

LE CHOMAGE DES JEUNES DIPLOMES : UN PROBLEME DE COMPETITIVITE ECONOMIQUE OU UNE DEFAILLANCE DU SYSTEME UNIVERSITAIRE ?

Tawfiq RKIBI⁹⁶

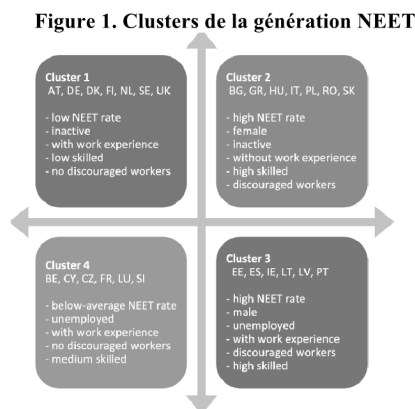
Souvent ancrées dans la recherche, les universités consacrent, traditionnellement, l'essentiel de leurs efforts et de leur budget à la connaissance et à la production scientifique. Cet exercice est parfois effectué aux détriments des approches qui privilégient l'acquisition des compétences. Comme le démontre une étude récente, les universités les plus prestigieuses, qui totalisent des scores très élevés au niveau de l'emploi de leurs diplômés, arrivent souvent à résoudre le problème de l'insertion professionnelle par la voie de la formation aux procédures du recrutement⁹⁷ plutôt qu'à travers l'apprentissage (savoir-faire) des candidats. Malgré les résultats satisfaisants qui ont été observés, cette technique ne réduit pas l'écart qui subsiste entre le profil professionnel du diplômé et le besoin en compétence de l'employeur.

Le chômage des jeunes diplômés européens en général et des portugais, en particulier, est, aujourd'hui, au centre des préoccupations gouvernementales, de la société civile et, plus spécifiquement, des universités. L'article se propose de faire un bilan et de réfléchir, selon une perspective de développement économique et social, sur les voies susceptibles de préparer les futurs diplômés aux défis de l'insertion professionnelle.

Le chômage des jeunes: Etat des lieux

Le problème de l'emploi des jeunes diplômés est commun à l'ensemble des pays. La question se pose avec plus d'acuité dans les pays de l'OCDE. Le Portugal est loin de constituer une exception.

En 2012, selon l'OCDE, plus de 300 millions de jeunes seraient sans emploi dans le monde. La génération dite NEET «*not in employment, education or training*» (sans emploi, ne suivent ni études ni formation) représente, en moyenne, 13,2% des jeunes en Europe⁹⁸. On observe, toutefois, des clusters différenciés selon les pays :



Source : Eurofound, 2012

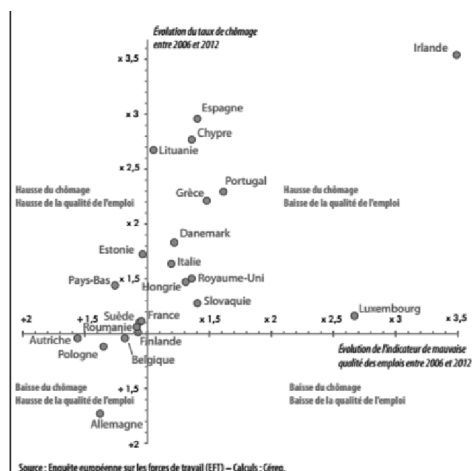
⁹⁶ Professeur à l'Universidade Europeia de Lisbonne, E-mail : Tawfiq.Rkibi@europeia.pt

⁹⁷ DUNCAN, E.- Excellence v equity.- In: The Economist, Londres: mars-avril 2015

⁹⁸ MASCHERINI, M.et all.- NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.- Eurofound, Dublin: 2012

Plus spécifiquement, le Portugal se place dans le quadrant à taux élevé, majoritairement constitué par des jeunes diplômés, de sexe féminin, sans expérience professionnelle et, fréquemment, démotivés. Pour sa part, l'Eurostat révèle que 14,5 millions de jeunes, entre 15 et 29 ans, étaient exclus du marché du travail et du système éducatif européen. Toutefois, le risque de se retrouver sans activité serait trois fois plus élevé chez les jeunes qui présentent un bas niveau d'instruction. Le chômage et la qualité de l'emploi révèlent, en revanche, des situations plus ou moins contrastées en Europe. Par opposition à l'Allemagne, où l'on observe une baisse du chômage et une hausse de la qualité de l'emploi, l'Irlande, le Portugal, la Grèce et l'Espagne affichent une tendance inverse.

Figure 2- Chômage et qualité de l'emploi



Durant la transition qui sépare le moment de la conclusion des études de celui de l'accès au marché du travail, on remarque des dynamiques nuancées. Au Portugal, l'attente moyenne est de l'ordre de 20,4 mois (INE, 2009).

Universités et entreprises : inadéquation ou incompréhension ?

Si, par exemple, le Portugal arrive à placer six de ses universités parmi les meilleures au niveau mondial (*U-Multirank*), ce résultat, apparemment brillant, ne révèle pas la qualité de l'enseignement. En effet, les classements des universités se basent, dans une large mesure, sur des critères liés à la recherche scientifique. La déficience de la dite qualité de l'enseignement continue à figurer comme la partie immergée de l'iceberg. En réalité, tout se passe comme si les institutions les mieux dotées en recherche étaient les moins orientées vers l'enseignement.⁹⁹ De facto, on peut difficilement espérer autre chose. Les prérequis du régulateur portugais (*A3ES- Agência de Avaliação e Acreditação do ensino Superior*) sont, dans une bonne proportion, tournés vers les projets de recherche, les publications scientifiques indexées des enseignants (*ISI- Scopus*) et l'existence (ou l'intégration) de centres de recherches accrédités et évalués par la FCT- *Fundação da Ciência e Tecnologia*. Par ailleurs, l'allocation du budget public est subordonnée aux classements obtenus. Par conséquent, les efforts des universités sont davantage consacrés aux projets et à la publication et, dans une moindre mesure, à la transmission des compétences.

⁹⁹ LOPES, F. - Universidades sabem ensinar? In: JN, 3 avril 2015.- p.48

Plus concrètement et selon l'Eurobaromètre, un employeur sur trois estime qu'il est difficile de trouver des diplômés de l'enseignement supérieur qui aient les compétences nécessaires et qui soient capables de répondre aux exigences des emplois offerts.¹⁰⁰ Quand on sait que l'Europe, par exemple, a pour ambition de créer, dans les cinq prochaines années, près de neuf cent mille emplois dans le domaine des technologies de l'information - pour ne citer que ce cas - et que l'on recense, au Portugal, un besoin de l'ordre de quinze mille professionnels à l'horizon 2020, la conclusion est évidente : ce n'est pas la recherche à elle seule qui contribuera à la préparation des profils professionnels ajustés à ce type de demande.

Pour améliorer le niveau des cyber-compétences et promouvoir l'économie numérique, la Commission européenne (CE) a lancé le programme « *Skills for Jobs* ». A défaut de capacité de réponse de l'université traditionnelle, les « *corporate universities* »¹⁰¹, les établissements polytechniques et les écoles de formation professionnelles ont pris le relais. Au Portugal, des multinationales comme IBM, Microsoft, Cisco ou Portugal Telecom, seules ou en consortium, essaient d'apporter les réponses nécessaires. Néanmoins, lorsqu'on examine les besoins en matière de « *cloud computing* », par exemple, les entreprises européennes affirment ne pas trouver les compétences recherchées¹⁰². Ce *miss-match*, entre l'enseignement prodigué et les besoins ressentis, a amené plusieurs pays à adopter des programmes de formation en alternance s'étalant sur une période de deux ans, où la spécialisation et la formation sur les lieux du travail sont obligatoires. Bien que les IUT – Institut Universitaires de Technologie, en France, aient été précurseurs en la matière, l'expérience allemande semble être plus conclusive, du moins si l'on en croit le Ministère portugais de l'Education.

La prérogative attribuée localement aux écoles polytechniques et aux écoles de formation professionnelle fait resserrer l'étau autour des universités qui, faute de financement, vont devoir réviser leur approche, se mettre à niveau et correspondre davantage aux besoins des employeurs. La recherche fondamentale, pour sa part, doit obéir aux économies d'échelle. Sa concentration au niveau de grands pôles nationaux, voire internationaux, semble incontournable.

Quelles attentes et quelles réponses?

Plusieurs travaux ont essayé d'apporter un éclairage sur les solutions susceptibles de répondre au déphasage existant.¹⁰³ D'autres ont voulu se pencher sur les professions du futur.¹⁰⁴

Avant que l'on se penche sur les solutions, il convient de souligner que le régime dit de Bologne, qui a ramené la plupart des formations initiales de 4-5 ans à 3 années d'études, a obligé plusieurs universités à prendre un raccourci et éliminer les stages de leurs cursus. Les compétences transversales (*soft skills*), quant à elles, ne relèvent plus de la plupart des programmes obligatoires et se contentent de figurer parmi les activités parallèles ou extracurriculaires, avec un taux d'assiduité des étudiants qui laisse à désirer. En revanche, les employeurs perçoivent ces caractéristiques comme fortement complémentaires aux compétences techniques (*hard skills*) et considèrent l'ensemble comme une condition sine qua non lorsqu'il s'agit de recruter. Le choix porte, fréquemment, sur les titulaires de masters qui, en raison de la période additionnelle de formation (2^{ème} cycle), présentent davantage d'attributs et de maturité, notamment en matière de leadership, de compétences communicationnelles, de négociation, d'esprit critique, de responsabilité sociale, de maîtrise des langues étrangères, etc. L'expérience professionnelle proportionnée par les stages et la dimension globale conférée par les périodes de mobilité internationale sont à ajouter aux atouts qu'un diplômé doit justifier auprès de ses employeurs potentiels.

¹⁰⁰ EUROBAROMETRE. - Employers' perception of graduate employability. Flash EB Series. - N° 304. - 2010

¹⁰¹ RKIBI, T.- L'université et l'Entreprise : Quel (s) modèle (s) pour le Portugal ?- In : Management et Gouvernance.- n° 6, Grenoble : 2011

¹⁰² RELVAS, B. R.- Tecnologia precisa de 15 mil pessoas, mas não há formação.- In: JN, 5 avril 2015.- p.9

¹⁰³ VIEIRA, A.D., MARQUES, A.P.- Preparado para trabalhar? Ed. Forum Estudante.- Lisboa: 2014

¹⁰⁴ VALENTE, A.C.- Novos mercados de trabalho e novas profissões.- Ed. Forum Estudante.- Lisboa: 2014

Les attentes

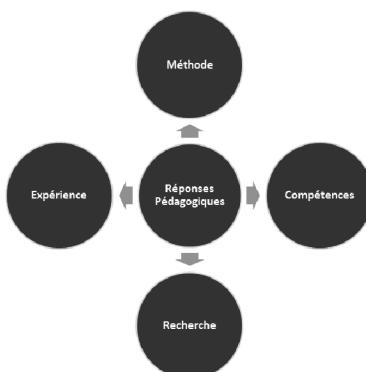
Remettre l'université « sur les rails » des besoins, revient, d'une part, à définir son rôle par rapport aux employeurs et à baliser, d'autre part, le champ de sa contribution aux efforts de recherche et au processus d'innovation. Par ailleurs, on commence à admettre progressivement que l'approche, en matière d'enseignement, doit porter davantage sur l'utilisation des connaissances et, donc, sur le développement des compétences. L'expectative des entreprises concerne également les compétences transversales (*soft skills*) et l'expérience acquise par l'étudiant tout au long de son cursus. Dans ce dernier cas, il s'agit d'aspects en rapport avec l'international, les activités extracurriculaires et les stages professionnels. Le lauréat doit être en mesure de prouver son autonomie, son aptitude à travailler en équipe et à démontrer qu'il est capable de résoudre les problèmes concrets de son organisation.

Si, en règle générale, les formations professionnelles très pointues sont réalisables dans des institutions polytechniques, voire dans des écoles professionnelles, le défi pour les universités consiste à concilier l'impératif d'un enseignement orienté vers les compétences avec la transmission de connaissance et la recherche scientifique.

Les réponses pédagogiques

Selon les observations réalisées par l'auteur au niveau de certains établissements universitaires, notamment dans le domaine des sciences sociales et des technologies d'information, les réponses doivent être apportées au niveau de la méthode, des compétences proprement dites, de l'expérience (vécu) de l'étudiant et, finalement, de la recherche scientifique.

Figure 3. Modèle académique



La méthode

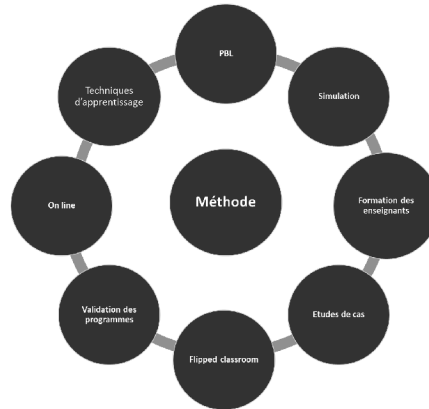
La fiabilité de l'acquisition des compétences dépendra dans une large mesure des méthodes qui sont à la base de l'enseignement. On recense, aujourd'hui, plusieurs outils qui peuvent favoriser la concrétisation de cet objectif (Cf. figure 4). Leur utilisation simultanée est plus que souhaitable. Il s'agit :

- de la validation préalable du cursus et des programmes auprès des employeurs, le but étant de tester leur compatibilité avec les besoins réels en compétences ;
- des techniques d'apprentissage utilisées en salle de cours en vue de stimuler des sessions participatives, interactives et orientées vers un ou plusieurs objectifs prédéterminés;
- des jeux de simulation;
- des techniques d'études de cas ;
- du *PBL – Problem based Learning*, technique qui consiste à stimuler et à générer l'auto-apprentissage à travers le problème analysé ;
- de *Flipped classroom* (ou de classe inversée) qui, contrairement au modèle traditionnel qui repose sur les cours magistraux, consiste à demander à l'étudiant de faire une

recherche préalable sur un thème déterminé et d'appliquer en salle de cours les connaissances acquises à des problèmes particuliers ;

- des technologies utilisées, telles que les plateformes d'enseignement à distance ; des programmes de mise à niveau et de formation des enseignants en vue de les adapter aux nouveaux outils.

Figure 4. Les axes méthodologiques



Les compétences

L'acquisition des compétences (cf. figure 5) peut s'effectuer en quatre niveaux :

- les compétences fondamentales dites *hard skills* qui portent sur le domaine principal du cycle d'études ;
- les *minors* qui correspondent à une organisation des disciplines d'option selon une logique de spécialisation/compétence complémentaire, voire différente du domaine de base ;
- la certification des compétences acquises par un organisme spécialisé ou par l'université elle-même sur la base de tests spécifiques effectués préalablement ;
- la maîtrise des langues étrangères.

Figure 5. Acquisition de compétences



L'expérience

L'expérience acquise (cf. figure 6) gagne chaque fois plus d'importance aussi bien auprès de l'étudiant, qu'auprès des entreprises. Cette dimension se matérialise à plusieurs niveaux :

- celui du vécu de l'étudiant, que ce soit sous forme de mobilité géographique ou d'interaction internationale à travers les enseignants, les conférenciers et les étudiants étrangers ; il en est de même en matière de formation en cotutelle ;

- les stages en alternance qui permettent à l'étudiant d'effectuer son apprentissage tantôt à l'université, tantôt dans l'entreprise ;
- les compétences transversales, dites *soft skills*, tant prisées par les employeurs et qui représentent un atout majeur lors du recrutement ;
- les activités extracurriculaires qui constituent un complément de formation; les visites d'études, les séminaires, les conférences et les concours sont des exemples de ces dites activités.

Figure 6. Développement de l'expérience individuelle



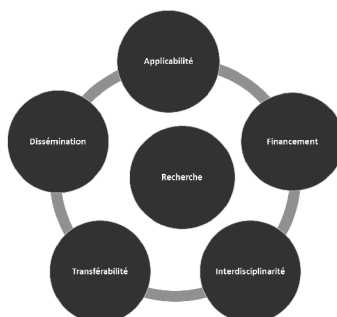
La recherche scientifique

Il convient de noter que la recherche scientifique - fondamentale particulièrement - obéit, dans le contexte actuel, à des économies d'échelle. Elle doit constituer, préférentiellement, une prérogative des universités dotées, individuellement ou en consortium, de moyens importants. Le tarissement relatif des ressources financières publiques invite naturellement les utilisateurs potentiels à partager les efforts en matière de financement des projets de recherche.

Dans la mesure où un développement des universités d'enseignement (*teaching universities*) semble souhaitable, il y a lieu d'envisager un modèle adapté à cette réalité. Dans ces conditions, la recherche doit remplir plusieurs critères, à savoir :

- l'applicabilité qui aide à minimiser les risques de déperdition cognitive et de conférer aux résultats futurs un champ concret d'application ;
- l'identification des utilisateurs/bénéficiaires potentiels des résultats qui sont, le cas échéant, en mesure de financer ou de cofinancer les projets ;
- la transférabilité qui correspond à un vase communicant entre la recherche et l'enseignement;
- l'interdisciplinarité qui permet de travailler sur des projets situés sur des zones de frontière et d'intersection entre les différents domaines scientifiques ;
- la dissémination de la connaissance au profit de la communauté scientifique et de la société en général.

Figure 7. Adéquation de la recherche



Considérations finales

Tout semble indiquer que les universités sont sur la voie du changement. L'écart entre les besoins des employeurs et les profils d'un nombre significatif de diplômés qui arrivent sur le marché du travail sont à la base d'un paradigme émergent. Le modèle académique doit, désormais, prendre en compte des méthodologies pédagogiques de nouvelle génération et faire de l'acquisition des compétences une priorité. En revanche, la recherche fondamentale va devoir relever des attributions des grandes universités et, à défaut, de consortiums nationaux et internationaux. Néanmoins, la recherche appliquée et finalisée doit figurer comme un axe substantiel de l'activité de toutes les institutions universitaires, avec, à la clé, un cofinancement apporté par les entités bénéficiaires.

Liste des abréviations

AT: Autriche
BE: Belgique
BG: Bulgarie
CY: Chypre
CZ: République Chèque
DE: Allemagne
DK: Danemark
EE: Estonie
EFT: Enquête Européenne sur les Forces de Travail
ES: Espagne
FI: Finlande
FR: France
GR: Grèce
HU: Hongrie
IE: Irlande
INE: Instituto Nacional de Estatística
IT: Italie
LT: Lituanie
LU: Luxembourg
LV: Lettonie
NEET: not in employment, education or training
NL: Pays Bas
OCDE: Organisation for Economic Co-operation and Development
PBL: Problem Based Learning
PL: Pologne
PT: Portugal
RO: Roumanie
SE: suède
SI: Slovénie
SK: Slovaquie
UK: Royaume Uni
A3ES : Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior
FCT: Fundação da Ciência e Tecnologia
ISI : Institute for Scientific Information
CE: Commission Européenne

Bibliographie

- CARDOSO, J. e Al.- Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal.- ICS.- Lisbonne, 2012
- DUNCAN, E.- Excellence v equity.- In: The Economist, Londres: mars-avril 2015
- EUROBAROMETRE.- Employers' perception of graduate employability. Flash EB Series.- N° 304.- 2010
- LOPES, F.- Universidades sabem ensinar? In: JN, 3 avril 2015.- p.48
- MASCHERINI, M.et all. - NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. - Eurofound, Dublin: 2012
- MOURSHED, M et Al.- Education to Employment: Getting Europe's youth into work McKinsey Center for Government, 2014.
- RELVAS, B. R.- Tecnologia precisa de 15 mil pessoas, mas não há formação.- In: JN, 5 avril 2015.- p.9
- RKIBI, T.- Formation en gestion et besoins des entreprises portugaises.- In : Actes de la X^e Conférence Internationale du Réseau PGV.- Lodz, Pologne : 20-22 septembre 2004
- RKIBI, T.- L'université et l'Entreprise : Quel (s) modèle (s) pour le Portugal ?.- In : Management et Gouvernance.- n° 6, Grenoble : 2011
- RKIBI, T., BRANCU, L- Culture et intention entrepreneuriale des étudiants. Une comparaison entre le Portugal et la Roumanie.- In : Management et Gouvernance.- n° 8, Grenoble : 2012, pp.89-99.
- VALENTE, A.C.- Novos mercados de trabalho e novas profissões.- Ed. Forum Estudante.- Lisboa: 2014
- VIEIRA, A.D., MARQUES, A.P.- Preparado para trabalhar? Ed. Forum Estudante.- Lisboa: 2014

Résumé

Le Chômage des jeunes européens en général et des portugais en particulier est au centre des préoccupations gouvernementales, de la société civile et, plus spécifiquement, des universités. La communication se propose de faire l'état des lieux et de réfléchir, dans une perspective de développement économique et social, sur les voies susceptibles de mieux préparer les futurs diplômés aux défis de l'insertion professionnelle. La réflexion utilise, comme point de départ, des observations empiriques de l'auteur.

Mots-clés : Université – Chômage des jeunes – Compétence – Modèle académique