

QUELLE FORMATION POUR QUEL EMPLOI ?
ETUDE EMPIRIQUE POUR LE CAS DU MAROC

Radouane RAOUF*, Abderrahim DANINE*, Zahra BOUCHKIOUA*, Saad EL
OUARDIRHI*

Résumé

Les diplômés des universités marocaines ont-ils des difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation initiale ? Y-a-t-il une adéquation entre les offres de formation universitaires et les offres d'emploi ? Quelles relations existe-t-il entre formation et emploi ? Quels sont les éléments qui peuvent expliquer, d'une manière directe ou indirecte, cette adéquation ou inadéquation ? Faut-il adapter la formation au marché du travail ? Quelles variables influencent l'insertion des diplômés ? Pour répondre à ces interrogations, l'Equipe de Recherche en Analyse des Données et Informatique Appliquées aux Sciences Sociales (ERADIASS) relevant de la FSJES, Université Mohammed V, propose d'analyser la situation actuelle au Maroc à partir d'une enquête qui a été réalisée dans le cadre d'un projet financé par l'Université Mohammed V-Souissi. Dans cet article, nous allons montrer comment cette enquête retrace l'insertion des diplômés à l'issue de leur formation initiale universitaire. Nous analyserons d'une manière approfondie la problématique de l'insertion des diplômés, les facteurs qui la régissent et le processus qu'elle implique. Nous apporterons, en guise de conclusion, quelques éléments de réponse aux interrogations susmentionnées.

Mots clés : Diplômés universitaires, formation, emploi, insertion, employabilité.

Introduction

Le chômage et l'incompétence professionnelle sont des réalités complexes d'envergure internationale qui nécessitent une réponse non moins complexe (Morin 1999, 2011). Résultats de la conjoncture socio économique, certes, cette situation est également la responsabilité du système éducatif, l'université marocaine, le cas échéant.

Si la situation est variable d'un pays à l'autre, il n'en demeure pas moins que cette époque est marquée par une adéquation difficile entre la formation et l'emploi (Dumartin, 1997). Dans le cas des pays du Maghreb, le chômage des diplômés universitaires constitue une préoccupation majeure pour les gouvernements. En effet, ces pays sont confrontés à une accumulation de problèmes majeurs, notamment le taux de chômage des jeunes diplômés est beaucoup plus élevé que dans n'importe quelle autre région du monde (Rapport de l'AFD, 2011). Par ailleurs, les nouveaux diplômés qui arrivent sur le marché du travail sont plus nombreux mais incapables de trouver un emploi qui correspond à leurs formations initiales. La recherche et l'enseignement sont impérativement appelés à améliorer l'employabilité du produit universitaire en : analysant le marché de l'emploi et comprendre sa structure du côté de la demande et de l'offre, identifiant les besoins du marché de l'emploi, en termes de qualifications et de spécialisations, comparant l'offre de formations universitaires par rapport à ces besoins, ciblant les secteurs d'activité et/ou les régions marqués par une inadéquation entre formation-emploi et en spécifiant les formations à mettre en valeur pour le futur.

L'université est contrainte de réguler ses formations suivant les fluctuations socio économiques et sociétales, de répondre adéquatement aux besoins du monde professionnel via l'enseignement et la recherche. En fait, les deux contextes universitaire et professionnel) s'engagent de plus en plus dans une démarche dialogique afin de coopérer. Certains auteurs (Paul et Rose 2008) préfèrent parler des relations entre la formation et l'emploi à cause de la multi dimensionnalité de cette relation (logique, chronologique, organisationnelle, statistique, structurelle,...). L'écart entre l'emploi et la formation, l'éparpillement conceptuel du travail comme activité productive et la formation comme une forme d'organisation et de reconnaissance sociale sont tels que les chercheurs (Peretti 2005) sont allés jusqu'à conclure la quasi impossibilité de cette relation d'adéquation tant courtisée.

Cette étude s'inscrit dans ce contexte. Les chercheurs de cette équipe interrogent les professionnels (moyennant deux questionnaires et des entretiens semi dirigés adressés à des responsables et à des lauréats actifs) sur leurs besoins en compétence, offrant ainsi l'opportunité à ceux-ci de s'exprimer et de participer au réajustement des curricula, des contenus et des méthodes d'enseignement.

I. Contexte de l'étude

Le rôle de l'enseignement supérieur, dans la formation des citoyens responsables et des personnels qualifiés de haut niveau ainsi que son importance sur le plan économique et social dans chaque pays, est reconnu tant au niveau national qu'au niveau international. En effet, selon l'UNESCO (Rapport 1998), l'enseignement supérieur doit : former des diplômés hautement qualifiés, éduquer des citoyens responsables en offrant des qualifications appropriées, promouvoir une formation professionnelle, associant des connaissances et des compétences de haut niveau, fournir des cours et des programmes adaptés en permanence aux besoins présents et futurs de la société, et enfin, renforcer les fonctions de service de la société, en particulier ses actions contre la pauvreté, l'intolérance, la violence, et l'analphabétisme.

Malgré ce rôle primordial, les efforts déployés et les avancées constatées dans beaucoup de domaines (comme l'amélioration des rendements internes et externes, ...), notre enseignement supérieur reste confronté à des défis et à des difficultés considérables concernant la formation de personnels hautement qualifiés, l'amélioration de la qualité de l'enseignement, la pertinence et l'efficacité des programmes. D'autres problèmes préoccupants corroborent cette situation: la difficile articulation formation-emploi, l'insertion des diplômés, l'employabilité, etc.

Les problèmes de l'adéquation formation-emploi et de l'insertion des diplômés dans le monde de travail sont depuis plusieurs années au cœur des débats internationaux. En effet, un ensemble de travaux de recherche, de rencontres, de colloques, de séminaires, de conférences..., sont organisés dans plusieurs régions du monde autour de cette problématique (Teichler, 1989, voir aussi les travaux du Céreq en France). Ce caractère dynamique et complexe de la relation formation-emploi est reconnu par plusieurs chercheurs, notamment en sociologie (Tanguy, 1986) et en économie (Paul, 1989). Selon, Danvers (2014), les évolutions démographiques, la conjoncture économique, l'influence du progrès technique sur la qualification du travail et la mondialisation sont autant de facteurs qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la relation formation-emploi. Cette problématique constitue l'axe de notre recherche. L'hypothèse nulle de l'inadéquation Formation-Emploi, éventuellement confirmable par les dysfonctionnements que connaissent les marchés de l'emploi dans la région, doit être étudiée d'une manière approfondie en l'analysant d'un côté la formation, en ciblant les filières à encourager et aussi la pédagogie à mettre en place. D'un autre côté, il est pertinent d'analyser la structure de la demande d'emploi, l'évolution de l'appareil productif, afin de concilier ces deux conditions nécessaires à l'insertion des diplômés universitaires.

Une enquête est menée par l'équipe ERADIASS auprès des diplômés des universités et écoles privées marocaines. Cette enquête associe deux caractéristiques essentielles : d'une part, un échantillon suffisamment représentatif ; d'autre part un questionnaire assez détaillé pour que tous les facteurs susceptibles d'influencer sensiblement l'adéquation Formation-Emploi puissent être pris en compte. Cette enquête est réalisée dans le cadre d'un projet financé par l'Université Mohammed V Rabat et a été entreprise entre 2013 et 2014. Elle a pour objet d'apporter quelques éléments de réponse aux questions liées à cette problématique. Ces dernières soulèvent de nombreuses difficultés, telles que: les diplômés des universités marocaines ont-ils des difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation initiale ? Y-a-t-il une adéquation entre les offres de formation universitaires et les offres d'emploi ? Quelles relations existe-t-elles entre formation et emploi ? Quels sont les éléments qui peuvent expliquer, d'une manière directe ou indirecte, cette adéquation ou inadéquation ? Faut-il adapter la formation au marché du travail ? Quelles variables influencent l'insertion des diplômés ?

II. Méthodologie

La démarche utilisée dans le cadre de ce travail est de type exploratoire s'appuie sur une approche qualitative. Plusieurs éléments sont à l'origine de cette initiative, notamment les faiblesses du système d'enseignement supérieur marocain. Cependant, notre travail s'intéresse plus particulièrement à la question de l'adéquation entre le système d'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle des lauréats. Le choix de ce thème se justifie par la pertinence des relations entre l'université et l'entreprise au travers des relations formation-emploi qui permettent d'articuler éducation, formation et insertion professionnelle.

La méthode de tris croisés nous semblée la plus adéquate vue la nature de nos variables (qualitatives). Dans l'analyse qui suit, nous avons retenu quelques variables qui nous

paraissent les plus pertinentes pour aborder notre problématique. Il s'agit de croiser la variable « L'adéquation entre Formation et Emploi » et les variables suivantes : Le sexe, Le diplôme, La spécialité, L'établissement d'origine (privé ou public), Les établissements publics (comme origine du diplôme), L'importance de la communication, La formation, Les compétences personnelles, Le niveau d'éducation des parents, La maîtrise des langues, Les stages dans les formations, Type d'entreprises, Secteur, La branche d'activité, Type d'emploi, Les difficultés rencontrés lors de l'exécution des tâches, L'importance des expériences professionnelle. Nous procédons au test de signification statistique à l'aide du test Khi-deux (χ^2).

Pour l'analyse, Nous avons scindé ces variables en quatre dimensions: les 3 premiers concernent : la formation, l'emploi et les difficultés rencontrées dans l'exécution des tâches dans le lien du travail. La quatrième dimension traite des éléments de réponse qui ressortent de l'enquête pour intégrer facilement le marché de l'emploi.

III. L'échantillon

Nous avons travaillé sur un échantillon représentatif, de 1000 individus et nous avons retenu 651 individus après épuration des données, composé des lauréats des établissements d'enseignement supérieur publics (81,5%) et privés (18,5%), respectant presque la parité hommes-femmes avec successivement 53% et 47%. Tous ces individus travaillent soit dans des entreprises privées (70,9%), en semi-public (13,4%) soit dans les administrations publiques (15,7%) et ayant des diplômes, lors du recrutement, allant de Bac+2 (20%), Licence (55,5%), Master et ingénieur (18.5), à Doctorat (0.5%). Ces diplômes couvrent des champs d'étude variés avec une grande proportion des candidats de la filière Economie-Gestion (68%), Sciences exactes 9%, Droit 7%, Lettres 9%, Métiers d'Ingénieur 5,3% et en faible proportion des candidats des Sciences de l'Education avec 1,5%.

IV. Analyse des résultats

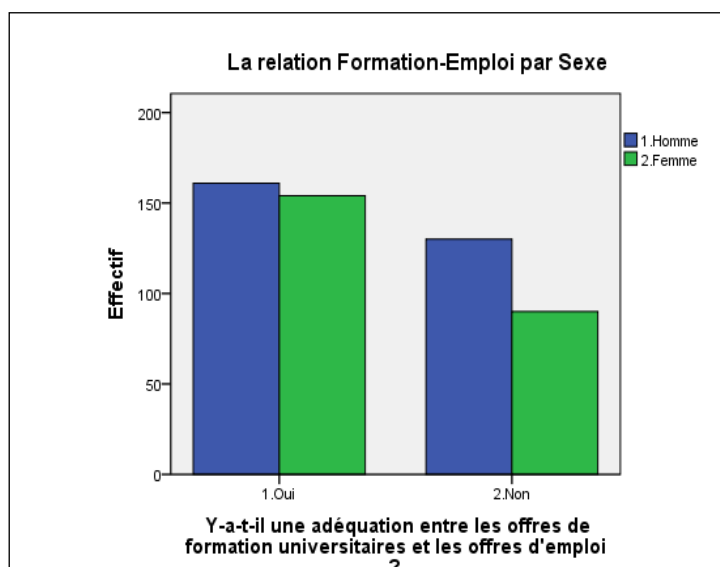
La variable que nous croisons avec les variables susmentionnées est liée à la question suivante : Y-a-t-il une adéquation entre les offres de formation universitaires et les offres d'emploi ? Selon les données recueillis, 59% des sondés pensent qu'il y a effectivement une adéquation entre Formation et Emploi, contre 41% qui affirment le contraire. La vision est partagée, mais nous essayons à travers l'étude des différentes variables retenues de relever celles qui peuvent influencer ou expliquer l'inadéquation (ou l'adéquation), ou d'une manière indirecte l'insertion des jeunes diplômés.

56. Y-a-t-il une adéquation entre les offres de formation universitaires et les offres d'emploi ?

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.Oui	320	48,4	59,0	59,0
	2.Non	222	33,6	41,0	100,0
	Total	542	82,0	100,0	
Manquante	Système manquant	119	18,0		
Total		661	100,0		

Dans ce qui suit, nous présentons les éléments qui peuvent expliquer, d'une manière directe ou indirecte, cette adéquation ou inadéquation. Dans un cadre plus général, nous nous sommes intéressés, avant de commencer l'interprétation des résultats, au lien que peut avoir le genre avec la question de l'adéquation entre Formation-Emploi. D'après les données (graphe ci-dessous), hommes et femmes partagent les mêmes points de vue avec des proportions

presque équivalentes. De ce fait, toute l'analyse par la suite ne fait pas de distinction entre homme-femme.



Dans le même sens, la variable « Niveau d'instruction des parents », est testée et utilisée comme un moyen pour détecter le rôle des parents dans l'insertion des jeunes, notamment par le biais d'une bonne orientation. Dans notre échantillon, cette variable n'est pas statistiquement significative au niveau $\alpha=5\%$ ($p\text{-value}=0,08$), mais on relève que les répondants qui ont des parents avec des niveaux d'instruction supérieurs ont généralement tendance à accepter le fait qu'il y est une adéquation entre la Formation et l'Emploi.

Tableau croisé

			14. Le niveau d'instruction des parents (le plus élevé du deux)				Total
			1. Supérieur	2. Lycée	3. Collège-primaire	4. Ne sont pas scolarisés	
56. Y-a-t-il une adéquation entre les offres de formation universitaires et les offres d'emploi ?	1.Oui	Effectif	164	64	38	40	306
		% compris dans 14.	63,3%	61,0%	55,1%	48,2%	59,3%
	2.Non	Effectif	95	41	31	43	210
		% compris dans 14	36,7%	39,0%	44,9%	51,8%	40,7%
Total		Effectif	259	105	69	83	516
		% compris dans 14.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1. Formation

Dans cette rubrique, nous nous sommes intéressés au lien que peut avoir les variables (Diplôme ; Type d'établissement (public ou privé) ; Etablissements publics ; La spécialité du diplôme ; Stage au cours de la formation ; Contenu de la formation et en fin l'importance des langues), avec la variable dépendante « Adéquation Formation-Emploi ».

1.1. Diplôme

La nature du diplôme influe sur la relation Formation-Emploi. La relation est statistiquement significative ($p\text{-value}=0,2$). Les sondés qui ont un diplôme de type : Doctorat, Ingénieur, Master spécialisé ou Bac+2, trouvent qu'il existe une adéquation Formation-Emploi avec des proportions qui dépassent les 60%. En revanche, les formations Master et Licence ont tendance à affirmer l'hypothèse de l'inadéquation avec successivement 56% et 41%. Cela

peut s'expliquer, entre autres, par le manque de contenu professionnel dans ce genre de formations.

1.2.Type d'établissement

Le type d'établissement (privé ou public) n'a pas d'influence sur l'adéquation entre Formation et Emploi. Les proportions sont très proches, 62,9% pour les diplômés du privé et 58,7% du public estiment qu'il existe une adéquation. Donc, il n'y a pas de différence significative entre les établissements de formation publics ou privés en termes d'adéquation.

1.3. Les établissements publics

La comparaison des différents établissements d'enseignement supérieur (Faculté, Ecole d'ingénieur, Institut supérieur...) ne fait ressortir aucune différence significative dans l'explication de la variable dépendante. Quelque soit l'établissement d'enseignement, plus de 60% des répondants estiment qu'il existe une adéquation entre Formation et Emploi.

1.4. La spécialité du diplômé

La spécialité du diplôme n'apporte pas d'information sur la variable dépendante (p -value=0,9). Quelque soit la filière ou la branche, il y a toujours une majorité qui affirment l'existence de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Seule la branche « Droit » qui déroge à cette règle, où la majorité (51,6%) approuve l'inadéquation.

1.5. Stage au cours de la formation

Le fait d'avoir effectué un stage ou pas au cours de la formation n'est pas statistiquement significatif. Néanmoins, on relève que ceux qui ont effectué un stage estiment qu'il existe une adéquation Formation-Emploi avec un pourcentage de 59,4% contre 52,3% pour ceux qui n'ont pas effectué de stage, et vice versa pour ceux qui estiment qu'il existe une inadéquation.

1.6. Contenu de la formation

Le contenu de la formation universitaire a un lien très fort avec l'emploi. Ce lien est statistiquement significatif. Si la formation répond aux exigences des offres d'emploi, le candidat rencontre moins de difficultés dans son travail. Ce croisement est fait aussi dans un souci de cohérence des réponses, et par voie de conséquence, nous remarquons une cohérence dans les réponses des sondés.

1.7. Les langues

La majorité des répondants (68%) estiment que la maîtrise des langues aide fortement à trouver un emploi et permet d'avoir une adéquation entre Formation et Emploi. La relation est statistiquement significative (avec un degré de significativité de 7%).

2. Emploi

Concernant les variables qui ont un lien avec l'emploi exercé, nous avons retenu les variables suivantes : Le secteur d'activité, Branche d'activité, Les expériences professionnelles, Formation universitaire et emploi.

2.1. Le secteur d'activité

La relation entre le secteur d'activité et l'adéquation Formation-Emploi n'est pas statistiquement significative. Près de 40% des répondant estiment qu'il existe une inadéquation entre Formation-Emploi quelque soit le secteur d'activité (public, privé ou semi-public).

2.2. Branche d'activité

La branche d'activité n'est pas statistiquement significative. Les problèmes de l'inadéquation n'ont pas de lien avec les branches d'activités. On peut dire que c'est plutôt un problème structurel qui ne dépend pas d'une branche particulière.

2.3. Les expériences professionnelles

Même si la relation avec l'adéquation Formation-Emploi n'est pas statistiquement significative, il faut souligner que 74% des répondants, qui estiment l'existence d'une inadéquation entre Formation et Emploi, accordent une importance très forte aux expériences professionnelles dans l'accès à l'emploi. Au même titre (70%) que ceux qui trouvent qu'il existe une relation d'adéquation.

2.4. Formation universitaire et emploi

Le contenu de la formation universitaire a un lien très fort avec l'emploi. Ce lien est statistiquement significatif. Si la formation répond aux exigences des offres d'emploi, le candidat rencontre moins de difficultés dans son travail. Ce croisement est fait aussi dans un souci de cohérence des réponses, et par voie de conséquence, nous remarquons que la cohérence existe dans les réponses des sondés. Parmi ceux qui trouvent que leur formation universitaire n'est pas du tout suffisante pour intégrer le marché du travail, 55,4% répondent qu'il existe une inadéquation Formation-Emploi.

3. Les difficultés rencontrées dans l'exécution de votre emploi

Les variables retenues dans cette rubrique ont été choisies pour déceler les causes des difficultés rencontrées par les jeunes diplômés qui viennent d'intégrer une entreprise lors de l'exécution de leurs tâches.

3.1. Problème de communication

24,4% des sondés affirment que les problèmes de communications constituent un frein dans l'exécution des tâches. Même si cette proportion est très forte mais elle n'est pas négligeable.

3.2. Manque d'expérience

Dans les mêmes proportions, 20,3% des répondants trouvent que le manque des expériences professionnelles constitue un obstacle dans l'exécution du travail. C'est-à-dire que l'adéquation Formation-Emploi est mieux assurée si le candidat se présente avec des expériences professionnelles.

3.3. Inadéquation Formation-Emploi

16,8% des sondés trouvent que l'inadéquation Formation-Emploi accentue les difficultés rencontrées dans l'exécution des tâches. La relation est statistiquement significative.

4. Pour intégrer facilement le marché de l'emploi

Dans l'objectif de faciliter l'insertion des jeunes diplômés, un certain nombre de propositions ont été retenues et qui ont un lien avec la relation Formation-Emploi.

4.1. Plus de spécialisation

60% des répondants pensent que pour avoir une adéquation Formation-Emploi il faut avoir plus de spécialisation. Une formation axée sur le savoir faire et plus spécialisée contribue à une intégration plus rapide dans le marché de l'emploi.

4.2. Logiciel d'application et plus de pratique

Plus de 30% des sondés recommandent plus de pratique dans les formations pour faciliter l'insertion dans le marché de l'emploi et afin d'avoir une relation d'adéquation Formation – Emploi.

4.3. Une bonne formation

Parmi ceux qui estiment qu'il existe une relation d'adéquation entre Formation et Emploi, 72% avancent qu'une bonne formation permet d'avoir une meilleure intégration dans le marché de l'emploi.

4.4. Un bon diplôme

58% des sondés estiment qu'un bon diplôme (en termes de qualification et d'origine) participe à une meilleure insertion des jeunes diplômés. Parmi ces individus, 60,4% qu'il existe une relation d'adéquation entre Formation et Emploi.

4.5. Un réseau solide

39% des répondants affirment qu'un réseau solide permet et facilite l'insertion des diplômés. 44,3% parmi eux estiment qu'il existe une inadéquation entre Formation et Emploi.

4.6. Revoir le programme

45% des répondants préconisent de revoir les programmes des formations universitaires pour faciliter l'insertion des diplômés et d'avoir une relation d'adéquation Formation-Emploi.

Conclusion

La problématique de l'adéquation entre la formation et l'emploi et l'insertion des jeunes diplômés, reste un problème de grande importance et qui préoccupe l'ensemble des décideurs publics et privés. L'objectif dans cet article n'est pas d'apporter une réponse claire à cette problématique, mais de contribuer à sa compréhension en interrogeant le terrain en s'adressant aux jeunes diplômés fraîchement embauchés. Il faut souligner que la problématique de base qui suscite le plus de questionnement est le problème des chômeurs des jeunes diplômés du supérieur qui dépassent les 20%. Sur la base de notre questionnaire, nous avons posé quelques questions pour savoir quelles sont les causes du chômage. 41% ont

répondu à cause de l'inadéquation Formation-Emploi ; 43% à cause du faible offre d'emploi ; 26% portent la responsabilité sur le dos d'un secteur privé peu dynamique et 28% soulignent le manque de candidats qualifiés.

Pour faciliter l'insertion des diplômés du supérieur et d'essayer de réduire le fossé qui existe entre la formation et les exigences de l'emploi, nous avançons quelques recommandations. Ces recommandations sont aussi relevées par une grande partie des répondants et ce d'un point de vue de la formation et de l'emploi.

En ce qui concerne la formation et d'après le feedback des répondants (plus de 30%), les lauréats des universités en particulier manquent de rigueur. Pour y remédier, il faut avoir plus de rigueur dans les universités en rendant la présence obligatoire. 40% préconisent de revoir le programme en insistant sur les langues et plus de pratique (60%). 54% demandent l'amélioration de l'encadrement et plus de formations professionnelles. Le manque d'expériences professionnelles reste un handicap pour les lauréats des universités. La mise en place des stages obligatoires mêmes dans les licences fondamentales pourrait faciliter leur insertion.

En ce qui concerne l'emploi et pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés, nous recommandons l'incitation des entreprises à faire de la formation continue et d'embaucher les jeunes diplômés (avec des incitations financières : réductions d'impôts par exemple...). Avoir plus de proximité université-entreprise (à travers des partenariats) et de favoriser les formations en alternance.

Bibliographie

- Céreq (2014). Qu'apprend-on des expérimentations sociales ? Formation emploi n°126 0759-63 Revue du Céreq, [http:// : formationemploi.revues.org](http://formationemploi.revues.org)
- Danvers, F. (2014). Comment réguler de manière dynamique l'articulation formation/emploi ? <http://www.prisme-asso.org/comment-reguler-de-maniere-dynamique-larticulation-formationemploi-francis-danvers-7924/>
- Dumartin S. (1997) Formation-emploi : quelle adéquation ? Économie et Statistique n° 303, p. 59-80, Insee.
- Morin, E ; Le Moigne, J.L 5 (1999). L'intelligence de la complexité. Éd. l'Harmattan
- Morin, E. (2000). Les Sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur, Le Seuil
- Paul, JJ & Rose, J (dir.) (2008). Les relations formation-emploi en 55 questions, Paris : Dunod,
- Paul, JJ. (1989). La relation formation-emploi, un défi pour l'économie, Paris, Economica.
- Perreti, C. (2005). Les Dossiers, Insertion, éducation et société. Ouverture des actes du colloque Le lien formation –emploi. media.education.gouv.fr/file/85/6/2856.pdf
- Rapport de l'AFD, (2011). Enseignement supérieur au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : Atteindre la viabilité financière tout en visant l'excellence

Tanguy, I. (Dir.). (1986). *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française

Teichler, V. (1989), *Research on Higher Education and Work in Europe*. *European Journal of Education*, pp. 223 - 247.

UNESCO (1998). *Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI^e siècle : Vision et actions et Cadre d'action prioritaire pour le changement et le développement de l'enseignement supérieur*. Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur Paris, 9 octobre 1998