

# Formation et insertion professionnelle des lauréats de l'université Mohamed 5 « Cas des lauréats du Master EIJED »

**Ferdouss Malak**

Etudiante, FSE

## **Abstract**

This study falls within a logic of addressing various dimensions related to professional integration and education. These dimensions may focus on verifying the nature of this relationship, whether it is a complementary or opposing relationship, a measure that involves using multiple tools and methods to thoroughly understand its components.

Between theoretical and legislative texts that are based on the idea that the relationship between education and employment must be complementary and a reality that shows the opposite, the change in this reality deserves efforts.

Numerous reforms and projects have been developed to foster this relationship and reduce the gap between its components; however, the issue of unemployment persists and continues to increase. This issue is mainly linked to the changes that the economic sector undergoes, as well as the mismatch between the supply of training and the needs of the job market.

**Keywords :** education , training , employment , university , unemployment

## **Résumé**

Cette étude entre dans une logique de traitement de toutes différentes dimensions en relation avec l'insertion professionnelle et la formation. Ces dimensions peuvent se pencher sur la vérification de la nature de cette relation , voir si c'est une relation complémentaire ou opposée , une mesure qui fait appel à plusieurs outils et méthodes pour bien cerner ses composants .

Entre des textes théoriques et législatifs qui se basent sur le fait que la relation formation-emploi doit être complémentaire et une réalité qui montre l'inverse et le changement de cette réalité mérite des efforts .

Beaucoup de réformes et de projets ont été élaborés pour développer cette relation et réduire l'écart entre ses composants , cependant la problématique du chômage persiste et ne cesse d'augmenter . Cette problématique est liée principalement aux changements que connaît le secteur économique ainsi que l'inadaptation de l'offre de formations avec les besoins du marché de travail .

**Concepts clés :** éducation, formation , emploi , université , chômage

## **Introduction :**

Depuis la nuit des temps , l'école a pour mission de préparer les jeunes à s'adapter à la vie professionnelle , sociale et culturelle. C'est un processus , définie par un cheminement d'expériences et d'acquis qui les

conduit vers un parcours adapté à leurs besoins et à leurs attentes. Elle a le rôle de l'insertion mais pas seulement professionnelle, une insertion globale dans tous ses sens .

L'université a la mission de garantir l'épanouissement des étudiants dans leurs études, et dans leur choix d'orientation, ainsi qu'elle leur propose un champ diversifié de domaines et filières.

L'enseignement d'un pays , est généralement lié à l'amélioration du capital humain ainsi que la productivité de ses lauréats . Sa qualité est étroitement basée sur le développement de ses outils et de ses capacités à consolider ses points forts et de définir ses points faibles .

Le système éducatif se situe au cœur du projet de développement sociétal du Maroc. Depuis presque deux décennies , les problématiques et les dysfonctionnements dont

ce système souffre , constituent un objet de débat quotidien presque de toutes les composantes de l'état et de la société Marocaine . « en raison des missions qu'il doit assumer dans la garantie du droit à l'éducation pour toutes et tous, dans la formation des futur(e)s citoyen(ne)s, dans la promotion du capital humain». (la vision stratégique de la réforme 2015-2030) .

L'université au Maroc a connu plusieurs phases de réformes , dont le but est d'améliorer sa qualité, ses performances et sa capacité à s'adapter aux besoins des étudiants ainsi que du marché du travail. Elle offre un environnement serein , riche en opportunités grâce à ses formations théoriques et pratiques . Elle aide à élaborer des outils de développement de qualité d'enseignement , de recherche scientifique et d'insertion professionnelle de ses lauréats .

L'enseignement supérieur, notamment les institutions universitaires , en tant que composantes du système éducatif , regroupent les secteurs publics et privés . Il est censé , selon la loi n°01.00 ,et en liaison avec le sujet de ce mémoire, à accomplir essentiellement les objectifs suivants (Loi n° 01-00 portant organisation de l'enseignement supérieur, 2000) :

« la formation des compétences et leur promotion, le développement et la diffusion des connaissances dans tous les domaines du savoir; La contribution aux progrès scientifique, technique, professionnel, économique et culturel de La Nation, en tenant compte des besoins du développement économique et social du pays ; La maîtrise et le développement des sciences, des techniques et du savoir-faire, par la recherche et l'innovation ;La valorisation du patrimoine culturel marocain et le rayonnement de ses valeurs ancestrales» Pour atteindre ces objectifs, l'université occupe une place principale en tant qu'établissement conçu comme un espace ouvert, scientifique et favorisant l'échange d'idées , la découverte , l'innovation et la créativité scientifique . Elle prend le rôle d'un atelier d'apprentissage des compétences plutôt des métiers envisagés par les étudiants. En effet , l'université donne aux étudiants la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences pour faciliter leur insertion professionnelle et sociale de manière efficace . Les formations offertes couvrent un éventail de choix de domaines, ainsi qu'une préparation pertinente aux étudiants en les dotant des connaissances théoriques et appliquées inévitables à leur carrière professionnelle et scientifique .L'université marocaine a dû faire face à de nombreux défis et objectifs pour s'adapter aux différents changements de la société et de ses besoins. De plus, le but est d'améliorer la qualité et la performance de l'université à travers plusieurs réformes du système éducatif. Le défi très pesant que confronte l'université est l'accomplissement de sa mission liée à assurer une adéquation efficace entre ses offres de formations et la demande diversifiée du marché de l'emploi . L'analyse du processus d'insertion professionnelle aide à identifier les acquis et les dysfonctionnements de l'offre de formation ,en relation avec la demande du marché de travail . Elle permet d'apprécier les acquis et de cerner les faiblesses pour les réajuster afin d'assurer une adéquation efficace et organique entre formation

et emploi . Le développement et la diversification des formations et l'amélioration de la qualité de leurs contenus aident à la qualification des apprenant(e)s en vue de s'adapter aux exigences de la vie professionnelle , et réduire le taux de chômage des diplômé(e)s. Par ailleurs, le système d'enseignement supérieur actuel, est remis en question parce que ses types de formation se trouvent face à un déséquilibre entre offre et emploi, qui se manifeste à travers les besoins de marché de travail qui sont en changement permanent. Ce déséquilibre provoque un vrai paradoxe, lié à la question de l'adéquation entre formation et emploi. L'identification de la relation entre le diplôme universitaire et l'insertion professionnelle ,représente un indicateur très important pour mesurer l'interaction dialectique entre offre de formation et demande d'emploi. L'analyse de ce paradoxe exige, en plus des connaissances théoriques, un travail de terrain à travers un échantillon significatif en relation avec l'objet de ce travail.

C'est ainsi que cet article rentre dans une logique de transcription d'un travail de recherche réalisé en 2019 , et encadré par Dr.ELMOUDNI Abdelatif à la faculté des sciences de l'éducation de rabat . A travers cela , l'objectif est donc de partager cette expérience et de consolider les acquis scientifiques , à l'aide d'une rédaction d'un article scientifiques sur ce travail tout en indiquant que l'outil de recherche est le questionnement des anciens lauréats du Master "éducation et insertion des jeunes et enfants en difficulté" de la faculté des sciences de l'éducation . Ce travail est donc le fruit d'un projet centré sur la détermination de la qualité de la formation ainsi que l'évaluation des techniques et des méthodes adoptées par cette filière et aussi l'amélioration, le développement et l'adaptation de cette dernière aux besoins du marché de travail et des étudiants .

### **Intérêts et objectifs de la recherche**

Le domaine des sciences de l'éducation est vaste et mérite d'être étudié comme étant un support de rénovation et d'innovation de la qualité de l'enseignement ainsi que le rendement de l'école ou de l'université . Les sciences de l'éducation font appel aux plusieurs sciences telles que la sociologie , la psychologie , l'insertion... cela montre qu'elle traite de multiples thèmes qui méritent d'être étudiés. Ainsi , la formation et l'insertion professionnelle des jeunes représente une thématique très importante sur plusieurs plans .

Le sujet de l'éducation formation est un sujet d'actualité et il fait partie des préoccupations des jeunes ; des politiques publiques et de la société . Cette thématique s'inscrit dans une logique d'adoption et de vérification des objectifs de la réforme éducative (vsr) qui inclut la problématique formation - emploi dans ses défis et ses enjeux prioritaires ( projet de loi cadre relative au système d'éducation, formation et recherche scientifique ) .

De plus, le traitement de ce thème peut offrir une opportunité pour contribuer à l'évaluation du rendement externe de l'un des Masters de l'université qui est le Master EIJED .

Une curiosité, une motivation personnelle et une expérience vécue par une étudiante chercheur rentrent dans les intérêts de cette recherche , dont le but est d'aider à prendre des décisions relatives à l'avenir de cette formation .

Parmi les objectifs de ce travail , c'est de définir ,examiner et analyser la relation formation - emploi liée au Master . Ainsi que la contribution à l'évolution du savoir en relation avec ce thème tout en s'appuyant sur l'étude du parcours d'insertion professionnelle des lauréats du Master de l'université publique marocaine. En suite , l'analyse des difficultés rencontrées par les diplômés lors de leur processus de formation et d'insertion au marché du travail , aussi , l'évaluation des compétences nécessaires de qualification des lauréats du Master EIJED .

## 1 - le système éducatif marocain et l'insertion professionnelle des jeunes en question

Tout d'abord, Le système éducatif Marocain, a connu plusieurs phases de développement et de restructuration qui ont essayées d'adopter des formations universitaires dont leur finalité est d'assurer la qualité, l'efficacité et la qualification les étudiant(e)s pour faciliter leur passage à la vie professionnelle (50 ans de développement humain et perspectives 2025, 2006).

La question de l'emploi des jeunes est ancienne, la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés est née et s'est développée seulement à partir des années 80 à la suite du découplage formation-emploi public (MERIC+ERASMUS, 2019)

Confrontés régulièrement « au débordement du social », les politiques publics persistent dans une approche adéquationniste, tout au moins dans le discours politique, en recherchant une adéquation formation-emploi, et déploient une très grande diversité de mesures et de dispositifs publics destinés à faciliter l'insertion des diplômés. Cependant les obligations et les transformations des besoins des entreprises, plutôt du marché économique limite leurs impact sur la relation formation/emploi.

Le marché du travail exige non seulement la présence d'une demande d'enseignement supérieur au niveau Master et Doctorat. Au contraire, "alors même que le diplôme n'est pas une garantie d'avoir un emploi stable et bien rémunéré, on observe une pression extraordinaire sur le diplôme le plus élevé, soulignant l'importance de l'enseignement supérieur dans l'imaginaire social et la compétition socioculturelle mais qui élargit du même coup la déconnexion entre le diplôme et le poste" (MERIC+ERASMUS, 2019). D'après cela, le rôle du diplôme reste important mais limité tout en précisant que le marché du travail prend en compte le diplôme et d'autres critères professionnels.

La forte demande de l'université, donne au marché de travail un champ multiple de sélection de profils et de critères professionnels. Cette sélection permet à l'employeur de garantir une certaine qualité en terme de recrutement, cependant, face à cela, un grand nombre de lauréats se retrouve avec leurs diplômes et de multiples contraintes en terme de leur accès au marché de travail. Selon le HCP, le volume du chômage a atteint 1.549.000 personnes en 2023, au niveau national, contre 1.466.000 au cours de 2022.

Le taux de chômage est ainsi passé de 12,1% à 12,9% au niveau national, de 16,3% à 17,1% en milieu urbain et de 5,1% à 5,7% en milieu rural. Ce taux reste plus élevé parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans (35,3%), les diplômés (19,8%) et les femmes (18,1%) (HCP, 2023). Ces chiffres donnent une vision claire de la situation des jeunes en situation de chômage ainsi que le taux dans le milieu urbain qui reste plus élevé que celui du milieu rural, autrement dit, l'évolution permanente d'une déviation entre la demande et l'offre d'emploi.

Le système d'enseignement supérieur marocain est incité à garantir une qualité permanente aux étudiants et aux employeurs, cela veut dire qu'une formation de qualité doit répondre aux plusieurs critères liés aux besoins du marché de travail et notamment de l'étudiant. La préoccupation actuelle est de permettre aux diplômé(e)s d'avoir une qualification et productivité dans le tissu socio-économique, ainsi que le développement humain et durable du pays.

L'université, en tant qu'établissement d'enseignement, représente un lieu de développement, de partage de savoir, savoir faire, savoir être et savoir vivre (DELORS, 1996). Elle est une voie qui mène vers le développement au service des citoyens, elle est caractérisée aussi par un aspect social, puisqu'elle a un rôle social. Un public de l'université plus savant, et donc, plus prospère sera la communauté. D'un point de vue des individus, l'université se présente comme gardienne de la culture, et comme un moyen d'accès à des connaissances qui pourront faciliter l'accès aux meilleurs emplois (Valentin Railean, 2012)

Le diplôme est le fruit d'un travail académique qui permet la concrétisation de tout un parcours scientifique et qui pourra définir le parcours professionnel du lauréat . Selon VERLEY, le diplôme couronne tout un parcours de formation et d'acquisitions progressive des compétences (VERLEY, 2010) . Ces compétences diffèrent selon la filière ,ses objectifs et sa durée .Obtenir un diplôme ne signifie pas avoir un emploi , c'est un outil qui aide à plus au moins faciliter le début de la carrière professionnelle dans le marché de travail. La réussite professionnelle , renvoie plutôt à la qualité du poste occupé , niveau de rémunération, type de contrat , et son adéquation avec le diplôme (VERLEY, 2010) .

l'emploi des diplômé(e)s , est actuellement l' inquiétude économique la plus aiguë (ZHIRI, 2010) , puisqu'ils connaissent des parcours d'accès à la vie adulte de plus en plus complexe (ZHIRI, 2010) . Cette difficulté peut être justifiée à l'aide des différents facteurs tels que l'inadéquation entre les profils formés et les profils demandés , l'insuffisance des services d'orientation , l'absence de suivi de l'insertion professionnelle des diplômé(e)s ou la non maîtrise des langues notamment étrangères, l'insuffisance des méthodes pratiques offertes par les formations de l'université. Dans ce sens , la réalité de l'insertion professionnelle montre que la non maîtrise des langues notamment étrangères présente un vrai obstacle devant les diplômé(e)s, qui peut bloquer leur insertion dans quelques métiers , qui imposent un niveau élevé dans la maîtrise des langues étrangères. Et donc, “ Il serait nécessaire de parler d'abord la langue pour ensuite s'intégrer “ (BRUNEAU, 2012) .

Cette situation des diplômé(e)s, concernant leurs difficultés d'insertion au marché du travail , mène à s'interroger sur la question de l'employabilité entre le système éducatif et les politiques de recrutement , et aussi à vérifier l'impact de l'université sur le développement de l'employabilité de ses lauréats . La problématique de ce projet, se présente sous forme essentiellement de deux paradoxes: Une offre de formation presque constante et une demande hétérogène à caractère exigeante dans un monde qui ne cesse de subir une transformation permanente en matière du marché de travail ; La plupart des établissements de l'enseignement supérieur , qui ne cessent généralement de reproduire les mêmes contenus et les mêmes pratiques devant un monde qui connaît un changement radical notamment en introduisant les technologies numériques et les nouveaux métiers .

Cette problématique s'applique parfaitement sur les formations du Master EIJED et exige une réflexion profonde sur plusieurs questions, liées à ce master en relation avec ses capacités à faciliter l'insertion professionnelle de ses lauréats . Cette réflexion peut être traduite sous forme de multiples dimensions ou de questions qui demandent des réponses et des vérifications . Alors , les questions de cette recherche sont les suivantes : Est ce que les enjeux des formations du Master EIJED répondent aux défis du monde d'emploi concerné ?

Est ce que les formations fournies par ce Master permettent aux étudiants, une maîtrise des compétences et des qualifications qui leur assurent une insertion fluide et rapide dans la vie professionnelle ?

Quels sont les acquis du Master EIJED dans la formation et l'insertion professionnelle ?

et quelles difficultés et contraintes confrontent cette formation vis-à vis du monde du travail?

Quel avenir peut-être prévu pour ce Master en relation avec la vie professionnelle ?

## **2 - Dans la logique de répondre aux questions de la recherche :**

Les questions problématiques de cette thématique , méritent de construire des pistes profondes pour définir et donc construire une idée générale sur l'origine des difficultés de l'insertion professionnelle des lauréats

L'analyse de cette problématique, passe essentiellement par l'examen de quelques suppositions, telles que, la formation fournie par le Master EIJED, n'est pas assez qualifiante pour l'insertion professionnelle, la dominance des formations théoriques, ne facilite pas toujours une insertion fluide et rapide de ces lauréats; la question des langues de formation utilisées dans ce master, représente un obstacle devant l'insertion diversifiée aux métiers, et aussi les formations offertes par ce Master sont appelées à être révisées et actualisées en vue d'être plus adaptées aux diversifications et transformations des métiers dans le marché du travail.

### **Concepts et définitions :**

#### **insertion professionnelle :**

Le concept de l'insertion professionnelle peut être considéré comme un principal de ce travail, il mérite d'être clarifié, développé et précisé en terme de relation avec la formation qui fait partie des concepts clés. Parler de l'insertion professionnelle, fait appel à toute un ensemble conceptuel notamment:

L'intégration : un processus d'acceptation et d'adoption des normes et des valeurs de la société, à l'aide de la famille, l'école, et l'environnement. Elle est destinée plutôt aux groupes de personnes qu'aux individus, contrairement à l'insertion qui s'adresse plutôt aux individus et à leurs processus de la participation à un système social intégré (Maelle, 2012).

L'intégration a plutôt une dimension sociale. L'inclusion : Selon le centre économique et social de l'inclusion, « c'est tout un processus par lequel des efforts sont faits afin de s'assurer que tous, peu importe leurs expériences, peuvent réaliser leur potentiel dans la vie ». Réduire les inégalités et développer un équilibre entre les droits et les devoirs individuels, sont des objectifs qui permettent d'avoir une société inclusive (Ebersold, 2009).

L'approche inclusive, se base sur le repositionnement du regard sur le rapport aux normes, et chercher à s'appuyer sur les capacités des individus, en lieu et place de leurs difficultés (Ebersold, 2009). Son but est de valoriser les différences comme une source de force et de richesse. L'employabilité : est la capacité d'obtenir facilement un poste sur le marché du travail. Elle englobe des compétences qui peuvent aider l'individu à trouver un travail et à s'adapter à un changement sans difficultés. Elle désigne la possibilité d'être affecté à un nouvel emploi (Encyclopédie Universalis).

Le concept de l'insertion professionnelle représente le processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif et d'enseignement vers un système d'activité, professionnel et de production (Mansuyet al., 2001). Elle ne désigne pas l'accès au marché du travail mais plutôt toute la trajectoire qui envisage une stabilité et une satisfaction professionnelle.

L'insertion professionnelle désigne à la fois le processus et le résultat de ce processus (Béduwé, 2001), elle est l'ensemble des actions réalisées pour arriver à une certaine autonomie professionnelle et financière. L'insertion professionnelle peut aussi se définir en tant qu'une période où la personne est en recherche d'emploi, et prend fin lorsqu'il atteint ses objectifs professionnelles. La fin de ce processus est conditionnée par la satisfaction de la personne de son statut professionnelle et par rapport à son degré de réalisation de son projet personnel. La formation, étant un concept aussi important que le dernier, c'est un processus d'acquisition de savoirs, de connaissances et de compétences. C'est un ensemble d'actions qui mène à fournir les moyens nécessaires pour répondre aux exigences sociales et économiques.

La formation est constamment présentée dans les projets d'investissement, elle se présente comme un outil d'aide au développement (Kagher, 2009), et le développement du capital humain. Elle sert à transformer les moyens d'adaptation et à construire une identité de soi.

**L'opérationnalisation des concepts :**

Dans ce travail , L'insertion professionnelle : désigne le processus d'accès au travail La formation : désigne la formation universitaire publique précisément pour ce travail , la formation du Master éducation et insertion des jeunes et enfants en difficultés Les jeunes : désigne les lauréats du système d'enseignement universitaire , et pour ce travail se sont les lauréats des trois promotions du Master éducation et insertion des jeunes et enfants en difficultés de la faculté des sciences de l'éducation de Rabat .

**Méthodes et outils :**

Afin d'atteindre les objectifs de la recherche , il est important d'adopter des outils et des méthodes scientifiques pour vérifier et répondre aux questions problématiques . La méthode adoptée fait appel aux approches des sciences de l'éducation , de la sociologie puisque la relation formation-emploi a un impact sur la société et les relations sociales , de l'économie du fait que le marché du travail est lié directement au tissu économique à travers ses deux secteurs public et privé . Cette méthode fait appel aussi à l'approche quantitative et qualitative , autrement dit , cette dernière obtient une analyse descriptive du vécu , et du processus de l'insertion professionnelle des lauréats à travers un outil méthodologique quantitatif qui est le questionnaire . Le questionnaire est destiné aux diplômé(e)s de l'université Mohamed 5 de Rabat et précisément aux diplômé(e)s de la faculté de l'éducation issues du Master éducation et insertion des jeunes et enfants en difficultés ,pour vérifier l'impact de cette formation sur l'insertion de ses diplômé(e)s , tout au long des 3 années passées . Il est vrai que la taille de l'échantillon choisi est limitée en matière de nombre de personnes , cependant il peut permettre de construire une vision préliminaire et initiale issue du terrain.

**Une offre de formation de l'enseignement supérieur au Maroc en question:**

Le sujet de l'enseignement supérieur a toujours été un sujet important , parce qu'il englobe tout un champ de dimensions . Sa mission principale est d'offrir une qualité à la population productive d'apprenant et de savants ( Brian 2005). Le débat sur ce sujet , rentre dans la perspective de vérifier et d'évaluer sa qualité en terme de son offre de formation . Cette qualité , représente elle aussi un sujet d'importance , engageant des discussions sur les outils et les pratiques pédagogiques , les types d'évaluation des apprenants , les compétences acquises,les outils de l'information de la communication et de la formation adoptées...

L'objectif principal de l'enseignement supérieur est de développer un capital humain de qualité et d'améliorer le savoir ainsi que sa pertinence . Ce type d'enseignement représente un instrument principal qui mène vers la promotion et le développement social . Il a pour but de former les jeunes, répondre aux défis de la société et d'autres dans un contexte d'internationalisation (CSEFRS, 2018) . L'enseignement supérieur favorise l'accès au marché de travail et offre aussi la possibilité de se former à tout âge à l'aide des formations liées aux besoins du marché de travail. Le système d'enseignement supérieur implique les universités ,les établissements et les écoles de formation ainsi que les instituts de formation des cadres. Ces établissements occupent une place très importante dans l'amélioration de l'enseignement ainsi que l'adaptation de la demande avec l'offre du marché de travail non seulement locale ou régionale , plutôt internationale . Selon les chiffres du ministère de l'enseignement supérieur , de la recherche scientifique et de l'innovation , le nombre total des étudiants inscrits pour l'année universitaire 2022-2023 a atteint 1.238.000 étudiants, soit une hausse de 5,97% par rapport à l'année universitaire 2021-2022. Au total, les universités publiques comptent 1.130.182 étudiants, un chiffre en hausse de 6,49% par rapport à l'année précédente. Dans la même logique, un taux élevé d'inscription des étudiants dans les universités contre

un taux élevé du décrochage académique; selon le ministère concerné, le taux d'abandon des études universitaires sans obtenir un diplôme au cours des dernières années a atteint près de 49% , ainsi que le pourcentage du chômage des diplômés des universités Marocaines à accès ouvert a augmenté de 18,7% contre 8,5% pour les universités à accès régulé ou limité.

Des chiffres qui reflètent la réalité que les étudiants et les lauréats confrontent , sans oublier le nombre de formateurs qui restent très limité par rapport à l'effectif des apprenants.

Le système d'enseignement supérieur a connu de réelles phases de développement et d'amélioration ainsi que d'évaluation , et cela à partir des quatre dernières décennies, dont de nouvelles structures de ce système ont été créées (GHOUATI, 2010). L'objectif principal de ces réformes est de former des cadres administratifs ,de lutter contre le déclassement social ainsi que le décrochage universitaire , et bien évidemment diminuer le taux du chômage.

Le type de gestion des universités au Maroc est passée d'une centralisée à une gestion plus autonome et indépendante (ABOUSALAH, 2014).le traitement des problèmes confrontés et les projets à construire étaient gérés et traités directement par le Ministère .Cette faible autonomie , reflétait sur la création des formations et le système d'évaluation qui n'était pas pertinent, ainsi que les ressources financières étaient limitées et gérées principalement par la dotation de l'état (ABOUSALAH, 2014).

En 1999, la création d'une commission spéciale d'éducation et formation avait pour but de monter un projet de réforme très profond et global pour l'innovation du système éducatif Marocain .

De même , ladite commission a donné lieu à une charte de la réforme éducative, qui se compose de 6 espaces de rénovation et 19 leviers de changement , qui traite toutes les composantes du système . Cette charte avait à relever des défis au niveau socio-économique , institutionnel et pédagogique .Elle a tracé un chemin vers l'approche de gestion de ressources qui doit être décentralisée(article17 de la CNEF) (ABOUSALAH, 2014).

Sur la même ligne de développement du système , le plan d'urgence est venu pour l'exécution des différents objectifs de la charte. Cependant , selon le rapport relatif à l'évaluation du programme d'urgence -Ministère de l'éducation Nationale - en 2017, même ce dernier a eu des limites et des défaillances liées aux plusieurs aspects , tels que , La planification et la programmation des projets et des actions étaient caractérisées, le système de l'orientation etc...

Dans ce cadre , et au but d'améliorer la qualité de ce système, une vision stratégique était élaborée en 2015 sur la base d'évaluer le bilan de la mise en œuvre de la charte entre 2000-2013, et fait appel aux acteurs et partenaires de l'école et aux départements de l'éducation , de la formation et de la recherche scientifique (VSR , Pour une école de l'équité , de la qualité et de la promotion 2015-2030, 2015) dont l'objectif est de faire participer et d'impliquer toutes les parties concernées par le projet de la réforme de l'école marocaine. Ces principes représentent un cadre de référence de la vision , qui se sont traduits en 3 fondements principaux :

- « L'équité et l'égalité des chances ;
- La qualité pour tous ;
- La promotion de l'individu et de la société. »

Au niveau de l'enseignement supérieur , la vision a insisté sur le fait que l'université doit avoir une autonomie administrative et financière et donc participer au développement régional et national du pays. Ainsi, Elle doit encourager et respecter la liberté intellectuelle et s'ouvrir aux potentiels créatifs et innovants.

L'assurance de la qualité de l'université permet de mettre en disposition les conditions nécessaires pour assurer un enseignement supérieur de qualité et dans les normes. La vérification de la qualité d'enseignement supérieur fait appel à l'exécution de certaines mesures et évaluations pour définir les points forts et les points faibles. La reconnaissance de la qualité, offre des opportunités à l'extérieur qui peut aider à enrichir et développer le rendement de l'université, ainsi que la reconnaissance de ses diplômés.

L'évaluation de la qualité peut se mesurer selon des différentes façons et à l'aide de plusieurs indicateurs. Elle peut se faire à l'aide des agences indépendantes ou des parties prenantes (BENNOUNA, 2017). Parmi les outils d'évaluation de la qualité : l'autoévaluation, l'évaluation externe, l'accréditation et l'habilitation (BENNOUNA, 2017).

Le Maroc a adopté presque deux sortes d'évaluation ; évaluation des formations et une autre institutionnelle.

En 2003, un mécanisme d'évaluation et d'accréditation des formations de l'enseignement public était créé, ainsi que celui de l'évaluation des formations d'enseignement était créé en 2011.

L'agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique est un établissement d'évaluation continu de l'enseignement supérieur, dans l'objectif de développer le rendement interne et externe du système d'enseignement supérieur. Son but principal est d'assurer la qualité et faire adapter les formations aux exigences du marché du travail.

L'ANEAQ contient des experts et des spécialistes dans le domaine de l'évaluation qui ont intérêt de développer la recherche scientifique et technique. Ces experts sont choisis selon des compétences et des critères précis. « L'agence est chargée de l'évaluation des établissements publics et privés et les établissements de recherche scientifique, notamment l'évaluation de leurs projets pédagogiques et scientifiques (l'Agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ANEAQ), 2019). Elle est aussi chargée d'examiner les formations en vue d'obtenir ou de renouveler l'accréditation.

Le Maroc a connu plus au moins une évolution dans le domaine de la recherche scientifique, à travers le renforcement des infrastructures de recherche, les créations des centres de recherche, le développement de l'information scientifique et technique, mise en place des programmes de soutien à la recherche scientifique, le renforcement de l'infrastructure de l'innovation et de la valorisation de la recherche (ABOUSALAH, 2014). Cependant ces efforts restent très limités, puisque la mise en œuvre de leurs recommandations reste non favorisée.

### **Le marché du travail au Maroc :**

Le marché du travail Marocain, a connu pleins de phases de reconstruction ou d'amélioration tout au long de ces dernières années. L'accès à l'emploi constitue un sujet de débat politique national qui ne cesse d'être traité par les politiques publiques. La qualification et l'employabilité représentent deux moyens qui pourraient garantir une certaine cohérence entre la demande et l'offre de l'emploi.

Parlant des chiffres de la population active au Maroc, selon le haut commissariat au plan, en 2022, la population active a atteint 27,5 millions personnes et 12,2 millions sont des actives (10,7 millions pourvues d'un emploi et 1,4 million en situation de chômage) et 15,3 millions sont en dehors du marché de travail. Le taux de la population active au Maroc correspond à un taux d'activité de 44,3%, ce qui amène à poser la question sur la cause de cet écart entre la population en situation de travail et active et la population qui est en situation de travail et en chômage. En plus de la faible participation à la vie

économique, le taux d'activité est caractérisé par une baisse structurelle depuis le début des années 2000 (HCP (HCP, Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022, 2023).

Le sujet d'activité, fait appel à plusieurs dimensions, telles que le rôle des différences, la création de l'emploi, l'âge, l'approche du genre, le type de l'emploi, le secteur de travail; formel ou informel... ces dimensions peuvent aider à cerner la problématique, et à maîtriser ses problématiques.

Revenons aux chiffres, Près de trois quarts des inactifs (73,1%) sont des femmes, 68,8% résident en milieu urbain, plus de la moitié (51,1%) n'ont aucun diplôme et 44,9% sont âgés de 15 à 34 ans (HCP, Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022, 2023). Ces pourcentages montrent le taux de présence des femmes dans le secteur économique, chose qui peut être liée à plusieurs conditions d'une part liées aux obligations du marché de travail, et d'autre part liées aux facteurs sociaux ou idéologiques. Cette exclusion montre la volonté de la société en générale par rapport à l'implication des femmes dans l'économie du pays ainsi que son développement social. Selon le même rapport, l'économie marocaine n'a pas pu générer un nombre suffisant de postes d'emploi pour arriver à insérer professionnellement la population en âge de travailler (HCP, Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022, 2023) Cette population est en hausse en moyenne de 400.000 personnes contre une économie qui offre en moyenne 121.000 postes avant la crise du COVID19.

Les secteurs d'emploi au Maroc peuvent se diviser en deux types; un secteur formel et un autre informel. La différence entre ces deux secteurs n'a toujours pas été précisée. Et pour bien éclaircir la différence, le secteur formel indique une forme juridique ou législative, il suit des normes et des règles administratives bien détaillées. Concernant l'emploi informel, il est défini comme celui d'un groupe professionnel pour lequel les réglementations du travail ne sont pas respectées: les salariés non-déclarés, les travailleurs établis à leur compte et les employeurs ne remplissant pas d'obligations fiscales (Rajaa, 2014). Contrairement, le secteur formel rentre dans toutes ces normes inclut les fonctionnaires, les salariés ayant leur sécurité sociale. L'emploi informel ou non réglementé, prend une bonne part de l'économie marocaine, puisqu'il représente 30% du PIB (al-maghrif, 2021).

La structure d'emploi au Maroc en général, est caractérisée par une mutation qui va vers la promotion du secteur privé. Cela confirme le pourcentage de 57,8% en 2015, quant au secteur public a un pourcentage de 42,2% » (HCP, Enquête nationale sur l'emploi, 2015). D'après les indicateurs sociaux au Maroc en 2022, le chômage est plus observé chez les femmes avec un pourcentage de 16,2% en 2020 contre 10,7% chez les hommes (HCP, Les indicateurs sociaux au Maroc, 2022). Ces chiffres reflètent le type du rythme de développement de l'économie du Maroc, ainsi que l'application et l'exécution des politiques publiques liées à l'emploi et au chômage. Le débat sur ce sujet, mérite de s'étaler sur plusieurs dimensions, telles que la situation de la femme dans le secteur économique, les conditions de recrutement, les types d'offres, les conditions d'embauche... Il faut souligner aussi, quelques emplois qui pourraient être destinés ou préférables pour les hommes.

Le marché du travail, connaît plusieurs défis, tels que (AJARAAM, 2012):

- « L'amélioration de l'efficacité de promotion l'emploi ;
- La satisfaction des besoins de ressources humaines ;
- La mise en place des mécanismes d'adaptation des profils des jeunes aux besoins des entreprises ;
- La bonne gouvernance du marché d'emploi ;
- Le développement du rôle de la région dans la promotion de l'emploi, en prenant en considération les

spécificités régionales et locales » .

Ces défis méritent d'être traduits en termes d'objectifs à court terme et à long terme . Une bonne évaluation de la situation actuelle du marché de travail mérite une bonne mesure et un bon usage d'instruments . Ensuite , les résultats peuvent être traduits en défis ou leviers , cependant ces leviers ne peuvent être appliqués qu'avec des dispositifs de succès . Autrement dit , il est bien de proposer des ajustements dans un contexte théorique , et pour une bonne pratique , il faudrait les cerner en matière de temps et d'outils d'exécution .

La formation universitaire en tant que moyen de développement du capital humain:

La relation formation emploi fait partie des relations les plus difficiles à comprendre . C'est une relation , dont les deux parties se nourrissent l'un de l'autre . Un enchaînement , une continuité , et un résultat qui devrait plaire aux attentes des deux parties l'employeur et le diplômé. La structure humaine est identique , la satisfaction d'un emploi peut se différer d'un salarié à un autre mais les conditions restent les mêmes et les compétences acquises y sont aussi . Les compétences professionnelles demandées changent d'un temps à un autre ou d'une période à une autre , suite aux changements du marché de travail et aux mouvements de l'économie nationale ou même des fois internationales . Autrement dit , l'employeur ou l'entreprise peut s'influencer de types de compétences demandées par ses concurrents pour développer sa qualité de production dans le marché du travail , et cela peut être appliqué aux candidats par des sélections d'acquis et aux embauchés par des formations continues .

Les principaux résultats liés à l'insertion professionnelle des lauréats de l'université en générale, montre qu'il y a un vrai problème en matière de l'adéquation formation-emploi, alors la réponse aux questions suivantes peut aider à cerner cette problématique , tout en se basant sur la formation EIJED et l'insertion professionnelle de ses lauréats :

Est ce que le master EIJED produit des formations adéquates aux besoins du marché de travail ? et quelles sont les méthodes et les outils adoptées qui peuvent aider ses étudiant(e)s à développer des acquis et des compétences liées aux exigences de l'emploi?

Est-ce que ses lauréats rencontrent des difficultés dans leur parcours d'insertion professionnelle ?

Cette partie représente un passage vers le terrain , dont le but est de déterminer la nature de la relation formation-emploi liée au Master EIJED. En d'autres termes , mesurer l'impact de la formation EIJED sur le développement du capital humain et de la qualité de la production de l'université , bien évidemment la faculté des sciences de l'éducation de rabat .

### **Présentation de l'organisme d'accueil :**

L'organisme choisi pour mener l'enquête de ce travail est la faculté des sciences de l'éducation de Rabat.

Ce choix est justifié sur la base des facteurs et des motivations suivantes :

L'administration encourage la recherche et facilite l'accès aux données ;

### **La fse est concernée en premier lieu par ce travail puisqu'elle prévoit l'évaluation de son offre de formation;**

Le thème de ce travail se trouve au cœur des sujets des sciences humaines et sociales ; La disponibilité des informations qui peuvent aider à atteindre les objectifs de ce travail .

**Présentation du Master :**

C'est un Master de recherche , filière éducation et insertion des jeunes et enfants en difficultés( EIJED) Ce Master a eu sa première promotion en 2015 , implique les sciences de l'éducation, la sociologie et la psychologie.

**2.1 Ses objectifs :**

« Analyser des situations vulnérables , de violence, de déviances et du champ institutionnel ; Définir les principaux modèles théoriques et pratiques en éducation, psychopathologie, sociologie... ; Maîtriser les techniques d'intervention et d'analyse des situations difficiles. » (FSE, 2019)

**5.6 Conditions d'accès :**

Avoir un niveau licence de type ; « psychologie , sociologie , en sciences de l'éducation ou un diplôme public équivalent » (FSE,2019) .

**5.7 Compétences visées:**

« Etre capable d'orienter et d'accompagner les enfants et les jeunes en difficultés ; Avoir la capacité d'aider les jeunes et les enfants à s'intégrer et à s'insérer ; Développer et manager des projets et des programmes sociaux ; Avoir le sens de l'écoute et du partage .» (FSE, 2019)

**Traitement de données :**

Le questionnaire de ce travail était envoyé en ligne pour chaque groupe de promotion , sachant que pour faciliter le partage d'information chaque promotion avait créé un groupe, et donc grâce au chef de département et au doyen de la faculté , l'accès à l'échantillon était facile . les données de ce dernier ont été collectées auprès d'un échantillon de 30 lauréats du master EIJED en ligne. Le questionnaire effectué avait le but de décrire cet échantillon ; à savoir le sexe, l'âge, la situation familiale, l'année d'obtention du Master, l'année de recrutement ainsi que l'adaptation de la formation avec le poste occupé.

Le traitement et l'analyse des données ont été réalisés à l'aide du logiciel SPSS . Des tableaux simples et des données ont été établis pour faciliter l'analyse des hypothèses de ce travail .

La population enquêtée est variable en matière de genre . L'échantillon de cette étude contient 22 femmes soit 73,3 % en contrepartie de 8 hommes soit 26,7%. Cela signifie une large présence des femmes . Cette présence peut être justifiée par le mouvement de la scolarisation massive des filles et l'accroissement important des effectifs féminins entrant dans le supérieur, ainsi que la volonté de suivi des

**Tableau N°1 : Répartition de l'échantillon par sexe**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	féminin	22	73,3	73,3	73,3
	masculin	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

L'âge représente une variable importante dans l'analyse du processus d'insertion professionnelle. La catégorie d'âge la plus dominante de l'échantillon est celle entre 22 et 26 ans avec un nombre de 15 soit

50% . Ainsi que ceux ayant entre 26 et 30 ans représentent un pourcentage de 33.3% de l'échantillon . Hors que ceux ayant 30 ans ou plus ne représentent que 16.7% .

Ce qui peut montrer que l'âge dominant des lauréats enquêtés du Master EIJED et celui entre 22 et 26 ans .

**Tableau N°2 : Répartition de l'échantillon par âge**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	22-26	15	50,0	50,0	50,0
	26-30	10	33,3	33,3	83,3
	30 ou plus	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La situation familiale peut se diffère selon le statut professionnel des individus. Les nouvelles générations préfèrent souvent retarder leur phase de mariage , selon différents facteurs . Généralement cela peut être lié au contexte socio-économique défavorable dont le chômage et la précarité sont présents .

Pour ce travail, le taux des lauréats célibataire et ceux qui sont mariés est 56.7% et 43.3%. Ces pourcentages peuvent être expliqués par le facteur d'âge ( âge dominant de l'échantillon est 22-26 ans) et aussi le fait d'avoir une situation professionnelle instable ou insatisfaisante .

**Tableau N°3 : Répartition de l'échantillon par situation familiale**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	célibataire	17	56,7	56,7	56,7
	marié €	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La maîtrise des langues étrangères est parmi les moyens qui pourraient faciliter l'accès au marché du travail . Selon cet échantillon ,la langue la plus maîtrisée est la langue arabe avec un pourcentage de 63.3% . La langue française est maîtrisée seulement par 10 lauréats, un nombre très inférieur à celui de l'arabe . Cet écart pousse à réfléchir à la qualité et le niveau d'enseignement des langues étrangères aux programmes produits par le Master EIJED et à l'importance que donne cette formation à la promotion de la maîtrise des langues , tout en sachant que cette maîtrise est souvent demandée par la recherche scientifique et le marché du travail.

**Tableau N°4 : Répartition de l'échantillon selon la langue maîtrisée**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	arabe	19	63,3	63,3	63,3
	espagnole	1	3,3	3,3	66,7
	français	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pour ce travail , il existe trois catégories , une catégorie qui a été recrutée avant l'admission au Master, celle ci peut être relative aux étudiants salariés , une qui a été embauchée pendant la période de la formation , celle-ci montre le taux de motivation des étudiants par rapport aux objectifs à atteindre à travers cette formation , c'est à dire que l'étudiant pourrait préférer accéder à l'emploi que de suivre ses études au Master , et une autre recrutée après l'obtention du Master. Le manque de motivation d'être formé , explique souvent un type de choix lié à plusieurs conditions et plusieurs variables

La valeur d'un travail scientifique réside dans la pertinence , la qualité et l'objectivité de ses données recueillies.

En ce sens ,l'objectif majeur est de vérifier les hypothèses à l'aide d'une analyse et interprétation des résultats .

Après l'obtention d'une licence , et selon les orientations et les objectifs, vient le moment de chercher des filières ou des formations adéquates au diplôme obtenu.

Cette phase représente une nouvelle expérience , différente de celle du licence , menent vers plus d'autonomie et d'indépendance.

Selon le Tableau N°5, 19 diplômés de l'échantillon ont confirmé qu'ils ont choisi leur formation du Master EIJED par coïncidence . Cependant, 11 personnes ont programmé leur choix. Ceci montre qu'il existe un vrai manque au niveau de la gestion de l'orientation universitaire, et la gestion des passerelles entre les formations de licence et de Master.

**Tableau N°5 : Choix du Master**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	par coïncidence	19	63,3	63,3	63,3
	programmé	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Le fait d'avoir des renseignements sur les compétences demandées par le marché du travail avant de choisir la formation peut faciliter l'accès des jeunes à l'emploi . Malheureusement les réponses de cette variable sont réparties en deux . 19 des lauréats ont répondu qu'ils ne se sont pas renseignés sur les compétences recherchées avant de choisir le Master , et 11 ont confirmé qu'ils avaient des informations sur les compétences recherchées par le marché du travail.

Une large différence entre les deux types de réponses , ce qui est aussi le cas de la variable précédente . La faible ou le manque d'orientation professionnelle et universitaire est présent, et aussi le manque de visibilité sur les besoins du marché de travail en termes de compétences et d'outils professionnelles .

**Tableau N°6 : Renseignements sur les compétences recherchées par le Marché du travail.**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	19	63,3	63,3	63,3
	oui	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

L'orientation des jeunes vers le marché du travail consiste à mettre le point sur la maîtrise de la réalité du marché du travail, l'information sur les offres, l'information sur les compétences recherchées et les exigences professionnelles. L'absence de l'information et de l'orientation augmente les possibilités d'avoir un taux de chômage élevé.

Une convergence entre le système d'enseignement supérieur et le système économique garantit un échange continu et durable des efforts dans le sens de faire face aux obstacles face à l'insertion professionnelle.

Les politiques publiques sont appelées à prendre en considération le rôle de l'orientation dans l'insertion professionnelle. Le fait d'avoir des formations et des programmes universitaires adéquats aux nouvelles tendances et aux nouvelles exigences du marché du travail, aide à contrôler le processus d'accès au marché du travail des lauréats.

Dans le cas de ce travail, la concrétisation d'une bonne orientation que ce soit universitaire ou professionnelle, reste très faible (estimé dans le cadre de ce travail à 36.7%).

Les difficultés d'insertion professionnelle sont dues à l'inadaptation des profils disponibles aux profils demandés par les employeur(e)s. L'insuffisance de la qualification de la main d'œuvre, l'inadéquation scientifique, la croissance de nombre des diplômé(e)s, l'insuffisance des postes ouverts... sont des raisons qui peuvent expliquer les difficultés d'insertion professionnelle. Ces difficultés peuvent être causées par le manque d'informations, le décalage géographique, le déséquilibre entre les compétences exigées et les compétences disponibles...

Les employeur(e)s se concentrent souvent sur des profils plus expérimentés que ceux qui sont fraîchement diplômé(e)s ou débutants. Ce qui oblige quelques-uns à accepter de travailler des travaux qui ne correspondent pas à leurs études ou à leurs objectifs professionnels.

Selon le tableau n°7, 70% de l'échantillon ont connu des difficultés dans la phase de leur insertion professionnelle. Or seulement 30% leur accès au marché du travail était plus ou moins facile. Ce pourcentage indique que les enquêtés ont eu plusieurs lacunes et problèmes, qui ont influencé sur leur période de chômage, leur type de poste, leur statut professionnel, ainsi que leur satisfaction par rapport au poste occupé.

**Tableau N°7 : Difficultés d'insertion professionnelle**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	9	30,0	30,0	30,0
	oui	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Avoir un statut professionnel , c'est avoir un poste de travail qui garantie un revenu et une reconnaissance professionnelle et sociale.

À travers les données recueillies, 56.7% ( Tableau N°8) de l'échantillon travaille au sein du secteur d'enseignement , quant à 10% travaille dans le secteur de la jeunesse et des sports , secteur privé et le secteur social.

La majorité des lauréats ont choisi le secteur de l'enseignement , comme étant un secteur principal de recrutement.

En ce moment, le recrutement au sein du secteur d'enseignement au Maroc connaît un système de contrat renouvelable ; un contrat à durée déterminée. Ce dernier représente un moyen d'avoir une expérience professionnelle et de développer une carrière professionnelle , cependant , cela est limité dans un temps précis ou renouvelable selon les conditions . Ce qui justifie le taux élevé des lauréats ayant un contrat à durée déterminé 50% (Tableau N°16) .

La plupart des diplômé(e)s ont des professions liées à l'éducation et l'enseignement , or la formation EIJD englobe tous les domaines en relation avec l'éducation , la psychologie et la sociologie.

**Tableau N°8 : Type de contrat**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	autres	5	16,7	16,7	16,7
	cdd	15	50,0	50,0	66,7
	cdi	9	30,0	30,0	96,7
	interim	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Chaque poste à des activités à maîtriser, dans le but d'atteindre les objectifs professionnels. Les employeur(e)s prennent en considération des critères , lors de la sélection des individus. Cette sélection permet de choisir les capacités d'engagement et d'adaptation exigées par le type du poste et du secteur.

Selon le tableau N°9 , 46.7% des enquêtés , ont déclaré que leur formation initiale n'a pas d'impact sur le travail actuel , or que 53.3% ont confirmé que la formation a un rôle dans le travail actuel. Ces nombres peuvent être liés à la multiplicité des champs scientifiques qui touchent cette formation . Autrement dit , il est vrai que cette formation fait appel à plusieurs champs d'étude , qui pourront aider les étudiants à acquérir des connaissances en éducation en sociologie et en psychologie , cependant cette multiplicité n'aide souvent pas le diplômé à trouver un emploi précis par rapport à son profil . C'est à dire qu'un diplômé de ce master n'aura pas un titre de poste précis dans le marché du travail.

**Tableau N°9 : rôle de la formation initiale dans le travail actuel**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	14	46,7	46,7	46,7
	oui	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Les problèmes de l’insertion professionnelle des jeunes sont dus à la qualité de l’enseignement supérieur notamment la formation . En ce sens, la formation est désignée comme étant le source majeure du déséquilibre entre les profils recherchés par les employeurs et les profils des diplômés. Cette problématique peut être causée par l’augmentation du nombre des étudiant(e)s de l’université , manque de qualité , manque d’encadrant et d’enseignants, manque de suivie et d’accompagnement, changement des exigences du marché de travail...

l’évaluation du rôle de la formation EIJED dans l’insertion professionnelle , peut se baser sur l’analyse de la performance de la formation EIJED sur le marché du travail.

Selon le tableau N°10, 76.7% des enquêtés ont déclaré l’absence d’adéquation entre la formation EIJED et le poste occupé , alors que seulement 23.3% ont confirmé l’adaptation entre leur formation initiale et leur poste de travail. Les répondants estiment qu’ils n’ont pas trouvé d’adéquation entre le contenu de la formation du master EIJED et les activités liées à leur poste occupé .

**Tableau N°10 : Adéquation formation -emploi**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	23	76,7	76,7	76,7
	oui	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

### Discussion de résultats :

l’enseignement au Maroc a connu plein de réformes qui ont eu pour but de développer sa qualité et sa production notamment le capital humain . cela est du à l’importance que l’enseignement supérieur a toujours, puisqu’il est le vecteur principal du développement économique et social. Cependant , malgré ses efforts , le taux de chômage des diplômés reste toujours élevé .

L’adoption d’une vision développementale engage la prise en considération de plusieurs facteurs qui peuvent empêcher l’atteinte des objectifs développementaux.

Le chômage est un phénomène de déclassement et désajustement , qui renvoie à la question d’adéquation (Gautié Jérôme, 2005), une adéquation qui touche plusieurs aspects . Les politiques publiques qui visent le développement de l’enseignement supérieur , se basent surtout sur le cadre économique , social et géographique du pays , dans le but de contribuer à un équilibre socio-économique du pays.

L’université est la première à faire face au problème du chômage , ce qui signifie qu’elle dispose des moyens et des ressources convenables pour diminuer le taux de ce dernier. C’est une problématique de moyens financiers aux multiples dimensions( locaux, personnels, bourses ...) mais aussi d’orientation (Gautié Jérôme, 2005). Elle a une surcharge d’effectif des étudiants, avec un manque de moyens , d’encadrants et d’orienteurs. Ce déséquilibre entre l’enseignement supérieur et le marché du travail affecte gravement la qualité du diplôme et le rendement de l’université.

La formation dont les lauréats ne sont pas insérés dans le marché du travail, n’obtient pas de connaissances sur les exigences du monde d’emploi dans ses programmes, est appelée à revoir ses programmes , ses supports et ses objectifs. Des formations inadéquates , cela signifie un taux élevé du chômage ou des diplômés en situation de difficulté .La phase d’insertion professionnelle est une phase

transitoire vers le monde de travail, constitue une étape très importante dans le processus de socialisation professionnelle qui détermine l'avenir du diplômé (KACI Meriem, 2014-2015).

Ce travail, vise l'étude du processus d'insertion professionnelle des lauréats en rapport avec leur formation au Master EIJED. Ce dernier a pour but d'étudier l'impact de la formation EIJED en termes de compétences qui peuvent aider à s'adapter aux exigences du monde de travail. Et pour vérifier ce rôle, un questionnaire était envoyé aux lauréats du master EIJED des 3 dernières promotions. Ce questionnaire porte sur le rôle du diplôme de la formation EIJED dans l'accès au travail. Ce qui a permis d'obtenir les résultats suivants :

- Formation EIJED n'est pas assez qualifiante pour aider ses diplômé(e)s à s'insérer facilement au marché du travail ;
- Dominance du côté et des supports théoriques ;
- Dominance de l'enseignement par la langue arabe ;
- Manque au niveau de l'orientation académique et professionnelle ;
- Inadaptation des contenus avec les exigences du monde professionnel ;
- Manque au niveau de l'efficacité en termes de modules et de formations offertes par le Master EIJED

Pour satisfaire les besoins du monde de travail et des candidat(e)s, la formation EIJED est appelée à :

- être plus efficace et adéquate aux mutations du monde économique, tout en respectant les normes pédagogiques et scientifiques ;
- être capable de répondre aux préoccupations des personnes concernées, ainsi que sa qualité est l'un des critères qui la rend plus rentable et efficace ;
- être actualisée et revoir sa relation avec le marché du travail, pour qu'elle puisse répondre aux attentes des diplômés et des employeurs ;
- faire une auto-évaluation ;
- impliquer des stages professionnels dans son programme ;
- combiner entre le côté théorique et le côté pratique ;
- faire un choix au niveau de la langue d'enseignement ;
- adapter les contenus avec les exigences du monde professionnel ;
- faire des collaborations avec des organismes ou des sociétés pour garantir l'accès de ses lauréats à l'emploi ;
- garantir des séances de langues étrangères, pour aider les étudiant(e)s à surmonter leurs difficultés en matière de pratique des langues étrangères.

#### **Limites et difficultés de la recherche :**

-La méthode : les théories abordées dans ce travail pourraient mieux traiter cette problématique, si la lecture des écrits étaient plus profonde.

-L'échantillonnage : la fiabilité des données et des variables utilisées ne sont pas forcément les plus indiqués pour ce genre de recherche ;

-Les données : ne représentent pas une grande base pour pouvoir les généraliser ;

-Les outils : la réalisation de ce travail peut être faite à l'aide d'autres méthodes qui peuvent donner plusieurs informations plus pertinentes ;

Toute recherche présente des difficultés, qui méritent d'être soulignées :

- Manque d'inspiration ;

- Manque de sources de documentations ;
- Difficultés d'accès aux informations, ce qui a demandé l'intervention du chef de filière pour faciliter la tâche ;
- Manque de disponibilité de l'échantillon, ce qui a demandé plus de temps pour recevoir les informations.

Pour conclure, ce sont des limites multiples qui motivent la recherche académique et scientifique et qui incitent à développer des approches scientifiques de rupture avec le sens commun et les jugements anti-scientifiques.

### Conclusion générale

Le développement du monde économique est lié à la situation de l'enseignement supérieur, notamment des diplômé(e)s envers le marché du travail. L'un complète l'autre, c'est à dire que la compréhension de la situation économique est indispensable à la compréhension des programmes universitaires qui mènent vers un parcours professionnel.

L'emploi est un passage vers le monde professionnel, élément d'inclusion et d'indépendance. Le processus de l'insertion professionnelle, s'étale de la phase d'obtention du diplôme vers la phase d'occupation d'un poste adéquat.

Les diplômé(e)s trouvent souvent des difficultés au moment de leur accès au marché de travail. Cela pousse à s'interroger sur la qualité de l'enseignement supérieur et sur les programmes de formations offertes et donc faire une liaison entre les compétences des lauréats et les compétences recherchées ou demandées.

La formation ne garantit pas souvent l'obtention de l'emploi, mais elle peut garantir un accès fluide et flexible au monde de travail.

L'orientation professionnelle a aussi un effet sur le fait de tracer le chemin professionnel de l'étudiant(e), et donc choisir un domaine spécial, lié à ses attentes.

Etre en adéquation avec le système d'emploi, c'est avoir pour chaque formation, un type d'emploi et de profils précis.

L'enseignement théorique, n'a aucun rapport avec ce qui existe au terrain . Pour cela, l'université est appelée à fournir aussi des méthodes et des savoirs pratiques , qui peuvent aider les étudiant(e)s à développer des compétences , pour accéder à l'emploi.

Avoir des compétences, des qualifications professionnelles adéquates, des expériences professionnelles , maîtrise des langues étrangères , sont des facteurs de sélection et des moyens de vérification l'employabilité de chaque diplômé(e).

Dans le cadre de développer le rendement interne et externe de l'université , les politiques de reformes doivent prendre en considération les exigences du marché de travail, à l'aide de : l'assurance de la qualité , l'intégration des programmes d'orientation et la convergence entre le système éducatif et le système économique .

Et donc, L'évaluation du secteur d'enseignement supérieur, est liée à la mesure de l'adéquation des formations offertes ,et à la qualité de la formation et de l'orientation.

## Bibliographie

1. André, G. L'orientation scolaire : héritages sociaux et jugements professoraux. Paris : Presses universitaires de France,. 2012.. (XI-172 p.) (Éducation et société).
2. (2006). 50ans de développement humain et perspectives 2025 .
3. Vultur, M. (2003). L'insertion sociale et professionnelle des jeunes engagés . institut national de la recherche scientifique Urbanisation , culture et société .
4. Vincens, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle . Formation emploi , 21-36.
5. Giret, J.-f. (2000). Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes. CNRS editions.
6. Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. Education et sociétés , pages 23 à 36.
7. MAZOULI, K. (2010). L'insertion professionnelle : nouvel enjeu pour la fonction RH ? Nouveaux comportements, nouvelle GRH . Montreuil: Université Paris VIII Vincennes Saint-Denis (IUT de Montreuil).
8. Maelle, B. (2012). La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes . HEC Paris. Paris: Observatoire du management alternatif .
9. Fabre, M. (2015). Penser la formation. (C. p. entier, Éd.) Paris, France: édition FABERT.
10. Olivier Maulini, C. M. (2004). Raisons éducatives. UNESCO. CANADA: Observatoire compétences-emplois.
11. Tremblay, D. G. (1997). Travail économie et gestion . Quebec , Canada: Université de quebec .
12. S.Varlez, N. e. (2014). Développement durable: modes de production et capital humain . Bruxelles: Bureau fédéral du Plan .
13. HCP. (2015). Enquête nationale sur l'emploi, .
14. Ibourk, A. (2015). LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET LES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC. ETF, working together learning for life .
15. Ministère de l'Education Nationale, d. l. (s.d.). Enseignement supérieur universitaire . Récupéré sur [enssup.gov.ma](http://enssup.gov.ma): <https://www.enssup.gov.ma/fr/Page/131-enseignement-supérieur-universitaire>
16. l'Agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ANEAQ). (s.d.). Récupéré sur missions de l'agence : <http://www.aneaq.ma/fr/contexte.php>
17. KAICHOUH, G. (2016). Internationalisation de l'enseignement supérieur au Maroc . Direction de la Coopération et du Partenariat Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres .
18. HCP. (2014). l'adéquation entre formation et emploi au Maroc.
19. ZHIRI, A. (2010). Enseignement supérieur et étendue du chômage de diplômés dans les pays en voie de développement. Rabat: Edition MAARIF.
20. DELORS, j. (1996). l'éducation un trésor est caché dedans. UNESCO.
21. VERLEY, E. B. (2010). S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel. Reevue française de sciences sociales , 143-166.
22. ABOUSALAH, M. (2014, décembre 5). Gouvernance de l'université Marocaine acquis, contraintes et perspectives de développement. (M. d. cadres, Éd.) el Jadida.
23. BENNOUNA, M. (2017). L'Assurance Qualité au Maroc Pratiques Actuelles (Evaluation des filières et évaluation institutionnelle). Atelier ANEAQ.

24. HCP. (2017). L'ENQUETE NATIONALE SUR L'EMPLOI.
25. AJARAAM, s. (2012, Mars 29 et 30). politique de l'emploi au Maroc. Rabat, Maroc.
26. BARAKA, N. &. La croissance économique et l'emploi. Dans 50 ans de développement humain et perspectives 2025.
27. MANSOURI, B. &. (2012). les incidences des réformes sur la compétitivité globale du Maroc. Institut royal des études stratégiques.
28. (2014). La gouvernance de la politique de l'emploi et les institutions du marché du travail. Ministère de l'emploi et des affaires sociales.
29. GHOUATI, A. (2010). L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU MAROC: DE L'AUTONOMIE A LA DEPENDANCE? Journal of Higher Education in Africa / Revue de l'enseignement supérieur en Afrique, , 23-47.
30. Conseil supérieur de l'Education de la formation et de la Recherche scientifique , Pour une école de l'équité , de la qualité et de la promotion , vision stratégique de la réforme 2015-2030..
31. FSE. (2019). Missions. Récupéré sur La faculté des sciences de l'éducation: <http://fse.um5.ac.ma/page/départements-filières>