se mesurant à un benchmark international, le surclassement apparaît comme

la condition quasi-structurelle de la majorité des travailleurs, en particulier ceux issus des segments les moins favorisés. Cette perspective met en exergue la dépendance du marché du travail marocain à des modes de qualification et d'insertion qui opèrent largement en dehors des cadres de certification académique formels reconnus au niveau international — un constat qui converge avec le diagnostic du Growth and Jobs Report sur le décalage entre la structure de l'offre de compétences et celle de la demande de travail (section 5.1).

c. Modèle 3 : l'inadéquation selon l'Approche Statistique (AS)

Le troisième modèle marque une rupture méthodologique en abandonnant les cadres normatifs au profit d'une approche empirique. En définissant l'inadéquation comme un écart à la moyenne éducative observée au sein de chaque profession détaillée, ce modèle ne mesure plus un déficit par rapport à une norme théorique, mais plutôt le positionnement relatif des individus sur le marché du travail réel. Les résultats offrent une perspective radicalement différente et plus nuancée, où l'adéquation devient la modalité dominante et où les logiques du déclassement et du surclassement sont profondément redéfinies.

Redéfinition du profil du déclassé : le poids de l'auto-emploi et du secteur privé

Contrairement aux modèles normatifs où le déclassement était l'apanage des salariés du secteur public, le modèle statistique révèle un profil différent. Le déclassement est désormais plus fortement associé à des statuts où la concurrence par le diplôme peut être plus intense au sein d'une même profession. Par rapport aux salariés du privé, le fait d'être indépendant ($\beta = 0,127$, $p < 0,01$) augmente désormais significativement la probabilité de déclassement. Ce résultat, a priori contre-intuitif, peut s'interpréter comme le signe que de nombreux indépendants (consultants, artisans qualifiés, etc.) possèdent un niveau d'éducation supérieur à la moyenne de leur corps de métier, les plaçant en situation de surqualification relative.

L'effet de l'âge est également beaucoup plus prononcé et éclairant dans ce cadre. La probabilité de déclassement diminue significativement avec l'âge, avec un coefficient particulièrement élevé pour les 55 ans et plus ($\beta = -0,768$). Ceci suggère que, relativement à la moyenne de leur profession, les travailleurs plus âgés sont moins diplômés, leur position étant davantage justifiée par l'expérience accumulée. Le déclassement statistique apparaît donc comme une caractéristique des trajectoires plus récentes, marquées par une inflation des diplômes.

Le surclassement statistique : un indicateur de réussite atypique

Le profil du surclassé est également transformé. Le surclassement statistique n'est plus synonyme de précarité, mais peut au contraire signaler une trajectoire de réussite atypique, où la position professionnelle excède le niveau d'éducation relatif. Ainsi, être employeur ($\beta = 0,471$, $p < 0,01$) ou salarié du secteur public ($\beta = 0,503$, $p < 0,01$) augmente fortement la probabilité de surclassement. Cela indique que, pour ces statuts prestigieux, un nombre significatif d'individus occupent ces postes avec un niveau d'éducation inférieur à la moyenne de leurs pairs, leur succès reposant vraisemblablement sur d'autres formes de capital (économique, social, expérience).

L'effet de l'Indice Socio-Économique (ISE) est particulièrement frappant et inverse la tendance observée précédemment. Le quintile le plus riche (Q5) est désormais le plus fortement associé à une probabilité accrue de surclassement ($\beta = 0,929$). Ce résultat peut capturer les trajectoires d'entrepreneurs ou d'héritiers qui ont atteint des positions élevées sans passer par un parcours académique aussi long que la moyenne de leur groupe professionnel.

De la sorte, le modèle statistique offre une vision de l'inadéquation comme un phénomène de segmentation intra-professionnelle. Il dépeint un marché du travail où l'adéquation

empirique est la norme, mais où des écarts significatifs persistent. Le déclassement statistique caractérise les individus relativement plus diplômés que leurs pairs (jeunes, indépendants), tandis que le surclassement statistique peut être interprété comme le marqueur d'une réussite professionnelle obtenue par des voies alternatives au parcours éducatif moyen (employeurs, seniors, individus issus de ménages très favorisés).

d. Hétérogénéités régionales

L'analyse met en évidence une hétérogénéité spatiale significative et illustre de manière frappante la divergence conceptuelle entre nos mesures. Les modèles normatifs révèlent que le déclassement est un phénomène principalement concentré dans la région métropolitaine de Casablanca-Settat, où l'abondance de diplômés augmente la probabilité de surqualification théorique par rapport aux autres régions. Le modèle statistique inverse cette conclusion : les coefficients régionaux pour le déclassement deviennent positifs, indiquant que, pour une même profession, la norme éducative locale est plus faible en dehors de la capitale économique. Par conséquent, un individu diplômé a une plus forte probabilité d'être relativement surqualifié dans les autres régions. Ces résultats contradictoires en apparence démontrent que le marché du travail marocain est un ensemble de marchés régionaux segmentés, où l'inadéquation dépend non seulement de facteurs absolus, mais aussi des équilibres et des normes de qualification propres à chaque territoire.

Tableau 8

Comparaison des coefficients du modèle Logit Multinomial (log-odds vs. catégorie de référence « Adéquation »)

Variables	ANN — Déclassé	ANN — Surclassé	ANI — Déclassé	ANI — Surclassé	AS — Déclassé	AS — Surclassé
Sexe : réf. = Masculin						
Féminin	-0,064** (0,025)	-0,344*** (0,013)	-0,017 (0,022)	-0,485*** (0,011)	-0,131*** (0,011)	0,384*** (0,012)
Âge : réf. = 25-39						
15-24 ans	-0,237*** (0,025)	0,168*** (0,015)	-0,195*** (0,025)	0,073*** (0,014)	0,104*** (0,011)	-0,478*** (0,018)
40-54 ans	-0,123*** (0,022)	0,027** (0,012)	-0,176*** (0,02)	0,228*** (0,011)	-0,199*** (0,011)	0,179*** (0,01)
55 ans et +	-0,041 (0,048)	-0,208*** (0,022)	-0,242*** (0,041)	0,165*** (0,019)	-0,768*** (0,021)	0,299*** (0,013)
Années d'études	1,088*** (0,006)	-1,006*** (0,003)	0,63*** (0,004)	-0,537*** (0,002)	0,774*** (0,002)	-0,702*** (0,002)
Statut professionnel : réf. = Salarié privé						
Employeur	-0,124*** (0,039)	-0,328*** (0,029)	-0,092*** (0,031)	-0,128*** (0,024)	-0,983*** (0,021)	0,471*** (0,021)
Indépendant	-0,277*** (0,023)	0,018 (0,014)	-0,264*** (0,022)	0,026* (0,013)	0,127*** (0,011)	0,041*** (0,011)
Aide familial	-0,21*** (0,041)	0,286*** (0,029)	-0,001 (0,042)	0,605*** (0,035)	-0,064*** (0,018)	-0,609*** (0,03)
Salarié public	0,599*** (0,061)	-0,344*** (0,022)	0,517*** (0,049)	-0,398*** (0,019)	-0,743*** (0,022)	0,503*** (0,027)
Autre	0,02 (0,139)	0,132 (0,088)	-0,315** (0,141)	0,014 (0,081)	0,092 (0,065)	-0,012 (0,068)
Groupe de professions : réf. = Cadres & Prof. sup.						
Prof. intermédiaires	33,617*** (0,04)	-3,834*** (0,02)	44,71*** (0,028)	-0,951*** (0,015)	3,534*** (0,017)	-1,623*** (0,017)
Prof. élémentaires	38,274*** (0,027)	-30,156*** (0)	46,017*** (0,025)	-24,235*** (0)	3,382*** (0,017)	-4,156*** (0,019)
Secteur d'activité : réf. = Agriculture						
Industrie & construction	0,103** (0,044)	-0,341*** (0,021)	-0,399*** (0,041)	-0,823*** (0,023)	-1,547*** (0,015)	4,159*** (0,018)

Commerce & services	-0,038 (0,044)	-0,153*** (0,021)	-0,46*** (0,041)	-0,464*** (0,023)	-1,916*** (0,016)	3,864*** (0,018)
Administration & social	0,241*** (0,076)	0,032 (0,029)	-0,14** (0,063)	-0,454*** (0,028)	-3,371*** (0,027)	5,689*** (0,032)
Région : réf. = Casablanca-Settat						
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	-0,269*** (0,033)	0,041** (0,019)	-0,172*** (0,03)	0,044** (0,017)	0,158*** (0,015)	-0,096*** (0,016)
Fès-Meknès	-0,375*** (0,032)	0,143*** (0,018)	-0,273*** (0,03)	0,13*** (0,016)	0,296*** (0,015)	-0,158*** (0,016)
Rabat-Salé-Kénitra	-0,081*** (0,029)	-0,028* (0,016)	0,023 (0,026)	-0,05*** (0,015)	0,163*** (0,014)	-0,098*** (0,015)
Marrakech-Safi	-0,193*** (0,032)	-0,066*** (0,018)	-0,122*** (0,03)	-0,074*** (0,017)	0,204*** (0,015)	0,131*** (0,015)
Autres régions	-0,263*** (0,025)	-0,067*** (0,014)	-0,179*** (0,023)	-0,127*** (0,013)	0,202*** (0,012)	-0,004 (0,013)
Milieu : réf. = Urbain						
Rural	-0,155*** (0,03)	0,146*** (0,018)	-0,198*** (0,03)	0,121*** (0,017)	-0,111*** (0,014)	-0,216*** (0,013)
Type de ménage : réf. = Nucleaire						
Élargi	0,005 (0,023)	-0,001 (0,013)	0,005 (0,021)	-0,016 (0,012)	0,156*** (0,01)	-0,137*** (0,011)
Autres	0,017 (0,027)	0,008 (0,016)	0,041* (0,025)	-0,022 (0,014)	0,036*** (0,013)	-0,27*** (0,015)
Taille du ménage	-0,034*** (0,004)	0,026*** (0,002)	-0,033*** (0,004)	0,036*** (0,002)	0,016*** (0,002)	-0,012*** (0,002)
Quintile d'ISE : réf. = Q1						
Q2	0,147*** (0,041)	-0,085*** (0,023)	0,227*** (0,044)	-0,157*** (0,025)	0 (0,015)	0,094*** (0,014)
Q3	0,36*** (0,04)	-0,282*** (0,023)	0,392*** (0,043)	-0,358*** (0,025)	-0,017 (0,016)	0,098*** (0,015)
Q4	0,572*** (0,043)	-0,483*** (0,025)	0,605*** (0,044)	-0,548*** (0,026)	-0,092*** (0,019)	0,11*** (0,018)
Q5	0,918*** (0,043)	-0,795*** (0,025)	0,909*** (0,044)	-0,903*** (0,026)	-0,907*** (0,019)	0,929*** (0,019)

Source : Calculs des auteurs à partir des données du RGPH 2014 (HCP). Écarts-types entre parenthèses. Signif. codes : '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05.

5. DISCUSSION

Cette section confronte systématiquement les résultats de notre étude aux deux sources institutionnelles majeures sur le sujet : l'étude du HCP « L'Adéquation entre Formation et Emploi au Maroc », fondée sur l'exhaustif du RGPH 2014, et le Morocco Growth and Jobs Report (GJR) de la Banque mondiale (2026), fondé sur des données d'enquête emploi plus récentes. Pour chaque comparaison, nous suivons la même logique : résultat de notre étude → résultat de la source institutionnelle → convergence ou divergence → interprétation. Lorsque les chiffres diffèrent entre sources, nous les présentons l'un et l'autre avec leur origine plutôt que de trancher arbitrairement, ces écarts reflétant le plus souvent des différences de périmètre, de nomenclature ou de période.

5.1. Mise en perspective avec les résultats du HCP

Niveau global d'adéquation. Notre étude, sur l'échantillon du 10ème du RGPH 2014, aboutit à un taux de surclassement de 62,7 % (ANN) à 66,0 % (ANI), très supérieur au taux de 46,7 % rapporté par le HCP sur l'exhaustif du même recensement, avec un taux de déclassement de 7,6 % et d'adéquation de 45,7 %. **Convergence/divergence :** les deux sources convergent sur la hiérarchie des trois situations (le surclassement domine largement, suivi de l'adéquation, le déclassement restant minoritaire), mais divergent sur les niveaux exacts. **Interprétation :** cet écart de niveau s'explique principalement par des différences de nomenclature — le HCP utilise une correspondance en trois catégories construite spécifiquement autour de la nomenclature nationale des diplômes et des professions de 2014, avec des seuils de regroupement propres à son étude (Tableau 1 du rapport HCP), tandis que nos mesures ANN et ANI reposent sur des regroupements de niveaux légèrement différents. Il ne s'agit donc pas d'un désaccord sur le diagnostic de fond, mais d'une illustration supplémentaire — externe à notre propre triangulation méthodologique (section 3.6) — de la sensibilité du taux de surclassement au choix précis des seuils de nomenclature, ce qui renforce notre recommandation de toujours accompagner un taux d'inadéquation de la description explicite de sa méthode de calcul.

Déclassement par niveau de diplôme. Le HCP montre que le taux de déclassement croît avec le niveau de diplôme d'enseignement général (de 21,0 % pour le secondaire collégial à un minimum local avant de remonter fortement pour les diplômes de formation professionnelle de niveau technicien, qui culminent avec les techniciens spécialisés à 55,8 % de déclassement) tandis que les diplômes de doctorat affichent le taux de déclassement le plus faible (5,9 %) et l'effet marginal le plus favorable à l'adéquation dans le modèle logistique du HCP (risque relatif de 16,39 pour le diplôme supérieur en santé). Notre modèle ANN confirme cette relation positive entre années d'études et probabilité de déclassement ($\beta = 1,088$, $p < 0,01$, tableau 8) : plus un individu est diplômé, plus il est exposé, mécaniquement, au risque de déclassement dans un cadre normatif. Interprétation : ce résultat, robuste aux deux sources, s'explique par la théorie de la file d'attente (section 2.2) — au sommet de la hiérarchie éducative, il existe nécessairement moins de postes correspondants que de diplômés, ce qui pousse structurellement à la baisse le taux d'adéquation pour les niveaux les plus élevés, à l'exception notable des professions à accès réglementé (santé, doctorat) où l'offre de postes reste étroitement corrélée à l'offre de diplômés.

Déclassement massif des techniciens et cadres moyens. Le résultat le plus frappant du HCP est le taux de déclassement extrêmement élevé des diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur : 55,8 % pour les techniciens spécialisés et 50,1 % pour les techniciens/cadres moyens, très supérieur à celui des diplômés de l'enseignement général de niveau équivalent. Le HCP souligne d'ailleurs que, quel que soit le groupe de profession

ou le secteur d'activité considéré, le taux de déclassement des diplômés de la formation professionnelle dépasse systématiquement celui des diplômés de l'enseignement général. Interprétation : ce résultat, que notre modélisation ne peut répliquer à l'identique faute d'une variable de type de diplôme (enseignement général vs. formation professionnelle) suffisamment détaillée dans notre spécification, mérite d'être souligné dans la discussion des implications de politique publique (section 5.5) : il suggère que la filière de la formation professionnelle, censée offrir une insertion plus directe sur le marché du travail, souffre en réalité d'un déficit de reconnaissance ou d'un décalage de contenu par rapport aux besoins effectifs des employeurs, un constat qui rejoint directement les recommandations du Growth and Jobs Report sur la nécessité de recalibrer l'offre de formation professionnelle (section 5.2).

Genre. Le HCP rapporte un taux de déclassement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (10,6 % contre 6,9 %), mais aussi un taux d'adéquation plus élevé chez les femmes (59,2 % contre 42,8 %) et un taux de surclassement nettement plus faible (30,1 % contre 50,3 %). Notre modèle ANN aboutit à un résultat en apparence contrasté : les femmes ont un log-odds de déclassement légèrement inférieur à celui des hommes ($\beta = -0,064$, tableau 8) mais un log-odds de surclassement nettement inférieur également ($\beta = -0,344$), tandis que l'approche statistique (AS) révèle l'inverse, un effet positif et significatif du fait d'être une femme sur la probabilité de surclassement ($\beta = 0,384$) et un effet négatif sur le déclassement ($\beta = -0,131$). **Convergence/divergence :** les résultats HCP et notre approche normative (ANN/ANI) convergent pour indiquer que les femmes actives occupées sont, toutes choses égales par ailleurs ou en moyenne brute, moins souvent en situation de surclassement que les hommes — la divergence apparente avec le modèle statistique (AS) illustre justement l'intérêt de notre triangulation méthodologique. **Interprétation :** ce résultat, loin d'être contradictoire, reflète un phénomène de sélection à l'entrée sur le marché du travail bien documenté par la littérature sur le genre et largement corroboré par le Growth and Jobs Report (section 5.2 et 5.4) : compte tenu du faible taux de participation féminine au marché du travail au Maroc, les femmes actives occupées constituent une population fortement sélectionnée, en moyenne plus diplômée que l'ensemble de la population féminine en âge de travailler, ce qui explique à la fois leur taux d'adéquation normatif plus élevé et leur exposition accrue au déclassement lorsqu'elles sont comparées, dans l'approche statistique, à la moyenne éducative de leur propre profession plutôt qu'à la population masculine.

Milieu urbain/rural. Le HCP rapporte un taux de déclassement de 10,4 % en milieu urbain contre 3,2 % en milieu rural (soit un facteur de plus de trois), avec un taux d'adéquation quasi identique dans les deux milieux (45,7 % environ) et un différentiel qui se reporte intégralement sur le surclassement (43,8 % en milieu urbain contre 51,1 % en milieu rural). Notre modèle confirme directement cette relation : le milieu rural est associé à un effet négatif et significatif sur le déclassement dans les trois mesures ($\beta = -0,155$ ANN ; $-0,198$ ANI ; $-0,111$ AS, tableau 8) et à un effet positif sur le surclassement dans les deux mesures normatives. **Convergence :** ce résultat est parfaitement convergent entre les deux sources et constitue l'un des déterminants les plus robustes de notre étude. **Interprétation :** la structure économique du milieu rural marocain, dominée par l'agriculture traditionnelle et l'auto-emploi à faible barrière de diplôme, explique mécaniquement ce résultat, conformément au cadre de la segmentation du marché du travail (section 2.4).

Secteurs d'activité. Le HCP identifie le secteur des « autres services marchands » et celui de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale comme les principaux pourvoyeurs d'emploi de diplômés déclassés en volume, avec des taux de déclassement sectoriels particulièrement élevés dans l'eau et l'électricité (15,5 %) et dans l'administration publique stricto sensu (18,5 %), mais un taux de déclassement très faible dans l'enseignement (3,1 %). Notre modèle ANN montre un effet positif et significatif du

secteur « Administration & Social » sur le déclassement ($\beta = 0,241$, tableau 8), cohérent avec le constat du HCP d'un déclassement relativement élevé dans l'administration publique stricto sensu, bien que le secteur regroupé « Administration & Social » de notre spécification inclue également l'enseignement et la santé, où le déclassement est plus faible selon le HCP, ce qui peut atténuer l'ampleur de l'effet estimé. **Interprétation :** ce résultat illustre le mécanisme de la « file d'attente pour les promotions internes » évoqué en section 2.2 : dans la fonction publique, les grilles de recrutement et de promotion peuvent imposer des niveaux de diplôme minimaux qui excèdent parfois les compétences strictement nécessaires à l'exercice du poste, en particulier pour les postes administratifs non spécialisés, alors que les professions réglementées de l'enseignement et de la santé, à accès contrôlé par la certification, restent en meilleure adéquation.

5.2. Mise en perspective avec le Morocco Growth and Jobs Report

Aggravation de la sur-qualification des diplômés du supérieur. Le Growth and Jobs Report documente que la sur-qualification (déclassement, dans notre terminologie) touche désormais plus de 43 % des diplômés du supérieur, contre 34 % en 2019, et atteint 70,7 % pour les diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur — un chiffre qui fait écho direct au taux de déclassement de 55,8 % que le HCP rapportait, sur données 2014, pour les techniciens spécialisés (section 5.1). **Convergence :** cette convergence entre trois sources indépendantes (RGPH 2014 exploité par notre étude, RGPH 2014 exploité par le HCP, et enquêtes emploi 2019-2024 exploitées par la Banque mondiale) sur l'ampleur particulièrement élevée du déclassement des diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur constitue l'un des résultats les plus robustes de l'ensemble de la littérature marocaine sur le sujet. **Interprétation :** la hausse du taux de sur-qualification des diplômés du supérieur entre 2019 et les données les plus récentes suggère que le phénomène documenté par notre étude sur données 2014 ne s'est pas résorbé mais s'est aggravé au cours de la décennie suivante, ce qui confirme le diagnostic structurel plutôt que conjoncturel de l'inadéquation au Maroc.

Structure de la demande de travail et croissance de l'emploi. Le Growth and Jobs Report établit une corrélation positive et significative entre la croissance sectorielle de l'emploi et la hausse du mismatch (vertical et horizontal) parmi les diplômés du supérieur, ce qui suggère que le mismatch croissant résulte moins d'un déficit d'offre de travailleurs éduqués que d'une nature de la création d'emplois elle-même orientée vers des profils à faible ou moyenne qualification, la plupart des secteurs dynamiques continuant à privilégier ces profils. Nos modèles ANN et ANI, qui montre un effet positif et significatif du secteur « Industrie & Construction » sur le déclassement ($\beta = 0,103$, ANN, tableau 8) alors que ce même secteur affiche un effet négatif dans l'approche ANI, et un effet massivement positif de tous les secteurs non agricoles sur le surclassement dans l'approche statistique (AS), est cohérent avec cette lecture : la majorité de la création d'emplois, y compris dans l'industrie, continue de s'opérer sur des profils dont le niveau d'éducation reste inférieur à la moyenne de leur profession de référence. **Interprétation :** ce résultat conjoint valide directement le cadre théorique de la théorie de la file d'attente (section 2.2) : ce n'est pas la « file » des candidats diplômés qui manque, mais le nombre de postes situés en tête de cette file qui reste structurellement insuffisant au regard de la progression de la scolarisation — un constat qui a des implications de politique publique majeures détaillées en section 5.5, orientées vers la demande de travail plutôt que vers la seule offre de formation.

Mismatch horizontal. Le Growth and Jobs Report souligne également l'ampleur du mismatch horizontal (inadéquation entre filière de formation et domaine d'emploi), particulièrement élevé pour l'ingénierie, l'industrie manufacturière, la construction, les sciences sociales, le

commerce et le droit, et pour près de 30 % des diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur, tandis que les filières scientifiques et techniques (STEM) affichent le mismatch le plus faible. **Interprétation :** cette dimension horizontale du mismatch, non mesurée directement dans notre étude qui se concentre sur l'inadéquation verticale (section 3.3), constitue une limite explicite de notre analyse (voir conclusion, section 6) et une piste de recherche future prioritaire, dans la mesure où elle peut coexister avec une situation d'adéquation verticale apparente : un diplômé peut occuper un poste du niveau de qualification correspondant à son diplôme, tout en exerçant hors de son champ de spécialisation, une configuration que nos trois mesures ne permettent pas de détecter.

Rendement salarial du mismatch. Le Growth and Jobs Report chiffre, à partir d'une régression mincérienne réalisée conjointement par la Banque mondiale et le HCP, l'impact salarial du mismatch : la sur-qualification réduit les rémunérations de 20 %, et de 10 points supplémentaires en présence d'un mismatch horizontal simultané ; par ailleurs, la formalité de l'emploi est associée à une prime salariale de plus de 50 %. **Interprétation :** notre étude, faute de variable de salaire dans le RGPH 2014, ne peut estimer directement ce rendement, mais ce résultat de la Banque mondiale conforte l'importance économique et sociale du phénomène que nous documentons : le déclassement n'est pas qu'une question de perception subjective d'inadéquation, il se traduit par une pénalité salariale substantielle, ce qui légitime pleinement les recommandations de politique publique visant à le réduire (section 5.5) et constitue également une extension naturelle pour de futures recherches (section 6).

Segmentation formelle/informelle et emploi indépendant. Le Growth and Jobs Report documente qu'une part considérable de l'emploi des jeunes s'effectue dans l'emploi informel (salariat informel ou auto-emploi informel), avec un salaire d'entrée médian très bas et une prime de formalité salariale supérieure à 50 %. Notre modèle ANN montre un effet négatif et significatif du statut d'indépendant sur le déclassement ($\beta = -0,277$) et un effet positif sur le surclassement dans les deux mesures normatives, tandis que le modèle statistique (AS) inverse ce résultat pour le déclassement ($\beta = 0,127$), un résultat discuté en section 4.2.c. **Interprétation :** cette double lecture illustre bien la dualité structurelle du marché du travail marocain identifiée par le cadre théorique de la segmentation (section 2.4) : l'auto-emploi et l'informalité, massivement représentés par le statut d'indépendant dans nos données, constituent à la fois un refuge pour une main-d'œuvre peu diplômée (d'où le surclassement normatif) et, pour une minorité d'indépendants qualifiés (consultants, professions libérales non salariées), un espace où le diplôme excède les standards de la profession observée statistiquement.

Casablanca-Settat et concentration des emplois qualifiés. Même si le « Growth and Jobs Report » ne publie pas de statistique directement comparable au niveau de la région de Casablanca-Settat, le rapport documente une concentration prononcée de la croissance économique récente et de la création d'emplois formels dans un nombre restreint de pôles urbains dynamiques, la reprise récente de l'activité restant concentrée dans quelques bassins d'emploi alors que les chocs climatiques continuent de détruire des emplois dans les zones rurales. Notre analyse régionale (section 4.1.2.c et 4.2.d) montre que la région de Casablanca-Settat affiche, selon l'approche statistique, le taux de déclassement le plus élevé du pays (20,2 %), tandis que les modèles normatifs identifient cette même région comme celle où le déclassement théorique est le plus concentré du fait de l'abondance de diplômés qui s'y installent. **Interprétation :** ces deux constats se renforcent mutuellement : la région de Casablanca-Settat concentre à la fois l'essentiel de la création d'emplois qualifiés au Maroc et l'essentiel de l'offre de diplômés, de sorte que le déclassement y demeure élevé en valeur absolue même s'il reflète, en creux, une meilleure opportunité relative pour les diplômés que dans les régions moins dynamiques, où le principal risque est au contraire le

surclassement massif (Béni Mellal-Khénifra, 70,5 % selon nos résultats, section 4.1.2.c).

5.3. Interprétation économique

Au-delà de la confrontation empirique avec le HCP et le GJR, plusieurs mécanismes économiques permettent d'expliquer l'ensemble des résultats présentés en section 4.

Investissement éducatif supérieur à la capacité d'absorption de l'économie. L'expansion rapide de la scolarisation marocaine au cours des dernières décennies, documentée par le GJR (hausse continue de la sur-qualification des diplômés du supérieur, section 5.2), n'a pas été accompagnée d'une transformation équivalente de la structure productive vers des activités à forte intensité de compétences. Cet écart entre le rythme de l'offre de diplômés et celui de la demande de postes qualifiés constitue le mécanisme de premier ordre expliquant le déclassement croissant des jeunes diplômés (section 4.1.2.a, effet du groupe d'âge 15-24 ans).

Structure productive et rationnement des emplois qualifiés. La structure sectorielle de l'économie marocaine — forte proportion de l'agriculture traditionnelle et de secteurs à faible barrière à l'entrée (section 3.5, tableau 5 : 24,6 % des actifs occupés dans l'agriculture) — limite mécaniquement le nombre de postes à haute qualification disponibles, un « rationnement » qui, dans le cadre de la théorie de « la file d'attente » (section 2.2), explique pourquoi une part croissante des diplômés est reléguée vers des postes intermédiaires ou peu qualifiés, indépendamment de leur productivité individuelle.

Segmentation du marché du travail. La coexistence, mise en évidence dans nos résultats bivariés et économétriques, d'un segment formel (salarier public, grandes entreprises) où l'appariement diplôme-poste reste globalement respecté et de segments moins formels (indépendants, aides familiaux, agriculture) où l'expérience se substitue largement au diplôme, confirme empiriquement le cadre théorique de la segmentation du marché du travail présenté en section 2.4.

Information imparfaite et signalisation. Le rôle prépondérant du secteur public dans le déclassement, identifié à la fois par notre étude et par le HCP (section 5.1), s'explique en partie par le rôle du diplôme comme signal (section 2.3) dans un contexte de recrutement par concours où les grilles de diplômes exigées à l'entrée peuvent être déconnectées du contenu réel des postes, mais servent néanmoins de mécanisme de tri simple et vérifiable pour l'administration.

Mobilité professionnelle et rôle de l'expérience. L'effet robuste et puissant de l'âge, dans les trois mesures mais avec une intensité particulièrement marquée dans l'approche statistique ($\beta = -0,768$ pour les 55 ans et plus sur le déclassement, tableau 8), confirme que l'expérience accumulée au fil de la carrière permet une réallocation progressive vers des postes mieux appariés, ou à tout le moins une reconnaissance informelle de compétences qui compense le déficit de diplôme formel — un mécanisme central de la théorie du capital humain (section 2.1) complétée par la théorie de « la signalisation » (section 2.3).

Hétérogénéité territoriale. L'analyse régionale (section 4.1.2.c et 4.2.d) confirme que le marché du travail marocain n'est pas unifié mais segmenté territorialement, chaque région disposant de sa propre norme implicite de qualification, ce qui explique pourquoi les mêmes modèles économétriques peuvent produire des signes de coefficients régionaux divergents selon la mesure retenue (normative vs. statistique).

Écart entre offre et demande de compétences. Enfin, l'ensemble de ces mécanismes converge vers un constat synthétique, également au cœur du diagnostic du GJR (section 5.2) : l'inadéquation des compétences au Maroc reflète moins un problème isolé de qualité

ou de quantité de l'offre de formation qu'un déséquilibre structurel entre cette offre, en expansion rapide, et une demande de travail qualifié dont la croissance reste freinée par le rythme de la transformation structurelle de l'économie marocaine.

5.4. Genre

La dimension de genre traverse l'ensemble de nos résultats et mérite une discussion synthétique, articulant nos résultats économétriques, les données du HCP et les éléments du Growth and Jobs Report.

Nos résultats économétriques (section 4.2) montrent que les femmes sont, selon l'approche normative (ANN et ANI), moins souvent en situation de surclassement que les hommes ($\beta = -0,344$ et $-0,485$ respectivement, tableau 8), un résultat corroboré directement par le HCP, qui rapporte un taux de surclassement de 30,1 % pour les femmes contre 50,3 % pour les hommes, et un taux d'adéquation nettement supérieur chez les femmes (59,2 % contre 42,8 %, section 5.1). À rebours, l'approche statistique (AS) révèle un effet positif et significatif du fait d'être une femme sur la probabilité de surclassement ($\beta = 0,384$) et un effet protecteur contre le déclassement ($\beta = -0,131$).

Ces résultats, en apparence contradictoires, s'expliquent par un même mécanisme de sélection à l'entrée sur le marché du travail, largement documenté par le Growth and Jobs Report : la participation féminine au marché du travail marocain a connu un déclin marqué à l'échelle nationale (de 28 % en 2000 à 19 % en 2024), tandis que des signes encourageants apparaissent en milieu urbain, où le taux d'activité des femmes de 25-34 ans est passé de 26,1 % en 2016 à 34 % en 2024, l'éducation demeurant un prédicteur puissant de cette activité urbaine croissante. Autrement dit, les femmes qui parviennent à s'insérer dans l'emploi au Maroc constituent une population fortement sélectionnée et en moyenne plus diplômée que l'ensemble de la population féminine en âge de travailler — ce qui explique à la fois leur taux d'adéquation normatif plus élevé (elles sont, en moyenne, plus qualifiées relativement aux exigences théoriques des postes) et leur exposition accrue au déclassement statistique (elles sont également plus diplômées que la moyenne des travailleurs, hommes et femmes confondus, qui exercent la même profession qu'elles).

Cette sélectivité s'accompagne de mécanismes de concentration sectorielle et professionnelle documentés par le GJR : quatre secteurs seulement (industrie manufacturière, administration publique, services sociaux et commerce) absorbent 63 % de l'emploi féminin formel, et au sein même de l'industrie manufacturière formelle, environ 76 % des travailleuses sont concentrées dans le textile et l'agroalimentaire. Le rapport documente également, à partir d'une expérience randomisée menée auprès d'employeurs marocains du secteur manufacturier, l'existence d'un biais de genre significatif dans les décisions de recrutement : à qualifications égales, les candidats masculins sont significativement plus souvent sélectionnés, et un candidat masculin moins qualifié qu'une candidate reste, en moyenne, préféré à celle-ci — alors que l'inverse (une femme plus qualifiée préférée à un homme moins qualifié) ne produit aucun effet significatif. Le rapport documente enfin que l'écart salarial global du secteur formel s'est résorbé ces dernières années principalement du fait de ce même mécanisme de sélection positive des femmes (concentration dans des postes plus qualifiés au sein des secteurs qui les emploient) plutôt que d'une réelle convergence salariale : dans l'industrie manufacturière, où l'écart salarial dépasse encore 25 %, les femmes ne représentent que 16 % des postes à haute qualification, alors que dans la construction, où les femmes ne représentent que 10 % de la main-d'œuvre, l'écart salarial leur est favorable et 70 % d'entre elles occupent des postes à haute qualification.

Interprétation synthétique. La conjonction de ces éléments dessine un mécanisme cohérent : le principal obstacle à l'égalité de genre sur le marché du travail marocain se

situe moins dans l'ajustement diplôme-poste pour les femmes déjà en emploi — où elles apparaissent, selon les mesures normatives, relativement mieux appariées que les hommes — que dans les barrières à l'entrée elles-mêmes (accès à l'emploi formel, biais de recrutement, concentration sectorielle, emploi informel touchant 61 % des femmes actives selon le GJR) qui filtrent fortement la population féminine avant même qu'elle n'atteigne le stade de l'appariement formation-emploi mesuré par notre étude. Cette lecture a des implications de politique publique spécifiques, détaillées en section 5.5.

5.5. Implications de politique publique

Conformément à l'exigence de relier chaque recommandation à un résultat empirique ou à un mécanisme identifié plutôt que d'énoncer des recommandations génériques, cette section distingue six familles de politiques publiques.

1. Politiques de formation et d'orientation. Le constat robuste d'un déclassement massif des diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur (55,8 % pour les techniciens spécialisés selon le HCP, 70,7 % pour les diplômés de la formation professionnelle tertiaire selon le GJR, section 5.1-5.2) appelle une recalibration prioritaire des curricula et des filières de la formation professionnelle, afin de mieux aligner leur contenu sur les besoins effectifs des employeurs, ainsi qu'un renforcement de l'orientation des étudiants vers les filières et niveaux de formation offrant les meilleures perspectives d'insertion — recommandation directement issue du diagnostic partagé par notre étude et par le GJR sur le décalage entre offre de formation professionnelle et demande de travail.

2. Politiques agissant sur la demande de travail. Le résultat selon lequel la croissance de l'emploi reste concentrée, y compris dans les secteurs dynamiques, sur des profils à faible ou moyenne qualification (GJR, section 5.2), et le rationnement structurel des emplois qualifiés mis en évidence par notre interprétation économique (section 5.3), impliquent qu'une politique de formation seule ne suffira pas à résorber le déclassement des diplômés : elle doit être complétée par une politique industrielle et sectorielle explicitement orientée vers la création d'emplois à plus forte valeur ajoutée et à plus forte intensité de compétences, en particulier dans les secteurs manufacturiers et de services à plus haute productivité.

3. Politiques territoriales. Le constat d'une inadéquation spatialement différenciée — surclassement massif dans les régions rurales et moins dynamiques (Béni Mellal-Khénifra, 70,5 % selon nos résultats, section 4.1.2.c), concentration du déclassement et de la création d'emplois qualifiés dans la région de Casablanca-Settat (section 5.2) — appelle des politiques de diversification économique territoriale et de rehaussement des qualifications en milieu rural, afin de réduire à la fois le déficit de qualification observé dans les régions les moins dynamiques et la pression du déclassement dans les pôles urbains qui concentrent l'essentiel de l'offre de diplômés.

4. Politiques d'insertion des jeunes. L'effet du groupe d'âge 15-24 ans, robuste et de signe cohérent dans les trois mesures (probabilité de déclassement plus élevée en début de carrière, section 4.1.2.a et 4.2), combiné au constat du GJR selon lequel le chômage demeure l'issue prédominante une année après la sortie du système éducatif (48-49 % des jeunes), justifie un renforcement des dispositifs d'intermédiation sur le marché du travail (services publics de l'emploi, stages en alternance) pour réduire les frictions de la transition école-emploi identifiées comme l'un des quatre canaux prioritaires par le GJR.

5. Politiques relatives à l'emploi des femmes. Le constat que le principal obstacle à l'égalité de genre se situe dans les barrières à l'entrée sur le marché du travail plutôt que dans l'appariement formation-emploi des femmes déjà actives (section 5.4) appelle des politiques ciblées sur l'accès à l'emploi formel (lutte contre les biais de recrutement

documentés par l'expérience randomisée du GJR, développement de modes de garde et de transport sûrs, soutien à l'entrepreneuriat féminin) plutôt que, ou en complément, des seules politiques de formation.

6. Meilleure information sur les compétences et les emplois. La divergence persistante entre les mesures normatives et statistique de l'inadéquation (section 4.1.1 et 5.1) illustre un déficit d'information partagée entre le système éducatif, les employeurs et les demandeurs d'emploi quant aux compétences réellement requises par les postes disponibles ; le renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail, incluant un meilleur suivi de l'insertion professionnelle par filière de formation, constitue un prérequis transversal aux cinq familles de politiques précédentes, en cohérence avec la recommandation du GJR de renforcer les services d'intermédiation comme colonne vertébrale des politiques actives du marché du travail.

6. CONCLUSION

Au terme de cette analyse des déterminants de l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail marocain, plusieurs conclusions majeures se dégagent, offrant un éclairage nuancé sur les dynamiques d'appariement entre formation et emploi. En mobilisant trois cadres méthodologiques distincts — deux normatifs et un statistique —, et en les confrontant systématiquement aux travaux du Haut-Commissariat au Plan et au Morocco Growth and Jobs Report de la Banque mondiale, cette étude a cherché à identifier des corrélations robustes tout en mettant en lumière l'importance cruciale de la définition conceptuelle du mismatch.

Contribution méthodologique. Notre première contribution fondamentale est d'ordre méthodologique. Nous avons démontré qu'il n'existe pas « un » diagnostic de l'inadéquation, mais plusieurs, chacun révélant une facette différente de la réalité. Les approches normatives, en se basant sur des standards théoriques, dépeignent un marché du travail massivement caractérisé par un surclassement (under-qualification), suggérant un déficit apparent de capital humain formel — un diagnostic partagé, à des niveaux différents, par l'étude du HCP sur données exhaustives. À l'inverse, l'approche statistique, en se fondant sur la réalité observée, établit l'adéquation comme la situation la plus courante et redéfinit le déclassement et le surclassement comme des phénomènes de positionnement relatif au sein de chaque profession.

Contribution empirique. La deuxième contribution réside dans l'identification de déterminants structurels dont l'influence est robuste à travers les différentes mesures, et dont la confrontation avec le HCP et le GJR (section 5) confirme le caractère durable plutôt que conjoncturel. Nos modèles économétriques confirment que l'inadéquation des compétences n'est pas un phénomène aléatoire, mais qu'elle est profondément structurée par des clivages sociaux et spatiaux :

1. Le genre et le cycle de vie sont des déterminants individuels majeurs. Les femmes actives occupées apparaissent, selon les mesures normatives, relativement mieux appariées que les hommes, un résultat qui, une fois mis en regard des données du GJR sur la sélectivité de l'entrée féminine sur le marché du travail, révèle que le véritable obstacle se situe en amont, dans l'accès à l'emploi lui-même (section 5.4). Les jeunes travailleurs font face à un déclassement initial massif, qui se mue en un surclassement plus prononcé en fin de carrière, attestant du rôle de l'expérience comme substitut au diplôme.
2. Le contexte géographique et socio-économique exerce une influence prépondérante. Le déclassement est un phénomène massivement urbain et concentré dans les ménages les plus favorisés, tandis que le surclassement est la marque du milieu rural et des

couches sociales les moins aisées — un résultat confirmé de façon quasi identique par le HCP (facteur de plus de trois entre milieux urbain et rural, section 5.1).

3. La structure du marché du travail révèle une forte segmentation. Le secteur public et les statuts de salarié sont des lieux de déclassement plus fréquents selon les approches normatives, tandis que le travail indépendant et les secteurs à faible exigence formelle (agriculture, construction) sont des poches de surclassement normatif — un résultat que le GJR relie explicitement à la nature de la création d'emplois au Maroc, structurellement orientée vers des profils à faible ou moyenne qualification (section 5.2-5.3).
4. La sur-qualification des diplômés du supérieur et de la formation professionnelle s'est aggravée dans la période récente, passant de 34 % à plus de 43 % pour les diplômés du supérieur entre 2019 et les données les plus récentes selon le GJR, confirmant que le phénomène documenté sur les données de 2014 relève d'une tendance structurelle de moyen terme plutôt que d'un phénomène ponctuel.

Discussion et implications. Ces résultats invitent à une double discussion. D'une part, la prépondérance du surclassement dans les modèles normatifs questionne la pertinence des grilles de lecture théoriques face à un marché du travail où les compétences pratiques et l'expérience semblent primer sur la certification académique. Cela ne signifie pas que le diplôme est inutile, mais que sa valorisation n'est ni automatique ni uniforme. Les politiques publiques devraient ainsi renforcer les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et promouvoir des parcours de formation continue qui permettent de formaliser les compétences acquises « sur le tas ».

D'autre part, la concentration du déclassement chez les jeunes, et chez les individus issus de milieux favorisés en milieu urbain, signale une sous-utilisation préoccupante du capital humain, aggravée par une pénalité salariale documentée par le GJR (perte de rémunération de 20 % en cas de sur-qualification, section 5.2). Ce phénomène représente non seulement un gaspillage de ressources pour l'économie nationale, mais aussi une source de frustration individuelle et de potentielle précarisation pour les diplômés. Cela appelle à une meilleure articulation entre le système d'enseignement supérieur, la formation professionnelle et les besoins réels de l'économie, ainsi qu'à des politiques agissant sur la demande de travail elle-même (section 5.5).

Enfin, la forte dimension spatiale et sociale de l'inadéquation souligne que des politiques d'emploi « aveugles » à ces fractures risquent d'être inefficaces. La lutte contre le surclassement en milieu rural passe par une diversification du tissu économique local et un rehaussement du niveau de qualification, tandis que la lutte contre le déclassement en milieu urbain nécessite une politique industrielle capable de créer des emplois à haute valeur ajoutée. La question spécifique de l'emploi des femmes, quant à elle, appelle des politiques ciblées sur les barrières d'accès à l'emploi formel plutôt que sur le seul appariement formation-emploi des femmes déjà actives.

Limites. Notre étude, malgré la richesse des données du RGPH 2014 et sa mise en perspective avec les travaux du HCP et de la Banque mondiale, comporte certaines limites. Premièrement, les données du recensement sont transversales et ne permettent pas d'analyser les trajectoires individuelles dans le temps. Une analyse longitudinale, basée sur des données de panel — telles que celles mobilisées par le GJR à partir des données administratives de la CNSS — serait nécessaire pour distinguer les situations de mismatch temporaires (début de carrière) des situations structurelles. Deuxièmement, nos mesures de compétences sont basées sur le diplôme et les années d'études, qui sont des proxys imparfaits du capital humain réel. L'intégration de données sur les compétences cognitives et non-cognitives, comme celles issues d'enquêtes de type PIAAC ou des évaluations internationales (PISA, TIMSS) mentionnées par le GJR, permettrait d'affiner considérablement le diagnostic.

Troisièmement, notre analyse est descriptive et corrélationnelle ; l'identification d'effets causaux nécessiterait des stratégies économétriques plus avancées. Quatrièmement, à la différence du GJR, notre étude ne mesure que la dimension verticale du mismatch et ne permet pas d'appréhender le mismatch horizontal (inadéquation entre filière de formation et domaine d'emploi), documenté par le GJR comme substantiel et croissant, en particulier pour les diplômés de la formation professionnelle de niveau supérieur (section 5.2). Enfin, faute de variable de salaire dans le RGPH 2014, notre étude ne peut estimer directement le rendement économique du mismatch, contrairement à la régression mincérienne réalisée par la Banque mondiale et le HCP dans le cadre du GJR.

Pistes de recherche futures. Ces limites ouvrent des pistes prometteuses pour de futures recherches. L'analyse de l'impact du mismatch sur les salaires, la satisfaction au travail ou la mobilité professionnelle, à l'image des travaux menés par la Banque mondiale sur données CNSS (Caisse nationale de sécurité sociale), constitue une première extension naturelle. L'étude de l'inadéquation par champ d'études (horizontal mismatch), non abordée dans la présente étude mais documentée par le GJR, représente également une dimension cruciale du phénomène qui mériterait une exploitation dédiée des microdonnées du RGPH. Enfin, la réplication de cette analyse sur des données plus récentes — recensement de 2024 ou enquêtes emploi actualisées — sera indispensable pour évaluer l'évolution de ces dynamiques dans le temps et vérifier si la tendance à l'aggravation de la sur-qualification des diplômés, déjà documentée par le GJR entre 2019 et 2024, se poursuit.

BIBLIOGRAPHIE

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Filmer, D., & Pritchett, L. (2001). Estimating wealth effects without expenditure data — or tears: an application to educational enrollments in states of India. *Demography*, 38(1), 115-132.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126-142.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP). (2014). *Nomenclature Nationale des Diplômes 2014*. Rabat.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP). *L'Adéquation entre Formation et Emploi au Maroc*. Rabat.
- Ibourk, A., et Ghazi, T. (2024). Active labor market policies in Morocco: assessment and perspectives.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985-1015.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Montt, G. (2015). The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 167.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Genève : Bureau International du Travail.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- World Bank. (2024). *Morocco Gender Assessment*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. (2026). *Morocco Country Growth and Jobs Report*. Washington, DC: World Bank Group.

À PROPOS DES AUTEURS



AOMAR IBOURK

Aomar Ibourk est Senior Fellow au Policy Center for the New South et Professeur d'économie à l'Université Cadi Ayyad à Marrakech. Il est également le directeur du GRES (Groupe de recherche économique et sociale) de la même université. Ses recherches portent sur les méthodes quantitatives appliquées aux sciences sociales (économie du travail, économie de l'éducation et du développement).



TAYEB GHAZI

Tayeb Ghazi est économiste principal au Policy Center for the New South (PCNS). Il est également membre du Groupe de recherche sur l'économie sociale et solidaire de l'Université Cadi Ayyad, où il a obtenu une maîtrise en finance appliquée. Ses travaux portent actuellement sur le marché du travail, l'éducation, les migrations et certains aspects du commerce international dans les pays en développement.

À PROPOS DU POLICY CENTER FOR THE NEW SOUTH

Le Policy Center for the New South: Un bien public pour le renforcement des politiques publiques. Le Policy Center for the New South (PCNS) est un think tank marocain dont la mission est de contribuer à l'amélioration des politiques publiques, aussi bien économiques que sociales et internationales, qui concernent le Maroc et l'Afrique, parties intégrantes du Sud global...[Lire plus](#)

Policy Center for the New South

Rabat Campus of Mohammed VI Polytechnic University,
Rocade Rabat Salé - 11103
Email : contact@policycenter.ma
Phone : +212 (0) 537 54 04 04
Fax : +212 (0) 537 71 31 54

www.policycenter.ma

