

# Éduquer la jeunesse marocaine pour un avenir productif

Trois recommandations pour adapter les programmes universitaires aux besoins du marché de l'emploi au Maroc

**2 à 3 fois**

**Le chômage des jeunes est un problème mondial.**

Les jeunes du monde entier sont **deux à trois fois** plus susceptibles d'être touchés par le chômage que leurs parents<sup>1</sup>.

**28 %**

**Au Maroc, le taux de chômage des jeunes (entre 15 et 24 ans) demeure élevé : il atteint 28 %, par rapport à 7 % pour les plus de 25 ans<sup>2</sup>.**



**Les créations d'emplois ne suivent pas le rythme de l'augmentation de la population en âge de travailler.** En 2018, le marché de l'emploi au Maroc a créé en gros **deux nouveaux emplois pour cinq nouveaux arrivants** sur le marché du travail<sup>2</sup>.

**5 fois**

**Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont cinq fois plus de risques d'être au chômage** que ceux qui n'ont aucun diplôme<sup>3</sup>.

**Les jeunes représentent près de 26 % de la population totale du Maroc. Ils constituent donc un potentiel inexploité important qui pourrait dynamiser l'économie<sup>4</sup>.**

## Les défis liés à l'emploi des jeunes au Maroc

De nouvelles recherches sur les tendances du marché de l'emploi, l'enseignement supérieur et les acteurs du marché de l'emploi (tels que les entreprises du secteur privé et les agences de recrutement) proposent une réflexion sur certains des défis à relever pour remédier au chômage des jeunes au Maroc<sup>5,6</sup>.



**Beaucoup des acteurs du marché de l'emploi ne communiquent pas les uns avec les autres sur les besoins du marché du travail.** Les acteurs du marché de l'emploi comprennent les agences de recrutement, les sociétés du secteur privé, les établissements universitaires, les centres de formation professionnelle et les jeunes.



**Les programmes universitaires actuels ne sont pas adaptés aux compétences requises sur le marché de l'emploi.** Sans information fiable et à jour sur l'expertise et les compétences techniques recherchées par les employeurs, les universités ne sont pas en mesure de concevoir des offres de formation permettant de préparer au mieux les étudiants pour le marché du travail.



**Aucune orientation professionnelle n'est proposée aux jeunes** avant qu'ils ne s'engagent dans une formation professionnelle ou des études supérieures, ce qui a des conséquences directes sur leur capacité à faire des choix éclairés quant à leur future carrière. L'orientation professionnelle est également insuffisante à partir du moment où les étudiants ont commencé leurs études ou leur formation professionnelle, et lorsqu'ils entrent sur le marché du travail.



**Les programmes universitaires n'accordent pas une place suffisante au développement des compétences « comportementales », telles que le travail en équipe, la communication et la capacité à résoudre des problèmes,** qui sont pourtant très appréciées dans le milieu professionnel.

# Perspectives et opportunités propres à certains secteurs

Ces recherches ont également mis en évidence plusieurs perspectives de croissance de l'emploi dans deux secteurs importants : l'externalisation des processus métiers (Business Process Outsourcing), comme le service à la clientèle, la comptabilité ou la gestion du personnel d'une part, et l'externalisation des systèmes d'information (Information Technology Outsourcing), comme le développement de logiciels et le soutien informatique d'autre part<sup>5</sup>.

	Externalisation des processus métiers 	Externalisation des systèmes d'information 
<b>Profil</b>	Offre aux demandeurs d'emploi sans formation ni expérience significative un salaire à l'embauche supérieur au salaire minimum.	Exige un niveau significatif d'études supérieures et une expertise technique très spécifique, en particulier dans les langages de programmation informatique.
<b>Nombre d'années d'études supérieures</b>	Jusqu'à 2 ans	Environ 5 ans
<b>Aptitudes essentielles</b>	Solides compétences en communication et sens du service au client	Langages de programmation informatique : Javascript, JAVA et PHP
<b>Langues</b>	Français courant	Français et anglais (de préférence)
<b>Postes les plus demandés</b>	Opérateur de centre d'appel, assistant de ressources humaines et conseiller clientèle	Analyste et développeur, chef de projet, gestionnaire de réseau, administrateur de base de données, concepteur Web
<b>Opportunité d'adaptation</b>	<i>Les postes ayant peu d'exigences en matière de niveau d'éducation peuvent nécessiter la maîtrise d'une deuxième langue telle que le français, or ce niveau de compétence est en règle générale atteint grâce à des études supérieures. Les exigences du poste en termes de niveau d'éducation et de compétences linguistiques souhaitées devraient donc être alignées.</i>	<i>Les programmes d'enseignement actuels portent sur les langages de programmation informatique les plus courants sur le plan international, mais ceux-ci ne sont pas utilisés par la plupart des employeurs locaux. Afin de préparer les étudiants à travailler dans le secteur informatique local, les programmes universitaires devraient se centrer sur Javascript, JAVA et PHP.</i>

## Une voie à suivre : adapter les compétences des jeunes demandeurs d'emploi aux demandes du marché du travail

Des recherches récentes suggèrent qu'une collaboration plus étroite et une concertation entre les divers acteurs du marché du travail permettraient une meilleure préparation à l'emploi et offrirait de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes. En outre, les jeunes doivent jouer un rôle actif dans la préparation de leur avenir. Des études devront être menées en permanence sur les tendances du marché de l'emploi afin d'adapter constamment les offres du système de formation universitaire et professionnelle à l'évolution de la demande du marché de l'emploi.

- 1 Les universités et les centres de formation doivent adapter leurs enseignements universitaires et leurs programmes de formation aux besoins du marché de l'emploi** afin de s'assurer que les jeunes disposent de l'expertise technique, des compétences linguistiques et des compétences comportementales requises pour être à l'aise dans le milieu professionnel.
- 2 Les collectivités locales et les décideurs politiques doivent améliorer l'environnement professionnel** en mettant en place des mesures incitatives pour favoriser une collaboration plus étroite entre les acteurs du marché de l'emploi : développer des centres d'orientation professionnelle, et enfin impliquer le secteur privé dans l'élaboration de programmes destinés à encourager la création d'emplois et à accroître l'emploi des jeunes.
- 3 Les sociétés du secteur privé et les agences de recrutement doivent travailler avec les établissements universitaires afin d'informer les jeunes sur les parcours professionnels viables**, donner des conseils sur le contenu des programmes et proposer des stages afin de former une main d'œuvre qui répondra à leurs besoins.

### Remerciements

Le présent document a été produit par le **Population Reference Bureau** sous l'égide du **Research Technical Assistance Center (RTAC)**. L'action du RTAC est rendue possible par le généreux soutien du peuple américain par l'intermédiaire de la United States Agency for International Development (USAID) aux termes du contrat n° 7200AA18R00023. Le contenu de ce document est de l'entière responsabilité du RTAC et du NORC de l'Université de Chicago et ne reflète pas nécessairement les opinions ou les recommandations de l'USAID ou du Gouvernement des États-Unis. L'objectif de ce document est de fournir des informations faciles à comprendre sur des recherches réalisées dans le cadre d'un projet public distinct (National Academies of Science, Engineering, and Medicine (NAS) ; Cooperative Agreement no. AID-OAA-A-11-00012). Ni les NAS, ni l'USAID ne sont responsables du contenu ou des conclusions des recherches initiales, qui relèvent de l'entière responsabilité du ou des chercheur(s). En outre, des études connexes pouvant être en cours, le contenu du présent document est susceptible d'être modifié à l'avenir.

*Les informations présentées dans la présente note s'appuient sur des recherches dirigées par le Dr. Ghita Mezzour et son équipe à l'Université Internationale de Rabat au Maroc et dont les résultats ont été publiés dans les documents de conférence suivants dont les références sont les suivantes : « Social Network Analysis of Job Market Stakeholders in Morocco » et « Analyzing the Needs of the Offshore Sector in Morocco ».*

### Notes de bas de page

- 1 Organisation internationale du travail, *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future* (Genève : OIT, 2017).
- 2 *Note d'information du Haut-Commissariat au Plan relative aux principaux indicateurs du marché du travail au troisième trimestre 2018* (Rabat, Maroc : Haut-Commissariat au Plan, 2018). Note : l'Organisation internationale du Travail définit le chômage des jeunes comme la proportion de la main d'œuvre âgée de 15 à 24 ans qui est sans travail mais est disponible pour travailler et cherche un emploi. Voir OIT, *Indicateurs clés du marché du travail 2015: KLM 10. Le chômage des jeunes* (Genève : OIT, 2015).
- 3 Banque mondiale, *Marché du travail au Maroc : défis et opportunités* (Washington, DC : Banque mondiale, 2017).
- 4 Central Intelligence Agency (CIA), *The World Factbook 2016-2017: Morocco* (Washington, DC : CIA, 2016).
- 5 Imane Khaouja, Ibrahim Rahhal, Mehdi El Ouali, Ghita Mezzour, Kathleen M. Carley et Ismail Kassou, « Analyzing the Needs of the Offshore Sector in Morocco », document présenté à la IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), avril 2018, Santa Cruz de Tenerife, Îles Canaries, Espagne.
- 6 Imane Khaouja, Ibtissam Makdoun, Ghita Mezzour, Ibrahim Rahhal, Hanane Benchekroun, Yousra El Hatib et Ismail Kassou, « Social Network Analysis of Job Market Stakeholders in Morocco », document présenté lors de l'International Conference on Social Computing, Behavioral-Cultural Modeling & Prediction and Behavior Representation in Modeling and Simulation (SBP-BRIMS), juillet 2017, Washington, DC, États-Unis.