

Nom

Benamar Fatiha

Enseignante chercheur à l'ENCG-Kenitra

Titre

L'entrepreneuriat comme nouvelle approche pour traiter le chômage des Diplômés au Maroc

Résumé

Si le développement de l'enseignement supérieur est crucial, l'employabilité des jeunes diplômés au Maroc est une opération difficile et complexe, comme presque dans tous les pays du Maghreb ; Elle nécessite la participation effective de l'Etat, Des professionnels, des entreprises, des universités et des institutions de Formation.

En 2011, 81% des chômeurs au Maroc sont des jeunes. Le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation, ce qui confirme l'inadéquation des formations avec les besoins du monde du travail et la permanence d'une croissance peu génératrice d'emplois qualifiés.

Les emplois offerts par les entreprises sont souvent sous rémunérés, rarement contractualisés et très peu couverts par un régime de protection sociale.

Ceci étant le chômage des jeunes diplômés et l'adéquation de la formation aux besoins et aux offres du marché du travail en pleine évolution nécessitent le développement de nouvelle approche pour trouver des débouchés à la problématique du chômage des diplômés.

Dans cet article l'action est mise sur l'importance des formations et des projets en entrepreneuriat comme réponse à la problématique du chômage des diplômés.

- Comment peut-on expliquer le recul enregistré de l'employabilité des diplômés des universités et leurs problèmes d'insertion sur le marché de travail ?
- Quelle est la part de responsabilité des entreprises privées ?
- Pourquoi les projets de l'entrepreneuriat dans les universités et grandes écoles sont-ils proposés comme favorisant l'employabilités des diplômés ?

Telles sont les trois questions à auxquelles essaie de répondre cet article.

Mots clés :

Enseignement supérieur, chômage ; insertion, marché de travail, entreprise, entrepreneuriat.

Introduction

La compétition basée sur le savoir dans une économie qui se mondialise provoque une reconsidération du rôle de l'enseignement supérieur dans le développement de la croissance économique. Par le passé, il était souvent considéré comme un service public coûteux et peu efficace, bénéficiant en majeure partie aux riches et aux privilégiés. De nos jours, on le considère comme étant un facteur qui apporte une contribution nécessaire, de concert avec d'autres facteurs, à la réussite des efforts nationaux pour relancer la productivité, la compétitivité et la croissance économique. Vu sous cet angle, au contraire, il devient un complément indispensable aux efforts d'éducation à d'autres niveaux et aux initiatives

nationales favorisant l'innovation et la performance dans les secteurs économiques. Pour certains auteurs, la hausse des niveaux d'éducation n'a eu à ce jour que des effets bénéfiques. Si personne ne peut nier le rôle indispensable de l'enseignement supérieur pour l'épanouissement économique d'un pays ; ce présent articles essaye, à travers une analyse critique de la situation de l'emploi des jeunes diplômés sur le marché de travail au Maroc, de trouver des réponses aux trois questions suivantes :

- Comment peut-on expliquer le recul enregistré de l'employabilité des diplômés des universités et leurs problèmes d'insertion sur le marché de travail ?
- Quelle est la part de responsabilité des entreprises privées ?
- Pourquoi les projets de l'entrepreneuriat dans les universités et grandes écoles sont-ils proposés comme favorisant l'employabilités des diplômés ?

I- Importance de l'enseignement supérieur pour le développement économique

Eric Maurin (2007) dans son ouvrage entend le démontrer, via diverses études empiriques internationales. Pourtant, à l'inverse d'autres dénoncent une « inflation scolaire » (Duru-Bellat, 2006) ou une « course aux diplômes » (Gamel, 2000). Parmi les arguments invoqués, on trouve en bonne place la dévalorisation des diplômes corollaire d'un « déclassement » durable supposé massif.

En collaboration avec l'UNESCO, la Banque mondiale a mis en place une Commission de travail sur l'enseignement supérieur et la société, qui regroupait des experts de treize pays pour explorer l'avenir de l'enseignement supérieur dans les pays en voie de développement. Le rapport de la Commission de travail, « L'Enseignement supérieur dans les pays en voie de développement : Péril et promesse », affirmait que l'enseignement supérieur est indispensable pour les pays en voie de développement, s'ils veulent prospérer dans une économie mondiale où le savoir est devenu un domaine vital d'avantage. « La qualité du savoir engendré au sein des institutions d'enseignement supérieur et sa disponibilité pour l'économie en général », a souligné le rapport, « devient de plus en plus critique pour la compétitivité nationale. »¹

L'enseignement supérieur peut conduire à la croissance économique tant à travers des circuits privés qu'à travers des circuits publics. Les avantages privés pour les individus sont bien établis et comprennent de meilleures perspectives d'emploi, des salaires plus élevés et une plus grande capacité à épargner et investir. Ces avantages pourraient conduire à une meilleure santé et une meilleure qualité de vie en instaurant un cercle vertueux dans lequel les améliorations de l'espérance de vie permettent aux individus de travailler de façon plus productive pendant une plus longue période, relançant ainsi les gains pour toute la vie.

I- Problématique de l'employabilité des diplômés universitaires au Maroc

Des milliers de diplômés arrivent chaque année sur le marché de l'emploi, dont la majorité vient des universités publiques. Et ce sont justement ceux qui ont le plus de mal à décrocher un premier job

¹ CTES (2000) op. cit.

Pourquoi les entreprises se méfient-elles tant des lauréats des universités marocaines? Et quand elles les recrutent, c'est souvent pour les placer à des postes inférieurs à leurs qualifications supposées.

Les réponses sont évidentes, à en croire les spécialistes. «Le marché de l'emploi est devenu si étriqué que même des lauréats de grandes écoles, jusque-là très prisés, mettent beaucoup plus de temps pour trouver leur premier emploi. Les entreprises ont relevé leur niveau d'exigence, conduisant ainsi à creuser davantage le gap avec les diplômés issus de nos universités»

Le Problème d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc remonte à 1983, lorsque le recrutement d'office (juste après la formation) dans la fonction publique a été supprimé. Cette suppression résulte de l'accroissement en nombre important de jeunes diplômés d'année en année dépassant ainsi les capacités d'absorption de l'Etat dans la fonction publique. C'est ainsi que ce système de recrutement a laissé la place au système de recrutement par voie de concours direct dans la fonction publique, ce qui constitue une barrière à l'entrée aux jeunes diplômés. Du coup, nous assistons à un accroissement considérable de jeunes diplômés chômeurs. «Pendant longtemps, l'Etat fut le principal employeur des lauréats de nos universités dont les profils répondaient aux besoins des administrations. Or, l'entreprise, dont les enjeux ne sont pas les mêmes, réclame des profils plus opérationnels.

Effectifs des diplômés selon le domaine d'études (2004-2010)						
Deux sexes						
Domaine d'études	2009-10	2008-09	2007-08	2006-07	2005-06	2004-05
Enseignement originel	836	761	621	654	1.763	1.054
Sc. juridiques, économiques et sociales	15.046	11.737	11.537	11.671	20.671	10.093
Lettres et sciences humaines	12.930	10.272	10.846	10.725	26.243	11.002
Sciences	6.728	5.560	5.413	4.423	7.212	3.474
Sciences et techniques	2.582	2.508	1.576	1.697	1.418	1.227
Médecine et pharmacie	812	666	1.002	1.715	1.670	671
Médecine dentaire	195	208	157	210	175	211
Sciences de l'ingénieur	1.849	1.228	945	977	881	766
Commerce et gestion	129	885	584	597	549	414
Technologie	2.420	2.156	2.021	1.525	1.367	1.273
Sciences de l'éducation	180	263	196	74	52	72
Traduction	62	78	54	57	40	34
Total	43.778	36.621	35.152	34.335	62.041	30.591

Selon les statistiques du ministère de l'Enseignement supérieur, les diplômés des universités publiques, toutes filières confondues, sont au nombre de 43.778 en 2010.

Indicateurs du chômage selon le niveau du diplôme et le milieu de résidence, en 2013			
Indicateurs	Diplôme		
	Sans diplôme	Niveau moyen ¹	Niveau supérieur ²
- Taux de chômage selon l'âge (en %)			
. 15- 24 ans	8,9	25,0	58,1
. 25- 34 ans	5,2	16,8	30,7
. 35- 44 ans	3,1	7,2	9,6
. 45 ans et plus	1,8	2,8	1,8
- Part des chômeurs n'ayant jamais travaillé dans la population active en chômage (en %)	28,2	53,1	75,4
- Part des chômeurs de longue durée (12 mois et plus) dans la population active en chômage (en %)	45,6	67,5	80,9

Sources: HCP

¹ Niveau moyen: Certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle

² Niveau supérieur: Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

Les taux de chômeurs les plus élevés concernent les diplômés de l'enseignement supérieur

Par ailleurs, les professionnels reprochent à l'université de ne pas être sélective à l'entrée contrairement aux classes prépas, écoles de commerce publiques et même le privé. Résultat: des niveaux très hétéroclites à l'arrivée, avec de sérieuses défaillances notamment au niveau des langues et des compétences de communication, essentielles sur le marché de l'emploi.

Outre les lacunes linguistiques, l'inadéquation entre les formations dispensées et les besoins réels du marché. «Les formations universitaires sont axées sur les «hard skills» (compétences techniques) uniquement, certaines filières sont quasi obsolètes pour notre économie. Pour des filières plus spécialisées, l'écart de profil se situe plutôt au niveau des «softs skills» qui n'ont pas été développés chez ces lauréats. Ces derniers voient leurs chances de recrutement diminuer à cause de leur niveau de communication ou d'assertivité. Certes, les entreprises ont besoin de compétences techniques, mais ce qui compte davantage aujourd'hui, ce sont d'autres talents comme la communication, la capacité de résolution de problèmes, de travail en équipe, la créativité, l'esprit d'entreprise, le leadership... Ce sont malheureusement des spécialités qui ne sont pas inculquées dans les universités

Le décalage entre les candidatures reçues des lauréats de certaines filières universitaires et la qualité de travail demandé par les entreprises privées est constaté dans les deux sens. Autrement dit: les postes disponibles dans le privé ne répondent pas forcément aux attentes des diplômés des universités. Beaucoup d'entreprises recrutent parmi les lauréats des universités, mais les postes qu'elles offrent ne sont pas en ligne avec les attentes des candidats. Ces derniers aspirent à des postes managériaux, alors qu'on ne leur propose que des postes techniques ou d'agent de maîtrise.

Cela revient-il à dire que les universités ne forment que pour la fonction publique?

L'une des solutions pour améliorer l'employabilité des jeunes serait de développer davantage le partenariat public/privé et responsabiliser les professionnels en encourageant les stages au sein des entreprises. Mais celles-ci jouent rarement le rôle qui leur est dévolu (stages, accompagnement, encadrement...),

Et parmi les entreprises qui font l'effort, on déplore un contenu très faible et non créateur de valeur ajoutée, peu d'encadrement, manque de professionnalisme lors du traitement des candidatures ou lors de l'accueil des stagiaires, absence ou faible niveau de rémunération.

Des statistiques récentes montrent la présence d'un déclassement massif des diplômés du supérieur car en raison de la rareté de l'emploi et du niveau de pauvreté, les individus sont contraints d'accepter des emplois précaires, qui le plus souvent ne correspondent ni à leurs qualifications ni à leurs attentes. D'où un décalage entre le niveau de l'emploi et de la qualification. Ainsi, dans son ouvrage de 2006, Marie Duru Bellat conclut à la dévaluation du diplôme, compte tenu d'un important décalage global défavorable entre l'offre de formation et la demande d'emplois qualifiés. Cette conclusion s'appuie principalement sur l'hypothèse d'un déclassement massif. Dans son acception habituelle, il s'agit du constat d'un décalage défavorable entre le niveau de formation et le niveau de qualification de l'emploi obtenu. Le marché du travail marocain n'est pas épargné de cette situation de déclassement.

En raison de la situation de plus en plus préoccupante de l'accroissement du nombre d'étudiants du supérieur, la politique nationale de l'enseignement supérieur entend limiter l'accès à l'université. Dans l'avenir, il s'agit de discuter la possibilité de mettre des « barrières » ou des critères permettant à un nombre restreint d'accéder à l'université. Cela pourrait produire à l'avenir des effets néfastes comme il a été le cas dans le passé avec la politique de la « course aux diplômes » au lendemain de l'indépendance.

L'accroissement du niveau de formation permet d'augmenter le niveau de productivité. Pour cela, toute initiative tendant à limiter l'accès à la formation supérieur revient à limiter le niveau de productivité nationale voire à limiter la croissance économique et le développement.

C'est pourquoi, la solution à l'accroissement du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ne doit pas se résumer à cela, d'ailleurs il ne doit pas être question, à limiter le flux d'entrée plutôt à réfléchir sur les perspectives de débouchés des diplômés

Le chômage de longue durée est l'un des problèmes sociaux les plus graves et les plus difficiles à résoudre. Les chances de trouver un emploi diminuent au fur et à mesure que la période de chômage s'allonge. Les qualifications s'érodent et les employeurs sont de plus en plus réticents à embaucher les chômeurs de cette catégorie.

II- Explications du chômage des diplômés des universités

Plusieurs d'équilibres sont invoqués pour expliquer les causes des déséquilibres du marché du travail particulièrement celui des diplômés de l'enseignement supérieur, trois explications majeures sont toujours avancées.

- L'offre de travail aurait augmenté, dans les années soixante dix sous l'effet de la démographie naturelle et migratoire
- L'inadaptation des qualifications, la formation scolaire et professionnelle n'ayant pas trouvé les moyens de ses ambitions.
- Le chômage d'« inadéquation » peut aller de pair avec un important gisement d'offres d'emploi non satisfaites, compte tenu de la faible mobilité professionnelle des actifs (situation souvent décrite par la notion de « non appariement » du marché du travail.

1- Des explications d'ordre macroéconomique

Aussi, nous pouvons fonder notre analyse du point de vue de la théorie des trajectoires notionnelles (Adama Zerbo, 2008, p1) qui indique que l'offre de travail dépend aussi du niveau de vie du ménage ou selon Amartya Sen des capacités⁹⁸ du ménage. En effet, les individus issus des ménages aisés et dont les contraintes socio économiques sont limitées décident de ne pas se présenter sur le marché du travail et acceptent volontairement de poursuivre les études ou de s'offrir une formation et espérer sur l'obtention d'un travail qu'ils estiment plus rémunérés⁹⁹. Cependant, il y a lieu d'admettre que le choix de la poursuite d'études peut être lié aux potentialités des individus eux-mêmes à poursuivre les études, à la satisfaction de leurs ambitions.

L'approche développée dans les travaux de la synthèse néoclassique, dérivés de la macroéconomie keynésienne, tente de dépasser cette limite en proposant une explication macroéconomique des déséquilibres fondée sur le défaut de coordination des actions individuelles.

Contrairement à la théorie standard du marché du travail, Marx² s'intéresse plutôt à la valeur de la force de travail, à la plus-value et à l'exploitation du travailleur par le capitaliste. Les trois éléments qui entrent dans la composition de l'analyse de Marx ont fait expliciter le marché du travail selon lui.

Selon Marx, le salaire tend vers un niveau de subsistance assurant la reproduction de la force de travail. Ce niveau n'est pas défini une fois pour toutes. Il est « socialement déterminé » par les conditions de vie de chaque époque. Et la logique capitaliste de maximisation du profit conduit à minimiser le salaire permettant cette reproduction.

Toutefois, Marx n'accepte pas l'idée que ce salaire soit « naturel ». Pour lui, il ne s'agit que d'une règle sociale, historique, caractéristique du mode de production capitaliste. D'autre part, selon Marx, la réduction du salaire à son niveau de subsistance n'empêche nullement le chômage car celui-ci est, au contraire, le moyen mis en oeuvre par les capitalistes pour faire baisser les salaires : plus il y a de chômeurs, moins les travailleurs seront exigeants (c'est la fameuse thèse de l' « armée industrielle de réserve »).

La théorie keynésienne se caractérise par l'importance qu'elle accorde à l'explication du chômage involontaire, le seul chômage véritable. Contrairement à l'optimisme candide de la théorie classique, Keynes ne croit pas que le système économique actuel puisse assurer automatiquement le plein emploi. Le capitalisme volontaire, organisé par les marchés boursiers et financiers, lui paraît même moins apte que le capitalisme familial à permettre la convergence des anticipations. C'est pourquoi Keynes a défendu un développement du rôle économique de l'Etat³.

² Artus Patrick et Muet Alain-Pierre, (1997), Théories du chômage, Edition Poche, Economica

³ Blinder A. S. (1988 a), « The fall and rise of Keynesian Economics », Economic Record, December

Pour Keynes le plein emploi de la population active n'est assuré que dans des conditions très particulières d'équilibre entre la consommation et l'investissement¹¹⁸. Il ne croit pas que les marchés puissent assurer durablement cet équilibre qui les dépasse.

la problématique keynésienne met au centre de ses préoccupations le plein emploi (donc la lutte contre le chômage) mais ne propose pas l'analyse spécifique du marché du travail : l'emploi est dérivé de la production (du PIB ou Produit Intérieur Brut) via une fonction de production dont les termes ne sont pas nécessairement explicités⁴

Les hypothèses générales de la théorie keynésienne qui peuvent se résumer en quatre propositions (Laurent et Zajdela, 1999).

- Le système de marché ne possède pas de mécanismes autorégulateurs infailibles.
- Il existe un chômage non imputable à une insuffisante flexibilité des salaires.
- Une telle situation est sous-optimale
- L'intervention de l'Etat, par la mise en place d'une politique économique appropriée, permet d'améliorer la situation.

L'Etat peut être utile pour sortir du cercle vicieux des anticipations cumulativement optimistes ou pessimistes. L'Etat n'intervient pas comme distributeur de revenu dans le circuit économique. Keynes voit l'Etat comme un catalyseur des anticipations individuelles. Car le facteur majeur de l'explication keynésienne est la confiance. L'obstacle à l'investissement et à l'emploi est l'ensemble des taux d'intérêt. La meilleure manière de faire baisser les taux d'intérêt est de rétablir la confiance dans l'avenir.

2- La segmentation du marché du travail

Les travaux de Doeringer et Piore¹⁵⁷ mettent en avant une autre spécificité du marché du travail. Pour ces auteurs, des modes de détermination très différents des salaires et de l'emploi distinguent des « segments » de marché, entre lesquels la mobilité des travailleurs est très réduite. Dans la forme minimale de segmentation, le dualisme, coexistent ainsi un segment primaire, au sein duquel les salaires sont élevés et la sécurité d'emplois très grande, et un segment secondaire, présentant les caractéristiques inverses. Ces secteurs sont relativement étanches, certains travailleurs se trouvant confinés au secteur secondaire, sans parvenir à obtenir un emploi dans le secteur primaire : ces emplois attractifs sont en effet rationnés⁵

L'explication d'un tel phénomène ne provient pas de caractéristiques différentes des travailleurs, comme, par exemple, de niveaux différenciés de qualifications, d'aptitudes ou, plus généralement, d'investissement en capital humain, mais au contraire, des emplois eux-mêmes. Des modes de gestion distincts de la main-d'œuvre s'appliquent dans chaque secteur et expliquent, pour les auteurs, une telle partition. En particulier, certaines firmes constituent des marchés internes du travail : elles pourvoient leurs emplois vacants en ayant principalement recours à leurs propres employés. La promotion interne explique alors la stabilité de l'emploi, ainsi que des niveaux de salaires qui diffèrent considérablement de ceux

⁴ Keynes J.M. (1936), « Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie », Edition Française Payot dans Artus et Muet (1997)

⁵ Cahuc P., Zylberberg A. (2003), Microéconomie du marché du travail, La Découverte, Paris

L'étude des « insiders » et des « outsiders » a montré que les premiers disposent de plus de pouvoir que les seconds. Ces derniers cherchent à intégrer le marché du travail parfois à tout prix et quelque fois sans succès et même s'ils sont dotés de compétences intellectuelles requises pour cela. Or, Ces capacités pourront être valorisées à travers la création d'entreprises innovantes. Ainsi, nous nous posons la question de savoir s'il pourrait exister une relation entre capital humain et entrepreneuriat.

II- Des emplois de faible qualité dans les entreprises privées

Pour se rapprocher plus de la réalité de la qualité de travail proposé par les entreprises privées aux jeunes diplômés des universités et des établissements de la formation professionnelle, on se réfère aux résultats d'une enquête de terrain menée auprès d'un échantillon de 14 entreprises productives dans trois secteurs prioritaires de la région de RSZZ. L'enquête été menée à l'origine dans le cadre d'une thèse qui étudie la qualité des conventions et d'évaluation du travail par les entreprises privées de la Région de RSZZ.

L'apparition de nouvelles formes flexibles des relations d'emploi se traduit par l'apparition de nouvelles modalités de gestion des emplois et des effectifs, l'incertitude de la relation de l'emploi et l'ambivalence des logiques de compression des coûts. Tous ces facteurs ne restent pas sans influences sur l'évaluation de la qualité de travail.

Comme le montre les résultats de l'enquête dans les tableaux ci-après, Pour embaucher des salariés dans des postes de cadres supérieurs, ces entreprises demandent l'expérience professionnelle à coté du Diplôme ou du titre. Pour les postes de cadres moyens, la totalité des entreprises exigent aux candidats d'abord l'expérience professionnelle et l'acquisition des compétences personnelles. Pour embaucher dans des postes de techniciens, elles demandent uniquement l'expérience professionnelle à côté du diplôme. En fin pour les postes de manœuvres et ouvriers, elles demandent l'expérience professionnelle et les attitudes personnelles.

Lorsque la relation d'emploi échappe au marché, des conventions spécifiques de régulation prennent place. Généralement pour les trois catégories d'entreprises, et vue que la majorité de celles-ci recours à des moyens non institutionnels pour embaucher les nouveaux salariés, on peut dire que pour le recrutement, les postes vacants ne sont pas officiellement « déclarés » et les informations ne sont pas transparentes. L'absence de présélection interactive (la mise en relation directe du candidat à l'employeur anonyme), la référence à l'expérience du candidat et le recours de l'employeur à des dispositifs de régulation d'appariement spécialisés, font que la relation d'emploi sorte de secrétaire du marché.

Entreprise du monde marchand	Entreprise du monde industriel	Entreprise du monde domestique
<p>Moyens de recrutement (par ordre de priorité)</p> <p>Les moyens non formels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Embauche parmi les salariés qui viennent à la porte de l'usine, demander du travail ; - Les relations personnelles, familiales ou amicales ; - Le bouche à oreille et contact direct des chercheurs d'emploi <p>Les moyens institutionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - ANAPEC - Bureaux de Placement - Annonces dans la presse). <p>Exigences avant embauche, par ordre de priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Le diplôme ou l'attestation de qualification. - Les liens personnels et les relations de confiance. <p>Exigences pour embaucher les cadres supérieurs, les cadres moyens et les techniciens</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le titre ou le diplôme 	<p>Moyens de recrutement (par ordre de priorité)</p> <p>Les moyens non formels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Embauche parmi les salariés qui viennent à la porte de l'usine, demander du travail - Les relations personnelles et liens familiaux <p>Exigences avant embauche, par ordre de priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le diplôme ou l'attestation de qualification ; - L'expérience professionnelle - La compétence et la polyvalence. <p>Exigences pou embaucher les cadres supérieurs et les cadres moyens</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le titre et le diplôme - L'expérience professionnelle - La compétence personnelle - Les relations de confiance <p>Exigences pour recruter les techniciens</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Le titre et le diplôme. - La compétence personnelle - Les relations de confiance 	<p>Moyens de recrutement (par ordre de priorité)</p> <p>Les moyens non formels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des intermédiations relationnelles familiales ou amicales - Les contacts directs sur le lieu de travail. <p>Exigences avant embauche, par ordre de priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Les liens personnels et les relations de confiance. <p>Exigences pour embaucher les cadres supérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Le Diplôme ou du titre. <p>Exigences pour les cadres moyens</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Les compétences personnelles <p>Exigences pour embaucher les techniciens</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle <p>Exigences pour l'embauche des manœuvres et ouvriers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Les bonnes attitudes et compétence.

<ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - La compétence personnelle. <p>Exigences pour embaucher les manœuvres et ouvriers</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience professionnelle - Les bonnes attitudes et les compétences. <p>Moyens de sélectionner les bons travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les tests de pratique à l'entrée - Les périodes d'essai, ou les périodes de stage avant embauche. - Les Contrats de travail à Durée Déterminée. 	<p>Exigences pour embaucher les manœuvres et ouvriers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le titre ou le diplôme - L'expérience professionnelle - Les bonnes attitudes et compétences - Les relations de confiance <p>Moyens de sélection des bons travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les périodes d'essai - Les stages de formation avant embauche. - Les Contrats de travail à Durée Déterminée 	<p>Moyens de sélection des bons travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les périodes d'essai - Les stages de formation avant embauche.
---	--	---

Les intermédiaires du marché du travail sont positionnés actuellement sous le monopole de l'Etat ; L'interaction stratégique des intermédiaires formel et informel, dans une perspective d'économie de marché génèrent des tensions, les externalités des réseaux sociaux et l'incertitude qualitative, qui jouent un rôle déterminant dans la structuration des marchés du travail, engendrent des tensions.

Le système d'intermédiation reconnaît l'importance du rôle des institutions publiques dans le et s'est doté d'un service public de placement (depuis la mise en place de la CNJA en 1991) et d'un opérateur public de formation. L'ANAPEC s'adresse prioritairement aux jeunes qualifiés, laissant ainsi de fait, pour les autres catégories de chômeurs, le marché opérer par lui-même ou les agences d'emploi privées. Les dispositifs d'aide à l'insertion, telles qu'ils fonctionnent actuellement et auxquels les intermédiaires publics recourent pour lutter contre le chômage de certaines catégories de travailleurs jugés vulnérables, accentuent le processus de précarisation de l'emploi. Ils contribuent à donner corps à l'exigence de flexibilité externe mise en avant par les entreprises. La sélection des candidats opérée par l'intermédiaire conduit à distinguer les travailleurs employables des travailleurs les moins employables. Ces derniers forment la classe des exclus du marché du travail

III- L'entrepreneuriat comme facteur essentiel pour l'insertion des diplômés

David Audretsch , spécialiste de l'économie des PME, a bien fait ressortir tant l'émergence que l'importance de l' « économie entrepreneuriale ». Il considère que le dernier demi siècle a connu trois périodes, correspondant à trois types d'économie. La première est définie comme l'« économie du capital », telle qu'elle a été formalisée par Robert Solow (1956).

Débutant approximativement à l'immédiat après guerre, c'est l'ère de la production de masse, fondée sur le rôle déterminant des économies d'échelle comme facteur de compétitivité, les institutions sociopolitiques soutenant une politique de stabilité destinée à renforcer la « course aux économies d'échelle ».

Dans cet esprit, comme l'ont montré maints chercheurs, les « PME » sont vouées au rôle de comparse, voire de gêneur contre-productif : elles sont moins efficaces que les grandes ; elles offrent des emplois salariaux sous-qualifiés (donc peu créateurs de demande effective) ; elles sont faiblement innovatrices; leur part diminue régulièrement, inéluctablement, dans les PIB des pays développés.

Lui succède, au début des années 1980, « l'économie de la connaissance », formalisée par Paul Romer (1986) et Robert Lucas (1988). Ces auteurs, et bien d'autres, mettent l'accent sur le rôle déterminant de la connaissance, en tant que facteur de production, à côté du capital et du travail. Or, ce modèle semble conforter la marginalisation des petites entreprises, en considérant qu'elles auront de moins en moins accès à la connaissance, qu'elles contribueront de moins en moins à l'innovation, à la croissance et au développement.

Mais, à partir des années 1990, va au contraire émerger une « économie de l'entrepreneuriat », dont les racines germent dès les années 1970, d'abord aux États-Unis, puis en Europe de l'Ouest, et enfin dans l'ensemble des pays industrialisés. L'entrepreneur n'est plus considéré comme un obstacle, mais au contraire comme un agent efficace de création et de diffusion des connaissances. Au-delà de la conception d'« idées » nouvelles, il en assure le développement et la commercialisation « pionnière ». Dès lors, l'entrepreneur redevient un levier essentiel

dans la nouvelle économie, battant en brèche la célèbre prédiction de Schumpeter, selon laquelle l'innovation serait désormais le seul fait des grandes bureaucraties. En conséquence, la société et l'économie du XXI^e siècle ont ardemment besoin de former, tant les nouvelles élites, que la nouvelle classe moyenne en émergence, aux savoirs actionnables, nécessaires à l'acte entrepreneurial.

La politique éducative en matière d'entrepreneuriat se heurte toutefois à des problèmes qui s'avèrent complexes. Il faut bien dire que le terme d'« entrepreneuriat » est un terme recouvrant plusieurs domaines d'enseignement de recherche et de pratiques, nécessitant des savoirs appropriés.

Selon (James, Dewey, Pierce), Les États-Unis Pays d'« entrepreneurs », avant tout de par le flux continu d'immigrants ont naturellement fait œuvre pionnière dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Le premier cours sera délivré dès 1947 à Harvard. Peter Drucker démarre un cours sur l'« entrepreneurship » (l'esprit d'entreprise) à New York en 1953.

En France, pays réputé, à tort ou à raison, comme « peu entrepreneurial », il faudra attendre 1976 pour qu'un cours, initié par Robert Papin, soit mis en place à HEC, débouchant sur la formation réputée « HEC entrepreneurs ». En-dehors de quelques centres provinciaux, la formation universitaire en entrepreneuriat restera assez confidentielle, dans un pays qui « digère » l'enseignement universitaire en management (démarré en 1970 au niveau de la maîtrise), jusque dans les années 1990. L'association française regroupant les enseignants chercheurs en entrepreneuriat – l'Académie de l'entrepreneuriat – est créée en 1997.

Aujourd'hui au Maroc, l'enseignement comme la recherche en entrepreneuriat ont acquis droit de cité. Des modules en management et en gestion sont assurés pratiquement dans toutes les facultés des sciences économiques et particulièrement dans les grandes écoles de management et de commerce. Cependant, le risque serait que ces savoirs manquent leur cible, à savoir les entrepreneurs et leur « entreprise » (dans le double sens d'organisation et de projet).

Plusieurs efforts sont fournis pour renforcer le lien entre l'université et le monde productif

- L'accueil des étudiants au sein des entreprises industrielles et de service
- L'existence au niveau de certaines des grandes écoles et de l'université d'un Service des relations extérieures et de la coopération.
- La participation à la formation des étudiants par des cadres d'entreprises.
- La formation continue des cadres des entreprises par l'Université et les Grandes Ecoles.
- La réalisation de projets et mémoires de fin d'études dans des grandes entreprises.

Malgré, ces points forts, un nombre important de points faibles concernant le lien entre l'université et le monde de l'entreprise.

- l'absence d'un cadre incitatif pour l'accueil des étudiants en stage.
- La méconnaissance des parties les unes par les autres (manque de communication, ...)
- L'absence d'un cadre de concertation permanente entre le monde universitaire et le monde du travail.
- Le manque de suivi et de continuité dans les projets de fin d'études intéressant les entreprises.

- La non implication des chercheurs dans la résolution des problèmes des unités productives

Plusieurs expressions interviennent dans la désignation de l'entrepreneuriat. D'abord, l'expression « auto-emploi » met un accent sur la dimension réflexive où l'employé comme l'employeur désigne une autre personne physique. Le moyen terme qui permet cette relation, c'est l'organisation propulsée par le promoteur. Ainsi, l'organisation sous sa configuration d'entreprise ou d'activité confère à son promoteur le statut d'emploi. On désigne également l'auto-emploi à travers les expressions de « travail indépendant » ou de « travail autonome ».

Selon le BIT, il faut 5 à 7 ans pour placer une promotion de diplômés du supérieur. Ceci dit, il devient nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant d'installer les jeunes diplômés à leur propre compte à travers l'entrepreneuriat

Conclusion

Nous avons voulu à travers ce chapitre montrer en quoi, l'entrepreneuriat peut être un facteur d'insertion des diplômés du supérieur. L'étude théorique du concept d'entrepreneuriat nous a montré la place des compétences acquises par les diplômés dans la création d'entreprises. En effet, dans la littérature entrepreneuriale, la compétence est définie comme étant la capacité des acteurs à apprendre et à exécuter les tâches (Lorrain, Belley et Dussault, 1998)²⁵¹. Aussi, de nombreux travaux de recherche ont montré que les compétences de l'entrepreneur sont l'une des principales conditions, sinon la condition essentielle du succès d'une Très Petite Entreprise.

Fort de cela, en raison de la difficulté d'insertion des diplômés dans les circuits classiques d'insertion notamment le public et le privé, nous avons estimé qu'ils sont susceptibles de s'insérer à leur propre compte dès l'instant qu'ils disposent d'un atout qu'est le niveau d'études.

Références Bibliographiques

- ABDLOUD.M (1994) «Insertion professionnelle des lauréats de l'université » Université de Fès, Maroc.
- BENAMAR. F (2008), Organisation des la relation d'emploi et modèles locaux d'appariement : le cas du Maroc, Thèse de doctorat sous la direction de Nouredine El Aoufi, Université Mohammed V - Agdal, Rabat (Président) et Michel Hollard, Université Pierre Mendès France, Grenoble (co-directeur de thèse)
- AUDRETSCH D. « L'émergence de l'économie entrepreneuriale », Reflets et perspectives de la vie économique, 2006/1 Tome XLV, pp. 43-70.
- BARBIER J.-C., GAUTIE J. (dir.) (1998), Les Politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis, Paris, PUF, 435 p.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2003), Microéconomie du marché du travail, La Découverte, 122 p.

- Centre d'Etudes de l'Emploi (2006). La qualité de l'emploi, Paris, La Découverte,
- El Aoufi N. Bensaïd M (2005), « Chômage et employabilité des jeunes au Maroc », Cahiers de la stratégie de l'emploi, Juin, BIT, Genève
- FREYSSINET J. (1984), le chômage, Paris, La découverte, 128 p.
- IBOURK A et BOUGROUM M (2003), « Les effets des dispositifs d'aide à la création d'emploi dans un pays en développement : Cas du Maroc », Revue internationale du Travail, vol 142, n° 3
- MENARD. C (1990), L'économie des organisations, ed La Découverte.
- SIMONIN B. (2004), « Politique de l'emploi : trois réformes à l'étranger », Connaissance de l'emploi, n° 3, Centre d'études de l'emploi.
- STANKIEWICZ F (1990), *le marché dans l'entreprise, l'emploi, l'entreprise et la société, Débats Economie - Sociologie*, publié sous la direction de François M et Denis S, ed ECONOMICA.