
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES LAURÉATS AU MARCHÉ DE TRAVAIL ET LE RÔLE DE LA GOUVERNANCE UNIVERSITAIRE

Khaoula DOBLI BENNANI

*Doctorante en sciences économique et de gestion, Laboratoire Modélisation Appliquée à l'Economie et à la Gestion - Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Sebaâ
Université Hassan II Casablanca
khaoula.dobli.bennani@gmail.com*

Khalid AYAD

*Doctorant en sciences économique et de gestion, Laboratoire Modélisation Appliquée à l'Economie et à la Gestion - Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Sebaâ
Université Hassan II Casablanca
ayadkhalid2002@gmail.com*

Mostafa ELHACHLOUFI

*Professeur Habilité à la faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Sebaâ
Laboratoire Modélisation Appliquée à l'Economie et à la Gestion
Université Hassan II Casablanca
elhachloufi@yahoo.fr, 0667879031*

RESUME – Quel que soit le niveau économique et social d'un pays, le phénomène du chômage des jeunes lauréats de l'enseignement supérieur est ubiquiste. Ce phénomène ne découle pas uniquement de l'insuffisance des opportunités sur le marché d'emploi mais également des missions de l'université figées qui se limitent dans la production et la diffusion des savoirs. En effet, tenant compte des missions de l'université et du respect du principe démocratique du droit à la connaissance et l'obligation d'assurer un enseignement pour tout le monde, on se trouve face à une production accrue des diplômes universitaires, qui peuvent ne pas s'arrimer avec les besoins de l'économie. Par conséquent, l'accroissement des diplômes universitaires et la diversité des filières ont diminué la confiance de divers acteurs y compris les employeurs vis-à-vis du système de la certification scolaire. Il en résulte ainsi le phénomène de dépréciation des diplômes où plusieurs lauréats se retrouvent au chômage. Dans quelle mesure les formations données par les universités marocaines sont-elles arrimées avec les besoins du marché de travail ? Et quelle est la fonction et la position de ces établissements universitaires dans l'employabilité des jeunes ? Ce texte essaye de répondre à ces questions.

Mots clés : Insertion professionnelle- enseignement supérieur- gouvernance-université.

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Introduction :

Face à une demande sociale pressante des lauréats et des divers secteurs de l'économie et du marché de travail, l'enseignement supérieur, et surtout les universités doivent répondre à ces demandes diversifiées. En effet, Les lauréats et leurs familles aspirent à ce que les études universitaires constituent un tremplin pour l'insertion dans la vie active¹ tandis que les entreprises attendent que l'enseignement supérieur leur fournissent une main d'œuvre qualifiée et donc d'emblée opérationnelle.

Selon l'UNESCO², l'enseignement a une triple fonction : l'éducation, la formation et enfin la recherche. La mission essentielle est contributive à la progression de la société et au développement durable. Pour assurer ce développement, il faut réduire le taux de chômage et améliorer le taux d'insertion des diplômés au marché de travail. Dans ce sens, Bodelle et Nicolaon (1985)³ avancent que pour résoudre les problèmes d'emploi et du développement des pays, il faut se préoccuper des exigences des industries et de la technologie, de même il faut améliorer la gouvernance du système universitaire qui constitue de nos jours un tremplin pour l'amélioration de la qualité d'enseignement et la performance du système universitaire en général. Les missions de l'université doivent ainsi se concentrer sur l'adéquation continue entre les programmes d'études et les besoins et problèmes de l'environnement ainsi qu'à la recherche scientifique et universitaire qui doit porter des solutions à ces problèmes.

Donc, quel lien peut-on établir entre formation et emploi ? Quelle est la situation du Maroc quant à l'adéquation entre la formation allouée par les établissements universitaires et les besoins du marché de travail ? Quel est le rôle de la gouvernance universitaire dans l'adéquation de l'offre pédagogique aux exigences du marché du travail ? Et Quelles politiques de formation doivent être adoptées face aux mutations du marché de travail ?

1. Lien entre la formation et l'emploi :

Joindre⁴ les formations aux emplois est généralement considéré comme un objectif pour ceux qui veulent diriger leurs politiques d'éducation conformément aux besoins du marché de travail (Blaug, 1967).

Durant les années 1990⁵, une multitude de recherche ont été faite sur la liaison formation-emploi qui s'est redirigée par la suite vers l'évaluation des compétences éventuelles d'être obtenues en formation et d'être sollicitées en marché du travail. Le but était de relier d'une part les aptitudes et les atouts d'une personne et d'autre part les besoins demandés dans les emplois lors de la réalisation des différentes tâches (Spenner, 1990).

¹ L'insertion professionnelle peut être définie selon Vincens (1981,1986) comme « un processus dans lequel se déroule une période où s'emmêlent des circonstances de recherche d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité professionnelle ».

² Article sur « l'impact de l'enseignement supérieur sur l'employabilité-Perceptions des lauréats et des employeurs ». Latifa FAHSSIS et Touria NEGGADY ALAMI-Enseignants chercheurs.p.128

³ Bodelle Jacques et Nicolaon Gilbert, 1985, *les Universités américaines; dynamisme et traditions*, Paris, Technique et Documentation-Lavoisier.p225.

⁴ BLAUG M. (1967). «Approaches to educational planning»,*the Economie Journal*, vol.77, n°306, p. 262-287.

⁵ SPENNER K. I. (1990). «Skill meanings, methods, and measures». *Work and Occupations*, vol.17, n°4, p. 399-421

Dans ce sens, Vicens (2006)⁶ introduit une logique « adéquationniste » qui permet « d’inclure les formations dans la logique de la division du travail ». Autrement dit, déceler les emplois qui occupent une place précise dans une structure, identifier par la suite les aptitudes nécessaires pour acquérir ces emplois, et par conséquent concevoir la formation correspondante.

La transformation de l’offre de formation avec la création de nouveaux diplômes conduit à changer la grille de correspondance (Lemistre, 2010). Par ailleurs, les emplois se transforment également du fait du changement technologique, de la législation qui peut imposer des niveaux de diplômes plus élevés et de nouvelles formations pour les exercer.

Dans ce sens, une série de travaux ont également cherché à dépasser le cadre des correspondances entre formation et emploi pour s’intéresser aux compétences qui seraient acquises dans les différentes formations et/ou requises dans les différents emplois. Il s’agirait ainsi de relâcher l’hypothèse strictement adéquationniste entre formation et emploi tout en soulignant l’existence d’un lien entre les acquis du système éducatif et ce qui serait nécessaire pour l’exercice d’un emploi. En outre, L’accroissement⁷ de la mobilité professionnelle dans les carrières c’est-à-dire l’exigence d’évoluer dans les carrières et de changer de métiers lors de la vie active rendrait de plus en plus désuet la mise en œuvre de tables de correspondance entre formation et emploi. Néanmoins, ceci aboutit à se focaliser sur les aptitudes transmissibles et qu’on les trouve dans plusieurs emplois (Allen & Van der Velden, 2011). Par ailleurs, Ils existent plusieurs variables⁸ influant la concordance entre la formation et l’emploi, qui sont les caractéristiques individuels et contextuels, le diplôme, la profession et l’activité économique.

▪ **L’impact des caractéristiques individuelles et contextuelles :**

- Le sexe féminin, comparé au sexe masculin, a un effet positif sur l’adéquation des diplômées avec la profession. Le sexe féminin augmente légèrement ses chances (4%) d’exercer une profession en adéquation avec le diplôme obtenu. Autrement dit, les diplômés de sexe masculin exercent des professions moins en adéquation avec leur diplôme que les diplômés de sexe féminin, confirmant ce qui a été constaté au niveau du taux d’adéquation.
- Comparé au milieu urbain, le milieu rural a un effet positif sur l’adéquation des diplômés qui y habitent et augmentent légèrement la chance (3,9%) d’exercer une profession en adéquation avec le diplôme obtenu. Autrement dit, le milieu urbain connaît une adéquation moindre entre le diplôme et la profession. Ceci revient à la nature de l’emploi dans le milieu rural qui est essentiellement dans l’agriculture traditionnelle et ne nécessite pas, ou peu, de diplômés. Aussi le nombre de diplômés travaillant dans les autres secteurs, essentiellement l’enseignement et la santé, est très limité et n’habite le milieu rural qu’en cas de difficultés d’accessibilité quotidienne au lieu de travail dans le milieu rural.

⁶ VINCENS J. (2006a). « Universités : un diplôme et un employé pour chaque étudiant ». Note du Lirhe, n°437, 47 p.

⁷ ALLEN J. & VAN DER VELDEN R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society*. Berlin: Springer.

⁸ L’adéquation entre formation et emploi au Maroc (2014). Rapport du Haut Commissariat au Plan.p61-72

- Pour mesurer l'effet de l'âge sur la probabilité d'être en adéquation avec la profession, le Haut-Commissariat au Plan a pris en considération quatre groupes d'âges : 15-24 ans, 25-59 ans et 60-74 ans et 75 ans et plus. Le groupe d'âges 15-24 ans a constitué le groupe de référence dans ce modèle. L'âge des actifs occupés, comparé aux jeunes de 15-24 ans, a un effet négatif sur l'adéquation et fait baisser légèrement la chance des diplômés d'être en adéquation avec la profession. Cette baisse s'accroît avec l'âge. Elle est de 7,6% pour les 25-29 ans, de 26,2% pour les 60-74 ans, et de 45,2% pour les 75 ans et plus. Autrement dit plus on avance dans l'âge plus le risque de tomber dans l'inadéquation (déclassement et surclassement) est supérieur, ou les jeunes générations sont plus en adéquation avec leur profession que les générations moins jeunes. Ainsi et contrairement à ce qu'on peut croire, les jeunes générations sont plus enclines à exercer des professions en adéquation avec leurs diplômes que les générations plus âgées.
- L'état matrimonial est un des facteurs qui conditionnent l'adéquation et surtout le mariage. En effet, et par rapport aux célibataires, tous les actifs occupés déjà mariés (mariés, divorcés et veufs) augmentent légèrement leur chance d'être en adéquation. Les mariés augmentent leur chance de 3,7%, les divorcés de 7,5% et les veufs de 8,9%. Autrement dit, les célibataires sont plus soumis à l'inadéquation que les non célibataires. Seulement, il reste à savoir si c'est le mariage qui favorise l'adéquation ou au contraire c'est l'adéquation du diplôme avec la profession exercée qui encourage le mariage.
- Par rapport aux employeurs de moins de cinq employés, seuls les salariés du secteur public et les apprentis ont un effet positif sur l'adéquation. Ils augmentent leur chance d'être en adéquation de 15,6% et 84,4% respectivement. Par contre les employeurs de 5 employés et plus diminuent leur chance de 20,8% et les salariés du secteur privé de 10,5%. Les indépendants, les aides familiales et les associés ont moins de chances que les employeurs de moins de cinq employés d'être en adéquation. Leurs chances sont respectivement diminuées de 5,9%, 5,3% et 9,1%.
- Par rapport au niveau d'instruction supérieur, les diplômés des niveaux du primaire et du secondaire collégial augmentent faiblement leur chance d'être en adéquation (3,9% et 2,8% respectivement). Par contre ceux du niveau préscolaire et du secondaire qualifiant ont un effet négatif sur l'adéquation et font baisser très légèrement leur chance d'être en adéquation avec la profession (6,8% et 4,2% respectivement). En fin de vue la faiblesse des coefficients multiplicateur ou réducteur des chances, et par rapport au niveau d'instruction supérieur, les autres niveaux n'ont presque pas d'effet sur l'adéquation entre le diplôme et la profession. Ainsi, globalement le niveau d'instruction n'a presque pas d'effet sur l'adéquation, mais peut-être le diplôme.

▪ **L'impact du diplôme :**

Le diplôme demeure l'un des éléments significatifs de la situation de la population active occupée vis-à-vis de l'adéquation.

Afin de tester les diplômés les mieux en adéquation avec la profession exercée et être en mesure de prédire si la détention d'un diplôme offre la chance d'être en adéquation, ce sont les non-diplômés qui doivent être pris comme référence.

Par exemple, selon les statistiques du Maroc en 2014, les diplômés ayant un effet négatif sur les opportunités de leur détenteur d'être en adéquation avec la fonction qu'ils exercent sont :

- les diplômes et certificats de l'enseignement primaire,
- les diplômes d'initiation en industrie,
- les diplômes d'initiation en bâtiment et travaux publics,
- les diplômes d'initiation en tourisme-hôtellerie-restauration,
- les diplômes d'initiation en services sociaux fournis à la collectivité,
- et les diplômes d'initiation en sciences sociales et humaines.

▪ **L'impact de la profession :**

L'intérêt se porte sur l'effet de la profession sur l'adéquation du diplôme avec la profession exercée. Autrement dit, quelle est la probabilité d'être en adéquation en exerçant une profession donnée.

Globalement, et avec quelques exceptions, les professions qui favorisent l'adéquation sont celles qui nécessitent un niveau élevé ou au contraire un niveau bas de qualification. Les professions de niveau intermédiaire par contre défavorisent l'adéquation.

En prenant le cas du Maroc, cinq grands groupes de profession qui favorisent l'adéquation à savoir :

- les cadres supérieurs et membres des professions libérales,
- les ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les ouvriers qualifiés),
- les manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers,
- les techniciens et professions intermédiaires,
- et les membres des corps législatifs élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises publiques, directeurs et cadres de direction d'entreprises.

▪ **L'impact de l'activité économique :**

Il s'agit de savoir quel est l'effet de l'activité économique sur l'adéquation entre les diplômes que détiennent les actifs occupés et la profession qu'ils exercent dans ces secteurs d'activités économiques. Le but est de savoir quels sont les secteurs d'activités économiques où il y a le plus d'effet sur cette adéquation, et les chances des diplômés d'exercer une profession en adéquation avec sa formation.

Prenant l'exemple du Maroc, et en détenant le secteur de l'agriculture comme secteur de référence vu qu'il est le plus stable, les seuls secteurs d'activités économiques favorables à l'adéquation sont les activités des ménages en tant qu'employeurs et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de bien. Néanmoins, Le secteur le plus défavorable est celui des arts, spectacles et activités récréatives et a enregistré un coefficient de 0,304, réduisant la chance des diplômés qui y travaillent d'être en adéquation avec la fonction exercée de presque 70%.

2. Etat des lieux de la formation universitaire et son adéquation avec l'économie marocaine :

Le Maroc a mené plusieurs politiques actives d'emploi à l'égard des jeunes, les plus marquantes sont :

• **Le programme Moukawalati⁹ :**

⁹ ANAPEC, *Fiche technique du programme Moukawalati, 2010. Consulter le site :*
http://www.ccisdakhla.ma/images/telechargement/fichier_tel_1.pdf

Ce programme a été lancé en 2006 à destination des personnes de 20 à 45 ans ayant au moins le baccalauréat, il a ensuite été étendu en 2009 en supprimant la condition de diplôme. Il vise à accompagner les jeunes dans la création de très petites entreprises (TPE) en leur accordant une aide administrative au cours des différentes phases de lancement de l'activité et durant la première année d'exercice. De plus, ce programme a pour objectif de faciliter l'accès des jeunes créateurs d'entreprise aux crédits bancaires à l'aide de deux mesures :

- Une avance sans intérêts représentant au maximum 10% de l'investissement et dans la limite de 15 000,00 DH remboursable sur six ans dont trois de grâce,
- La garantie du crédit par l'Etat à hauteur de 85%, cette garantie est déléguée aux banques ce qui réduit leurs délais de réponse.

Ce programme connaît un succès très limité dans la mesure où l'objectif annoncé du gouvernement était de permettre la création de 30 000 entreprises en 2008, or en avril 2011 seulement 3 500 entreprises avaient été créées dont seulement la moitié (1 800) ont eu droit à un financement bancaire (les autres étant autofinancées).

L'accès au crédit est un problème important de blocage de la création d'entreprises puisque 40 000 demandes de crédit ont été déposées dans le cadre du programme Moukawalati. Les banques mettent en avant le peu de sérieux des dossiers présentés et le taux d'impayé même avec la garantie de 85% de l'Etat.

- **Le programme Idmaj¹⁰** :

Géré par l'ANAPEC, est un mécanisme de contrats d'insertion qui vise à faciliter l'accès au premier emploi des diplômés en accordant des exonérations de charges sociales (CNSS/TP) et impôts sur le revenu (IR) les entreprises pendant 24 mois et prolongé de 12 mois si le jeune est recruté avec un CDI.

Malgré les programmes menés par le gouvernement marocain, le taux d'emploi (population active occupée/ population active) demeure faible (41,7%¹¹ en 2018). Ainsi, d'après l'UNESCO¹², la situation du Maroc est alarmante, enregistrant ainsi un taux de chômage des diplômés très élevé et un taux d'insertion faible. Ceci est dû à l'absence des emplois qualifiés ainsi que l'inadéquation entre formation et emploi.

En effet, Selon les résultats des études¹³ qu'il a menées, le HCP démontre l'inadéquation des formations professionnelles proposées aux jeunes par rapport aux besoins du monde de travail :

¹⁰ ANAPEC, *Étude d'évaluation du programme Idmaj, 2010. Consulter le site :*
https://www.anapec.org/conseils/files/fiche_idmaj.pdf

¹¹ *Cadre de performance du suivi de la vision stratégique à l'horizon 2030. Niveau national 2015-2018. Rapport du conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (2019),p.55.*

¹² *Article sur « l'impact de l'enseignement supérieur sur l'employabilité-Perceptions des lauréats et des employeurs ».Latifa FAHSSIS et Touria NEGGADY ALAMI-Enseignants chercheurs,p.128.*

¹³ *La version française officielle de la présentation de l'étude « formation et emploi au Maroc » par M. Ahmed Lahlimi, Haut Commissaire au Plan, Rabat, 2 mai 2018.Consulter le site :*

- La désagrégation des taux de chômage par type de diplôme d'enseignement général incite à nuancer le message du leitmotiv reproduit largement dans la littérature sur l'emploi et selon lequel le taux chômage s'élèverait systématiquement avec les niveaux de diplômes au Maroc.
- En revanche, cette assertion s'avère, il est vrai, parfaitement fondée en ce qui concerne la formation professionnelle : s'inscrivant dans une trajectoire inverse, le chômage des diplômés de cette dernière augmente, en effet, d'environ 21% parmi les diplômés d'initiation professionnelle à 26% parmi les diplômés spécialisés, à 29% parmi les qualifiés et à près de 27% parmi les techniciens spécialisés.
- En fait, les déclassements sont autant l'effet de la faible adéquation des diplômés à l'offre d'emplois que de la faiblesse du niveau et de la diversité de cette offre. C'est ainsi qu'ils restent particulièrement élevés dans « l'agriculture, sylviculture et pêche », « l'industrie extractive et manufacturière », ou encore le BTP où l'offre d'emplois est élevée et peu qualifiée, alors qu'ils ont tendance à se réduire, en revanche, dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, dont les emplois exigent plus de qualification.
- Aussi, force est-il de conclure, que, par de là son évidente faiblesse d'adaptation au marché du travail, la formation professionnelle ne saurait être évaluée sans être replacée dans le contexte des structures économiques nationales. Les emplois offerts par ces dernières, en majorité sans qualification, faiblement protégés et peu rémunérés dévalorisent de facto les formations et n'encouragent pas les individus et les ménages à investir pour en acquérir les plus performantes.

3. le rôle de la gouvernance universitaire dans l'adéquation entre offre pédagogique et exigences du marché du travail :

L'obtention de diplômes signifie la reconnaissance par les autorités officielles - représentées dans les établissements d'enseignement supérieur - que le titulaire a acquis des compétences spécifiques, comme l'indique le diplôme obtenu, ce qui envoie un signal aux employeurs que le diplômé a les compétences, l'intérêt et la volonté de travailler dans certains emplois.

Traditionnellement, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (tel qu'un diplôme de Licence ou équivalent, un Master ou équivalent, un doctorat ou équivalent) était un bon indicateur de réussite sur le marché du travail.

En conséquence, les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ont généralement pu trouver un emploi plus rapidement, trouver des emplois bien rémunérés, développer des parcours professionnels distincts et s'adapter avec succès aux changements du marché du travail (OCDE, 2014)¹⁴.

L'obtention de ces compétences (et donc des diplômes) nécessite un réel engagement dans l'apprentissage pendant une certaine période et un engagement de respecter un contenu académique spécifique. Ainsi, obtenir un diplôme sans obtenir les qualifications, les compétences et les connaissances équivalentes nuit à la crédibilité des établissements d'enseignement.

https://www.hcp.ma/region-tanger/Presentation-de-l-etude-formation-et-emploi-au-Maroc-par-M-Ahmed-Lahlimi-Haut-Commissaire-au-Plan_a330.html

¹⁴ OECD (2017), *In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report, Enhancing Higher Education System Performance*, OECD, Paris, p12.

Cependant, ce que nous voyons dans les universités marocaines nous amène à remettre en cause l'engagement des parties impliquées dans le processus d'apprentissage-enseignement quant au respect du contenu pédagogique aux différents niveaux d'enseignement universitaire. Par exemple, les taux d'absence des professeurs et des étudiants sont élevés, avec des proportions étonnantes.

Et si certaines cours sont rattrapées, un bon nombre de cours n'est jamais rattrapé, ce qui fait manquer aux étudiants une partie importante de l'apprentissage prescrit dans le cursus, car pour que l'étudiant acquière certaines compétences et aptitudes, ceci exige un nombre d'heures spécifié au minimum dans un module spécifique. Ainsi, l'étudiant obtient souvent un diplôme universitaire - qui reflète un niveau spécifique d'apprentissage et de compétences et autorise son propriétaire à occuper certains postes sans obtenir les compétences nécessaires, équivalentes. En effet, ceci entraînera un déséquilibre entre ce que le diplôme supérieur donne au titulaire et les compétences réellement acquises. Donc, dans divers cas, ce titulaire aura du mal à trouver un travail décent et convenable. Aussi, ceci pourra porter atteinte à la crédibilité de l'institution universitaire et la valeur des diplômes universitaires.

Dans son rapport annuel 2018, la Cour des Comptes a écrit un rapport sur la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Salé et a indiqué que « Le service de programmation ne détient pas une situation de suivi a posteriori des heures de cours effectivement dispensées par les professeurs, et se contente de garder des copies des avis d'absence et de rattrapage affichés aux étudiants » et que « ni ce service ni le décanat ne disposent des informations concernant le bilan horaire à posteriori des professeurs pour le cycle de master »¹⁵.

Le rapport note qu' « un nombre important de professeurs n'assure aucun cours pour le cycle de licence pendant tous les semestres concernés. Il s'ensuit l'existence des groupes en sureffectifs qui pèsent lourdement sur la qualité des enseignements assurés et sur les efforts des professeurs en termes d'organisation des cours, de corrections, de surveillances, etc. »¹⁶

En l'absence d'une véritable gouvernance universitaire efficace, nous continuerons à souffrir des mêmes problèmes y inclus le problème du manque d'efficacité et de qualité de notre enseignement universitaire.

Pour cela, un mécanisme doit être mis en place pour assurer l'application du cahier descriptif des normes pédagogiques, et assurer l'engagement des enseignants sur le nombre de cours et le volume horaire alloués afin de pouvoir transférer fidèlement et réellement le contenu du cours aux étudiants et s'assurer ainsi qu'ils sont capables de comprendre et d'acquérir des compétences liées au contenu.

Afin de restaurer la crédibilité des diplômes universitaires et de l'Université marocaine, un ensemble de mesures doivent être prises:

¹⁵ *Le rapport annuel de la cours de comptes en 2018- Faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Salé relevant de l'université Mohammed V de Rabat p.44. Consulter le site :*
http://www.courdescomptes.ma/upload/_ftp/documents/26_Facult%C3%A9%20des%20sciences%20juridiques%20%C3%A9conomiques%20et%20sociales%20de%20Sal%C3%A9.pdf

¹⁶ *Le rapport annuel de la cours de comptes en 2018- Faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Salé relevant de l'université Mohammed V de Rabat p.46. Consulter le site :*
http://www.courdescomptes.ma/upload/_ftp/documents/26_Facult%C3%A9%20des%20sciences%20juridiques%20%C3%A9conomiques%20et%20sociales%20de%20Sal%C3%A9.pdf

- ✓ Activer le rôle de l'Inspection générale de l'enseignement supérieur. En effet, le travail d'inspection universitaire devrait être élargi pour couvrir tous les aspects administratifs, financiers mais aussi le respect du cahiers des normes pédagogiques nationales .
- ✓ Stipuler sur la nécessité de garantir le "temps universitaire" (similaire à celui relatif à la garantie du temps scolaire) et de rattraper les cours manqués.
- ✓ Activer les conseils disciplinaires. L'université est un établissement public qui bénéficie de fonds publics et pour cela il est nécessaire de contrôler tous les aspects des dépenses publiques.
- ✓ Des tests multidimensionnels devraient être développés pour évaluer les résultats d'apprentissage dans des domaines d'études similaires à l'Union européenne qui développe des tests multidimensionnels pour évaluer les résultats d'apprentissage dans cinq domaines d'études dans le projet CALOHEE (mesurer et comparer les résultats de l'enseignement supérieur en Europe) pour déterminer si les étudiants développent les compétences dont ils ont besoin (EURASHE, 2016).
- ✓ Un meilleur suivi par les établissements d'enseignement des parcours de carrière de leurs anciens étudiants peut mieux éclairer la conception des programmes et améliorer leur pertinence.
- ✓ Exploiter les capacités de transformation liées aux TIC et aux autres nouvelles technologies pour enrichir l'enseignement, améliorer les expériences d'apprentissage, soutenir l'apprentissage personnalisé, faciliter l'accès grâce à l'apprentissage à distance et à la mobilité virtuelle, rationaliser l'administration et créer de nouvelles opportunités pour la recherche.

4. Les politiques de formation adoptées face aux changements des marchés d'emploi :

Pour illustrer cette situation de synergie entre l'université et la société, nous avons choisi l'exemple des États-Unis d'Amérique, un pays où l'université occupe une place importante dans la société et retient l'attention de tous.

Comme l'affirment Bodelle et Nicolaon¹⁷ (1985), aux États Unis, la résolution des problèmes de l'emploi et de développement dans les villes et les États repose sur les besoins des industries. Les vieilles industries recherchent un nouveau souffle. De nouvelles techniques sont adoptées en vue d'aider les anciennes technologies à se moderniser et à se diversifier pour toujours mieux s'adapter aux nouveaux besoins. C'est à ce niveau que l'université trouve toute sa raison d'être. Les nouvelles techniques, tributaires des idées nouvelles, naissent notamment de la recherche et de la formation, vocation première de l'université. C'est cette vocation de l'université qui doit jouer un grand rôle dans la poursuite du développement des villes et des États. Ce rôle de l'université est ressenti aux États-Unis non seulement au niveau de l'université elle-même, mais également aux niveaux de l'industrie, des pouvoirs publics et même de l'homme de la rue.

- Les hommes doivent être formés tant dans le cadre de la théorie générale que dans celui des problèmes directement liés à l'environnement.

Ceci suppose une adaptation permanente des programmes aux besoins et problèmes de l'environnement (par exemple des programmes à vocation locale, des programmes à vocation régionale ou même nationale),

¹⁷ Bodelle Jacques et Nicolaon Gilbert, 1985, *les Universités américaines; dynamisme et traditions*, Paris, Technique et Documentation-Lavoisier, p.225.

- Il en est de même de la recherche qui doit porter sur les problèmes du milieu; c'est-à-dire, aider à mieux connaître ce milieu. Pour illustrer cette double mission de l'université américaine, Bodelle et Nicolaon (1985) citent l'exemple de l'agriculture. Ce secteur doit, pour accroître sa productivité et sa compétitivité, s'adapter aux techniques modernes. Son efficacité tient à la recherche universitaire qui doit produire des thèses de doctorat sur les machines agricoles, sur un pipe spécifique d'engrais, etc.; mais aussi à la formation aux nouvelles techniques agricoles des acteurs.

Le Massachusetts Institute of Technology (MIT) est l'exemple typique d'une université créée spécialement pour servir les besoins de l'industrie.

Il est le symbole de l'université ouverte au monde technologique, même si les autres domaines ne sont pas négligés. C'est l'un des établissements américains d'excellence.

Enfin, aux États-Unis, la proximité d'universités technologiques et l'existence d'une main d'oeuvre qualifiée justifient le choix d'une implantation industrielle. Les deux sont liées car les universités sont aussi actives dans la formation professionnelle permanente.

L'université et la société américaine se complètent comme on vient de le voir. L'université contribue au développement économique, social et culturel de la société par la formation et la recherche. La société (État, pouvoirs publics, secteur privé et individus) contribue, à son tour, à l'avancement de la recherche scientifique au moyen des financements ad hoc. La société ne peut guère se passer de l'université et l'université ne peut pas bien accomplir sa tâche sans l'appui de la société.

Comme l'université américaine, l'université africaine doit elle aussi changer. Elle doit s'adapter à l'évolution socio-économique et politique de la société. Dernièrement, on a assisté à plusieurs tendances et mesures favorisant l'adéquation formation-emploi, à savoir :

- La valorisation de la formation professionnelle¹⁸ et la démonstration de sa capacité à apporter des réponses concrètes à l'épineux problème du chômage et des difficultés d'insertion socioprofessionnelle des jeunes, contribuera certainement à redonner confiance aux apprenants, aux familles et à la société en général en leur système éducatif. Cette valorisation ne saurait être effective que si la formation professionnelle devient un choix personnel et responsable, ou le fruit d'une orientation scolaire efficace et crédible au moment opportun du cursus scolaire, et non plus un choix par défaut pour des jeunes en situation d'échec scolaire.

- Concevoir une ingénierie innovante des filières de formation offertes¹⁹ :

On a souvent expliqué le chômage par une certaine inadéquation formation-emploi.

Ceci met en cause, en partie, les formations à l'université et appelle à des réformes. Le chômage des jeunes diplômés au Maroc trouve son explication dans plusieurs facteurs.

Tout d'abord, l'économie marocaine ; caractérisée par un tissu économique contenant une part importante de petites et moyennes entreprises ; n'offre pas suffisamment d'emplois aux jeunes diplômés ; ensuite, la portée des programmes publics de promotion de l'emploi (Idmaj,

¹⁸ *Formation professionnelle initiale. Clés pour la refondation. Rapport du conseil supérieur d'éducation, de formation et de la recherche scientifique (2019), p.76*

¹⁹ *Réforme de l'enseignement supérieur. Perspectives stratégiques. Rapport du conseil supérieur d'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (Juin 2019), p.53.*

Taehil et Moukawalati) s'avère limitée, ainsi qu'un très faible engagement de l'entreprise dans l'encadrement en amont de l'étudiant dans le cadre de stages, et enfin, le système d'éducation et de formation gagnerait à être plus en phase avec les dynamiques économiques et technologiques. C'est en mettant en cohérence les réponses à ces différents facteurs qu'on pourrait surmonter la question du chômage. Dans tous les systèmes d'enseignement supérieur qui ont fait preuve de performance, l'ancrage disciplinaire et méthodologique pour chaque formation demeure primordial.

L'enseignement des disciplines doit s'accompagner d'une actualisation des connaissances et des paradigmes théoriques dans chaque discipline. Mais si la dimension de « savoir » demeure l'essence de l'université, elle doit être reliée à une dimension pratique qui dote les étudiants d'atouts tels que le « savoir-faire » très utile sur le marché de l'emploi et qui prend en compte les besoins en compétences. Il est donc nécessaire, dans la conception de l'ingénierie des licences fondamentales, de faire un alliage entre la dimension académique qui offre les connaissances, et la dimension pratique opérationnelle de ces connaissances.

L'interdisciplinarité est un atout dans la formation des étudiants, surtout au niveau de la licence. Il faudrait concevoir les formations de manière à introduire dans les formations des sciences et technologies un dosage des disciplines des humanités et sciences sociales, comme la philosophie, l'histoire des sciences. Dans l'autre sens, il serait également opportun d'introduire dans le cursus purement scientifique des humanités et des fondamentaux des sciences sociales, les sciences numériques, les fondements de l'esprit scientifique. Par ailleurs, dans toutes les formations offertes aux étudiants, l'initiation aux valeurs éthiques est primordiale.

- S'arrimer aux enjeux de l'économie de la connaissance et promouvoir le capital humain et la société du savoir :

Plus que jamais auparavant, le savoir et la connaissance sont une source de valeur économique et un critère d'appréciation du capital humain et immatériel des pays. La forte dimension technologique et numérique dont ils sont aujourd'hui porteurs en font des facteurs déterminants de la compétition mondiale en matière d'économie et de développement. Le système éducatif en général et l'enseignement supérieur en particulier sont en première ligne pour concevoir, mettre en œuvre et développer les formations, la recherche scientifique et l'innovation qui permettent de promouvoir les richesses immatérielles du pays et partant, de renforcer le capital humain de la nation.

Dans ce contexte, l'université est plus que jamais appelée à jouer le rôle d'un think tank pourvoyeur d'idées et de pistes de réflexion stratégique pour l'économie, la culture et le développement de la société.

Dans un marché du travail en pleine mutation, au sein duquel les processus et modes de production ainsi que les compétences impliquées dans les chaînes de production de la valeur subissent les retombées de transformations technologiques et numériques profondes, le développement du capital humain capable d'intégrer et d'accompagner ces mutations implique une profonde révision et adaptation des modalités et de l'ingénierie de formation des compétences et des ressources humaines acteurs de cette transition socio-économique et culturelle déterminante. Une profonde refonte des curricula et de l'ingénierie pédagogique des formations dispensées est par conséquent devenue nécessaire. Cette réingénierie pédagogique implique le recours à diverses modalités d'acquisition et d'apprentissage et la mise en œuvre

de méthodes pédagogiques innovantes et interactives, outre le cours magistral prédominant, telles la pédagogie hybride, les jeux de rôle, l'étude de cas pratiques, les mises en situation, la simulation, etc.

D'autre part, il est essentiel d'accorder la priorité à l'initiation aux fondamentaux de la culture numérique, la focalisation sur les approches multidisciplinaires, les apprentissages dits de comportement (soft skills) et l'acquisition des aptitudes à l'adaptation et à l'intégration des nouveautés des exigences du marché de travail.

L'enseignement supérieur doit ainsi jouer ces différents rôles : la production et la dissémination de l'information, la préparation pour l'emploi, la formation des intellectuels et de l'ensemble de la société.

- Anticiper l'évolution des métiers et les exigences du futur marché du travail :

La démarche prospective, constitue un instrument d'aide à la décision et se veut une réflexion sur l'avenir pour éclairer l'action présente, en anticipant les évolutions des métiers et des compétences, d'où, la nécessité de développer une telle approche dans la politique de l'enseignement supérieur et dans les stratégies de développement des universités.

Conscients de l'apport de cette démarche, plusieurs pays, principalement les pays développés, mettent en place des dispositifs en charge de la prospective des métiers et des compétences, qu'ils confient à des institutions spécialement dédiées à ce genre d'activités. Le Maroc est appelé à s'inspirer de ces pratiques de bonne gouvernance en vue de suivre les évolutions de l'enseignement supérieur à l'échelle nationale et mondiale et organiser la veille prospective sur les métiers et les compétences nécessaires à pourvoir et à mobiliser dans l'avenir. Le projet de création, au niveau de l'ensemble des régions, de

Cités des métiers et des Compétences pourrait constituer une piste appropriée pour la mise en place de telles structures.

- Redonner l'espoir à la jeunesse :

Le regard porté par les étudiants eux-mêmes sur le système à accès ouvert, atteste de leur déception et de leur pessimisme envers la qualité des formations de ce système. Les conditions d'apprentissage dans ces filières, le chômage qui touche de nombreux lauréats ont fortement terni l'image de l'université publique dans son ensemble. Cet état d'esprit se traduit également par une forte démotivation des jeunes et une perte de confiance dans le système d'enseignement supérieur en général. Des réalités qu'il est essentiel de prendre en compte dans les processus de valorisation des formations et de restauration de l'image de marque de l'université marocaine. L'université doit réussir sa mission formatrice dans un environnement en pleine mutation :

- en prenant en compte les attentes et aspirations des jeunes en termes de qualité et de pertinence des formations, ainsi qu'en termes de conditions d'apprentissage.

La prise en compte de ces attentes est d'autant plus pressante que les nouvelles générations imprégnées de la culture de la communication numérique et de la prise de parole sur les réseaux sociaux n'hésitent pas à exprimer leur avis sur les formations et les perspectives qui leur sont proposées ;

- en renforçant les capacités des étudiants afin qu'ils soient en mesure de s'adapter à des environnements de travail en pleine dynamique de changement et de transformation. La formation acquise à l'université se doit de maintenir sa fonction d'ascenseur social pour redonner espoir à la jeunesse. La qualité des enseignements, la valeur des diplômes, les aptitudes et les compétences acquises à l'université renforcent, pour chaque jeune qui passe par l'université, la confiance en soi, en l'avenir et en la valeur de la formation comme moyen d'épanouissement individuel et d'ascension sociale.

Diverses mesures seraient à même de restaurer la confiance dans le système : dont notamment la révision de la nomenclature et des contenus des différents diplômes, l'intégration des entités dans des ensembles cohérents (départements, établissements, etc.), l'établissement de vraies passerelles et l'organisation de modules communs entre filières et établissements, l'instauration de pré requis (sous forme de compétences) pour chaque filière de licence, le recrutement sur la base des compétences au lieu des diplômes, etc.

L'université est appelée à satisfaire la commande sociale, au niveau national et à s'aligner sur les pratiques à l'international en favorisant les formations en temps partiel comme une contribution à l'effort de l'encouragement des apprentissages tout au long de la vie.

L'université publique assure un service public. Elle doit former les lauréats compétents et contribuer ainsi à l'accumulation du capital humain, développer et produire la recherche pour être à l'écoute des besoins de la société du savoir dans le but de répondre à ses attentes et lui en rendre compte. Par ailleurs, l'université devrait encourager la validation des acquis de l'expérience, qui permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études, de faire valider les acquis de son expérience (un an ou plus) dans le domaine en rapport avec la certification professionnelle souhaitée.

Conclusion :

Taxées d'inadéquates au marché de l'emploi par les entreprises, encombrées par la massification de la population étudiante et stigmatisées par une image négative au sein de la société, les formations du système à accès ouvert cristallisent le problème de mauvaise gouvernance et de la non-qualité. En effet, c'est ce système à accès ouvert qui connaît le taux le plus élevé de déperdition. Un certain laxisme prédomine quant à l'exigence de l'assiduité, ce qui se traduit par l'absentéisme récurrent des étudiants, qui corrobore son caractère « ouvert » et achève de le dévaloriser dans le champ de l'enseignement supérieur et plus largement dans la société, confiné à son statut de système résiduel déprécié. Par conséquent, la faible qualité des formations et la dépréciation des diplômes privent les jeunes d'atouts pour négocier leur place sur le marché de l'emploi.

L'université marocaine est appelée à être attentive envers la prospective de l'évolution des métiers et à intégrer les grandes tendances qui se profilent au niveau de la demande d'emploi. Les études montrent que les progrès technologiques, la mondialisation, les changements démographiques, les tendances socio-économiques et géopolitiques seront des facteurs déterminants dans la façon dont le travail se fera dans le futur. La reformulation de la structure des métiers dans le monde entraîne une transformation de l'emploi dans toutes ses dimensions : son espace, ses modalités, sa nature et ses exigences en termes de compétences.

Une stratégie d'ajustement est nécessaire pour rehausser son image et valoriser son offre de formation. Cette stratégie doit être reposée sur l'anticipation de l'évolution des métiers et les exigences du futur marché du travail, la valorisation de la formation professionnelle, la conception d'une ingénierie innovante des filières de formation offertes ainsi que

l'amélioration du curriculum et des méthodes d'enseignement. En appliquant cela que le système ouvert atteindra la qualité pour faire émerger l'excellence qu'exigent le pays et le marché de l'emploi.

Bibliographie :

- AHMED LAHLIMI, étude sur «la formation et emploi au Maroc» Haut Commissaire au Plan, Rabat, 2 mai 2018.Consulter le site :
https://www.hcp.ma/region-tanger/Presentation-de-l-etude-formation-et-emploi-au-Maroc-par-M-Ahmed-Lahlimi-Haut-Commissaire-au-Plan_a330.html
- ALLEN J. & VAN DER VELDEN R. (2011). The flexible professional in the knowledge society. Berlin: Springer.
- ANAPEC, Étude d'évaluation du programme Idmaj, 2010.
https://www.anapec.org/conseils/files/fiche_idmaj.pdf
- ANAPEC, Fiche technique du programme Moukawalati, 2010.
http://www.ccisdakhla.ma/images/telechargement/fichier_tel_1.pdf
- BLAUG M. (1967). «Approaches to educational planning», the Economie Journal, vol.77, n°306, p. 262-287.
- BODELLE JACQUES et NICOLAON GILBERT, 1985, les Universités américaines; dynamisme et traditions, Paris, Technique et Documentation-Lavoisier.p.225
- LATIFA FAHSSIS et TOURIA NEGGADY ALAMI, « l'impact de l'enseignement supérieur sur l'employabilité-Perceptions des lauréats et des employeurs », p.128.
- Rapport de l'année 2019 du conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, « Cadre de performance du suivi de la vision stratégique à l'horizon 2030 », p.55.
- Rapport de l'année 2019 du conseil supérieur d'éducation, de formation et de la recherche scientifique, « Formation professionnelle initiale, Clés pour la refondation », p.76.
- Rapport de l'année 2019 du conseil supérieur d'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, « Réforme de l'enseignement supérieur-Perspectives stratégiques », p.53.
- Rapport annuel de la cours de comptes en 2018- Faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Salé relevant de l'université Mohammed V de Rabat p.44/p46.
Consulter le site :
http://www.courdescomptes.ma/upload/_ftp/documents/26_Facult%C3%A9%20des%20sciences%20juridiques%20%C3%A9conomiques%20et%20sociales%20de%20Sal%C3%A9.pdf

- Rapport de l'année 2014 du Haut Commissariat au Plan, « L'adéquation entre formation et emploi au Maroc », p.61-72.
- SPENNER K. I. (1990). «Skill meanings, methods, and measures». *Work and Occupations*, vol.17, n°4, p. 399-421
- VINCENS J. (2006a). « Universités : un diplôme et un employé pour chaque étudiant». *Note du Lirhe*, n°437, 47 p.