



HAL
open science

L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?

Ahmed Ghouati

► To cite this version:

Ahmed Ghouati. L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?. Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne, Jun 2016, Clermont-Ferrand, France. hal-01671188

HAL Id: hal-01671188

<https://hal.science/hal-01671188v1>

Submitted on 22 Dec 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?

Ahmed GHOUATI

*Maître de Conférences à l'Université Clermont Auvergne
Laboratoire « Communication et sociétés » EA 4647 (UCA).
Chercheur associé à l'IREMAM-CNRS Aix-en-Provence
et au laboratoire ACTé, EA 4281 (UCA).*

RESUME

Depuis plusieurs années, l'augmentation du niveau de formation supérieure et des effectifs de diplômés au Maghreb – Algérie, Maroc et Tunisie –, loin d'être une solution socioéconomique, pose un problème d'insertion. Dans les trois pays, les pouvoirs publics ont mis en place une très grande variété de dispositifs¹ destinés à aider les jeunes diplômés à s'insérer, mais ceux-ci ne parviennent pas à réaliser l'insertion professionnelle – i.e. emploi stabilisé dans le métier correspondant plus ou moins à la formation suivie. De plus, des réformes ont été introduites dans les systèmes d'enseignement supérieur des trois pays depuis le début des années 2000 dans le cadre du processus de Bologne, avec l'objectif prioritaire la mise en « adéquation » des formations avec les demandes du secteur productif. En Tunisie et au Maroc, à la faveur de la « réforme LMD » et avec une approche dite « adéquationniste », la professionnalisation des offres de formation a connu un développement quantitatif extraordinaire, mais sans résoudre le problème de l'insertion professionnelle des diplômés. En Algérie, au contraire, dans un système d'enseignement supérieur beaucoup plus massifié, et malgré une importante diversification des offres de formation, la professionnalisation est très modeste et le taux de diplômés demandeurs d'emploi connaît une augmentation. S'agit-il alors d'une professionnalisation de type bureaucratique, c'est-à-dire une adaptation administrative destinée à masquer une relation « université-entreprise » encore impensée ?

Mots-clés : Enseignement supérieur, insertion des diplômés, professionnalisation des formations supérieures, Réforme LMD, Maghreb.

ABSTRACT

The increase in the level of higher education and the number of graduates in the Maghreb - Algeria, Morocco and Tunisia - for many years, far from being a socio-economic solution, poses a problem of integration. In the three countries, the public authorities have for a number of years put in place a wide variety of schemes designed to help young graduates to fit in, but they are unable to achieve professional integration – stabilized employment in the job corresponding more or less to the training followed. In addition, reforms have been introduced in the higher education systems of the three countries since the beginning of the 2000s as part of the Bologna process, with the priority objective of "matching" training with the demands of

¹ Une analyse de la politique de l'emploi-formation au Maghreb durant la décennie 1970-1980 (Bernard, 1982) fait ressortir deux types d'intervention et/ou régulation publique : l'une par le « plan » et l'autre par le « marché ». Le premier caractérise une vision technocratique du système d'enseignement public comme producteur de personnel qualifié pour le système productif. Ce mode de régulation a été mis en œuvre en particulier en Algérie et pendant un certain temps également en Tunisie ; le second introduit une régulation dans laquelle l'élève serait le client d'un enseignement privé, répondant à une demande sociale solvable. Ce second mode de régulation a été davantage appliqué au Maroc et en Tunisie.

the sector. productive. In Tunisia and Morocco, thanks to the "LMD reform" and with a so-called "adequationist" approach, the professionalization of training offers has undergone extraordinary quantitative development, but without solving the problem of the professional integration of graduates. In Algeria, on the contrary, in a much more massive higher education system, and despite a considerable diversification of training offerings, professionalization is very modest and the rate of job-seeker graduates is increasing. Is this then a professionalisation of bureaucratic type - i.e. administrative adaptation - intended to mask a relationship "university-business" still unthought?

Keywords: Higher education, integration of graduates, professionalisation of higher education, LMD reform, Maghreb.

INTRODUCTION

L'augmentation du niveau de formation supérieure et des effectifs de diplômés au Maghreb – Algérie, Maroc et Tunisie –, depuis de nombreuses années, loin d'être une solution socioéconomique, pose un problème d'insertion. Dans les trois pays du Maghreb, le risque d'être demandeur d'emploi croît avec le niveau du diplôme ou de la formation. Il en a découlé un stock de demandeurs d'emploi diplômés très importants : 17,6% en Algérie, 26,4% au Maroc et plus de 30% en Tunisie (Sources : ONS, 2017 ; HCP, 2016 et INS, 2016). Les jeunes diplômés connaissent un taux plus élevé de chômage mais restent aussi plus longtemps demandeurs d'emploi : entre 2 et 5 ans (FEMISE, 2009 ; Banque mondiale, 2010).

Dans les trois pays, les pouvoirs publics ont mis en place depuis plusieurs années une très grande variété de dispositifs² destinés à aider les jeunes diplômés à s'insérer, mais ceux-ci ne parviennent pas à réaliser l'insertion professionnelle – i.e. emploi stabilisé dans le métier correspondant plus ou moins à la formation suivie. L'insertion professionnelle est d'autant plus difficile que les tissus économiques sont constitués en très grande partie de petites et très petites entreprises ayant de faibles besoins en cadres, dans les trois pays.

En outre, les systèmes d'enseignement supérieur des trois pays sont réformés depuis le début des années 2000 dans le cadre du processus de Bologne – dit « réforme LMD » -, avec l'objectif prioritaire la mise en « adéquation » des formations avec les demandes du secteur productif. En Tunisie et au Maroc, à la faveur de la « réforme LMD » et avec une approche dite « adéquationniste », la professionnalisation des offres de formation a connu un développement quantitatif extraordinaire, mais sans résoudre le problème de l'insertion professionnelle des diplômés. En Algérie, au contraire, dans un système d'enseignement supérieur beaucoup plus massifié, et malgré une importante diversification des offres de formation, la professionnalisation est très modeste et le taux de diplômés demandeurs d'emploi connaît une augmentation (ONS, op. cit.). S'agit-il alors d'une professionnalisation de type bureaucratique – i.e. adaptation administrative – destinée à masquer une relation « université-entreprise » encore impensée ?

² Une analyse de la politique de l'emploi-formation au Maghreb durant la décennie 1970-1980 (Bernard, 1982) fait ressortir deux types d'intervention et/ou régulation publique : l'une par le « plan » et l'autre par le « marché ». Le premier caractérise une vision technocratique du système d'enseignement public comme producteur de personnel qualifié pour le système productif. Ce mode de régulation a été mis en œuvre en particulier en Algérie et pendant un certain temps également en Tunisie ; le second introduit une régulation dans laquelle l'élève serait le client d'un enseignement privé, répondant à une demande sociale solvable. Ce second mode de régulation a été davantage appliqué au Maroc et en Tunisie.

CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE ET REFORMES MISES EN ŒUVRE

1. Des systèmes d'enseignement supérieur massifiés et une offre de formation professionnalisante accrue

La morphologie des systèmes d'enseignement supérieur varie selon le contexte de chaque pays, de surcroît avec une démographie très variable d'un pays à l'autre (Cf. **Tableau 1**). Mais ils se caractérisent tous par la massification et la féminisation des effectifs, le développement de l'offre de formation, des difficultés d'insertion des diplômés et des contextes économiques dominés par les petites et très petites entreprises.

	ALGERIE	MAROC	TUNISIE
Nombre d'habitants (en millions)	41 (2017)	33,8 (2014)	10,9 (2014)
Nombre d'établissements d'enseignement supérieur public (dont universités publiques)	90 (47)	166 (15)	195 (13)
Nombre d'établissements d'enseignement supérieur privé	ND	197	44
Effectifs étudiants	1 500 000 (2015-2016)	750130 (2015-2016)	294486 (2015-2016)
% de filles	60%	50 % (2010)	64,5 % (enseignement supérieur public)
Effectifs enseignants	54 000	10467	22878
Dont Maîtres de Conférences et Professeurs	8051 (18 %)	5629 (54 %)	2091 (9,1 %)
Nombre de Licences	3359 (2012-2013)	ND	685 (2015-2016)
Dont Licences Pro (Taux de professionnalisation)	341 (10%)	371 (72%)	430 (63 %)
Nombre de Master	3002 (2012-2013)	ND	248
Dont Master Pro (Taux de professionnalisation)	179 (6%)	229	129 (52 %)
Taux de chômage des diplômés	17,6 % (ONS, 2017)	26,4 % (HCP, 2016)	28,6 % (INS, 2015)
Taux d'entreprises de moins de 9 salariés	95% (ONS, 2011)	98% (HCP, 2011)	98% (INS, 2015)

Tableau 1 : synthèse des principaux indicateurs des systèmes d'enseignements supérieur du Maghreb. Construit par l'auteur à partir de plusieurs sources : MESRS³ (Algérie), ONS (Algérie), MESFCRS⁴ (Maroc), HCP (Maroc), MESRS⁵ (Tunisie) et INS (Tunisie). ND= Non Déclaré.

³ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (<http://www.mesrs.dz/>); Voir également : <http://www.ons.dz/-Population-et-Demographie-.html>).

⁴ Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres, (http://www.enssup.gov.ma/doc_site/; <http://www.hcp.ma/>)

⁵ Ministère de l'Enseignement Supérieur (<http://www.mes.tn>) ; www.ieq.nat.tn et <http://www.ins.nat.tn/fr/> (pour les statistiques concernant la population et l'emploi des diplômés) ;

Au Maroc et en Tunisie, le réseau d'établissements d'enseignement supérieur est quantitativement plus dense, en incluant un important secteur privé d'enseignement supérieur encouragé par l'Etat. En Algérie, ce secteur n'existe pas encore au niveau universitaire – et les effectifs étudiants⁶ en très grande majorité des filles, comme en Tunisie, sont principalement inscrits dans des universités publiques très décentralisées, encadrés par un corps enseignant très important. Le statut de Maître de Conférences et Professeurs est beaucoup plus courant au Maroc qu'en Tunisie et en Algérie. Mais, si dans les trois pays le doctorat est exigé pour l'accès au rang magistral, la variabilité des pratiques administratives de classification et de promotion empêche toute généralisation quant au niveau de qualification des différentes catégories qui caractérisent le corps enseignant.

Dans l'ensemble l'offre de formation se diversifie en Algérie, en particulier dans les premiers et seconds cycles : 3193 offres en licence et 2308 en master, soit près de six fois plus qu'en Tunisie. En revanche, parmi ces offres, le taux de formations professionnalisantes⁷ est faible par rapport à celui observé au Maroc et en Tunisie. L'examen du bilan des masters habilités en 2011-2012 par le MESRS⁸ en Algérie fait ressortir 179 offres de master au total dont seulement quatre de type professionnalisant, soit un taux de professionnalisation de 6 %.

Cette différence significative des taux de professionnalisation est le résultat d'une approche plutôt bureaucratique dans l'application de la « réforme LMD ». En effet, si comme en France, l'offre de formation s'est diversifiée avec l'introduction de la « réforme LMD » (Maillard et al., 2004), au Maroc et plus encore en Tunisie, pratiquement depuis l'époque de Ben Ali il y a surtout une injonction ministérielle pour que les établissements d'enseignement supérieur, notamment les universités disposent d'au moins 2/3 des offres de formation professionnalisantes ou appliquées. Souvent, il s'agit moins de la mise en œuvre d'un processus de co-construction d'offres de formation concertées avec les employeurs que d'une recherche de conformité par rapport à une attente administrative. De ce fait, si en Tunisie et au Maroc où les établissements d'enseignement supérieur présentent les taux de professionnalisation les plus élevés dans l'offre de formation, ils restent la plupart du temps comme en Algérie théoriques et/ou formels et manquants d'articulation par rapport aux situations socioprofessionnelles et économiques (Ghouati, 2015).

Mais la question de l'insertion professionnelle des diplômés est d'autant plus sensible politiquement que le taux de chômage des diplômés est relativement élevé dans tout le Maghreb et que le tissu économique est très largement dominé – à plus de 95% - par de petites et très petites entreprises, ayant donc de très faibles capacités de recrutement des

⁶ En Tunisie, les effectifs des étudiants de l'université ont été multipliés par trois depuis le milieu des années 1990 passant de 100 000 à près de 300 000 en 2015-2016 (**Tableau 1**), et les nouveaux inscrits qui étaient 25 000 en 1995 sont près de 100 000 en 2011. En Algérie, les effectifs ont été multipliés par 4,5 : le nombre d'étudiants du supérieur est passé de 300 000 en 1995 à près de 1,5 million en 2015-2016.

⁷ Dans les deux cas, seule une analyse qualitative fine du processus de professionnalisation en Tunisie et au Maroc, permettrait de distinguer la part strictement administrative et/ou formelle des intitulés qui sont attribués (formation générale ou formation professionnalisante) et la qualité des partenariats établis lors de la construction des offres de formation.

⁸ Document en ligne <https://www.mesrs.dz/les-formations-habilitees>, consulté en novembre 2013.

diplômés. La conséquence en est la forte pression à la fois sociale et politique, exercée en particulier par les diplômés sur les secteurs publics des trois pays, depuis plusieurs années⁹.

2. L'insertion professionnelle des diplômés : un problème né du découplage formation-emploi public

Peu après les indépendances politiques intervenues en 1956 pour le Maroc et la Tunisie et en 1962 pour l'Algérie, s'est construit un très fort couplage entre la formation supérieure et l'emploi dans le secteur public d'Etat. Très tôt aussi, la formation à l'étranger, notamment en France, était conçue comme un prolongement normal de la formation au Maghreb. D'où un envoi massif d'étudiants boursiers des Etats pour répondre de façon urgente au déficit en cadres supérieurs, ingénieurs et autres dirigeants pour les secteurs socioéconomiques et culturels. Dans ce contexte politique et idéologique marqué par le nationalisme, les étudiants étaient considérés comme les vecteurs et les militants du développement et de ce fait étaient appelés à occuper les postes qui leurs étaient dédiés. Au Maroc par exemple, cette liaison formation-emploi public serait même à l'origine d'une représentation sociale chez les étudiants selon laquelle l'Université et le diplôme conduisent automatiquement au fonctionariat (Mellakh, 1997).

Les subventions sociales publiques aidant, ce couplage a stimulé et encouragé une extraordinaire montée de la demande sociale d'enseignement supérieur dans les trois pays. Dans ce sens, s'est construit dans la société un rapport social et symbolique aux études et au travail dans lequel l'accès au diplôme était devenu un mode privilégié d'accès à l'emploi stable et protégé. De sorte qu'on peut même se demander, si les Etats ne font pas face actuellement à un problème qu'ils ont eux-mêmes contribué à amplifier par la massification des effectifs dans l'enseignement supérieur depuis de nombreuses années.

Les changements politiques et économiques intervenus au début des années 1980 ont consisté à introduire une dose de libéralisme et d'autonomie dans les systèmes d'enseignement supérieur, sur le modèle de l'autonomie des entreprises. Le découplage qui en a résulté entre la formation et l'emploi dans le secteur public a commencé à la suite des Programmes d'Ajustement Structurels introduits dans les trois pays du Maghreb, à des dates différentes, et qui se sont traduits par des politiques de privatisation/libéralisation de leur économie à la fin des années 80 et début années 90. A titre d'exemple, en 1978 le secteur public au Maroc avait recruté 437 000 jeunes. Ce chiffre tombe à 23 000 par an entre 1981 et 1985. Dans les années 90, il n'y avait plus que 12 000 à 13 000 jeunes recrutés par an. En Tunisie, le taux de chômage des diplômés du supérieur a été multiplié par 20 en passant de 1,6% en 1994 à 30,9 % en 2011.

Cette transition en matière de recrutement, sur fond de généralisation du découplage formation-emploi public, a rendu visible et aigüe la question de l'insertion des diplômés dans les trois pays. Pour accompagner la transition économique et « moderniser » les systèmes d'enseignement supérieur en vue d'une meilleure « adéquation formation-emploi », depuis le début des années 2000, les ministères d'enseignement supérieur des trois pays sont engagés dans la mise en œuvre du processus de Bologne avec un ensemble de mesures désigné sous

⁹ Par exemple, en 1991 a été créé l'Association nationale des diplômés chômeurs du Maroc (ANDCM), regroupant des diplômés (du baccalauréat au doctorat) demandeurs d'emploi et ayant pour but explicite de faire rentrer ses adhérents dans la fonction publique.

l'appellation « réforme LMD » (Ghouati, 2011). Cependant, si l'offre de formation augmente quantitativement, se diversifie avec une importante proportion d'offres dites « professionnalisantes » ou « appliquées » - versus « académiques » - au Maroc et en Tunisie, l'adéquation formation-emploi visée par la « réforme LMD » en tant que produit d'une relation université-entreprise est loin d'être réalisée dans les trois pays (Ghouati, 2015).

Il en résulte une même problématique dans les trois pays, à savoir qu'en dépit de la mobilisation d'importants dispositifs et mesures administratives et financières, en plus d'une diversité d'offres de formation professionnalisante au Maroc et en Tunisie, l'orientation sociale et conjoncturelle prédomine nettement dans le traitement de la question de l'insertion des diplômés.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES : UN TRAITEMENT SOCIAL ET CONJONCTUREL DANS LES TROIS PAYS

Les évolutions des effectifs d'étudiants se traduisent par une évolution aussi rapide du nombre de diplômés qui se retrouvent sur le marché du travail. En Algérie, ce sont 150 000 nouveaux diplômés qui arrivent chaque année sur le marché du travail. En Tunisie¹⁰ et au Maroc, le chiffre est proche de 60 000 par an. Il s'agit alors pour les économies de ces pays de fournir des emplois qui correspondent aux qualifications et aux attentes, aussi bien en termes de salaire que de conditions de travail, de ces nouveaux diplômés. Dans les faits, on parle d'un processus d'insertion, c'est-à-dire une suite de situations que vivent les jeunes diplômés avant de se stabiliser éventuellement dans un « système d'emploi » (Vernières, Fourcade et Paul, 1994), qu'il soit salarié ou dans sa propre entreprise. Or, ainsi qu'on va le voir dans les trois pays, ce sont les diplômés qui sont les plus concernés par le chômage.

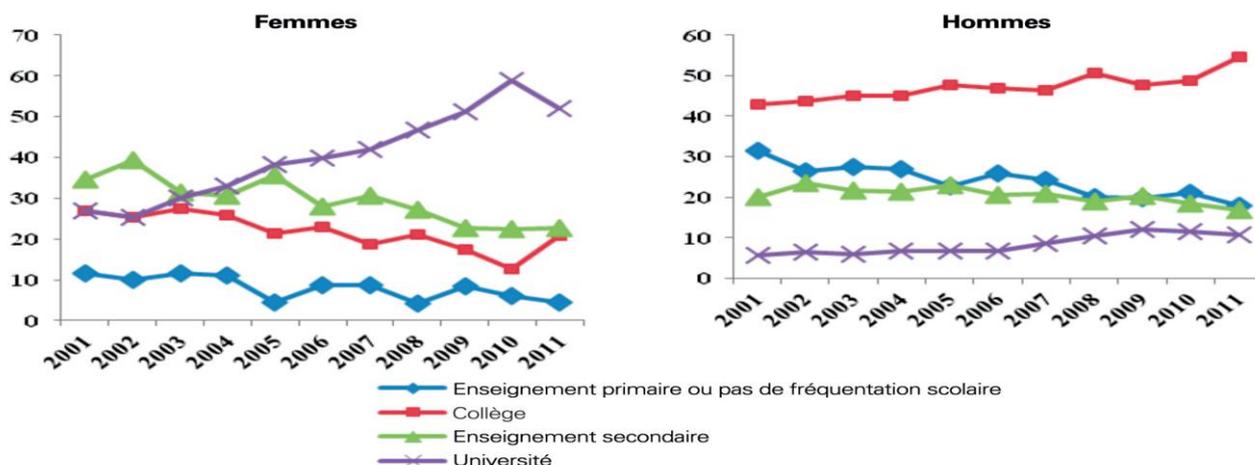
1. Algérie

Le marché de l'emploi algérien se caractérise entre autres par un taux élevé de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, soit près de 15% en 2016 (ONS, 2017). A l'instar des autres pays du Maghreb, la situation est paradoxale dans la mesure où l'économie est largement sous-encadrée : les travailleurs ayant une formation supérieure ne représentent que 12 % de la main-d'œuvre salariée. En outre, pour de nombreux grands chantiers, le gouvernement importe de la main d'œuvre qualifiée, notamment chinoise (Musette, 2013) : plus de 55 000 travailleurs, dont 26 000 dans la construction et 18 000 dans l'industrie. Pour l'ETF (2014), c'est la preuve d'une inadéquation des compétences locales à laquelle les autorités doivent remédier. Mais cette importation de main-d'œuvre qualifiée n'explique que partiellement le problème de l'insertion des diplômés. Car, si l'on prend en compte le recensement économique de l'ONS (2012), on peut dire aussi que la structure de l'économie – plus de 95% de petites et Très Petites Entreprises (TPE) - n'est pas de nature à absorber tous les flux annuels de diplômés.

L'approfondissement de la crise économique conduit le gouvernement dès l'an 2000 à mettre en place des programmes macro-économiques de relance, sous la forme de trois plans successifs destinés à atténuer les effets négatifs du Programme d'Ajustement Structurel – lancé sous contrôle du FMI –, à relancer l'économie et à lutter contre le chômage. Au sein du

¹⁰ En 2014, il y a eu en Tunisie 61 000 diplômés dont 10 000 en master et 51 000 en licence (Source : MESRS).

second plan (2004-2009) a été formulé en 2008 une « Politique Nationale de l'Emploi et de lutte contre le Chômage » selon une « approche économique » avec l'objectif précis d'atteindre un taux de chômage inférieur à 10% à l'horizon 2009-2010 et à moins de 9% pour la période 2011-2013. Pour ce faire, tout en ouvrant un guichet unique dépendant de l'Agence Nationale du Développement de l'Investissement (ANDI) pour attirer les capitaux locaux et les Investissement Directs Étrangers (IDE), plusieurs mesures pour l'emploi ont été développées essentiellement par le Ministère du travail et de la Sécurité Sociale (MTESS) et le Ministère de la solidarité Nationale et de la Condition de la Femme (MSNFCF). A la suite de ces trois plans, étalés sur plusieurs années, le chômage des diplômés baisse en même temps que celui des autres catégories. Mais la situation est plus difficile pour les femmes : le taux de chômage des femmes ayant un niveau supérieur a augmenté considérablement : plus de 24 % entre 2001 et 2011 (ONS, op.cit.). On retrouve en situation de chômage davantage de femmes issues de l'enseignement supérieur que de femmes issues de l'enseignement primaire ou secondaire¹¹. Comme l'indique le **Graphique 1**, une diminution de six points est toutefois à relever pour les femmes de niveau universitaire entre 2010 et 2011.



Graphique 1 : Taux de chômage selon le niveau d'études et le sexe, 2001-2011 (en %). (Sources : ONS et ETF).

Pour les jeunes diplômés le gouvernement a introduit une diversité de contrat entrant dans le Dispositif d'Aide à l'Insertion et Professionnelle (**Tableau 2**) :

Tableau 2 : Principaux contrats du DAIP (ANEM) en faveur de l'emploi des jeunes diplômés

Programme	Bénéficiaire	Durée	Rémunération	Observation
Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)	Primo demandeurs d'emploi diplômés enseignement supérieur ou Techniciens Supérieurs bénéficiant d'une aide pour le recrutement durable dans le secteur économique public ou privé	1 an dans le secteur économique ; 1,5 an dans l'administration	Diplômés universitaires : 15000 DA/mois ; Techniciens Supérieurs : 10000 DA/mois ; Prise en charge par l'Etat de la part patronale des cotisations à la sécurité sociale	Remplace le Contrat de Pré-Emploi pour diplômés.
Contrat	Jeunes de l'enseignement	1 an non renouvelable si	En entreprise 8000	Possibilité

¹¹ Ceci pourrait indiquer également que ce sont les femmes diplômées du supérieur qui sont le plus en situation de recherche d'emploi.

d'Insertion Professionnelle (CIP)	secondaire de l'éducation nationale et des Centres de Formation Professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage	Entreprise de production ; 1 an renouvelable si administration publique	DA/mois ; Administration publique 6000 DA/mois ; Prise en charge par l'Etat de la part patronale des cotisations à la sécurité sociale	d'un Contrat de Travail Aidé à la fin du CIP
Contrat de Formation-Insertion (CFI)	Jeunes demandeurs d'emploi sans emploi ni qualification	1 an, non renouvelable	Bourse de 4000 DA/mois durant la formation auprès d'un artisan + la rémunération correspondant au poste occupé	
Contrat de Travail Aidé (CTA)	Proposé la fin des contrats précédents ou avant avec l'accord de l'employeur	3 ans	Coûts partagés Etat-Employeurs	

Source : ETF (2014)

Les résultats quantitatifs des dispositifs spécifiques aux diplômés (**Tableau 3**) sont diversement appréciés. Le gouvernement dit avoir tenu ses promesses en insistant plus particulièrement sur la baisse du taux global de demandeurs d'emploi observée par l'ONS sur plusieurs années (ONS, 2014). A l'inverse, pour l'ETF (2014), même si les résultats sont importants et atténuent les difficultés sociales pour les jeunes de manière générale, il y a une nécessité de prendre en compte les aspects qualitatifs ainsi que la durabilité des emplois créés.

Tableau 3 : Principaux résultats des contrats pour l'emploi des jeunes diplômés

Organismes	Dispositifs	Résultats
Agence nationale de l'emploi (ANEM)	Depuis 2008, mise en œuvre des 4 composantes du DAIP : CID : contrat d'intégration d'un an pour les diplômés universitaires; CIP : contrat d'intégration professionnelle d'un an pour les diplômés de l'enseignement secondaire/technique; CFI : contrat de formation-insertion d'un an pour les demandeurs d'emploi non qualifiés; CTA : contrat de travail subventionné de 3 ans au terme de l'un des contrats du DAIP.	En 2010 : 234 000 offres d'emplois enregistrés et 181 000 demandeurs d'emploi, avec un taux de placement de 77 %. En 2012, 240 000 personnes au total (dont 44 % de femmes) ont bénéficié des CID, CIP et CFI. 41 000 personnes ont bénéficié du CTA.
Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)	Jeunes de 19 à 35 ans (limite fixée à 40 ans). 2 modes de financement : financement mixte: 70 % apport personnel, 30 % de crédit sans intérêts; financement multilatéral/triangulaire: 1-2 % d'apport personnel, 70 % de prêt bancaire et 28-29 % de subvention par l'agence. Financement à hauteur de 5-10 millions DZD, prêts supplémentaires pour les véhicules professionnels et la location de locaux pour professions libérales.	30 000 projets financés en 2010, 42 621 en 2011 et 62 812 en 2012. Sur la base d'un rapport de 2,5 emplois par projet, l'estimation donne 164 530 emplois créés en 2012.

Source : ETF (2014)

En effet, les questions de durabilité de l'insertion et de sa qualité se posent d'autant plus qu'il n'y a pour l'instant pas de liens explicites et avérés entre la nature des formations universitaires et les postes offerts par les différents dispositifs d'insertion (Mohamed-Méziani, 2011 ; Ghouati, 2016). A l'instar des deux pays voisins, le MESRS recourt régulièrement à l'expertise internationale pour professionnaliser quelques offres de formation. Mais contrairement à la Tunisie et au Maroc aucun « quota » n'est imposé officiellement dans la professionnalisation des offres de formation. Le peu d'offres de formation professionnalisantes dans les universités semble servir davantage à la communication politique en direction de la Commission européenne et autres bailleurs internationaux. En revanche, très sensible à la pression exercée par des flux incessants d'étudiants, le MESRS se préoccupe beaucoup de l'ouverture des « places pédagogiques ».

Or, malgré un extraordinaire maillage territorial en structures universitaires – pratiquement une université ou centre universitaire par wilaya ou département – souvent on n'observe pas de liens évidents entre les spécificités régionales, offres de formation et recrutement dans les dispositifs aidés, y compris la création d'entreprise. Enfin, en s'appuyant d'abord sur les Assistants et Maîtres-Assistants dans la mise en application de la « réforme LMD », le MESRS a probablement marginalisé l'encadrement local de rang magistral sur les questions d'insertion des diplômés et de professionnalisation de l'offre de formation (Ghouati, à paraître). La conséquence en est une absence de réflexion et d'action sur la qualité des formations supérieures et surtout sur la « relation université-entreprise », omniprésente pourtant dans le discours politique du MESRS.

2. Maroc

L'économie marocaine se caractérise par un important réseau de micros et petites entreprises dont des entreprises familiales, notamment en milieu urbain. En 2008, 78,2% des salariés travaillaient dans des entreprises de moins de 9 salariés (HCP, 2008). Avec un taux de croissance de 4,1%, il s'est créé en moyenne 120 000 emplois/an durant la période 2009-2013, alors qu'il y a 180 000 jeunes demandeurs d'emploi qui arrivent tous les ans sur le marché du travail (Source : HCP, 2013). Dans l'enquête du Haut Commissariat au Plan (HCP, 2006-2007) le secteur informel représentait près de 41% de l'emploi (hors agriculture, administrations et collectivités locales). Les principaux employeurs (**Tableau 4**) se situent dans les secteurs primaire (près de 40%) et tertiaire (plus de 38%), loin devant le secteur secondaire.

Tableau 4 : Structure de l'emploi

Secteur d'activités	Emplois (en %)
Primaire	39,8%
Secondaire (Industries, Mines, BTP, etc.)	21,8%
Tertiaire (Commerce, Tourisme, Transport, etc.)	38,4%

Source : Banque El Maghrib, 2012

Or dans les secteurs primaire et tertiaire l'emploi qualifié est plutôt rare. D'après le Conseil Economique et Social (CES, 2012), même dans l'industrie, dont la nature est en principe de valoriser et utiliser les qualifications, l'emploi qualifié recule en 2010 de 18% à 14%. Ajouté au recul du recrutement dans le secteur public, le stock des diplômés du supérieur n'a fait qu'augmenter. En 2013, il y avait un peu plus d'un million de demandeurs d'emploi dont 50%

sont primo demandeurs d'emploi. Dans les enquêtes « Activité, emploi et chômage » (HCP, 2013 et 2016), le taux de demandeurs d'emploi augmente avec le niveau de formation (**Tableau 5**) et le chômage est massif parmi les diplômés notamment ceux des facultés et les jeunes urbains de 15-24, plus particulièrement des femmes (près de 50% en 2013).

Tableau 5 : Taux de demandeurs d'emploi par niveau de formation (%)

	2013	2016
Non diplômés	5	3,2
Niveau moyen	15,1	13,2
Diplômés de la formation professionnelle¹²	22,1	23,7
Diplômés du supérieur	18,8	23,4
Diplômés de facultés	22,1	26,4
Diplômés du supérieur des écoles et instituts	ND	11,1
Techniciens supérieurs et cadres moyens	25,1	25,5
15-24 ans (milieu urbain)	33,2 (Hommes)	41
	44,9 (Femmes)	

Source : HCP, Enquête Activité, emploi, chômage (2013 et 2016). ND=Non Déclaré

S'agissant des diplômés, d'après les statistiques de la Direction de l'Enseignement Supérieur (Kouhlani, 2008), la « réforme LMD » au Maroc avait impulsé, depuis plusieurs années, au niveau des établissements d'enseignement supérieur une professionnalisation significative des offres de formation en Sciences et Techniques, Lettres et SHS, Economie et gestion, etc., notamment dans les universités (établissements à accès ouvert) : 37% des filières en licence accréditées entre 2005 et 2007 étaient des Licence Professionnelle (LP), soit 193 sur un total de 524 filières ; en master, 40% des filières accréditées dans la même période étaient des Master Spécialisé (MS) ou appliqués, soit 129 sur un total de 484 filières en cycle Master. Le processus de professionnalisation s'est poursuivi de façon soutenu : la division de l'information et de l'orientation (Ben Saga, 2016) fait état pour l'année universitaire 2016-2017 de 2400 offres de formation, toute filière confondue, dont 57% sont professionnalisantes.

Néanmoins, comme l'a relevé le rapport du Conseil National de l'Education (2014 : 15), « les informations disponibles ne permettent pas de mesurer le niveau de correspondance entre les qualifications des diplômés et les emplois occupés, encore moins de fournir une précision sur les niveaux de diplômes, les filières ou les établissements » les plus concernés par le chômage des jeunes diplômés. Autrement dit, même dans les formations dites professionnalisantes, on ne connaît pas le degré de correspondance ou « d'adéquation » entre les caractéristiques des emplois et celles des formations. Plus généralement, ainsi que le confirme le doyen de la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales (Université

¹² Effectifs de la FP : 370 000 dont 70 000 dans l'enseignement technique (Ministère de l'EN) et 35 000 en apprentissage dans les CFA.

de Kénitra), le problème est que les offres de formation sont marquées par « une vision fondamentalement académique qui ne favorise nullement l'employabilité » (Boussetta, 2014).

Sachant qu'il faut aussi rénover la gouvernance, la pédagogie et la recherche, le ministère de l'enseignement supérieur a introduit tout un programme dit d'urgence (2009 – 2012) destiné à relancer la réforme et mettre en avant, dans le cadre des contrats d'objectifs liant les établissements au ministère, des critères de performance portant entre autres sur l'insertion professionnelle (Ghouati, 2010).

Après les « Printemps arabes » de 2011, qui semblent aussi avoir bousculé l'agenda politique, diverses mesures ont été prises dans l'urgence par le gouvernement, à savoir :

- Signature d'une convention avec la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) pour améliorer l'employabilité des diplômés, faciliter l'insertion directe (emploi salarié et auto-emploi) et améliorer la gouvernance et renforcer le rôle des régions dans la promotion de l'emploi.
- Recrutement de 4300 diplômés dans la fonction publique.
- Augmentation de l'indemnité PCS de 2000 à 7000 DM (636,5 €) pour encourager les entreprises à recruter les diplômés de l'Enseignement supérieur.
- Enfin, instauration d'une prime de l'Etat de 25 000 DM (2273 €), dans le cadre du Contrat Insertion Professionnelle (CIP) en cas de CDI à l'issue du stage.

Mais pour les diplômés le bilan (**Tableau 6**) des actions de l'ANAPEC reste globalement mitigé :

Tableau 6 : Résultats des dispositifs ANAPEC

Dispositifs	Résultats	
	CES (2012)	ETF (2015)
IDMAJ	300 000 jeunes insérés (80% avec Contrat d'Insertion)	Environ 400 000 jeunes insérés
TAEHIL	50 400 (taux d'insertion 70%)	3500/an depuis 2006
MOUKAWALATI	4 000 entrepreneurs (objectif 30 000)	5400 entrepreneurs, soit 15200 emplois directs créés depuis 2007

Sources : Conseil Economique et Social (CES, 2012) et Agence européenne ETF (2015).

Dans leur enquête sur l'insertion des diplômés de licence au Maroc, Calmand et al. (2016b), font ressortir de réelles difficultés d'insertion professionnelle des diplômés, dont un tiers des enquêtés n'a connu aucun épisode d'emploi depuis la fin de la licence et 36 % sont en situation de chômage quatre ans après l'obtention du diplôme. Ces difficultés sont manifestes entre autres à travers un chômage de longue durée avant l'accès au premier emploi, les exposant à une dépréciation de leur « capital humain ». En effet, la durée moyenne d'attente avant l'accès au 1^{er} emploi est très longue (24 et 32 mois pour les diplômés de Tétouan et d'Agadir). Quatre ans après l'obtention de leur diplôme de licence, 53% à 58 % selon l'université sont en emploi et 36 % sont en situation de chômage. Ils sont également plus exposés au déclassement - en occupant un emploi nécessitant un diplôme inférieur à leur niveau – mais aussi à la frustration sociale, car leurs salaires sont relativement faibles, d'où une insatisfaction au travail.

Malgré un discours récurrent sur l'ouverture de l'Université sur l'environnement socioéconomique, le secteur public demeure un débouché important pour les diplômés du

supérieur : près de 50% des diplômés en emploi en 2015 le sont dans le secteur public et plus de 40 % sont des fonctionnaires. Pour Calmand et al. (op. cit.), il s'agit d'un « biais vers le secteur public » risquant à terme de « poser un problème d'insertion des diplômés si le secteur privé ne prend pas le relais ». Certes, à l'instar des autres pays du Maghreb, le secteur public connaît une réorientation dans sa politique de recrutement et ses possibilités d'absorption des diplômés du supérieur sont de plus en plus limitées. Cependant, au niveau des étudiants et de leurs familles, les études supérieures et plus particulièrement le diplôme sont toujours associés à l'emploi qualifié notamment dans le secteur d'Etat. Pour la majorité des jeunes demandeurs d'emploi diplômés des universités, c'est moins un problème de stage d'insertion qu'un manque d'offres d'emplois qualifiés.

Actuellement, bien que l'emploi soit au centre de l'agenda politique, il y a une insuffisance dans la création d'emploi et dans la lutte contre l'informalité (HCP, 2016) qui peut s'interpréter à la fois comme cause et effet d'un sous-développement. Néanmoins, sur le fond, selon plusieurs observateurs et acteurs locaux (Bougroum et Ibourq, 2011) comme pour des organisations et institutions internationales (ETF, 2012 et 2015; BM, 2012 ; OCDE, 2012) il y a une nécessité de réformes plus structurelles qui doivent concerner les secteurs de l'éducation et de l'économie. Dans ces réformes, la « relation université-entreprise », actuellement non mobilisée dans les faits et non pensée, pourrait peut-être y contribuer de façon spécifique.

3. Tunisie

A l'instar des autres pays du Maghreb, la rareté de l'emploi ne semble pas décourager les étudiants tunisiens à rechercher le diplôme, notamment le Master et le Doctorat¹³, pour passer éventuellement les concours de la fonction publique et/ou obtenir une meilleure position sur le marché du travail. L'enseignement supérieur répond à cette demande croissante et contribue d'une certaine façon à la dévalorisation des diplômés¹⁴ du fait d'une augmentation considérable de leur nombre¹⁵ sur le marché du travail. A cette demande le système d'enseignement supérieur répond en se massifiant d'autant plus que, comme dans le reste du Maghreb, la formation supérieure et universitaire en particulier n'est pas indexée sur l'emploi et pas toujours mise à l'épreuve du marché du travail.

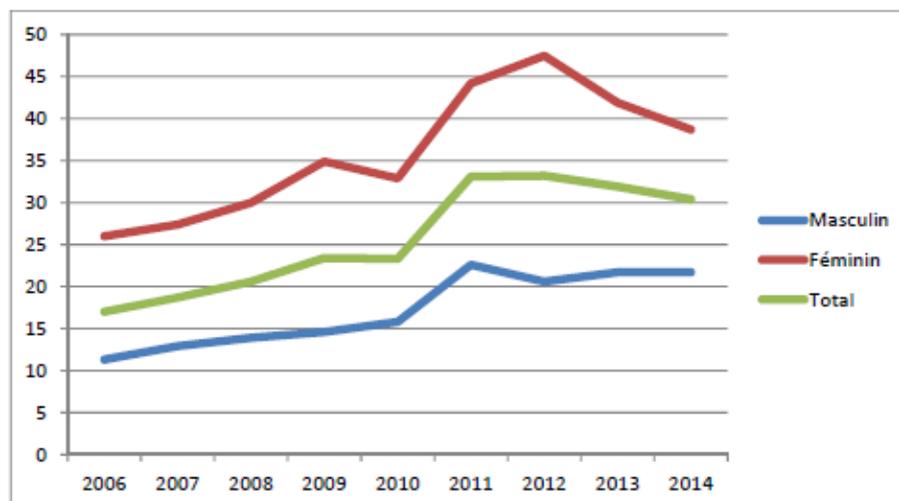
Mais cette situation augmente le « potentiel bloqué dans la file d'attente de l'emploi » (Kocuglu et Fayols, 2011) et, la libéralisation économique aidant, engendre un profond malaise social qui a de très importantes répercussions politiques et économiques (Catusse et al., 2010).

Graphique 2 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre

¹³ Ce qui prouve qu'en Tunisie, comme dans le reste du Maghreb, la licence ne garantit plus un emploi sur le marché du travail.

¹⁴ Ainsi que l'avaient déjà observé Boudon (1973) et Bourdieu (1978) en France, on peut noter que la massification de l'enseignement supérieur en Tunisie et au Maghreb s'accompagne aussi d'une augmentation de la demande de poursuite d'études et en conséquence une baisse de la valeur des diplômes sur le marché du travail.

¹⁵ Il y avait 48 000 diplômés en 2005, entre 10 000 et 20 000 dans les années 1990 et 70 000 en 2009 (Source : MESRS, 2005).



Source : INVS

Dans son étude sur l'insertion des diplômés tunisiens, Ben Sedrine (2000) avait noté que les premiers perdants de la libéralisation ont été d'abord les diplômés en « économie, gestion et ingénierat », souvent rejetés par la fonction publique et ayant un faible taux de recrutement dans le secteur privé¹⁶. Le premier dispositif d'insertion dit SIVP leur était destiné. Inspiré d'un dispositif expérimenté en France, il consiste en une période de stage de deux ans, avec une bourse de l'Etat et une prise en charge des cotisations sociales des diplômés et employeurs. Pour le diplômé, il s'agit d'un emploi d'attente, alors que pour l'employeur - privé ou public -, c'est une mise à disposition peu coûteuse d'une compétence en économie, gestion et ingénierat sur une longue période.

Au fil des ans, les dispositifs d'insertion se sont certes diversifiés mais le principe de l'emploi d'attente est resté le même. L'autre dispositif sur lequel les pouvoirs publics ont beaucoup insisté et investi financièrement concerne la création d'entreprise. Contrairement au stage d'insertion, la création d'entreprise a toujours visé le désengagement de l'Etat en finançant « l'indépendance » du jeune diplômé par rapport aux services publics. Mais la création d'entreprise rencontre au moins trois obstacles majeurs : 1. Le manque d'offres d'emploi poussent les diplômés, encouragés par leurs familles, à poursuivre le rêve d'être recrutés dans la fonction publique. 2. La plupart des créateurs d'entreprise n'ont pas la « culture entrepreneuriale » (Rekik, 2008 ; BIT, 2015). 3. Enfin, la dynamique de création d'entreprises suit la répartition géographique des investissements (privés ou publics) : en 2013, il y a eu une création d'entreprise pour 170 actifs au centre ouest alors qu'elle a été de l'ordre d'une entreprise pour 20 actifs sur le littoral (Source : GIZ, 2014).

En 2012, le nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a atteint 174 900 personnes. Leur taux de chômage est passé de 18,7% en 2007 à 23,3% en 2010 et à 33,2% en 2012. Les titulaires d'une maîtrise (Bac +4) représentent 56,7% du total des diplômés du supérieur chômeurs en 2012. Leur nombre a doublé en l'espace de cinq ans en passant de 46100 en 2007 à 99200 en 2012 (source : ONEQ, 2013). Entre 2006 et fin 2014, le nombre de

¹⁶ Les diplômés du supérieur occupent près de 58% de l'emploi dans le secteur des banques et assurances, ainsi qu'une part importante dans les secteurs de l'éducation, santé et administration (43%) ainsi que dans les travaux immobiliers (25.6%). En dehors de ces trois secteurs précités, où le taux d'encadrement est plutôt élevé, les autres secteurs offrent peu d'emplois de niveau universitaire (Source : GIZ, 2014).

chômeurs diplômés du supérieur a été multiplié par trois, soit plus de 220 000, contre 70 000 en 2006.

Actuellement, les diplômés les plus concernés par le chômage sont les techniciens supérieurs et les « Maîtrisards » (Bac + 4) comme l'indique le **Tableau 7** :

	T4 2014	T1 2015	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016
Diplôme de technicien supérieur ou équivalent	64.8	63	52.8	61.4	53.8	61.2
Maîtrise en sciences humaines	35.1	36.7	32.4	38.2	39	35.4
Maîtrise en droit, économie et gestion	35.7	31.9	35.8	35.6	39.4	36.8
Maîtrise en science exacte	58.4	61.5	63.6	73	75.5	68
Autre diplôme supérieur	33.2	29.8	27.8	33.8	33.7	38.7

Tableau 7 : Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon la nature de diplôme. Source : INS (20/06/2016).

Pour mieux ajuster l'offre de formation à l'emploi, au milieu des années 90 a été mis en place un ensemble de formations technologiques courtes, notamment dans les Instituts Supérieurs d'Enseignement Technologique (ISET). En outre, lors de l'introduction de la « réforme LMD » en 2006, il a été décidé au niveau de l'Etat que les « offres de formation doivent favoriser l'orientation des deux tiers (2/3) des étudiants vers les parcours appliqués, professionnalisants, et du tiers (1/3) vers les parcours fondamentaux. Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche assurant actuellement des enseignements de maîtrise, sont appelés à réformer leurs offres de formation en tenant compte de ces proportions » (MES, 2006). Dans le cadre de la « réforme LMD » et afin d'aider les établissements d'enseignement supérieur à appliquer cette orientation et professionnaliser les offres de formation, le ministère de l'enseignement supérieur met à leur disposition depuis 2013 un guide méthodologique issu d'une expertise internationale (Cf. MESRS, 2013b).

Dans leur étude, Abdennadher et Zamel (2015) comparent l'insertion de deux populations de diplômés : l'une composée de diplômés des Formations professionnelles - sortant des Instituts Supérieurs d'Enseignement Technologique (ISET) - et l'autre des diplômés de formations universitaires générales en Tunisie (non ISET). Ils observent que si le chômage affecte toutes les catégories de diplômés, il touche plus particulièrement les titulaires de maîtrise (Master) et les techniciens supérieurs (ou diplômés des ISET) avec des taux atteignant respectivement 32% et 36% trois ans et demi après l'obtention¹⁷ du diplôme. Ainsi, paradoxalement¹⁷ les diplômés des filières courtes et professionnalisantes, censés avoir une meilleure employabilité, s'avèrent beaucoup plus vulnérables face au chômage. Mais la comparaison des sortants des ISET avec les sortants des universités (non ISET), montre un léger avantage pour les premiers : soit des taux de chômage respectifs de 32% et 38%, quarante-sept mois après la fin de la formation. Dans les différences entre les deux populations, les auteurs relèvent un effet spécialité donnant une meilleure insertion pour les sortants de l'ISET dans les domaines des spécialités « Télécom et multimédia » et « Mécanique et électricité ». Dans les formations générales, ce sont les diplômés en « Santé et services sociaux », « Sport et éducation » et les formations paramédicales qui arrivent à mieux s'insérer sur le marché du travail.

¹⁷ Ce qui confirme le paradoxe déjà observé par la Ministère de l'Emploi et la Banque mondiale (MEIPJ et BM, 2008).

Plus récemment, l'étude portant spécifiquement sur l'insertion des diplômés de licence (Calmand et al., 2016a) montre que la durée de la période de chômage varie en moyenne entre 21 mois et 25 mois selon l'université d'origine. L'entrée sur le marché du travail est très difficile : selon les établissements d'origine, il y a entre 37 % et 45 % des jeunes diplômés de licence qui n'ont pas travaillé entre juin 2011 et début 2015. Enfin, une très grande majorité des diplômés de licence a réalisé au moins un stage d'insertion durant la formation, mais les diplômés estiment que ces stages sont peu ou très peu utiles pour leur insertion professionnelle. Ce résultat module singulièrement les préconisations de l'ONEQ (2010) concernant l'effet du stage dans l'insertion des diplômés notamment dans le secteur privé. Autrement dit, pour la majorité des jeunes en situation de chômage, c'est l'offre d'emplois qualifiés qui fait défaut.

L'ONEQ (2013) avait certes observé une reprise dans la création d'emploi en 2012. Le problème est que le nombre de demandeurs d'emploi accumulé les années précédentes maintient le décalage entre l'offre et la demande de travail chez les jeunes en particulier. Ainsi, l'ANETI qui avait enregistré plus de 190 000 demandes d'emploi en 2012 dont 61 000 émanant des diplômés du supérieur (ONEQ, 2013), n'a pu offrir que 13000 places pour jeunes diplômés du supérieur. D'où une inadéquation entre les emplois offerts et demande d'emplois exprimée par les jeunes.

Afin de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés, le gouvernement a mis en place plusieurs Programmes actifs du marché du travail (Cf. **Tableau 3**), répondant à trois objectifs principaux. D'abord les programmes destinés à appuyer « l'insertion professionnelle » grâce aux Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle « SIVP » et au Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur «CIDES ». Ensuite, les programmes d'appui à l'emploi direct avec notamment la prise en charge de l'Etat; aux taux de 50% du salaire versé. Enfin, les programmes d'amélioration de l'employabilité au moyen du Service Civil Volontaire « SCV » et le Programme d'Encouragement à l'Emploi « PEE ». Les stages SIVP, d'une durée d'une année renouvelable une fois, ont été conçus pour donner au jeune des compétences professionnelles et faciliter son intégration dans la vie active. Ils sont destinés aux primo-demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 150 DT durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire et le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 900 DT plafonné à 200 heures. L'entreprise s'engage à donner au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 150 DT durant la durée du contrat et de recruter au moins 50% du nombre total des stagiaires durant une période de 3 ans.

La comparaison entre tous les dispositifs (Voir **Tableau 8**) montre que la fréquentation est globalement en recul (de - 7,4 à - 48,0). Trois dispositifs connaissent une hausse du nombre de bénéficiaires : CIDES, PAPPE et SCV. Mais, compte tenu des durées limitées des contrats d'insertion et des effectifs des sortants de l'enseignement supérieur – environ 60 000 par an – on peut penser que le problème de l'insertion professionnelle et durable des diplômés reste toujours posé en Tunisie.

Tableau 8 : Programmes de promotion de l'emploi et leurs résultats

	2 014	2 015	TC (en %)
Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP)	65668	60837	-7,4

Contrat d'Insertion des Diplômes de l'Enseignement Supérieur (CIDES)¹⁸	120	143	19,2
Contrat d'Adaptation et d'Insertion Professionnelle (CAIP) ¹⁹	36780	30678	-16,6
Contrat de Réinsertion dans la Vie Active (CRVA) ²⁰	482	384	-20,3
Programme d'Accompagnement des Promoteurs des Petites Entreprises (PAPPE)	13262	13660	3,0
Programme du service civil volontaire (SCV)²¹	14966	16269	8,7
Prise en charge par l'Etat d'une part de 50% des salaires	50	26	-48,0
Programmes d'Encouragement à l'Emploi (PEE)²²	33568	91	-
Total (hors programmes PEE)	131328	121997	-7,1

Source : Indicateurs d'activité, ANETI

¹⁸ Il permet au diplômé demandeur d'emploi depuis 3 ans d'avoir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation publique ou privée, conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel l'entreprise s'engage à le recruter. L'Etat prend en charge le coût de la formation du stagiaire dans la limite maximale de 1800 DT plafonné à 400 heures, une indemnité mensuelle pour le stagiaire de 150 DT durant la durée du contrat, une indemnité mensuelle supplémentaire de 50 DT pour le stagiaire qui réside hors du gouvernorat d'implantation de l'entreprise d'accueil, la couverture sociale du stagiaire durant la période de stage. L'entreprise s'engage à donner au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 150 DT et le recruter à l'issue du contrat de stage.

¹⁹ Destiné aux demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme supérieur et permet d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite sur le marché de l'emploi. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 100 DT pour le stagiaire durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire, le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 700 DT plafonné à 400 heures. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 50 DT et à le recruter à l'issue du contrat de stage.

²⁰ Permet au travailleur ayant perdu son emploi d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste d'emploi préalablement identifié au sein d'une entreprise privée. Il est destiné aux demandeurs d'emploi parmi les travailleurs permanents et non permanents ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient et ayant exercé durant une période minimale de 3 ans au sein de la même entreprise qui a procédé à leur licenciement. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 200 dinars servie au stagiaire durant la durée du contrat, la couverture sociale du stagiaire, le coût de la formation complémentaire dans une limite maximale de 900 dinars plafonné à 200 heures. L'entreprise s'engage à octroyer au stagiaire une indemnité complémentaire mensuelle d'un montant minimum de 50 dinars et à recruter le bénéficiaire qui a achevé le contrat de stage.

²¹ Le programme du service civil volontaire vise à permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur primo-demandeurs d'emploi d'accomplir à titre volontaire des stages pour une durée d'une année dans des travaux d'intérêt général – dans des associations ou entreprises - en vue d'acquérir des capacités pratiques et des attitudes professionnelles, et à les faire bénéficier d'un accompagnement personnalisé facilitant leur insertion dans un emploi salarié ou dans la création d'entreprise. L'Etat prend en charge une indemnité mensuelle de 200 DT et la couverture sociale du stagiaire durant la période de stage.

²² Le PEE est destiné à tous les diplômés à l'exception des titulaires de doctorat en médecine (dentaire, pharmacie, vétérinaire), le diplôme national d'ingénieur (excepté les spécialités agricoles) et d'architecture. Il concerne aussi les diplômés des centres de formation professionnelle titulaires d'un BTS homologué. Le programme d'encouragement à l'emploi vise à aider les demandeurs d'emploi à l'élaboration de leur projet professionnel et à améliorer leur employabilité pour faciliter leur insertion dans un emploi. Les adhérents au programme PEE peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé, d'une formation complémentaire / adaptation / reconversion, d'un stage au milieu professionnel et d'un accompagnement dans le cadre de la création d'un micro projet.

Le bilan réalisé par l'agence allemande de développement GIZ (2014), fait ressortir une disparité régionale dans la mesure où les dispositifs sont moins abordables et moins utilisés dans les régions défavorisées et à faible tissu économiques du fait du nombre limité d'entreprises privées pouvant accueillir les jeunes en stages. Quand les jeunes accèdent aux dispositifs, ils manquent d'information et d'orientation ainsi que de suivi et d'encadrement par les services d'emploi. De surcroît, les formations complémentaires prévues initialement au sein de ces dispositifs ne sont pas réalisées, en raison de difficulté de mise en place de ces formations d'une part, et l'effet d'aubaine que ces mesures représentent pour l'entreprise d'accueil d'autre part.

Fondamentalement, deux principaux enseignements se dégagent : 1. Un faible impact sur l'insertion à la fin de la durée des programmes ou dispositifs : le taux d'insertion dans le cadre du programme SIVP est de 45% après la 1^{ère} année de stage et n'est que de 58% au total après les deux périodes de prolongation de ce stage. 2. Une qualité et durabilité de l'insertion limitées : 20,4% de jeunes insérés avec CDI, 30,5% en CDD, 13,8% continuent à travailler sans contrats et 35% insérés à travers un deuxième programme qui est la prise en charge de l'Etat aux taux de 50% du salaire versé.

Toutes ces insuffisances sont confirmées par « l'inventaire de l'emploi des jeunes » du BIT (2015 : 14) qui estime que c'est moins la quantité des interventions que leur qualité qui explique le « grand décalage entre les objectifs des interventions gouvernementales et la réalité observée ». Comment dès lors, atteindre une qualité d'insertion professionnelle en dehors d'une réflexion sur les relations à établir entre spécificités socioéconomiques régionales, offres d'emploi et formations supérieures ?

CONCLUSION

Dans les trois pays, si la question de l'emploi des jeunes est ancienne (Bernard, 1982), 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. Confrontés régulièrement « au débordement du social » (Catusse et al., op. cit.), les pouvoirs publics dans les trois pays persistent dans une approche adéquatniste, 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. Mais l'orientation sociale et conjoncturelle, qui s'ajoute à l'effet d'aubaine pour les entreprises, limite singulièrement leur impact sur l'insertion professionnelle et l'emploi durable, ce qui les réduit à être un réceptacle social pour des jeunes de plus en plus nombreux et qualifiés, notamment dans les villes.

Théoriquement très importante, notamment en Tunisie et au Maroc, la professionnalisation des offres de formation qui s'est développée quantitativement dans le cadre de la « réforme LMD », ne semble pas non plus avoir d'effets significatifs sur l'insertion professionnelle des diplômés de niveau licence par exemple. Comparativement au Maroc et à la Tunisie, l'offre de formation professionnalisante en Algérie est très modeste et ses effets sur l'insertion professionnelle des diplômés restent à démontrer. Dans la première situation, l'apparente professionnalisation très poussée quantitativement est moins une réponse à des besoins du monde socioéconomique que le résultat d'une adaptation quasi administrative. Alors que dans la seconde, le Ministère de l'Enseignement Supérieur mobilise davantage l'expertise internationale pour une professionnalisation beaucoup plus symbolique à des fins de

communication politique. Dans les deux cas, il s'agit d'une professionnalisation-bureaucratization dans laquelle la relation « université-entreprise », convoquée régulièrement dans le discours politique demeure un impensé.

Dans tout le Maghreb, le marché du travail est peu employant même pour des titulaires de licences professionnelles, comme par exemple en Tunisie et au Maroc, en raison de tissus économiques constitués essentiellement de petites et très petites entreprises. Or cette caractéristique générale du marché du travail ne réduit pas la 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 déconnexion²³ entre le diplôme et le poste.

Tout se passe comme si, dans un contexte de massification des universités, la « réforme LMD », en étant peu exigeante pédagogiquement et en réduisant la durée des formations – en licence, Master et doctorat – répond finalement à cette forte demande sociale du titre formulée par les étudiants et leurs familles, alors même que ce titre n'ouvre pas forcément de perspectives sur l'emploi correspondant. Ainsi, le système pédagogique basé sur le LMD a de fait transformé les universités maghrébines en véritables machines pourvoyeuses en SMIC du « savoir » universitaire. Parallèlement, en concédant épisodiquement quelques postes sous la pression des diplômés et de leurs familles, dans les trois pays, le secteur public et l'administration font l'objet d'une demande continue et de plus en plus pressante de recrutement.

Or ces multiples insuffisances – i.e. faible insertion professionnelle, faible impact de la professionnalisation des offres de formation supérieures et faible espoir d'intégrer un poste stable dans la fonction publique – font régulièrement l'objet de débats publics et d'émeutes juvéniles au Maghreb et soulèvent la question relative au rôle et à la place de systèmes d'enseignement supérieur dans des sociétés en mal d'un nouveau modèle économique.

BIBLIOGRAPHIE

Banque Africaine de Développement (BAD) (2013). *Programme d'appui à l'adéquation Formation-Emploi (PAAFE)*, Département OSHD, juin 2013

Banque mondiale. (2012). *Emplois. Rapport sur le développement dans le monde 2013*, document en PDF, [en ligne] : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report>, consulté le 24 octobre 2013

Ben Saga, (2016). « Diversification et professionnalisation des filières de formation au Maroc », communication au séminaire *Renforcer l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi*, Université de Barcelone, 28-29 septembre 2016

Ben Sedrine, S. (2000). Gagnants et perdants de la transition libérale. L'insertion professionnelle des diplômés en Tunisie, Dans Geisser Vincent (dir.), *Diplômés maghrébins*

²³ Un phénomène sociologique déjà analysé dans les années 1970 en France (Bourdieu et Boltanski, 1975).

GHOUATI Ahmed 2016, L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?, Communication au colloque international *Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne

d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires, Paris : CNRS Editions, 105-121

Bernard C. (Dir.). (1982). *La politique de l'emploi-formation au Maghreb (1970-1980)*, Paris : Editions du CNRS

BIT. (2015). *L'inventaire de l'emploi des jeunes en Tunisie. Trente ans de politiques de l'emploi*, Les publications du Bureau international du Travail/OIT, [en ligne] : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_444914.pdf, consulté le 4/6/2017

BIT. (2014). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie*, Programme sur l'emploi des jeunes Département des politiques de l'emploi, ONEQ, BIT, Work4Youth Série de publication N°15, juin 2014

Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*, Paris : Armand Colin

Bougroum, M., Ibourk, A. et Trachen, A. (2002), L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnels et déterminants individuels, *Revue Région et développement*, N°15-2002, 57-77

Bourdieu, P. (1978). « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, novembre 1978, 2-22

Bourdieu, P. et Boltanski, L. (1975). Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction, *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 1.2, 1975, 95-107.

Boussetta, M. (2014). Réforme du système universitaire et le défi de l'employabilité : L'expérience marocaine, Colloque *L'employabilité dans l'enseignement supérieur. Défi des universités*, Beyrouth 7-8 mai 2014, <https://cemadimo.usj.edu.lb/doc/7mai/MohamadBoussetta.pdf>

Calmand, J., Kocoglu, Y. et Sgarzi, M. (Coord.). (2016a). Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011 Universités de Gabes, Gafsa, Jendouba et Monastir, *Net.Doc.150*, Céreq, janvier 2016

Calmand, J., Kocoglu, Y. et Sgarzi, M. (Coord.). (2016b). *Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011 Universités d'Agadir et de Tétouan (enquête expérimentale pour les universités d'El Jadida, Marrakech, Meknès, Oujda, Fès)*, *Net.Doc.151*

Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique. (2014). *La mise en œuvre de la charte nationale d'éducation et de formation 2000-2013. Acquis, déficits et défis*, Rabat : CSEFRS

ETF. (2015). Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc, 2015, Rapport préparé par A. Ibourk, Turin : ETF

GHOUATI Ahmed 2016, L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?, Communication au colloque international *Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne

ETF. (2014a). *Une analyse de la Flexicurité du marché du travail au Maroc*, Préparé pour l'ETF par M. Bougroum M. et A. Ibouurk, Turin : ETF

ETF (2014b). Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie, Rédigé pour l'ETF par Mohamed Saïb Musette, Cread, Turin : ETF

ETF. (2012). *Etude sur l'emploi et l'employabilité au Maroc*, juillet 2012, Turin : ETF

Ghouati, A. (article de revue accepté). *Insertion professionnelle des diplômés et réforme de l'enseignement supérieur en Algérie*.

Ghouati, A. (2016). *Réforme de l'enseignement supérieur au défi de la professionnalisation et de l'employabilité des diplômés en Algérie*. [Rapport de recherche] IREMAM (institut de recherches et d'études sur le monde arabe et musulman - CNRS-Aix-Marseille Université); Laboratoire Communication et Sociétés. 2015. [hal-01588796](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01588796)

Ghouati, A. (2015). « Une décennie du processus de Bologne au Maghreb », In *Esprit Critique – Revue internationale de sociologie et de sciences sociales*, N° spécial « La formation dans tous ses états dans les pays du Maghreb », Automne 2015- Vol. 23, N°01, p 9-38

Ghouati, A. (2011). *Processus de Bologne et enseignement supérieur au Maghreb*, Paris : Editions L'Harmattan/Collection Europe-Maghreb

GIZ. (2014). *Rapport sur les politiques et dispositifs de formation, d'insertion professionnelle et de création d'emplois en Tunisie*, Rapport élaboré par Rouani K. pour la GIZ, bureau de Tunis, MEFP-GIZ-ADEA, Mai 2014

Hafaïedh, A. (2000). Trajectoires de chômeurs en Tunisie. L'attente, l'ailleurs et la conversion, Dans Geisser Vincent (dir.), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Paris : CNRS Editions, 122-136

HCP. (2016). *Note d'information du haut commissariat au plan au sujet de la situation du marché du travail*, 4^{ème} trimestre de l'année 2016, Rabat : Haut Commissariat au Plan/Direction de la statistique

HCP. (2013). *Activité, emploi et chômage*, Résultats détaillés, Rabat : Haut Commissariat au Plan/Direction de la statistique.

HCP. (2008). *Croissance et développement humain au Maroc*, Repères statistiques 1998-2008, Rabat : Haut Commissariat au Plan/Direction de la statistique

Ibaaquil, L. (2000). Les diplômés marocains de l'enseignement supérieur. Une mobilité sociale en panne ?, Dans Geisser Vincent (dir.), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Paris : CNRS Editions, 137-153

Ibouurk, A. (2009). *Les jeunes diplômés au Maroc face au dilemme de l'emploi: contenu et évaluation des dispositifs mis en œuvre*, 2009

INS. (2016). Répartition des chômeurs de l'enseignement supérieur selon la nature de diplôme, Statistiques Tunisie, <http://www.ins.tn/fr/themes/emploi#sub-374>

GHOUATI Ahmed 2016, L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?, Communication au colloque international *Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne

Kocoglu, Y. et Flayols, A. (2012). « Les jeunes diplômés dans les pays MENA : un potentiel bloqué dans la file d'attente de l'emploi ». Dans *Economie et territoire. Structure productive et marche du travail*, Bilan Med 2012, 224-230

Maillard, D. et al. (2004). Les licences professionnelles. Quelles acceptations de la « professionnalisation » à l'Université ?, *Relief.5*, Céreq, juin 2004

MESRS. (2013a). *L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres*, Bureau des Etudes, de la Planification et de la Programmation, Année universitaire 2012-2013, Tunis

MESRS. (2013b). *Guide méthodologique de la co-construction des parcours de formation*, DGRU, Tunis, mai 2013

MES. (2006). *La réforme LMD en Tunisie. Note de cadrage : La licence*, DGRU, Tunis, 2006

Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes (MEIPJ) et Banque Mondiale. (2008). *Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires*, Rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004, MEIPJ-BM, Volume 1

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. (2012). *DOCUMENT MÉTHODOLOGIQUE Dispositif d'enquêtes sur le devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur*, Tunis, [Janvier 2012], En ligne : http://www.emploi.gov.tn/uploads/tx_elypublication/Doc_Methodologie.pdf, consulté le 1/6/2016

Mohamed-Méziani, M. (2011). *L'emploi des jeunes en Algérie. Évaluation des dispositifs publics d'emploi mis en place*. Fondation FES/Projet Cercles d'Analyses Politiques, décembre 2011

Musette, M.S. (2013). Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle ? Forum des Chefs d'Entreprises – *Journées de l'entreprise algérienne : Emploi, Formation et Employabilité*, 29/10/2013, Alger

OCDE, 2015, *Investir dans la jeunesse en Tunisie. Renforcer l'employabilité des jeunes pendant la transition vers l'économie verte*, Editions OCDE, Paris

OCDE. (2012). *Emploi des jeunes : cinq défis pour l'Afrique du Nord*, document pour la conférence régionale : « Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique du Nord », Tunis, 16 juillet 2012

ONEQ. (2013). *Rapport Annuel sur : Le marché du Travail en Tunisie*, MFPE, ONEQ, Novembre 2013

ONEQ. (2010). *Effet du stage en entreprise au cours des études sur l'insertion des diplômés du supérieur dans le secteur privé: Quels enseignements en terme de politique d'emploi en Tunisie?* MFPE, ONEQ, juin 2010

GHOUATI Ahmed 2016, L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ?, Communication au colloque international *Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés*, 30/6 et 01/07/2016 à Clermont-Ferrand, Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne

ONS. (2017). *Activités, emploi et chômage en avril 2017*, Série statistique N° 785, <http://www.ons.dz/IMG/Emploi%20Avril%202017.pdf>

ONS. (2011). *Le premier recensement économique*. Collections statistiques Série E, N°172. http://www.ons.dz/IMG/pdf/Resultats_definitifs_phase_I_RE2011.pdf

Rekik, F. (2008). Vers quelle culture entrepreneuriale de l'Université tunisienne ?, In Mazzella, S. *L'enseignement supérieur dans la mondialisation libérale*, Tunis-Paris : IRMC/Maisonneuve et Larose

Vernières, M., Fourcade, B. et Paul J.-J. (1994). L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques. Dans *Tiers-Monde*, tome 35, n°140, 1994. pp. 725-750.