

Employabilité des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur au Maroc : Approche concordante pour une réalité discordante

Mme Fatima BOUTALEB

*Doctorante au laboratoire de recherche EMO « Entrepreneuriat et Management des Organisations » de l'Université Hassan II – Casablanca (MAROC)
Sous la direction de Mr Khalid EL OUAZZANI CHAHDI*

Adresse électronique : fboutaleb13@gmail.com

Résumé :

Comment élaborer une stratégie efficace pour améliorer l'employabilité des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur au Maroc et favoriser un accès égalitaire au marché de l'emploi ?

Le Maroc, à l'image des autres pays du Maghreb, est dans une situation spécifique au niveau mondial puisque l'obtention d'un diplôme ne protège pas du chômage. Plus alarmant encore, le marché du travail marocain se caractérise par une forte vulnérabilité des jeunes femmes diplômées.

Selon le dernier rapport du Haut Commissariat au Plan (les Femmes Marocaines et Marché du Travail 2013), seulement 34,3% des femmes ayant un niveau d'étude supérieur occupent un emploi (contre 61% chez les hommes, soit 1,8 fois plus).

Il y a donc urgence économique et sociale pour traduire l'égalité entre les sexes en prônant une approche innovante dans le cadre des mesures actives pour la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale.

On interrogera utilement à ce sujet le nouveau paradigme de l'employabilité comme stratégie d'insertion par l'économique.

Sur le plan théorique, il s'agit de clarifier les contenus conceptuels de l'idée d'employabilité et ses conditions d'amélioration à l'aune des théories de la discrimination. Sur le plan appliqué, il s'agit d'analyser une série d'expériences et d'études sur le terrain :

- Enquête sur le développement de l'employabilité chez un panel de 500 entreprises marocaines
- Etude empirique auprès des lauréats des grandes écoles (ENCGs et ENSAs) pour tester l'existence d'un « effet genre » sur la capacité du diplômé à trouver rapidement un emploi.

Mots-clefs : Employabilité ; Économie du travail ; Discrimination ; Responsabilité sociale des entreprises, Adéquation formation-emploi

INTRODUCTION :

Le travail, dans beaucoup de pays, n'est plus une simple source de revenus mais un facteur de bien être et un soutien de la croissance¹.

A ce jour, l'économie marocaine a créé en moyenne 139 000 postes d'emploi par an durant la période 2000-2012 dont 75% en faveur des actifs masculins. Le taux de chômage s'est établi à 9.3% au deuxième semestre de l'année 2014². Il faut souligner à ce titre que l'inadéquation structurelle entre formation et emploi fait que le taux de chômage chez les jeunes marocains demeure très important malgré l'impact des stratégies sectorielles. Il s'agit d'un chômage le plus souvent de longue durée, précaire, moins bien rémunéré et rarement contractualisé, ce qui traduit l'inadéquation structurelle entre certains diplômés et qualifications et les besoins du marché du travail. Par ailleurs, l'informel pèse environ 41% des emplois (hors agriculture, administration et collectivité locale).

Le marché du travail marocain, à l'instar de la plupart des autres pays en développement, connaît à l'évidence, de nombreux dysfonctionnements et se caractérise par de grandes inégalités tant au niveau de l'offre qu'à celui de la demande d'emplois. De fortes dispersions caractérisent par exemple les rémunérations du travail selon les branches et les secteurs d'activité, le degré de qualification, le milieu urbain-rural, le sexe...

Un des constats alarmants concerne les femmes diplômées. En effet, plus le niveau scolaire des femmes est élevé, plus elles subissent une discrimination pour accéder à l'emploi. Un autre constat à relever concerne la baisse du taux d'activité des femmes alors même que l'évolution sociale et culturelle devrait conduire à l'inverse. Il y a donc urgence sociale pour traduire l'égalité entre les sexes dans des réformes publiques stratégiques.

Face à ce défi, le concept d'employabilité revêt une importance toute particulière. Assurer l'employabilité des jeunes femmes, c'est favoriser l'adaptation permanente de leurs compétences et qualifications aux besoins des entreprises et du marché de l'emploi. La promotion de l'employabilité contribue ainsi à la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale.

EMPLOYABILITE : UNE NOTION INTERMEDIAIRE ENTRE THEORIE ET PRATIQUE

L'analyse économique du marché de travail a parcouru un long chemin depuis les théories fondatrices des classiques et la critique de Keynes. Le mouvement général tend sans doute à mieux prendre en considération les phénomènes transversaux de façon à dépasser l'opposition micro/macro. Dans ce sillage, l'on voit émerger la notion de l'employabilité.

Entendue comme l'aptitude à obtenir et conserver une activité de travail rémunérée (salariée ou non salariée), l'employabilité n'est pas un concept théorique inséré dans un réseau de liaisons explicatives ou normatives explicites, univoques et stabilisées.

Selon l'Organisation Internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Notion polysémique, l'employabilité a conduit à une remise en cause du rôle des salariés, des entreprises, des syndicats, de la société civile, de l'Etat. Elle offre de nouvelles perspectives pour les entreprises et les administrations, en incitant à évaluer et à stimuler la responsabilité

¹ Castel, Robert. : *Travail et utilité au monde, Revue internationale du travail, (Genève), vol. 135 n° 6 1996*

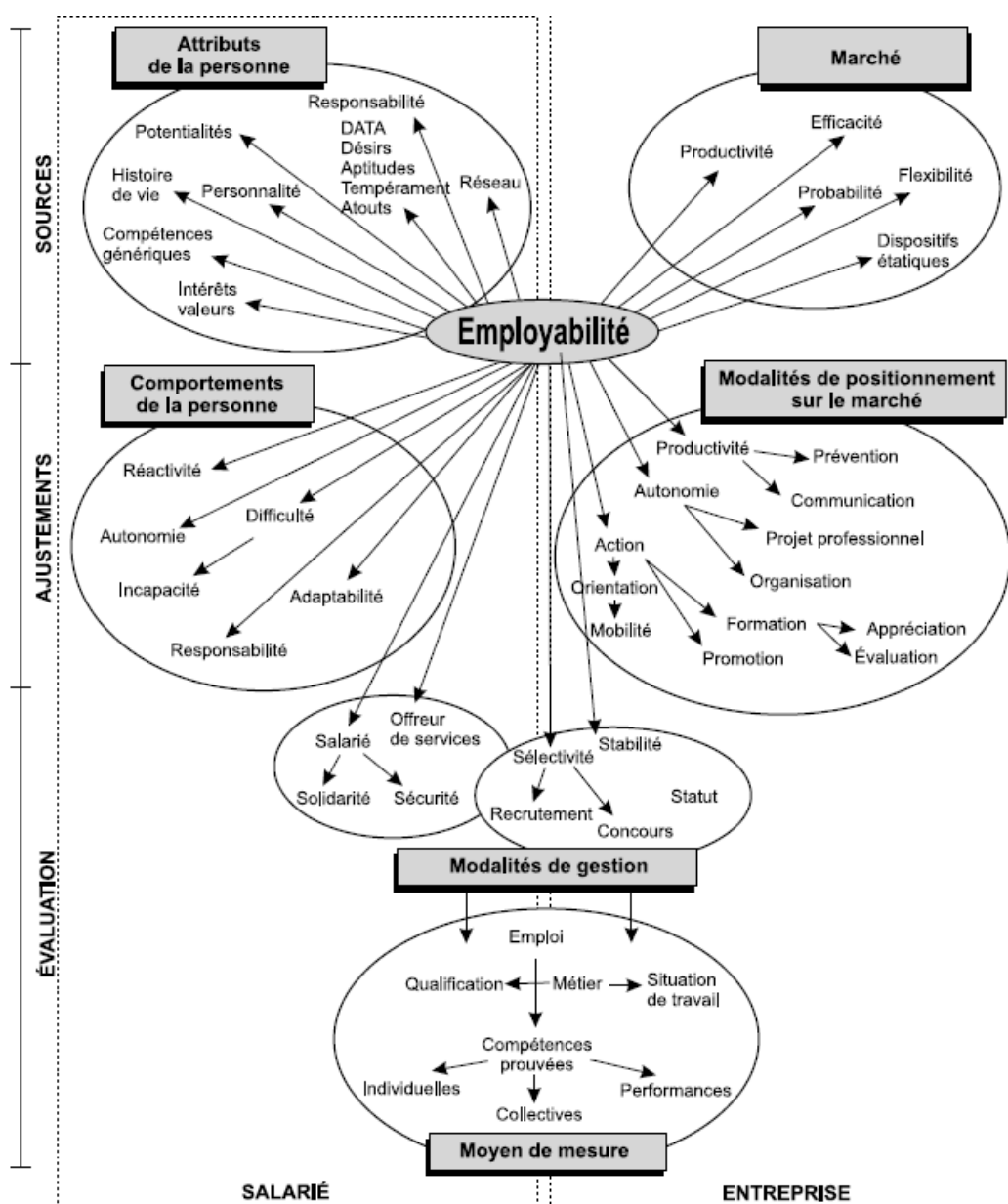
² Source : Haut Commissariat au Plan, 2014

sociale des entreprises, à développer de nouvelles logiques pour les administrations, à rénover les politiques sociales au service de l'emploi, à favoriser les pratiques innovantes en formation continue.

Apparue progressivement et de manière très hétérogène, la représentation du travail et du travailleur qu'elle recouvre s'articule autour du développement d'un marché de l'emploi « hautement compétitif » engendré par le « nouvel ordre économique mondial »³.

Le développement des mesures d'employabilité, dont les formes et les contenus varient selon les contraintes et les spécificités de chaque pays, a été impulsé notamment par la « stratégie européenne pour l'emploi » et par l'exemple de certains modèles nationaux, européens ou extracommunautaires.

La commission européenne en a fait ainsi un des axes prioritaires de sa stratégie pour l'emploi et de nombreux systèmes d'assurance chômage ont intégré la promotion de l'employabilité à leurs dispositifs.



Le champ sémantique de l'employabilité⁴

³ Nouveaux mots du pouvoir, Quaderni n°63 – Printemps 2007

Il est évident qu'il y a des directions contradictoires qui se profilent derrière la sémantique multidimensionnelle de l'employabilité au regard des contextes nouveaux et des théories qui en jaillissent (employabilité dichotomique, employabilité médico-sociale, employabilité des politiques de main d'œuvre, employabilité-flux, employabilité-performance, employabilité-initiative, employabilité interactive).

Afin de contribuer à ce débat à la fois actuel et en évolution permanente, nous situerons le concept de l'employabilité dans le cadre du marché de travail féminin.

MARCHE DE TRAVAIL FEMININ : COMPOSANTES ET DILEMMES

Pour mieux appréhender l'employabilité des femmes, il est judicieux de rappeler les principales théories économiques relatives au marché du travail féminin. Le tableau ci-après fait ressortir les aspects qui caractérisent chaque théorie dans son traitement de la participation de la femme à l'activité économique⁵.

Théories	Développements
Néoclassique de la valorisation du capital humain (BECKER)	Cette théorie se base sur le fait que les travailleurs cherchent les emplois les mieux rémunérés en fonction de leurs capacités, de leurs obligations et de leurs préférences et que les employeurs minimisent les coûts. Dans cette optique, plusieurs explications peuvent être avancées si les femmes sont bien moins rémunérées que les hommes. On parlera d'une productivité plus faible de la femme, due à une formation moins élevée qui réduit la valeur du capital humain, du coût du personnel féminin alourdi par les absences, ..., des préférences professionnelles des femmes, de la propension à la discrimination des employeurs qui ont des préjugés à l'égard des personnes qui se distinguent par certaines caractéristiques.
Segmentation du marché du travail, théorie qui se situe dans le prolongement de la théorie néoclassique (DOERINGER,	Cette théorie se distingue par deux marchés du travail, le primaire où on a de meilleures conditions de travail avec une bonne rémunération et le secondaire où les salaires sont plus bas et où l'éventail des professions et des expériences est plus réduit. Cette théorie d'un double marché permet de mieux comprendre l'inégalité des hommes et des femmes en montrant le compartimentage du marché et des professions. Au moment du recrutement, l'employeur aura rationnellement

⁴ Source : Alain Finot « Développer l'employabilité » Page 18

⁵ Source : Djamila CHEKROUNI « Genre et marché du travail au Maroc » Page 117

<p>PIORE...)</p>	<p>tendance à recruter dans le marché primaire où se trouvent concentrés les hommes et à délaissé le marché secondaire où se trouve les femmes. Cette situation étant à la base de l'ampleur d'un chômage d'inadéquation. Etant donné que les hommes ont suivi une meilleure formation et ont plus d'expérience, les employeurs ont toujours une préférence pour eux et la segmentation se perpétue.</p>
<p>Théorie de la ségrégation socioculturelle (ANKER)</p>	<p>Pour expliquer les phénomènes de ségrégation et de discrimination à l'embauche, ces théories se concentrent sur des facteurs externes au marché du travail. Elles font ressortir les liens qui existent entre les caractéristiques des professions féminines et les stéréotypes habituels sur les qualités des femmes : souci d'autrui, habileté manuelle, manque de force physique, préférence pour la flexibilité... Les responsabilités familiales peuvent pousser les femmes vers les métiers en question, mais les conditions offertes dans de nombreuses professions féminines s'expliquent dans une large mesure par le fait que ces professions sont réputées telles sans en être vraiment la cause.</p>
<p>Ecole Institutionnaliste (HODGSON, JENNINGS)</p>	<p>Ce courant spécifie le rôle des institutions comme l'Etat ou encore la famille dans la formation et le développement des processus économiques.</p> <p>L'institutionnalisme se différencie par le rejet des principes fonctionnalistes individuel (néoclassique) et social (marxiste).</p> <p>Ce courant montre que les institutions ont un rôle déterminant dans l'expérience professionnelle. Ce sont les institutions et non le manque de valorisation du capital humain (comme le soutiennent les néoclassiques) qui sont à l'origine des inégalités de salaires entre hommes et femmes.</p>
<p>La science économique féministe (STROBER)</p>	<p>Elle part du constat que l'analyse économique et les politiques économiques sont le fruit du sexisme. Le contenu de l'analyse économique féministe n'est pas lié aux différences entre hommes et femmes. Le fonds du problème est que l'analyse néoclassique est sexiste.</p>

Le prolongement des théories économiques de la discrimination permet de mieux comprendre les comportements discriminatoires sur le marché du travail et d'expliquer les écarts de salaires persistants, la surqualification des femmes, la ségrégation partielle et l'occupation par les hommes des postes à fortes responsabilités.

Il apparaît néanmoins que les études empiriques n'arrivent pas à donner une explication entière aux origines de la discrimination sur le marché du travail, ni à définir quelle est la part des écarts salariaux imputables aux discriminations car elles n'en considèrent qu'une seule : la discrimination salariale.

Etant donné que seule la discrimination salariale est considérée, on peut se demander si en prenant en compte la discrimination à l'embauche et les comportements discriminatoires, les préférences des agents peuvent avoir une incidence sur ces écarts persistants. Pour cela, il faudrait mettre en place des modèles pouvant mesurer l'impact de toutes ces variables pour une meilleure appréhension du problème.

Par ailleurs, si la théorie de la segmentation donne une explication de la discrimination selon le sexe dans le milieu professionnel par la compartimentation du marché du travail, les facteurs extra économiques sont, quant à eux, une explication fondamentale dans la théorie de la spécialisation. Les stéréotypes, dont toute société est empreinte, légitimement, en quelque sorte, les inégalités persistantes entre l'homme et la femme.

Cette situation constitue, sans nul doute, un frein pour la dynamique économique. Attirer l'attention sur ces inégalités permettrait peut-être d'identifier les actions pouvant les corriger.

Au Maroc, longtemps abordée sous l'angle du social et du familial, la question de la promotion des femmes a commencé, progressivement, à être réfléchi et intégrée en tant que composante transversale des politiques publiques. Qu'en est-il des entreprises ?

ENQUETE SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE DES FEMMES CHEZ LES ENTREPRISES MAROCAINES

Afin de mesurer l'engagement des dirigeants et DRH en matière d'employabilité et de responsabilité sociale, nous avons réalisé une enquête-terrain auprès de 500 entreprises marocaines sur toutes les régions du Maroc.

Le questionnaire a été administré auprès des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égale à 50 personnes. L'échantillon a été constitué pour assurer une représentativité sectorielle et géographique.

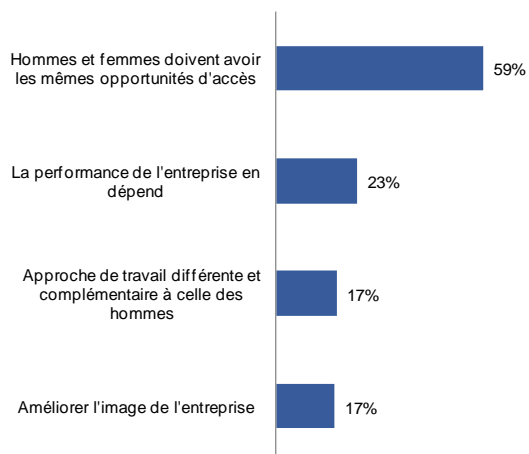
Il en résulte que 41% des dirigeants (notamment Les entreprises de plus grande taille en effectif et en capital social) semblent encourager les mesures de développement de l'employabilité en matière de formation continue, appui à la mobilité et GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) même si ces actions profitent davantage aux managers et cadres supérieurs hommes.

Par ailleurs, et pour la majorité des répondants, l'employabilité renvoie à d'autres notions, différentes de la définition de l'OIT: Expérience, Sérieux, Discipline, Compétence, Ponctualité, Efficacité, Rentabilité du salarié, Autonomie du salarié, Performance du salarié.

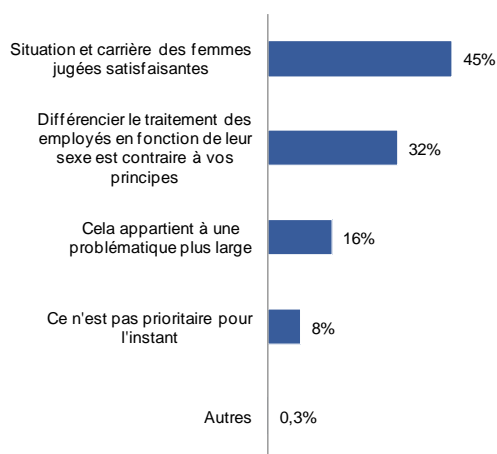
S'agissant du recrutement, le manque d'expérience, suivi de l'inadéquation des qualifications techniques et la non maîtrise des langues étrangères sont les trois principales difficultés rencontrées par les recruteurs.

Les entreprises situées dans la région du Grand Casablanca accordent plus d'importance à la situation et à la carrière des femmes que les autres régions. Différentes raisons permettent d'expliquer si la situation et la carrière des femmes sont sujets de réflexion au sein de l'entreprise ou non :

La situation et la carrière des femmes constituent un sujet de réflexion



La situation et la carrière des femmes ne constituent pas un sujet de réflexion



L'analyse des données nous apprend par ailleurs que les femmes représentent 21% du potentiel de recrutement auprès des entreprises sondées. 43% des entreprises interrogées estiment qu'il n'y a pas de freins au développement de la carrière des femmes alors que les 57% restantes évoquent comme principaux freins la difficulté à s'insérer dans un secteur d'activité à forte dominance masculine, la mobilité restreinte, le manque d'expérience opérationnelle et une moindre ambition dans leur carrière.

La principale conclusion qui s'impose est que la majorité des entreprises sondées sont convaincues que l'engagement sociétal et l'implication des femmes sont la clé de la performance et de la compétitivité. Cependant, une bonne majorité de ces firmes invoquent le manque d'information (54%) et l'insuffisance des moyens financiers (29%) comme principaux freins à la mise en œuvre des actions de maintien/développement de l'employabilité.

ENQUETE SUR L'INSERTION DES JEUNES FEMMES DIPLOMEES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (ENCG ET ENSA)

Nous réalisons actuellement une enquête auprès des lauréats de l'ENCG et de l'ENSA qui ont obtenu leurs diplômes durant les trois années 2011, 2012 et 2013. L'objectif étant de tester l'existence d'un « effet genre » sur la capacité du lauréat ou lauréate à trouver un emploi et sur sa trajectoire professionnelle post-emploi.

L'échantillon a été constitué pour assurer le respect du quota genre par année de formation et par filière.

Les premiers résultats soulignent les constats suivants :

- Les lauréates de filière commerce et/ou gestion trouvent plus facilement un premier travail que celles de formation ingénieur ;
- Le taux d'inactivité est plus élevé chez les lauréates mariées en raison de la difficulté à mener de front la vie familiale et la vie professionnelle ;
- La durée de recherche du premier emploi pour les lauréates de formation ingénieur (9 mois) est plus longue que celle de leur homologues masculins ;
- Les lauréats et lauréates sont confrontés aux mêmes difficultés pour trouver un premier emploi.

En matière de cheminement professionnel, l'écart de salaire entre les sexes pour les lauréats ayant eu le même parcours académique reste significatif. Par ailleurs, les lauréates préfèrent généralement la stabilité tandis que leurs homologues masculins sont plus mobiles. Autre constat est que toutes filières confondues, la formation continue profite davantage aux garçons qu'aux filles (73% contre 49%).

Enfin, plus de 80% des lauréates considèrent que leur formation est en parfaite adéquation avec l'emploi qu'elles occupent.

CONCLUSIONS, IMPLICATIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour résoudre le problème du chômage des jeunes de manière générale et des jeunes femmes en particulier, il faut recourir à des politiques créatives et de vaste portée.

Or, les principaux défis du marché du travail marocain demeurent :

- La complexité de la gouvernance et le manque de vision intégrée en matière d'emploi
- L'insuffisante création d'emplois de qualité
- La faible adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail
- La forte fragmentation sociale et territoriale du marché de l'emploi
- L'insuffisance de l'intermédiation pour l'emploi

Au-delà de la réforme de l'enseignement supérieur marocain qui impose une vision et une stratégie nouvelles articulées autour d'objectifs clés clairement définis et partagés par l'ensemble des acteurs, un élément essentiel de l'employabilité est la reconnaissance de la nécessité d'une intervention précoce, avant que les intéressés ne deviennent des chômeurs de longue durée, et la mise à disposition d'une aide personnalisée et ciblée sur les besoins individuels.

Les mesures de politique du marché du travail en faveur des femmes diplômées de l'enseignement supérieur devraient ainsi se concentrer sur la prévention précoce du chômage de longue durée et moins sur son traitement une fois que les chômeuses ont perdu le contact avec le marché du travail.

Le suivi de la mise en œuvre de cet objectif entraîne une réorientation de la politique du marché du travail féminin d'une intervention curative ou réactive vers des activités de prévention.

Un certain nombre de pays ont ainsi expérimenté ou mis en œuvre diverses formes de profilage afin de cibler des activités sur ce groupe de chômeurs. On citera à titre d'exemple le « Kansmeter » aux Pays-Bas, les « Soms » au Canada et le Wprps aux Etats-Unis.

Au Maroc, l'AFEM⁶ a initié, avec l'aide du « Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes » un projet pilote en deux phases qui cible les jeunes femmes diplômées chômeurs et qui a permis la préparation d'un guide méthodologique d'amélioration de l'employabilité des femmes. Ce

⁶ Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc

programme a retenu la mise en place d'une formation de mise à niveau en compétences professionnelles alternée par un stage pratique en entreprise, et un suivi des stagiaires, afin d'identifier les difficultés rencontrées dans l'entreprise ; il a permis ainsi de développer une approche méthodologique, des outils et un savoir faire dans l'accompagnement des jeunes femmes diplômées en situation de chômage vers l'employabilité. Ce genre d'initiative devrait se multiplier à l'échelle nationale.

Par ailleurs, un effort demeure nécessaire pour passer de l'image statique des politiques politiciennes à une vision dynamique.

A la lumière de la conjoncture actuelle qui impose une mise à niveau globale aux niveaux économique, politique et social, et eu égard au rapport 2013 sur le développement humain réalisé par le PNUD qui situe le Maroc à la 130ème place sur 187 pays, il est important d'inscrire la question de l'égalité des chances et la promotion de l'employabilité des jeunes femmes diplômées dans l'agenda politique. Cela permettra une contribution additionnelle significative vers la société de la connaissance.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

- Alain FINOT, Développer l'employabilité, Edition INSEP Consulting 2000
- Bernard GAZIER, Employability : Concepts and Policies, European Commission Employment and social affairs 1999
- Dominique BARUEL BENCHERQUI, Employabilité et politiques managériales dans l'entreprise, Edition L'Harmattan 2005
- Marie-Emmanuelle AMARA, L'Europe Universitaire : L'identité étudiante face à l'employabilité, Edition L'Harmattan Academia 2014
- Margaret MARUANI, Travail et emploi des femmes, Edition La découverte 2006
- Roland GUILLON, Sociologie de la division du travail : De l'emploi au politique, Edition L'harmattan 2009
- Muriel MAILLEFERT, L'économie du travail : Concepts, débats et analyses, Edition Studyrama 2004
- Patricia WEINERT, L'employabilité : de la théorie à la pratique, Edition Peter Lang 2001
- Gérard PAVY, La parité : enjeux et pièges, La dynamique des sexes au travail, Edition L'harmattan 2010
- Djamila CHEKROUNI, Genre et marché du travail au Maroc, Edition Aparis-Edifree 2009