

Communication au Colloque :

L'EMPLOYABILITE / ENSEIGNEMENT SUPERIEUR Défi des universités

Beyrouth 7 – 8 Mai 2014

**Pour une meilleure employabilité des nouveaux diplômés:
Réflexions et propositions**

Bessem Boubaker

Docteur en Gestion

Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines - France

Enseignant-Chercheur en Management - Université de Sousse – Tunisie

Introduction

A partir de différents constats de certains pays à propos de l'employabilité des jeunes diplômés, nous ferons dans cette communication un état des lieux sur les processus pratiqués par les universités, mais également les mécanismes mis en œuvre par les états pour minimiser le chômage des nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur. Nous présenterons notamment, les intérêts et contraintes des différents dispositifs permettant de favoriser l'employabilité en mettant en évidence le rôle devenu nécessaire de l'université. En plus du rôle de cette dernière, nous mettons en évidence les différents outils et processus qui semblent être efficaces ces dernières années.

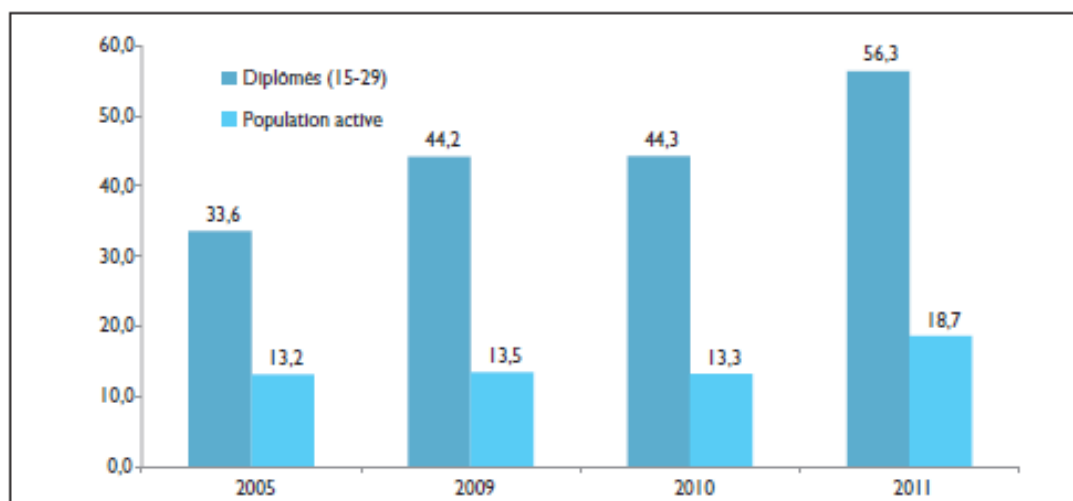
Parmi les différents outils et mécanismes pratiqués, que ce soit par l'université ou l'état, nous nous intéresserons particulièrement à l'étude d'un nouveau processus mis en place par le ministère de l'enseignement supérieur et le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi en Tunisie. Ce dispositif consiste à soutenir les nouveaux diplômés pour créer leurs propres projets, et ce à travers la participation à un concours national des meilleurs plans d'affaires réalisés par les étudiants comme projets de fin d'études. Le but est de mieux exploiter les capacités de création chez l'étudiant, à travers la préparation de projets innovants au cours du dernier semestre de la licence ou du master professionnel.

A partir de ces conclusions et des différentes expériences étudiées, nous fournirons des propositions pour une meilleure employabilité durable.

1- Evolution du marché de l'emploi des diplômés

Au cours de la dernière décennie, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés semble de plus en plus difficile dans plusieurs pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). L'enquête nationale¹ menée en Tunisie montre bien cette difficulté à travers l'évolution du taux de chômage (figure 1).

Figure 1 : Évolution du taux de chômage des jeunes diplômés (15-29 ans) et de la population active, 2005 à 2011



Source : Enquête nationale sur l'emploi en Tunisie, 2005, 2009, 2010, 2011.

Pour faire face à cette situation, il semble aujourd'hui fondamental de revoir en permanence les outils et programmes pédagogiques en fonction de l'évolution du marché de travail. Ceci peut être réalisé à travers un échange permanent avec des professionnels de différents domaines et l'analyse des transformations du marché de l'emploi en termes de compétences et qualifications recherchées. Cette évolution devient aujourd'hui de plus en plus importante notamment en fonction de l'évolution des nouvelles technologies et des nouveaux outils utilisés dans les différents domaines. Pour l'identification des besoins du marché, il est nécessaire de procéder régulièrement à l'analyse de l'évolution des emplois et valoriser les différentes spécialités (Bruyère et Lemistre, 2010) en cohérence avec cette évolution.

Selon une étude² réalisée en 2009 conjointement entre la Banque mondiale et le Ministère de l'emploi et l'insertion professionnelle en Tunisie, les diplômés tunisiens qui trouvent le plus de difficultés d'insertion sont les maîtrisards en droit, en science de la vie, en langue arabe, en sciences humaines et en économie. Les techniciens supérieurs en agriculture, droit, gestion, comptabilité et finances et ne sont pas épargnés également de ces difficultés d'insertion.

¹ Enquête nationale sur l'emploi en Tunisie 2005, 2009, 2010, 2011

² Banque mondiale (2009), Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaire. L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur - Promotion 2004, Document conjoint du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes en Tunisie et de la Banque mondiale, Juillet 2009.

Par ailleurs, le rapport³ de l'Évaluation de la Coopération de la Commission Européenne avec la Tunisie en 2011 montre que le marché du travail a fortement évolué en fonction du développement socio-économique du pays. On constate ainsi une baisse importante dans le secteur de l'agriculture et de la pêche et une progression des emplois dans le secteur des services et du commerce.

2- Mécanismes et outils mis en place par les états et les universités pour l'insertion professionnelle

Les différents pays sont tenus à mettre en place des outils permettant de développer l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés. Ces outils, consistent à offrir des aides aux entreprises qui recrutent ces nouveaux candidats dans le marché de travail.

En Tunisie, par exemple, l'Etat a mis en place un outil appelé, Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP). Ce stage est destiné aux nouveaux diplômés dépourvus d'expérience professionnelle. Le deuxième outil est celui de l'encouragement des étudiants à la création de projet dès la préparation du projet de fin d'études universitaires sous forme de « business Plan ». Cet encouragement est réalisé sous forme de formations complémentaires et d'accompagnement par des professionnels experts et en offrant des prix intéressants pour ceux qui ont des projets innovants.

Au Maroc, le gouvernement a mis en place trois mécanismes⁴. Le premier appelé « *Idmaj* » qui consiste à proposer des contrats d'insertion accompagnés par des exonérations fiscales en fonction du salaire du nouveau recruté. Le deuxième outil sous le nom « *Taehil* » permet de dispenser de formations qualifiantes complémentaires financées par l'état pour les chercheurs d'emplois. Le troisième outil « *Moukawalati* » consiste à encourager la création des petites entreprises à travers différentes formes comme l'exonération fiscales et les offres de financement.

Selon les conclusions des travaux⁵ (2012) de l'Union européenne, il est souligné que pour atteindre les objectifs visés en termes d'employabilité des diplômés, le fond social européen a un rôle important à jouer dans l'amélioration des perspectives d'emploi et des niveaux de compétences des jeunes et dans la mise en œuvre des politiques aux niveaux national, régional et local afin d'accroître l'accès des jeunes au marché du travail et leur employabilité. Il est demandé aux États membres, de promouvoir notamment les stages et les contrats d'apprentissage d'une façon plus efficace en tenant compte des nouvelles conditions du marché du travail.

Par ailleurs, nous considérons que le stage en entreprise pendant les études universitaires, reste toujours un moyen intéressant si ce n'est pas essentiel dans plusieurs domaines pour une insertion professionnelle rapide. Les compétences acquises au cours du stage sont généralement très bénéfiques pour entamer la carrière professionnelle. Cependant, l'intérêt du

³ Évaluation de la Coopération de la Commission Européenne avec la Tunisie (2011), Évaluation de niveau national, *Rapport final, volume 2*.

⁴ Tableau de bord social (2013), Ministère de l'économie et des finances au Maroc, Direction des Etudes et des Prévisions Financières, Juillet 2013.

⁵ Conseil de l'union européenne - Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation, 3164^{ème} Conseil éducation, jeunesse, culture et sport - Bruxelles, 10 et 11 mai 2012

stage dépend souvent de son déroulement et l'implication des stagiaires dans les activités de l'entreprise. En effet, nous constatons parfois que le stage est réalisé comme formalité obligatoire pour l'étudiant pour valider son projet de fin d'études sans être considéré comme opportunité intéressante pour une éventuelle insertion professionnelle. Cette problématique se pose davantage ces dernières années pour analyser les causes de cette défaillance du côté de l'entreprise, de l'étudiant et de l'université.

A partir de ces constats, la réflexion sur d'autres formes de projets de fin d'étude autres que le stage s'avère intéressante. Parmi ces formes, on cite le projet de création d'entreprise « business plan » qui commence à être pratiqué par certains établissements.

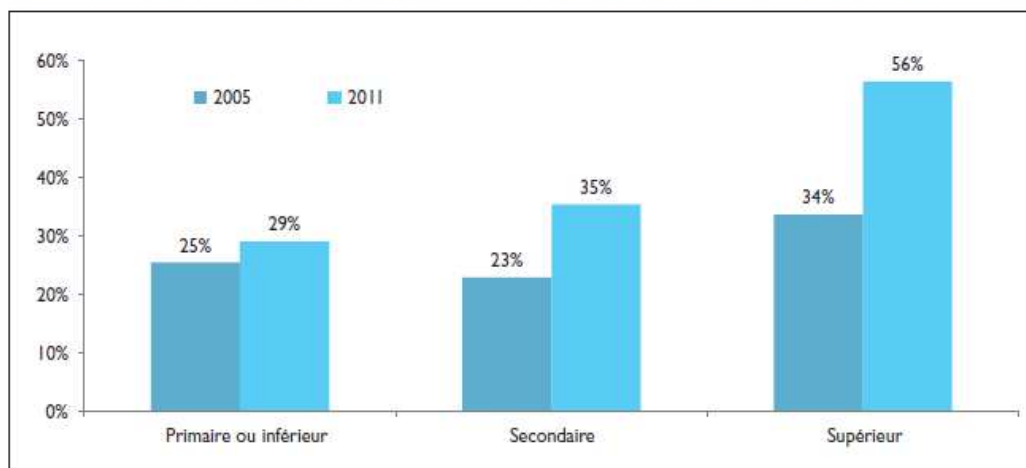
3- Résultats de la formation entrepreneuriale et des dispositifs d'accompagnement des diplômés en Tunisie

Nous présenterons des conclusions et des propositions à travers l'analyse des résultats de l'enquête réalisée conjointement par la Banque mondiale et le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi en Tunisie, consacrée à l'évaluation de l'impact du concours des meilleurs plans d'affaires «Entreprendre et Gagner».

3-1- Enquête et analyse de l'évolution du taux de chômage

Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur en Tunisie ne cesse d'augmenter pendant ces dernières années. Le taux de scolarisation en progression et l'inadéquation de certains parcours par rapport au marché de travail sont des causes parmi d'autres qui peuvent expliquer cette évolution du taux de chômage de cette catégorie de population.

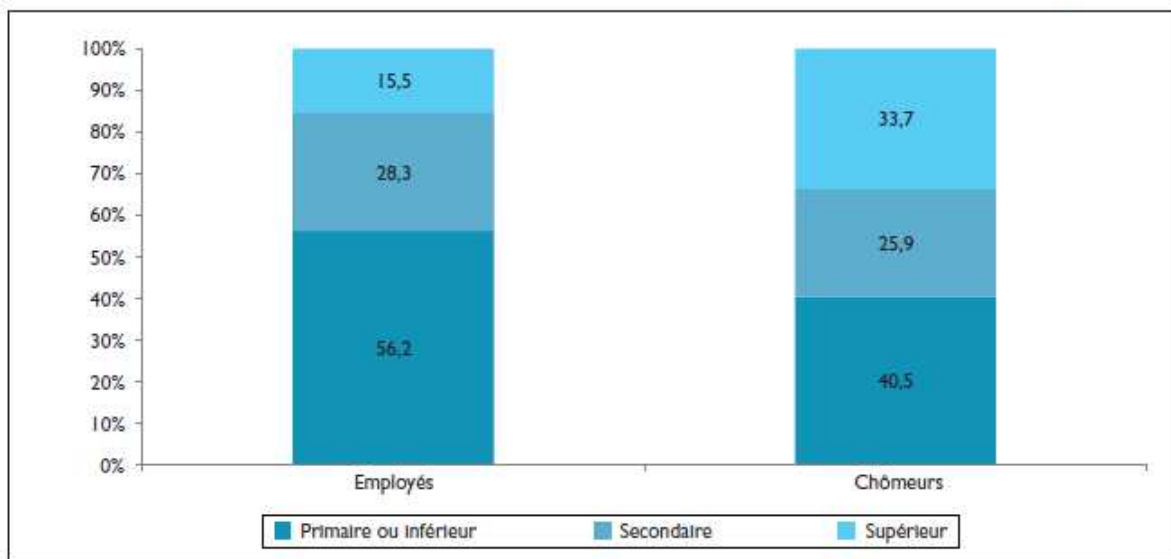
Figure 2 : Taux de chômage des jeunes (15-29 ans) par niveau d'instruction, 2005 et 2010



Source : Enquête nationale sur l'emploi en Tunisie, 2005, 2010.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (15-29 ans) représentent 15,5% de la population active en Tunisie en 2010 et constituent 33,7% des chômeurs (figure 3).

Figure 3 : Niveaux d'instruction des jeunes travailleurs et chômeurs (15-29 ans), 2010



Source : Enquête nationale sur l'emploi en Tunisie, 2010.

Les résultats de l'enquête nationale sur l'emploi en Tunisie montrent que 48% d'un sous-groupe de diplômés en licence appliquée de 2010 restent sans emploi pendant neuf mois en moyenne après la fin de leurs études universitaires.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la difficulté et le retard d'accès des diplômés universitaires au marché de travail. Parmi ces facteurs, nous notons la faible création d'emplois par rapport au nombre de nouveaux diplômés, l'inadéquation des compétences des nouveaux diplômés aux besoins du marché de travail en continuelle évolution et la régression de l'offre d'emploi d'une année à une autre dans le secteur public devenu saturé.

Pour dépasser ces contraintes, il est devenu nécessaire que le secteur privé se développe davantage à travers des projets innovants. Ce développement dépend de la capacité de création chez les jeunes mais aussi de l'amélioration de la qualité du système pédagogique permettant de favoriser l'esprit de création chez les étudiants.

3-2- Impacts du programme pilote de formation entrepreneuriale

Pour faire face à l'évolution du taux de chômage des diplômés, des programmes sont mis en place dans certains pays pour contribuer à améliorer l'employabilité des diplômés. Nous présentons un programme pilote de formation entrepreneuriale destiné aux étudiants tunisiens en licence appliquée qui a été mis en place depuis l'année universitaire 2009-2010. Ce programme représente une «voie entrepreneuriale» accompagnée par un concours national intitulé «Entreprendre et Gagner».

En effet, pour obtenir leur diplôme, les étudiants participant à ce concours doivent préparer leurs projets de fin d'études en rédigeant un plan d'affaires au lieu du mémoire ou du rapport de stage. Pendant cette phase, un accompagnement personnalisé (coaching) est fait pour ces étudiants. Les 50 meilleurs plans d'affaires sélectionnés par une commission nationale sont récompensés et leurs concepteurs reçoivent un capital de départ qu'ils utilisent comme une mise de fonds propres pour créer le projet correspondant à leur plan d'affaires.

Ce programme qui consiste à fournir aux étudiants le savoir faire et les formations nécessaires pour entreprendre, a permis à plusieurs diplômés de créer leurs propres projets. Cependant l'impact de ce programme sur le nombre précis de projets créés reste difficile à déterminer avec précision.

Nous nous basons ici sur les résultats du dernier rapport⁶ de l'enquête réalisée sur un échantillon de 1702 étudiants, dont la moitié participait à la voie entrepreneuriale en préparant un plan d'affaires d'un nouveau projet, et l'autre moitié suivait la filière habituelle (stages et mémoires traditionnels) qui servait de groupe de contrôle.

Nous remarquons également, que le programme permet d'améliorer les connaissances commerciales, les qualités comportementales et d'étendre les réseaux entre les participants et les différents acteurs impliqués. Cependant, ce programme n'a pas amélioré l'insertion professionnelle des diplômés pour des postes de salariés. En effet, le taux de chômage des diplômés qui n'ont pas créés leurs projets reste important

Par ailleurs, la formation et l'encadrement fourni par les coachs et les services de l'emploi constitue une variable importante et devrait être renforcée pour offrir un meilleur accompagnement pour les participants à ce programme. Le soutien technique pourrait être amélioré en optimisant le choix des tuteurs formateurs et des coachs du secteur privé.

Pour être plus efficace, cette voie entrepreneuriale est complétée par d'autres mécanismes. Après la remise des diplômes, certains bénéficiaires du programme peuvent avoir un soutien sous forme d'un appui à une demande d'emprunt après des banques impliquées dans ce processus.

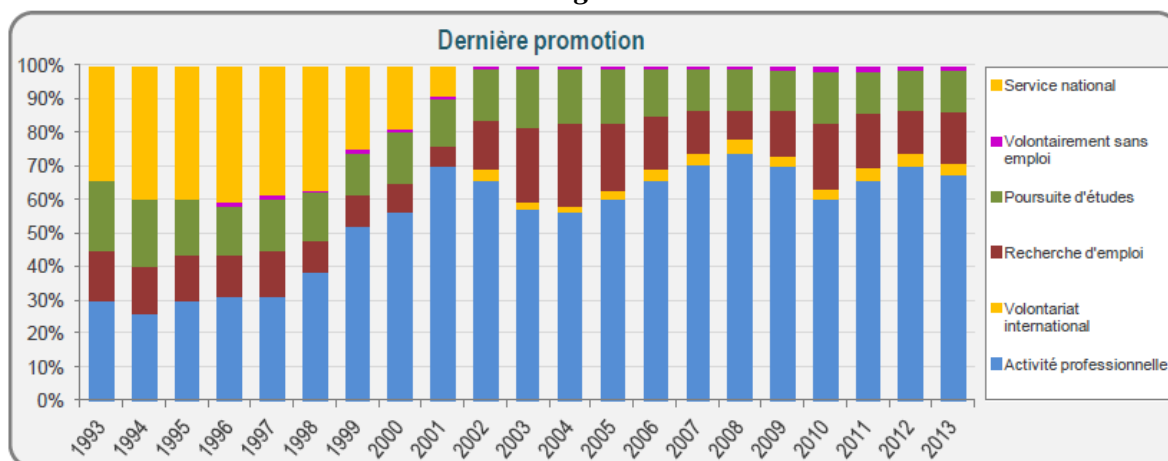
4- Enjeux et rôles de l'université pour le développement de l'employabilité des diplômés

La gouvernance des établissements de l'enseignement supérieur dans certains pays est caractérisée souvent par le manque d'autonomie, la centralisation et les multiples procédures administratives. Ce qui représente une contrainte importante pour mettre en œuvre des actions spécifiques à chaque établissement et à chaque région par rapport à l'employabilité. Il nous semble qu'il y a **un besoin d'autonomie des établissements universitaires** pour favoriser des actions et des initiatives efficaces pour développer l'employabilité des diplômés de ces établissements.

Il est important que chaque établissement dispose d'**un tableau de bord sur l'état de l'employabilité pour chaque filière** permettant d'étudier l'évolution de la demande des diplômés de chaque formation par le marché de l'emploi. L'établissement universitaire peut réaliser des enquêtes régulières annuelles auprès de ses anciens diplômés pour se renseigner sur leurs situations professionnelles et de leur évolution de carrières. Les résultats de ces enquêtes peuvent être ensuite centralisés pour permettre aux réseaux d'établissements d'avoir des résultats pertinents et significatifs. Nous citons comme référence l'exemple des grandes écoles en France qui réalisent régulièrement ces enquêtes permettant de constater l'évolution de la situation des diplômés, comme le montrent les figures 4 et 5.

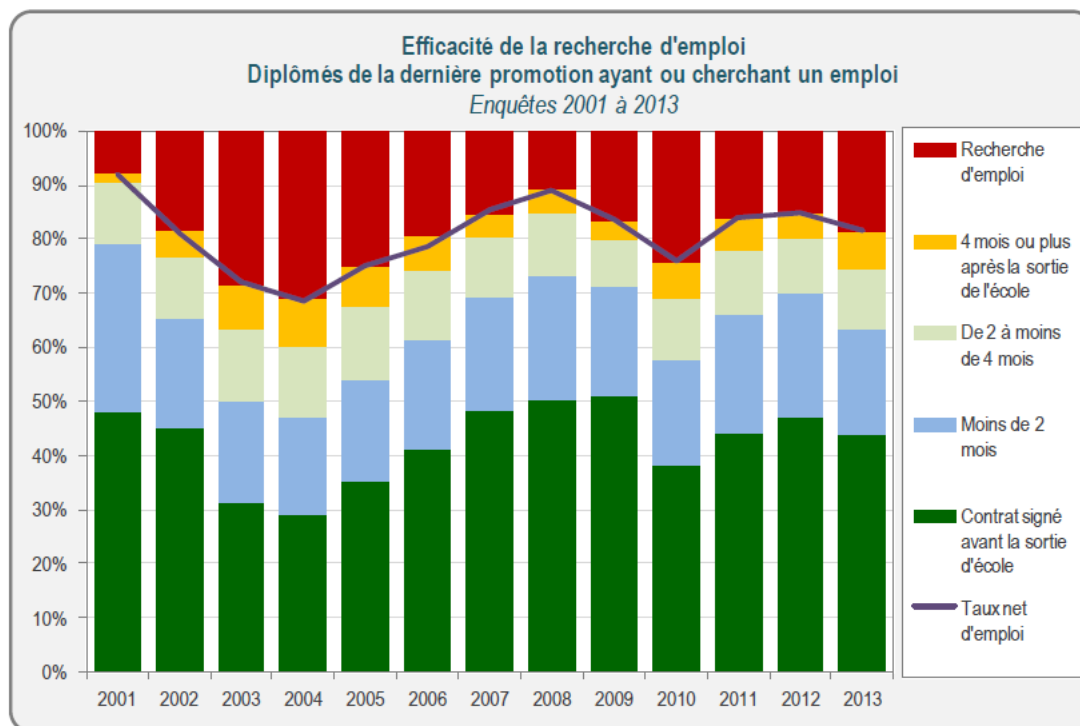
⁶ Rapport des résultats de l'évaluation d'impact du Concours des meilleurs plans d'affaires «Entreprendre et Gagner», Document conjoint de la Banque mondiale et du Ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi – Juin 2012

Figure 4



Source : L'insertion des diplômés des grandes écoles, résultats de l'enquête 2013, Conférence des grandes écoles, Juin 2013

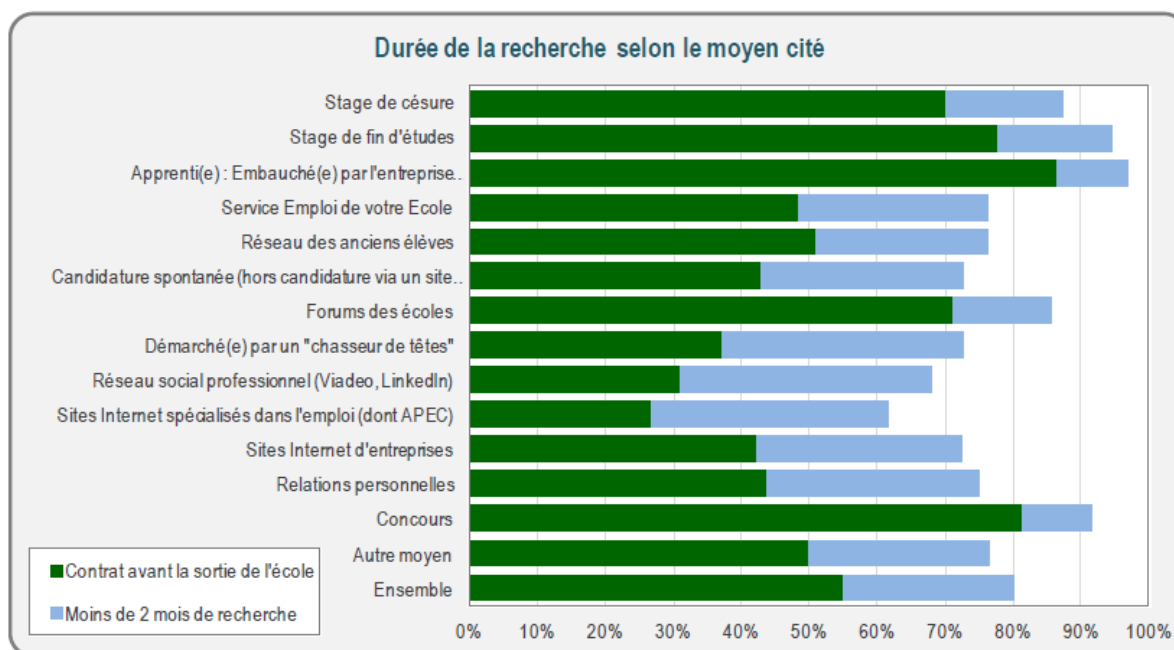
Figure 5



Source : L'insertion des diplômés des grandes écoles, résultats de l'enquête 2013, Conférence des grandes écoles, Juin 2013

Le processus de suivi des anciens diplômés peut être réalisé à travers notamment un contact permanent de l'établissement universitaire avec les organismes nationaux d'emplois pour acquérir les statistiques concernant les diplômés en chômage. Les résultats de ces enquêtes permettent d'identifier les moyens utilisés par les diplômés pour la recherche d'emploi (Figure 6) ainsi que les contraintes rencontrées lors de cette étape. Cela permet également de réfléchir à l'évolution de la formation offerte pour la mieux adapter aux besoins du marché de travail.

Figure 6



Source : L'insertion des diplômés des grandes écoles, résultats de l'enquête 2013, Conférence des grandes écoles, Juin 2013

Par ailleurs, l'absence de structures et cellules spécialisées en insertion professionnelle laisse les établissements de l'enseignement supérieur focalisés sur l'aspect de gestion des enseignements et de l'administration et en déconnexion avec l'environnement professionnel. Cela peut ressembler à une entreprise qui produit et fonctionne sans département « marketing » qui étudie les besoins du marché et permet de commercialiser les produits de l'entreprise.

L'ouverture de l'établissement de l'enseignement supérieur sur son environnement devient donc nécessaire. **La création de structures et cellules d'insertion professionnelle au sein des universités** peut favoriser cette ouverture. En effet, ces cellules se préoccupent des relations avec l'environnement professionnel pour connaître les profils demandés par les entreprises des différents secteurs, gérer les demandes et offres de stages et développer éventuellement la formation en alternance. L'efficacité de ces cellules dépend notamment du profil des ressources humaines assurant cette fonction et la disposition d'outils et de stratégies de travail efficaces.

Cette ouverture se fait également à travers, **l'implication des étudiants par des initiatives et des activités associatives**. En effet, l'existence de ces activités était et reste toujours bénéfique pour les étudiants au cours de leurs études universitaires mais aussi après avoir décroché leurs diplômes. La réalisation des activités avec les entreprises a plusieurs avantages. Cela permet à l'étudiant, notamment de développer sa capacité de communication avec les professionnels, d'être sensibilisé au besoin du marché en termes de capacités et de compétences adaptées avec le contexte actuel et le besoin du marché professionnel, et de se positionner dans le réseau des professionnels et développer des relations facilitant son insertion professionnelle dès l'acquisition du diplôme. La création par exemple, d'un **réseau des anciens étudiants de chaque établissement** est souvent très bénéfique pour les diplômés

afin de garder le contact et de profiter des opportunités et des recommandations générées entre eux. Ceci est facilité par l'utilisation des sites de réseaux sociaux et professionnels.

En effet, l'intégration dans des réseaux professionnels et la réalisation d'activités collectives sont favorisées, aujourd'hui par l'utilisation des **réseaux sociaux et professionnels comme catalyseurs d'opportunités** diverses. En effet, la réussite de l'individu dépend souvent de sa capacité à saisir les opportunités qui se présentent tout au long de son parcours. Il existe aujourd'hui plusieurs outils qui favorisent ces opportunités comme les réseaux sociaux et professionnels (LinkedIn, Viadéo, etc.). Nous constatons ces dernières années, l'apparition de différents réseaux numériques professionnels « nationaux » qui ressemblent aux réseaux connus au niveau international. Nous prenons l'exemple d'un réseau professionnel « Ashareek » qui commence à avoir du succès en Tunisie. L'avantage de ces réseaux est de prendre en compte les spécificités de chaque région et de faire connaître et rapprocher les compétences aux entreprises dans le marché national ou régional.

L'employabilité des diplômés peut être développée aussi à travers, l'établissement de **partenariats et conventions entre l'établissement de l'enseignement supérieur et les différents acteurs et organismes professionnels** que ce soit dans le secteur privé ou public. En effet, ces conventions sont bénéfiques non seulement pour les offres de stages pour les étudiants mais pour permettre aussi à l'université d'étudier le marché professionnel et de faire évoluer son offre de formation.

Dans cette perspective, les conclusions des travaux⁷ (2012) de l'Union européenne à propos de la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelle pour la période 2011-2020, soulignent que les pays devraient **encourager les partenariats entre centres d'enseignement et de formation, partenaires sociaux et autres parties concernées** dans le but d'assurer une meilleure transmission d'informations sur les besoins du marché du travail et une meilleure adéquation entre ces besoins et l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences. La réalisation de cet objectif dépend notamment de **l'amélioration des systèmes de formation comme le stipule l'initiative phare de la stratégie Europe 2020** intitulée "Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi"

Par ailleurs, la fonction des établissements de l'enseignement supérieur ne se limite pas à la formation des étudiants, mais aussi à la recherche scientifique. Cette dernière trouve souvent sa pertinence lorsqu'elle se consacre à des axes et études de cas réels d'entreprises. Le renforcement de la **synergie entre les unités de recherche et les entreprises** permet non seulement, de créer des opportunités d'insertion professionnelle des étudiants chercheurs, mais aussi de créer des sources de financement pour ces unités de recherche. Nous citons l'exemple du dispositif « CIFRE⁸ » pour certains doctorants, pratiqué pour depuis plus de 30 ans en France, qui résulte d'une collaboration de recherche avec l'entreprise.

La formation universitaire est dispensée principalement par des académiciens qui ont un rôle et un apport fondamental pour maîtriser les connaissances théoriques dans le processus d'apprentissage. Cependant, cette formation académique perd de sa valeur si elle n'est pas combinée par une formation pratique. D'où **l'apport des intervenants professionnels** qui peuvent être invités à participer à l'enseignement de certains modules. En effet, ces

⁷ Conseil de l'union européenne - Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation, 3164^{ème} Conseil éducation, jeunesse, culture et sport - Bruxelles, 10 et 11 mai 2012

⁸ Conventions Industrielles de Formation par la Recherche

professionnels peuvent souvent intervenir comme vacataires dans les établissements universitaires pour enrichir cette formation académique par les applications pratiques à travers un apport d'expertise. Cette combinaison est très bénéfique et devenue fondamentale, dans certains domaines.

Cette participation des professionnels peut être également pratiquée dans le cadre des **diplômes co-construits** qui représentent un processus très bénéfique pour les étudiants. La création de ces diplômes se fait à la suite de conventions établies entre l'université et les organismes et entreprises d'un secteur donné. Dans ce cadre, les professionnels interviennent comme formateurs des étudiants de ces diplômes mais peuvent également concevoir avec les universitaires les contenus des formations dispensés. L'objectif de ce processus qui s'avère de plus en plus efficace ces dernières années, est d'**adapter les contenus des formations aux besoins du marché professionnel**.

Par ailleurs, **le processus de certification** représente également, une option très intéressante pour compléter la formation académique. Cette forme peut être dispensée pour les enseignants universitaires afin d'avoir les acquis nécessaires leur permettant de transmettre un contenu de formation efficace, pertinent et cohérent avec les besoins de l'entreprise.

Dans ce sens, les conclusions⁹ du Conseil de l'union européenne (2012) sur le rôle de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, soulignent l'importance, d'opérer une transition vers des systèmes de certification fondés sur les résultats du processus éducatif et de valoriser davantage les compétences et aptitudes acquises dans des contextes d'apprentissage informels.

Nous notons enfin, que le projet de fin d'études réalisé par l'étudiant avant de décrocher son diplôme, représente une étape déterminante pour la préparation de l'étudiant à sa carrière professionnelle. A travers les constats, avancés précédemment, d'autres formes de projets de fin d'études sont pratiquées en plus du stage en entreprise. Parmi ces outils, on cite l'exemple de la préparation d'un « business plan » qui permet à l'étudiant d'étudier la faisabilité d'un projet et éventuellement créer sa propre entreprise à la suite de cette étude. Cette démarche est privilégiée est très encouragée dans plusieurs pays. Elle nécessite cependant, toute une stratégie de l'université qui consiste à **favoriser l'esprit de création chez les étudiants**. Cela peut se faire à travers des contenus de formation adaptés et des processus d'accompagnement et de suivi efficaces.

Conclusion

Les différents constats étudiés et expériences réalisées nous permettent d'avancer des propositions et recommandations qui s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion sur les enjeux actuels pour une meilleure employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur.

Tout d'abord, l'université est tenue à mettre en place des processus visant à adapter l'offre de formation aux nouveaux besoins du marché de l'emploi. Il existe différents outils efficaces pour identifier ces besoins du marché en termes de compétences. Il s'agit tout d'abord de

⁹ Conseil de l'union européenne - Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation, 3164^{ème} Conseil éducation, jeunesse, culture et sport - Bruxelles, 10 et 11 mai 2012.

mettre en place dans chaque établissement des processus et des tableaux de bord pour suivre l'état de l'employabilité des diplômés des différentes filières. La création de structures et de cellules d'insertion professionnelle au sein des universités permettent de réaliser efficacement cet objectif. L'implication des étudiants dans le processus d'insertion et leur participation aux activités de ces cellules est souvent bénéfique.

Pour pouvoir adapter en permanence les outils et contenus pédagogiques en fonction de l'évolution des besoins du marché, il semble fondamental d'avoir un échange permanent avec des professionnels de différents domaines et d'analyser les transformations du marché de l'emploi en termes de compétences et qualifications recherchées. Cela peut être fait, à travers notamment des conventions et des partenariats réalisés par l'université avec les principaux intervenants professionnels pour accompagner les diplômés à la création de leurs projets et à l'insertion professionnelle.

Parmi les résultats de ces partenariats, il existe des processus adoptés par plusieurs établissements qui commencent à apporter leurs fruits. Nous citons, l'expérience tunisienne concernant le développement du principe de co-construction des diplômes entre l'université d'une part, et les organismes professionnels d'autre part, étant donné que ce genre de diplôme s'avère très intéressant en termes d'employabilité.

Par ailleurs, nous pensons qu'il est nécessaire de revoir le processus de stage réalisé par les étudiants pour préparer leur projet de fin d'études et d'identifier les problèmes se rapportant à celui-ci. Les compétences acquises au cours du stage sont généralement très bénéfiques pour entamer la carrière professionnelle. Cependant, l'intérêt du stage dépend souvent de son déroulement et l'implication des stagiaires dans les activités de l'entreprise.

Il existe aujourd'hui un autre processus qui s'ajoute à celui du stage, celui de la préparation d'un « Business Plan », comme projet de fin d'études. Ce processus a pour objectif de développer l'esprit de création chez les étudiants. Cet objectif ne peut être atteint sans l'actualisation des outils et programmes pédagogiques, ainsi que la formation des formateurs universitaires pour maîtriser les nouvelles méthodes pédagogiques et pouvoir enrichir la formation théorique par l'utilisation d'outils pratiques.

Bibliographie

- Bruyère et Lemistre, 2010, « La formation professionnelle des jeunes: quelle valorisation de la spécialité ? », *Revue d'Economie Politique*, 120 (3) pp.539-561.
- Conseil de l'union européenne - Conclusions du Conseil sur l'employabilité des diplômés des systèmes d'éducation et de formation, 3164^{ème} Conseil éducation, jeunesse, culture et sport - Bruxelles, 10 et 11 mai 2012
- Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaire. L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, Promotion 2004, Document conjoint du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes en Tunisie et de la Banque mondiale, Juillet 2009.
- Enquête nationale sur l'emploi en Tunisie 2005, 2009,2010, 2011
- Évaluation de la Coopération de la Commission Européenne avec la Tunisie, Évaluation de niveau national, *Rapport final, volume 2*, Juin 2011
- Lemistre P., 2012, L'insertion des diplômés de licence : du parcours d'études au premier emploi, Net.Doc Céreq, n°91.
- L'insertion des diplômés des grandes écoles, résultats de l'enquête 2013, Conférence des grandes écoles, Juin 2013
- Rapport des résultats de l'évaluation d'impact du Concours des meilleurs plans d'affaires «Entreprendre et Gagner», Document conjoint de la Banque mondiale et du Ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi, Juin 2012
- Tableau de bord social (2013), Ministère de l'économie et des finances au Maroc, Direction des Etudes et des Prévisions Financières, Juillet 2013.