

Offre universitaire et marché d'emploi au Maroc : Essai d'analyse

University supply and the job market in Morocco: An attempt at analysis

SALAM Ghizlane

Enseignante chercheure

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales d'Ain Sebâa.

Université Hassan II de Casablanca- Maroc

Laboratoire de Recherche de la Nouvelle Economie et Développement LARNED
Maroc

Date de soumission : 25/02/2025

Date d'acceptation : 09/04/2025

Pour citer cet article :

SALAM G. (2025) « Offre universitaire et marché d'emploi au Maroc : Essai d'analyse », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 2 » pp : 141 - 163

Résumé

Cet article vise à mettre en lumière le système de l'enseignement supérieur au Maroc en matière de programmes offerts, ainsi que le marché de travail marocain en matière d'offres d'emploi. L'objectif est d'apporter une vision transversale des deux offres au sujet des lacunes et préférences, mais aussi et surtout au sujet des orientations du marché de l'emploi et de l'université marocaine. A l'aide de l'analyse des bases de données des deux offres, avec le tri à plat et les tableaux croisés dynamiques, les résultats ont montré que, sur la base de 3016 formations offertes et 2985 annonces d'emploi, il y a une surproduction des diplômés au Maroc, spécialement pour les profils Bac+3 qui représentent presque 50% des programmes de l'offre universitaire. Par ailleurs, le marché de l'emploi ne suit pas cette forte production universitaire marocaine. Nous avons constaté que les postes offerts restent très faibles par rapport au nombre des nouveaux arrivés au marché du travail, particulièrement en ce qui concerne la tranche des Bac+3 qui ne dépasse pas 8% du total des offres d'emploi. Les principales recommandations que nous supposons être efficaces résident dans l'approche du Learning by doing ainsi que l'amélioration plus encore de l'entrepreneuriat.

Mots clés : chômage ; diplôme ; emploi ; offre ; enseignement supérieur.

Abstract

This article aims to shed light on the Moroccan higher education system in terms of the programs offered, as well as the Moroccan labor market in terms of job offers. The purpose is to provide a cross-sectional view of the two offerings in terms of gaps and preferences, but also and above all in terms of the orientations of the job market and the Moroccan university. The analysis of the databases of the two offers (flat sorting and pivot tables) showed that, on the basis of 3016 offers of training courses and 2985 job advertisements, there is an overproduction of graduates in Morocco, especially for Bac+3 profiles, which represent almost 50% of the programmes in the university offer. At the same time, the job market is not keeping pace with Morocco's high output of university graduates. We have observed that the number of jobs on offer remains very low in relation to the number of graduates, particularly in the Bac+3 bracket, which accounts for no more than 8% of total job offers. The main recommendations we believe to be effective lie in the "learning by doing" approach, as well as the further enhancement of entrepreneurship.

Keywords: diploma; employment; jobs; offer; higher education.

Introduction

Parmi les recommandations capitales soulignées au titre du nouveau modèle de développement du Maroc, nous citons l'urgence d'investissement dans l'enseignement supérieur (Kabba et Ejbari, 2021). A cet effet, un schéma directeur et un pacte allant jusqu'à 2030, sont élaborés in fine pour accompagner un capital humain formé et renouvelé, basé sur l'innovation et la recherche scientifique.

Cette décision a été fortement soutenue par la banque mondiale. Le budget qui a été alloué au Maroc en 2023, est passé de 14 à 15 milliards de dirhams, soit une hausse d'un milliard de dirhams. Une exception dans son histoire, ce secteur bénéficiera d'une hausse de plus de 7%, affirmant ainsi l'intérêt qu'accorde le gouvernement marocain aux années universitaires à venir. Dans cette quête de préparation de nouveaux lauréats compétents et de qualité, qu'en est-il du marché de l'emploi marocain ? Le Maroc, comme la plupart des autres pays, est sorti après la pandémie du Covid-19 avec une situation de chômage très inhabituelle. Selon les statistiques du Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2023), 60% des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc, (toute discipline confondue), sont au chômage. Un chiffre significatif qui remet en question les données de l'offre universitaire marocaine et son adéquation avec les nouvelles contraintes du marché de l'emploi actuel.

Tableau 1 : Taux de chômage selon les régions au 1^{er} trimestre de 2023 (en%)

Régions	Taux de chômage (%)
Région du Sud	19,9
Oriental	18,5
Casablanca	15,1
Fès-Meknès	14,5
Souss-Massa	13,6
National	12,9
Beni Mellal	12,2
Rabat-Salé	11,3
Tanger	11,2
Draa-Tafilalt	10,9
Marrakech-Safi	7,7

Source : Enquête nationale sur l'emploi 2022-2023, Haut-commissariat au Plan
https://www.hcp.ma/Duree-dechomage-au-niveau-National-par-trimestre_a358.html

A ce propos, 1 549 000 personnes se trouvaient en situation de chômage au niveau national en 2023, contre 1 466 000 au cours de la même période 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. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont les plus touchés, enregistrant ainsi le taux le plus élevé de 35,3%, avec 19,8% pour les diplômés et 18,1% pour les femmes. Le taux global de sous-emploi¹ est passé de 9,2% à 10,3% au niveau national, de 8,3% à 9,1% en milieu urbain et de 10,6% à 12,1% en milieu rural entre 2022 et 2023.

D'autres statistiques s'ajoutent à ce niveau. En effet, selon l'enquête nationale sur l'emploi 2022-2023 du Haut-commissariat au Plan, entre le 1^{er} trimestre de 2022 et la même période de 2023, l'économie marocaine a perdu 280 000 postes d'emploi (267 000 non rémunérés et 13 000 rémunérés). Cette perte est due à une baisse de 229 000 postes au milieu rural et 51 000 au milieu urbain. Comment peut-on expliquer ces données ? Est-ce que la pandémie est le seul principal facteur explicatif du taux de chômage élevé? Y-a-t-il d'autres facteurs derrière ce fléau?

Lorsque nous analysons les pertes d'emploi par secteur, nous découvrons à titre d'exemple, que le secteur des Bâtiments et Travaux Publics ont connu une création de 28 000 postes, contre une perte de 247 000 postes dans l'"agriculture, forêt et pêche" et de 56 000 dans les "services". Le secteur de l'industrie a perdu 10 000 postes, suite à la création de 28 000 dans les activités industrielles et à la perte de 38 000 dans les activités artisanales ou assimilées. Dans ce cas, peut-on parler de la création destructive ou encore la destruction créative de Schumpeter² ? Est-ce que les nouveaux postes créés ont éradiqué les anciens devenus obsolètes ? Ou bien l'offre des formations du système d'enseignement supérieur marocain ne suit plus les besoins du monde des affaires actuel ? Une autre problématique est également digne d'être évoquée, celle relative à la qualité même de la diplomation obtenue. Est-ce que les formations du système d'enseignement supérieur marocain permettent d'avoir des salariés et d'une main d'œuvre hautement qualifiés, capables de faire efficacement face aux nouveaux défis de la société ?

En effet, si nous faisons des petits pas en arrière pour décomposer l'ensemble des réformes adoptées jusqu'à nos jours, nous allons remarquer que l'enseignement supérieur au Maroc connaît, certes, un grand progrès depuis le système LMD (Licence, Master, Doctorat) en 2003.

¹ En termes de "nombre d'heures travaillées", et en termes "d'insuffisance du revenu ou d'inadéquation entre formation et emploi exercé".

² Joseph Schumpeter. Théorie de la destruction créatrice. Traduit par GAEL FAIN. Éditions Payot Sciences humaines. Février 2021.

Ce système qui a été appliqué pour accompagner les nouvelles dispositions de la nouvelle génération d'étudiants, et pouvoir suivre le développement socioculturel et économique du pays. Cependant, la réalité sur le terrain aujourd'hui aperçoit d'autres défis plus profonds. L'un de ces défis réside dans l'harmonie entre le marché de l'emploi et la diplomation des nouvelles générations. Autrement dit, la corrélation entre les offres d'emploi et les formations universitaires, ce qui explique, peut-être, ce taux de chômage élevé.

De l'autre côté, les entreprises actuellement sont confrontées à une situation de concurrence spectaculaire : absence de garantie, absence de stabilité et visibilité risquée. De plus, l'accélération de la révolution numérique soutient plus encore cette situation d'incertitude. Face à ces nouvelles contraintes, les chefs d'entreprises sollicitent à présent de nouvelles modernes skills (Zaim and Hafidi Alaoui, 2023), capables de surmonter les menaces d'aujourd'hui, et surfer avec aisance et maîtrise au cœur des vagues du nouveau climat des affaires. A cet effet, est ce que l'accélération numérique et le progrès digital que connaît le monde entier actuellement (IA, Big data, automatisation, robotisation...), impactent directement cette corrélation ? Est-ce que la vitesse de progression des deux variables (formation universitaire et transformation digitale), n'est pas identique ? Pourquoi les jeunes marocains trouvent des difficultés dans l'insertion au marché du travail ?

Pour pouvoir répondre à ces questions et bien d'autres, nous proposons ce papier qui vise à apporter une analyse profonde des données nationales en matière d'offre de formations universitaires, pour la période 2023-2024 (Dernière version du Ministère de tutelle qui nous a été délivrée), et d'offre d'emploi pour la période 2018-2023, et ce à travers une étude comparative entre les deux offres. L'objectif est bien de pouvoir pointer les axes de divergence entre ce que le gouvernement marocain crée, propose et investit en matière de formation universitaire, et ce que le marché de l'emploi exige à nos jours. Nous proposons un examen des différentes formations proposées par l'enseignement supérieur marocain, toute discipline confondue (3016 formations offertes selon le Ministère de l'enseignement supérieur marocain). D'un autre côté, nous avons fait un travail de « Web Scraping » des offres d'emploi des deux sites « Rekrute.com » et « Emplois.co », avec le logiciel « Octoparse ». Concernant le scraping des offres d'emploi sur le 1^{er} site, il actualise ses bases de données chaque année, d'où la difficulté d'accéder à des données récentes. Cependant, le 2^{ème} site (Emplois.co) archive ses annonces pour la période 2018-2023. Nous avons réussi à extraire 2985 annonces d'emploi sur « Emplois.co » et 1854 annonces sur « Rekrute.com ». Nous nous sommes basés sur les

annonces « Emplois.co » pour avoir plus de visibilité sur l'évolution du marché de l'emploi, mais aussi et surtout sur la diversité des offres étalée sur la période suscitée.

L'examen de ces deux bases de données (offre d'emploi et offre de formations) a été mené à l'aide de l'analyse « tri à plat » et « tableaux croisés dynamiques ». Ce papier contient trois grandes parties. Nous allons traiter en première partie, à l'aide du tri à plat, les offres d'emploi au Maroc pour la période 2018-2023. La deuxième partie expliquera l'état des lieux et la situation des formations universitaires au Maroc, en matière de discipline, de niveau d'études, de type de diplômes et de répartition par chaque offre. La troisième et dernière partie discutera les résultats de l'analyse des tableaux croisés dynamiques obtenus des deux bases de données suscitées. Ce papier pourrait servir aux prochains travaux de recherche pour tracer une feuille de route solide, afin d'établir une stratégie d'enseignement de pointe, capable d'accompagner les évolutions du monde des affaires, mais surtout de s'ajuster avec les nouvelles offres du marché de l'emploi.

1. Analyse des offres d'emploi au Maroc (2018-2023)

La première remarque qui régnait sur les postes demandés sur toute la période 2018-2023, est la monopolisation des Commerciaux par rapport aux autres profils. En effet, presque 15% des offres cherchent des télévendeurs, des vendeurs ou des commerciaux dans divers domaines. Les diplômes pour ce poste ne sont pas hautement exigés. Très nombreuses sont les entreprises qui sollicitent juste de l'expérience sans aucun diplôme, d'autres peuvent demander le niveau Bac jusqu'au Bac+5. Le trait de différenciation réside dans les responsabilités du poste, la nature du produit ou du service, la qualité du contact relationnel avec la clientèle (BackOffice/FrontOffice), les langues requises pour le poste, etc....

Par ailleurs, le métier du Développeur gagne de plus en plus de la confiance professionnelle. 4,15% est le taux des offres d'emploi pour ce profil. Plus de 90% de ces postes exigent l'anglais, plus un minimum de deux ans d'expérience. Les diplômes ne sont pas unifiés. Ils varient de l'Ingénieur, Bac+2/3/4/5, et même des candidats avec juste de l'expérience.

Dans un autre côté, les résultats ont révélé que presque 6% des offres d'emploi (179 offres) sollicitent des Ingénieurs, dont 18 postes ont été enregistrés entre 2022 et 2023. Les spécialités sont multivariées entre la Génie civile, électricité, développement web/net, maintenance, biomédical, agronomie, mécanique, génie des affaires et des études. La catégorie des Architectes requiert 15 postes du total.

Concernant les postes d'éducation, pendant 5 ans, les offres d'emplois ont enregistré 7 postes pour le profil du professeur au lycée et professeur du théâtre, 4 postes pour éducatrice en maternelle, 17 postes pour des enseignants de mathématiques et de français au collège et au lycée.

Plus encore, les résultats ont dévoilé que 1,13% des profils demandés (34 postes) sont orientés vers des Directeurs, dont les responsabilités sont hétérogènes : ressources humaines, pédagogie, projet, marketing et commerce, comptabilité, audit et finance, production et logistique. Tous les postes exigent un Bac+5 (à l'exception de 3 postes), avec minimum cinq années d'expérience. Pour les postes relatifs aux Managers, nous avons repéré 123 offres. Les domaines d'interventions sont diversifiés : logistique, messagerie et transport, publicité, marketing et média, commerce et distribution, agriculture et agroalimentaire, banque, finance, comptabilité et audit, conseils et études, le secteur industriel, électricité, électronique, métallurgie et sidérurgie, le secteur médical. 90% de ces postes exigent un Bac+4/5 avec une expérience minimale de cinq ans dans un poste similaire. D'autres entreprises demandent juste un Bac+2/3 mais avec une expérience minimale de 10 ans. Alors que certaines exigent un diplôme d'ingénierie, avec toujours une expérience dans le domaine.

Presque 8,5% des offres sollicitent des Responsables, soit 252 offres parmi le total. Les secteurs d'activités sont très variés, de l'industrie automobile, textile, agroalimentaire et aéronautique, tourisme, hôtellerie et restauration, commerce et marketing, jusqu'à la finance, banque, comptabilité et audit. Les formations requises pour ces postes commencent par un Bac+2 jusqu'au Bac+5, avec minimum une expérience de deux ans. Certaines entreprises exigent des diplômes d'Ingénieurs (55 offres) en logistique, Génie industriel, Génie mécanique ou électromécanique, Ingénieurs agronomes. D'autres cherchent des candidats issus des grandes écoles de commerce et techniques, avec un Bac+5 en statistique et économétrie, ressources humaines, commerce et marketing, finance et audit.

Pour le poste du Gestionnaire dont on a marqué 42 offres, il comprend plusieurs responsabilités: Gestionnaire de comptes, de sinistre, de paie, de relation clientèle, de logistique, d'assurance, de stock, de back-office, d'achat et livraison. Les niveaux Bac+2/3 sont les plus demandés, suivis par les Bac+4 en logistique, et un seul poste exigeant un Bac+5 en informatique. Quant au poste du Chargé, le nombre d'annonces ont atteint 169 parmi le total, dont on peut mentionner les plus récurrents : les chargés de missions et d'affaires, de formation et recrutement, de paie, de marketing, d'accueil, de veille, de communication, de RH, de qualité,

de clientèle, de développement web/IT. Les niveaux d'études ne représentent pas un critère éliminatoire. Avec juste un diplôme de Baccalauréat, les candidats pourront accéder à ce poste. En revanche l'expérience minimale de deux ans dans un poste similaire est une condition indispensable. Dans le même sillage d'analyse, nous avons détecté 101 offres relatives au poste de Chef : chef de projet, d'équipe, d'agence, d'atelier, de plateau, de production, de cuisine et de vente.

Pour la diplomation, nous avons remarqué que l'exigence de l'expérience professionnelle (minimum 3 ans) est visiblement prédéfinie. Les niveaux varient entre les Bac+2 jusqu'au Bac+5. Dans cette niche, certaines entreprises sollicitent des Ingénieurs, d'autres des candidats issus de grandes écoles nationales, et d'autres encore préfèrent des formations en biologie, médecine et pharmacie, selon le secteur bien sûr.

Par contre, le domaine du consulting et d'analyse ne représente pas un grand engouement de la part des entreprises. D'après notre étude, nous avons remarqué que 0,8% seulement des offres sollicitent des Analystes en développement web/net, au commerce et marketing, en comptabilité et finance, en intelligence économique et études médicales aussi. Les candidats peuvent avoir des Bac+3 jusqu'à Bac+5. L'expérience est toujours imposée (minimum 3 ans). Alors que pour les Consultants, ils représentent presque 2,5% des offres totales. Les entreprises cherchent des diplômés de Bac+4/5 en marketing et commerce, en comptabilité, finance et informatique, des diplômés d'Ingénieurs aussi. La même remarque pour l'expérience professionnelle que les postes précédents, en plus des soft et hard skills.

Pour la catégorie des Secrétaires et Techniciens nécessitant un diplôme de Bac et Bac+2, elle représente presque 4,5% du total des annonces publiées durant toute la période d'étude. Concernant le premier poste (0,67%), les entreprises sollicitent plus des jeunes (maximum 28 ans) ayant une aisance de communication multilinguistique. Alors que le deuxième poste (3,85%), concerne plusieurs secteurs : BTP, automobile, maintenance, support IT, exploitation, production, électricité, informatique et réseaux systèmes.

Dans le même ordre d'idées, l'analyse des annonces publiées a montré que 6,6% est le taux des postes relatifs aux Assistants (197). Les principaux domaines d'expertise tournent autour des achats, approvisionnement et logistique, de direction et RH, de gestion des ventes, de support client, de qualité, Assistant commercial et marketing, Assistant ingénieur/manager, Assistant administratif, etc... Tous les postes requièrent des niveaux Bac+2/3/4 en gestion d'entreprise,

au commerce, en communication et informatique. Certaines entreprises exigent un niveau de Bac+5 et d'autres cherchent des candidats plus jeunes et polyglottes.

Nous arrivons à la dernière classe qui a eu sa marge remarquable par rapport au total des annonces d'emploi, à savoir les postes des stagiaires. En effet, 3,68% des offres d'emploi au Maroc sont dédiées aux stages, soit 110 offres parmi 2985. Nous avons pu découvrir deux types de stage. Des stages de pré-embauche (ingénieurs, développeurs, assistants et chargés de projet, RH, graphisme, marketing, architecture...), et des stages de formation ouverte touchant toutes les différentes spécialités suscitées auparavant, qui peuvent contenir aussi des offres de stage dans le cadre des PFE (Projet de Fin d'Etudes).

L'analyse de l'offre et de la demande de travail était toujours un sujet qui préoccupaient les théoriciens. La cause du chômage est, selon cette théorie, le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail. Selon elle, c'est un marché comme les autres dont le niveau d'emploi dépend de la relation entre l'offre et la demande de travail. En effet, la théorie keynésienne contemporaine considère que le taux de chômage est dû à des chocs sur la demande et l'offre globale et a tendance à revenir à un taux d'équilibre ou un taux naturel. Selon cette théorie, les causes du chômage sont davantage conjoncturelles liées à une insuffisance de la demande. Alors que pour le courant libéral néoclassique, les causes du chômage sont structurelles et sont donc liées à un certain nombre de rigidités qui empêchent le fonctionnement du marché du travail. Par ailleurs, G. Stigler avait une autre explication. Sa théorie du chômage frictionnel ou Job Search Theory (Chartoire, 2020)³, considère que ce chômage frictionnel est lié au délai nécessaire au passage d'un emploi à un autre. Le chômage frictionnel peut tout à fait être rationnel à condition qu'il ne soit pas trop long. Il postule l'existence d'un salaire de réservation. C'est le salaire à partir duquel le travailleur accepte une offre d'emploi (à ne pas confondre avec le salaire de réserve). D'après cette théorie, il existe un "chômage volontaire" lié à la recherche de la meilleure offre.

En effet, les contraintes d'aujourd'hui sont différentes et les causes explicatives restent multiples. Afin d'analyser le marché d'emploi en matière d'offre et de demande, nous supposons qu'il faudrait désormais prendre en compte les nouveaux paramètres de la société et de la consommation dans son état général. Autrement dit, peut-on continuer à parler du

³ George Stigler (1911-1991): Requiem contre l'état-Providence. Par Renaud Chartoire. Chapitre d'ouvrage. Les 100 penseurs de l'économie. Sous la direction de Clément Quintard. Petite bibliothèque 2020. Éditions Sciences Humaines.

chômage frictionnel à l'ère de la génération Z qui est tout le temps en situation de transition entre deux emplois ou à la recherche de son premier emploi ? Dans une société marquée par l'automatisation liée à l'économie des data, par des innovations technologiques, des changements dans la demande des consommateurs, des changements des modes de production, etc, peut-on toujours espérer trouver des solutions au chômage structurel ? Personne ne serait épargnée de cette transformation imminente, qui va marquer le déclin de l'emploi, et donc du salariat (Stiegler. B, 2015). L'idée suppose de repenser le travail de fond en comble pour le réinventer, en redonnant son vrai sens à la richesse, parce que tous ces changements qui conduisent à la création de nouveaux emplois, nécessitent par la même occasion de nouvelles compétences et des qualifications que tous les employés ne possèdent pas forcément. Ceux qui ne sont pas en mesure d'occuper les postes disponibles se trouvent donc au chômage. La plupart d'entre eux doivent se reconverter ou acquérir de nouvelles compétences pour s'y adapter. Le chômage structurel reste l'un des types de chômages les plus complexes à résoudre. Il implique des ajustements structurels significatifs qui peuvent prendre un temps considérable.

2. Analyse des formations universitaires au Maroc (2023-2024)

L'analyse de notre base des données mise à jour pour l'année universitaire 2023-2024 (selon le Ministère de l'Enseignement Supérieur marocain), nous a permis de détecter des filières uniques enseignées par un seul établissement dans tout le Royaume du Maroc. Nous citons des Licences en « loi monétaire et des affaires à l'Université Mohammed 5 de Rabat », «Accompagnateurs Sociaux à l'Université Hassan 2 de Casablanca», « les professions légales et judiciaires à l'Université Abdelmalek Essaadi de Tanger », « Agro-sciences et biotechnologie végétale à l'Université Mohammed Premier de Oujda », « Advanced Linguistic Studies » et « Advanced Literary Studies » à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech», « Agro Biosciences à l'Université Sultan Moulay Slimane de Beni Mellal ». Des Masters en « Accompagnement Entrepreneurial » et « Action Publique et Gouvernance Territoriale » à l'Université Hassan 2 de Casablanca, « Intercultural communication studies à l'Université Sidi Mohammed Ben Abdellah de Fès », « Contentieux des Affaires », « les études politiques et législatives» et « Activité physique et santé » à l'Université Ibn Tofail de Kenitra, « Biologie des Pathologies Humaines à l'Université Mohammed 5 de Rabat », « Arts et communication » et « Chimie Organique Appliquée » à l'Université Ibn Zohr de Agadir. Des diplômés d'Ingénieurs en « Agroéconomie à l'Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan 2 », « Agroalimentaire à l'Université Sultan Moulay Slimane de Beni Mellal ». 4 types de diplômés de traducteur sont

concentrés à l'Université Abdelmalek Essaadi de Tanger, concernant les langues arabe, française, anglaise, espagnole et allemande.

D'un autre côté, l'analyse a illustré que sept formations seulement, parmi 3016, offrent des spécialités en actuariat, réparties sur 5 établissements. Trois Masters offrent des diplômes en actuariat liée à la finance et à la gestion des risques. Deux Licences en actuariat liée aux mathématiques et à l'intelligence artificielle. Deux formations offrent un diplôme d'ingénieur en actuariat et finance⁴. 71/3016, soit presque 2,5% des formations universitaires, enseignées par 12 établissements, se concentrent sur des programmes multivariés orientés vers des pratiques et techniques d'analyse. Les disciplines sont diversifiées, allant de l'analyse économique, l'analyse des données et des systèmes d'informations, passant par l'analyse physique, chimique, contrôle de qualité et médicale, l'analyse des politiques publiques, juridiques et fiscales, jusqu'à l'analyse mathématique et scientifique, bio-analyses et sciences analytiques. Ces formations octroient des diplômes d'ingénieurs (2 formations), Bac+2 (2 formations), Bac+3, qui comprend les licence fondamentale, licence d'excellence ou licence spécialisée (40 formations), et Bac+5 (27 formations).

Par ailleurs, 17 formations parmi le total, offrant un diplôme de Master par 9 établissements, sont concentrées sur les sciences de langues et culture de communication, touchant l'anglais, le français, l'espagnol et amazigh.

Par une autre voie, l'enseignement supérieur marocain consacre presque 3,5% seulement des formations (soit 105/3016) au profit des études portant sur les Big Data, l'intelligence artificielle et les sciences et ingénierie des données. Les diplômes peuvent varier entre des Bac+3, des Bac+5 ou des diplômes d'Ingénieurs.

De plus, l'analyse des filières universitaires a révélé que 634 formations, soit 21% du total, sont des études en langue arabe. Ces filières sont réparties sur toutes les villes du Maroc, dont l'Université Sidi Mohammed Ben Abdellah de Fès monopolise 75 spécialités (soit 11,82%), suivie par l'Université Mohammed 5 de Rabat, avec 71 disciplines (soit 11,19%). Les diplômes varient entre Bac+3 (les trois types suscités) et Bac+5 (Master et Master spécialisé). Les filières tournent autour de divers domaines, dont les plus marquants concernent les sciences de la langue arabe, les sciences sociales, islamiques et de la famille, la philosophie, histoire et géographie, les études internationales, stratégiques et géostratégiques, les droits de l'Homme,

⁴ Délivrés par Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée (l'INSEA) et la Faculté des Sciences et Techniques (FST).

les sciences politiques et juridiques, la traduction, l'intelligence artificielle, la gouvernance et la diplomatie, les études judiciaires, financières et économiques, le Quran, la loi numérique et innovation, etc.

Les études médicales requièrent une importance considérable. 4% des filières universitaires au Maroc (soit 121/3016) sont orientées vers ces études, dont ci-après une liste non exhaustive : physiologie et biotechnologie, biologie et sciences biomédicales, génomique et bioinformatique, microbiologie appliquée, bio-statistique démographique et Big Data, neurosciences et bio-analyses et contrôle, etc... Les diplômes Bac+3 sont les plus récurrents avec 72 filières, suivis par les Bac+5 avec 39 spécialités. Et enfin les diplômes Bac+2 (7 filières) et les Ingénieurs (3 filières).

En parlant des diplômes d'Ingénieurs, les résultats ont montré que presque 8,5% des filières proposées par l'université marocaine (254) préparent des diplômés Ingénieurs, avec une large variété de spécialités. Nous avons pu les décortiquer en 5 grandes catégories. La première est relative à l'intelligence artificielle, sciences des données et Big Data, logiciel, réseaux et systèmes d'informations, transformation digitale, numérique et Data science, IoT et informatique, mathématiques et cloud computing, cyber-sécurité et confiance numérique. La deuxième s'intéresse aux énergies renouvelables et mobilité électrique, Génie de l'eau et de l'environnement, technologies de l'eau et énergie, Génie physique, matériaux et énergie, protection des plantes et de l'environnement, ressources naturelles, efficacité énergétique, Génie rural et infrastructures. Quant à la troisième catégorie, elle met l'accent sur les industries agroalimentaires et sécurité des aliments, management de la qualité et de la sécurité de la production agroalimentaire, arboriculture fruitière, Oléiculture et Viticulture, ingénierie agroécologique, Halieutique et Aquaculture, productions animales et Pastoralisme, sciences et techniques des productions végétales. L'avant dernière classe est relative au domaine industriel. Elle comprend la Génie électromécanique, Génie civile, Génie Electrique et Contrôle des Systèmes Industriels, Génie mécanique et systèmes automatisés, conception mécanique et innovation, procédés industriels plasturgie, Génie des systèmes électroniques et automatiques, Génie mécatronique, ingénierie de l'aéronautique, productique-mécatronique, aviation civile, contrôle et navigation aérienne, électronique en sécurité de la circulation aérienne, mécanique navale, sciences navales. La dernière famille de diplômés Ingénieurs offre des filières en architecture, Bâtiments et travaux publics, statistique, démographie et économie appliquée, actuariat et finance, logistique et transport, Supply Chain Management. En revanche, concernant les diplômes de Docteur en médecine, les analyses ont dévoilé que le système

universitaire marocain propose moins de 1% de filières en médecine, soit 22 filières parmi le total, toutes réparties entre la médecine dentaire, la médecine vétérinaire, la pharmacie et la médecine générale.

Par un autre ongle d'analyse, nous avons remarqué que les diplômes Bac+3 accaparent presque 50% des filières aux universités du Maroc (1501 filières proposées). La langue d'enseignement la plus fréquente est le français, suivie par l'arabe (275 filières). Le reste (quelques dizaine) se répartit en anglais, espagnol et allemand. La première branche de spécialités varie entre l'économie, le management, le marketing, la finance, transport et logistique. La deuxième contient les sciences des données et informatique, la prise de décision, l'intelligence artificielle, la business intelligence, réseaux et télécommunications, la cybersécurité, la digitalisation, les mathématiques et statistique. La troisième catégorie est relative aux langues, arts, littérature, culture et traduction. La quatrième offre des diplômes en biosciences et biotechnologie. La cinquième tourne autour des études juridiques, politiques et judiciaires. La sixième concerne la chimie dans toutes ses formes. Une autre catégorie s'intéresse à l'industrie (travaux de maintenance, électronique, mécanique, électrique et électrotechnique). La huitième branche met l'accent sur les énergies renouvelables, efficacité énergétique, environnement et plantes. L'éducation pour l'enseignement secondaire est très présente. Elle concerne les langues, les mathématiques, les sciences physiques et chimiques, les sciences économiques et gestion, l'informatique, l'éducation physique et sportive, les sciences de la vie et de la terre. Finalement, la dixième branche dans la catégorie Bac+3 offre des diplômes en tourisme, communication et cinéma.

Les diplômes Bac+5, quant à eux, sont regroupés dans 972 filières proposées, soit presque 32% de l'offre universitaire globale. À peu près 27% de ces filières (262) sont en langue arabe. Le reste offre les mêmes disciplines suscitées pour les Bac+3, en plus des neurosciences, la psychologie sociale et développement et les sciences de la santé et d'ingénierie. Alors que les Bac+2 représentent presque 5% seulement du total des programmes universitaires au Maroc (150). Une panoplie de filières trace cette tranche de diplômés, allant de l'intelligence artificielle, l'informatique et l'ingénierie de la décision et de la Data, passant par la biomédecine, la chimie et la biologie, jusqu'au management, marketing, commerce, logistique et transport.

3. Analyse croisée des offres d'emploi et des formations universitaires au Maroc

A l'aide des tableaux croisés dynamiques, nous avons découvert qu'il existe 1242 offres d'emploi où aucune formation n'est demandée. Il s'agit des postes de différentes responsabilités, dont on cite une liste non exhaustive : une centaine de postes de Commerciaux, de Téléconseillers, Techniciens et de Chargés de clientèle. Des centaines de postes de stage, avec plus de 60 offres d'emplois nécessitant des Développeurs Web/Net/IT/réseaux et systèmes. D'autres postes sollicitent : Ingénieur support IT, Ingénieur réseaux et systèmes, Administrateur systèmes et réseaux, les postes de Secrétaire, Chargé(e) de formation, recrutement et communication interne, Responsable RH, support technique web, Développeur web et gestionnaire des projets digitaux, Coach qualité, Chef d'équipe technique, Comptable et aide Comptable, Infographiste, office Manager, showroom Manager, Responsable achat et logistique, Responsable marketing, etc. Le point commun de ces annonces est l'exigence des soft et hard skills, de l'expérience professionnelle dans un poste similaire, en plus des langues vivantes. En effet, nous avons remarqué que certains postes comme celui des Ingénieurs, nécessitent impérativement et traditionnellement un diplôme. Dans ce cas, s'agit-il d'une omission de la part du recruteur ? Ou bien d'une nouvelle politique de recrutement basée sur l'apprentissage, les savoirs faire et les talents des candidats?

Tableau 2 : Répartition des offres d'emploi par rapport aux formations universitaires pour les disciplines relatives à la comptabilité, contrôle de gestion, finance, banque, assurance et audit.

Total postes	254	81 avec Bac+5 (32%)	37 avec Bac+3 (14,5%)	37 avec Bac+2 (14,5%)	2 niveau Bac (1%)	97 avec une formation demandée (38%)
Total formations	406	207 formations (51%)	199 formations (49%)	Pas de formations	-	-

Source : analyse de l'auteur

Par ailleurs, nous avons pu repérer 406 formations en comptabilité, finance, contrôle de gestion, banque, assurance et audit, adéquates à 254 offres d'emploi (Tableau 2). Presque 32% de ces postes demandent des diplômes de Bac+5, qui représentent 51% du total des formations disponibles au Maroc dans cette ligne de spécialité. 49% des formations Bac+3 sont sollicitées par 14,5% des postes disponibles. S'agissant du niveau Bac+2, dont on a marqué 14,5% d'offres d'emploi, et 1% pour le niveau Bac, aucune formation universitaire n'a été prévue pour cette

catégorie. Finalement, et en relation avec les 1242 postes susmentionnés, ne requérant aucun diplôme, il existe presque 38% des postes disponibles en comptabilité, finance, contrôle de gestion, banque, assurance et audit.

Tableau 3 : Répartition des offres d'emploi par rapport aux formations universitaires pour les disciplines relatives au commerce, marketing et techniques de vente

Total postes	464	113 avec Bac+5 (24,4%)	77 avec Bac+3 (16,6%)	65 avec Bac+2 (14%)	14 niveau Bac (3%)	195 aucune formation demandée (42%)
Total formations	101	50 formations (49,5%)	51 formations (50,5%)	Pas de formations	-	-

Source : analyse de l'auteur

Pour les formations universitaires relatives au commerce, marketing et techniques de vente, nous avons constaté 101 formations adéquates à 464 postes qui sollicitent des profils dans cette tranche de discipline. A cet effet, les diplômes Bac+5, qui représentent presque 49,5%, sont demandées dans seulement 24,4% de ces annonces. Alors que le reste, soit 50,5% de ces formations, préparant des niveaux Bac+3, sont recherchées dans 16,6% du total de ces postes. Par contre, cette spécialité est très recherchée sur le marché de l'emploi, pour des niveaux Bac+2 avec un taux de 14 %, et niveau Bac avec un taux de 3%. Les résultats ont montré finalement que la grande partie des annonces, presque 42% des postes requérant des profils en marketing, commerce ou techniques de vente, n'exige aucune formation.

Nous arrivons maintenant aux métiers liés à l'informatique, IT, IA, cyber -sécurité et Big Data (tableau 4). Les analyses ont découvert qu'il y a 433 offres d'emploi dans ce sens, qui peuvent correspondre à 141 types de formations universitaires au Maroc. Parmi ces postes, nous avons 162 profils, exigeant un niveau Bac+5, qui conviennent à plus la moitié des disciplines offertes par l'université marocaine. 63 formations, proposant des diplômes Bac+3, sont recommandés dans 60 annonces d'emploi. Les autres niveaux Bac+2 et niveau Bac ne correspondent à aucune formation universitaire au Maroc. Alors que nombreuses sont les entreprises qui n'exigent aucun diplôme pour cette discipline (131 offres d'emplois).

Tableau 4 : Répartition des offres par rapport aux formations universitaires pour les disciplines relatives à l’informatique, IT, IA cyber-sécurité et Big Data

Total postes	433	162 avec Bac+5	60 avec Bac+3	76 avec Bac+2	4 niveau Bac	131 aucune formation demandée
Total formations	141	78 formations	63 formations	Pas de formations	-	-

Source : analyse de l’auteur

Dans un autre côté, celui des spécialités en logistique, transport et supply chain management, les tableaux croisés dynamiques ont pu établir 49 formations adéquates à 23 offres d’emploi (Tableau 5). Il ne faut pas oublier que la période des offres d’emploi est étalée sur 5 ans, d’où le nombre de poste trouvé pour cette discipline reste très faible par rapport au nombre de formations universitaires. En effet, 16 annonces de ces postes exigent un Bac+5 qui est offert par 36 formations au Maroc. 2 postes avec un Bac+3 est adéquat avec 13 formations disponibles. Une seule annonce d’emploi n’exige aucun diplôme (juste un niveau Bac).

Tableau 5 : Les formations universitaires adéquates aux postes offerts en matière de transport, logistique et SCM

Total postes	23	16 avec Bac+5	2 avec Bac+3	1 niveau Bac
Total formations	49	36 formations	13 formations	-

Source : analyse de l’auteur

En ce qui concerne la branche des RH, le nombre total des postes disponibles dans ce domaine est 68 (tableau 6). Nous avons réussi à obtenir une répartition de ces postes selon le niveau d’éducation requis. A cet effet, nous avons remarqué que seulement 3 postes requièrent un master Bac+5 et 2 autres demandent une licence Bac+3. Il est à signaler que pour les postes nécessitant un Master, il y a 25 programmes de formation disponibles au Maroc qui sont adaptés pour les personnes ayant ce diplôme et souhaitant postuler pour ces 3 postes. Alors que pour le niveau Bac+3, le nombre de formations disponibles ne dépasse pas 16 programmes. Dans le même ordre d’idées, nous avons constaté que plus de 90% des offres d’emploi (62) dans cette lignée, n’exigent aucune formation ni aucun diplôme, mais juste une expérience dans un poste similaire.

Tableau 6 : les formations universitaires adéquates aux postes offerts en matière des RH

Total postes	68	3 avec Bac+5	2 avec Bac+3	1 avec Bac+2	62 aucune formation demandée
Total formations	41	25 formations	16 formations	Pas de formations	-

Source : analyse de l’auteur

Pour le reste des postes disponibles, nous avons détecté par exemple 34 postes en matière d’analyse et de contrôle de qualité (tout secteur confondu) (tableau 7), qui sont adéquats à 17 formations universitaires. Ces postes sont répartis sur 14 profils nécessitant une formation de Bac+5, 3 profils seulement nécessitant une licence Bac+3, 6 autres sollicitent des ingénieurs, 6 encore se contentent pour un Bac+2 et finalement, 5 postes en analyse et contrôle de qualité ne requièrent aucun diplôme. Autrement dit, les universités marocaines offrent 5 programmes de formation qui sont adaptés pour les personnes ayant un diplôme de Master (Bac+5) et souhaitant postuler pour ces 14 postes. Alors qu’il y a 8 autres programmes de formation disponibles adaptés aux 3 offres d’emploi enregistrées pour cette période pour le niveau Bac+3.

Tableau 7 : les formations universitaires adéquates aux postes offerts en matière d’analyse et de contrôle de qualité

Total postes	34	14 avec Bac+5	3 avec Bac+3	6 Ingénieur	6 avec Bac+2	5 aucune formation demandée
Total formations	17	5 formations	8 formations	4	Pas de formations	-

Source : analyse de l’auteur

Conclusion

D’après l’analyse des résultats obtenus tout au long de cette recherche, nous avons pu construire une vision transversale de l’orientation des besoins des entreprises en matière des profils les plus demandés au Maroc. Cette analyse nous a permis aussi et surtout d’éclairer la vocation gouvernementale à travers les principaux traits caractériels des programmes de formations offerts par les universités marocaines. D’une manière générale, nous avons constaté que l’enseignement supérieur marocain est riche en formations, et suit la courbe d’évolution du marché de l’emploi, notamment en matière de transformation numérique internationale. Cela

peut être touché à travers la panoplie des programmes enseignés dans des secteurs multivariés, en matière d'IA, des sciences et ingénierie des datas, de la cyber-sécurité et Big Data. En revanche, du côté du marché de l'emploi, nous avons remarqué une lenteur d'évolution énigmatique, que nous pouvons appeler une stagnation ou encore une saturation, si nous osons le dire, par rapport aux profils recherchés. Le nombre des programmes enseignés, et donc le nombre de diplômés, restent très élevé en comparaison avec le nombre d'offres d'emploi, et cette remarque, comme nous l'avons constaté, concerne plusieurs profils correspondant à plusieurs niveaux d'études.

En effet, la prédominance des diplômes Bac+3 (presque 50%), octroyés par l'université marocaine, laisse se poser la question sur l'avenir de ces lauréats, particulièrement devant la faible offre des postes correspondant à ce niveau d'études, qui ne dépasse pas 8% (234 offres au total sollicitant ce niveau d'études). A cet effet, les effectifs des diplômés dans l'enseignement supérieur public pour l'année scolaire 2021-2022 par exemple, étaient de 110386 (accès ouvert) et 29841 (accès régulé), ce qui fait un total de 140227 nouveaux diplômés en une seule année scolaire (Rapport « Pacte ESRI 2030 »). Si nous faisons une lecture par domaine d'études et par diplôme Bac+3, nous allons remarquer que la somme des nouveaux lauréats ayant eu un diplôme de Licence Bac+3 s'est élevée à 104537 personnes (c'est-à-dire 74,5% du total des diplômés), dont 85,5% avec une licence fondamentale, 10,7% avec une licence professionnelle, et 3,8% avec une licence en sciences et techniques. Les options dudit Bac+3 se diversifient de l'enseignement originel, les sciences juridiques, économiques et sociales, lettres et sciences humaines, les sciences, les sciences de l'éducation, les sciences de l'ingénieur, formation des enseignants, technologie, paramédical et les sciences du sport.

Il est à signaler que notre analyse n'a pas pris en considération les lauréats des établissements d'enseignement supérieur privé. A ce propos, les effectifs des diplômés de l'enseignement supérieur privé au Maroc pour la même année scolaire 2021- 2022 par exemple, était de 14394 lauréats. Presque 44% sont issus du champ des sciences juridiques, économiques et de gestion, 3,5% font partie du champ des lettres, sciences humaines et arts, 40% ont un diplôme en sciences et techniques, et finalement 12,5% des diplômes sont en sciences de la santé. En conclusion, une attention très particulière vers cette tranche de diplômés demeure urgente aujourd'hui, afin de minimiser au maximum le taux de chômage qui pourrait se produire à cet effet, si ce n'est pas déjà fait.

A ce propos, il est à signaler que le dernier taux de chômage enregistré au Maroc fin 2024 s'élève à 13,3%. Selon les keynésiens, l'Etat devrait intervenir pour résoudre ce problème en

augmentant les dépenses publiques et en réduisant les impôts. Cela va stimuler la demande et créer des emplois. Au cas où l'économie serait bloquée dans une situation de sous-emploi, l'intervention de l'Etat peut redresser les déséquilibres économiques. Pour cela, des ajustements des taux d'imposition ont été introduits par les autorités marocaines, avec des réductions progressives pour certaines tranches de revenus, pouvant atteindre jusqu'à 50% pour les hauts salaires. La réforme a introduit également une baisse du taux marginal d'imposition de 38% à 37% début 2025. Nous remarquons que l'Etat suit de près l'évolution de ce sujet et essaie de chercher à résoudre ce fléau avec des solutions applicables et efficaces. Les années futures seules sont capables de nous apporter des réponses à ce propos.

Dans un autre volet, et s'agissant des postes relatifs aux Ingénieurs, nous avons trouvé presque 9% des filières proposées préparent des Ingénieurs, contre presque 6% seulement des offres d'emploi sollicitant ces profils. Ces chiffres peuvent être interprétés différemment. Nous pouvons parler d'une situation de surproduction de diplômés. En effet, il semble qu'il y ait une surproduction de diplômés par rapport à la demande du marché du travail pour le profil des Ingénieurs. Cela pourrait entraîner une compétition accrue pour les postes disponibles, pouvant aboutir à un taux de chômage plus élevé parmi les diplômés de ces formations. Ces chiffres nous interpellent à propos des raisons explicatives derrière l'émigration des cerveaux marocains, spécialement pour le rang des Ingénieurs et Médecins. À propos de ces derniers par exemple, le Maroc enregistre des fuites de cerveaux très inquiétantes. Selon le ministre de la Santé, le Maroc a actuellement besoin de 32 000 médecins et 65 000 infirmières pour répondre aux besoins des hôpitaux. Au total, 97 000 professionnels de la santé sont nécessaires. De plus et selon la Cour des comptes, plus de 600 médecins quittent le pays chaque année, soit plus de 30% des médecins formés au Maroc choisissent de quitter le pays. Un grand point d'interrogation s'impose dans ce sens pour comprendre les raisons derrière d'abord, et par conséquent, réussir à trouver des solutions réelles et efficaces.

Par une autre voie, l'enseignement supérieur marocain consacre presque 4% des formations (soit 105/3016) au profit des études portant sur les big data, l'intelligence artificielle et les sciences et ingénierie des données. Si nous ajoutons l'informatique, IT et la cyber-sécurité, nous allons trouver 141 formations universitaires correspondant à seulement 433 postes offerts par le marché du travail (tableau 4). Cette lecture s'impose également sur la branche relative à la finance et comptabilité (tableau 2) et celle du commerce et marketing (tableau 3).

Devant ce constat, une relecture des besoins du marché de l'emploi s'avère légitime puisque les diplômés sont disponibles, les programmes universitaires sont aussi disponibles, mais les offres d'emploi ne suivent pas ce volume de lauréats préparés chaque année scolaire. Est-ce qu'on peut parler dans ce cas d'un désajustement entre les compétences enseignées dans les formations universitaires et les compétences demandées par les employeurs ? Si c'était le cas, les offres d'emploi auraient pu être largement surexposées par rapport aux effectifs des diplômés. Est-ce que la polyvalence a bloqué le recrutement à tel point que le salarié se trouve responsable de plusieurs tâches correspondant à plusieurs postes d'emploi ? Ce qui crée une situation de chômage. Dans cet esprit d'analyse, peut-on ouvrir les frontières devant les opportunités de diversification de carrière ? Autrement dit, les étudiants formés dans ces domaines peuvent devoir envisager des chemins de carrière alternatifs ou des secteurs, où ils peuvent transférer leurs compétences, au lieu de se limiter aux rôles traditionnellement associés à leur domaine d'étude.

Une autre analyse paraît aussi très légitime en ce qui concerne le potentiel pour l'entrepreneuriat. En effet, il pourrait y avoir des opportunités pour les diplômés de ces domaines de créer leur propre entreprise ou initiatives, particulièrement si les compétences acquises durant leurs formations sont flexibles et applicables à divers contextes. Il est à signaler que le Maroc a déjà réfléchi à ces solutions depuis plus d'une dizaine d'années, lorsqu'il a lancé des programmes colossaux pour la promotion de l'entrepreneuriat, avec des aides financières très rentables pour booster d'avantage le statut de l'entrepreneur marocain, certes. Mais les résultats d'aujourd'hui parlent autrement. Les résultats de nos analyses montrent clairement une surproduction des diplômés face à une faible création des postes d'emplois.

Un autre chiffre est aussi méritant d'être examiné, celui du nombre important des postes requérant des non diplômés. Les résultats ont révélé que presque 42% des offres d'emploi n'exigent aucun diplôme. Parmi ces offres, nous parlons de plus de 90% des postes de travail relatifs à la discipline RH, 30,25% des postes sont relatifs à l'IA, IT et Big Data, 42% des offres sont en commerce et marketing, et 38,2% sont en finance et comptabilité. Ce phénomène nous rappelle de la théorie de Learning by doing ou encore l'apprentissage par la pratique de Dewey. Je pense qu'il faut se capitaliser sur ces résultats afin d'enrichir ce concept encore plus et réussir à le modéliser sur mesure avec les particularités des données marocaines. En effet, l'innovation reste une condition de survie, et les entreprises auront toujours besoin de rapporter de l'extérieur des connaissances, des expériences et des inspirations nouvelles et smart, qui ne sont pas forcément enseignées à l'école ou délivrées contre un diplôme. Pourquoi alors ne pas alterner

l'apprentissage à l'école avec l'apprentissage dans les milieux professionnels, ce qui laisse les talents s'exposer et se multiplier grâce cet apprentissage par la pratique? L'université peut ainsi intégrer dans les programmes, au lieu des modules théoriques, des expériences d'apprentissage individuelles ou collectives, à l'extérieur au niveau national et/ou international, afin de sortir de l'ordinaire, découvrir de nouvelles pratiques, nouveaux esprits, nouveaux savoirs faire, savoirs être et savoirs vivre, et surtout s'inspirer des leaders et managers.

Dans cette lignée, nous avons remarqué que presque 80% des offres d'emploi exigent une expérience professionnelle minimale de 2 ou 3 ans, tout niveau d'études confondu et tout secteur confondu. Cela peut venir consolider encore plus notre propos du Learning by doing, puisque dans la majorité des cas, pour ne pas dire toujours, un jeune lauréat diplômé de Bac+2 ou 3 ou même un Bac+5, ne peut pas avoir en même temps une expérience professionnelle. Je crois qu'il est temps que les universités au Maroc revoient leurs pratiques académiques dans ce sens, afin de s'aligner avec les tendances du marché de l'emploi. Pour réussir cet engagement, il est primordial voire indispensable d'ouvrir un canal de communication permanent et solide, entre l'enseignement supérieur et le secteur privé. Il est à rappeler que des décisions sont déjà prises dans ce volet au niveau de l'Université Mohammed 6 Polytechnique et l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), mais paraît-il que ce n'est pas suffisant. L'implication des entreprises privées est fortement sollicitée pour couronner l'output. Ces dernières sont appelées à intégrer, à leur niveau également, des programmes de formation et d'apprentissage au profit des étudiants apprenants. Autrement dit, travailler pour créer en concertation avec les établissements universitaires, de nouveaux modèles d'éducation adéquats avec les tendances actuelles en matières d'avancée technologie et d'évolution numérique. Finalement, pourquoi continuer à travailler cinq ou six jours par semaine avec en moyenne 8 heures par jour, dans un monde hyper-connecté et hyper-avancé technologiquement ? Si toutes ces avancées technologiques que nous continuons à découvrir ne servent pas à diminuer les heures de travail dans le monde des affaires, et ne permettent pas d'accumuler la richesse facilement, à quoi devraient-elles servir alors ? Ces questionnements devraient ouvrir le champ vers la réflexion sur de nouveaux modèles d'éducation, mais aussi et surtout de nouveaux modèles d'emploi dans le marché du travail dans les années à venir.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la grande partie de l'iceberg des diplômés Bac+2 au Maroc réside dans les établissements de l'OFPPT, en plus des écoles privées. Notre étude n'a pas pris en considération cette tranche d'enseignement, ni celle de l'enseignement privé. Donc nous ne pouvons pas conclure sur certains résultats. Plus encore, nous avons remarqué que

certaines profils ne figurent pas suffisamment dans les bases de données sur lesquelles nous avons travaillé. Ceci n'explique pas un désintérêt de la part des recruteurs par rapport à ces spécialités, mais plutôt la nature et la politique de recrutement nationale relatives à ces postes. Nous parlons des Médecins, des professeurs universitaires et d'autres fonctions publiques, où les annonces d'offres d'emploi s'affichent sur la plateforme numérique du ministère concerné. Nous estimons que ce travail serait d'une grande utilité pour le milieu professionnel au Maroc, et qu'il ferait l'objet d'autres recherches plus approfondies, en associant le secteur de l'enseignement supérieur privé et l'OFPPPT. L'objectif est de réussir à faire face au fléau du chômage qui grimpe année en année au Maroc, mais surtout de pouvoir trouver des solutions efficaces et réalisables au profit des jeunes diplômés marocains.

BIBLIOGRAPHIE

- Base de données de 3016 formations universitaires délivrée à nos soins par le Ministère de l'enseignement supérieur marocain.
- Base de données des offres d'emploi au Maroc. Source : www.emplois.co
- Bernard Stiegler (Entretien avec Ariel Kyrou). L'emploi est mort, vive le travail. 2015. 1001 nuits.
- Enquête nationale sur l'emploi 2022-2023, Haut-commissariat au Plan. Source : https://www.hcp.ma/Dureede-chomage-au-niveau-National-par-trimestre_a358.html
- Étude nationale sur « Activité, Emploi et Chômage », 2023. Source : Haut-commissariat au Plan. www.hcp.ma
- Joseph Schumpeter. Théorie de la destruction créatrice. Traduit par GAEL FAIN. Éditions Payot Sciences humaines. Février 2021.
- KABBA, F. ezzahra et EJBARI, Z. L'enseignement universitaire public marocain : une performance qui laisse à désirer. Revue Française d'Economie et de Gestion. Juin 2021.
- HILMI, Y., & HILMI, M. (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. Revue Marocaine de recherche en management et marketing, 1(13).
- La cour des comptes, <https://www.courdescomptes.ma/publications/>
- Les 100 penseurs de l'économie. Sous la direction de Clément Quintard. Petite bibliothèque 2020. Éditions Sciences Humaines.
- Rapport « Pacte ESRI 2030 ». L'enseignement supérieur en chiffres 2022-2023. Source : Ministère de l'enseignement supérieur marocain.
- www.lemonde.fr
- ZAIM, O. and HAFIDI ALAOUI, M.I. Enseignement des soft skills aux étudiants infirmiers de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé Fès- Maroc. Revue Internationale du Chercheur. Septembre 2023.