



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

WP 5.3: Rapport sur les mesures de promotion des stages en entreprise



PROJET TEMPUS ISLAH

*Instruments de Support au Marché de l'Emploi
et à l'Enseignement Supérieur*



530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

PROJET ISLAH

530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

LIVRABLE WP 5.3 – RAPPORT SUR LES MESURES POUR LA PROMOTION DES STAGES EN ENTREPRISE

OBJECTIF DU LIVRABLE

Identifier les meilleures pratiques de promotion des stages au niveau national et promouvoir mesures et politiques pour le renforcement de l'employabilité des diplômés marocains et tunisiens

ACTIVITÉS LIEÉS AU LIVRABLE

- I. Etudes de cas sur les pratiques existantes en Italie, France, Espagne
- II. Présentation des études de cas lors du meeting *ad hoc* d'El Jadida et formulation de recommandations pour la promotion des stages en entreprise au Maroc et en Tunisie

I. Etudes de cas sur les pratiques existantes en Italie, France, Espagne

Les travaux relatifs au livrable WP 5.3 ont démarré par une phase de diagnostic lors de laquelle le consortium a mobilisé les connaissances et compétences de ses partenaires pour analyser les pratiques existantes en matière de stages en entreprise dans les différents contextes nationaux.

Les partenaires du sud ont jugé important de se pencher non seulement sur les activités de promotion des stages, mais aussi sur l'encadrement au sens large des politiques de stages (durée, gratification, attribution de crédits académiques, modalités de suivi), de manière à améliorer leur gestion interne, en s'appropriant des outils administratifs plus pertinents mis en place dans les pays de la rive nord de la Méditerranée.

En particulier AlmaLaurea a approfondi le cas italien, Aix-Marseille Université celui français et l'Universitat Rovira i Virgili celui espagnol.

Le contexte italien

Dans le contexte italien, il existe deux macro-catégories de stages universitaires : les stages qui font partie du parcours académique (pour les étudiants/étudiantes en fin d'études) et les stages formatifs et d'orientation (pour les néo-lauréats).

Il s'agit d'expériences particulièrement adaptées à la didactique propre de chaque cours d'étude universitaire, donc leur durée, contenu et modalités de développement varient d'Université à Université, de faculté à faculté et parfois même de cours à cours.

La donnée constante concerne la durée généralement assez réduite (de 150 à 400 heures / un mois à deux mois) et la rétribution en termes de crédits de formation, donc sans couverture économique (bourse, remboursement des frais ou autre).

Les caractéristiques principales des SFO sont les suivantes :

- ils peuvent être activés entre 12 mois dès l'obtention du titre, pour une durée globale de 6 mois ;
- ils prévoient (dès 2012) un remboursement des frais obligatoires de 300 € mensuels, principe assorti d'exception au niveau régional (ex : en Emilie-Romagne le minimum mensuel est de 450 €) ;
- tout SFO est une expérience formative dans un contexte de travail, fruit d'une triangulation entre la Région (avec un rôle de supervision/certification), l'Université (avec un rôle de promotion) et l'entreprise/organisation (avec un rôle d'accueil) ; le démarrage du SFO doit être impérativement communiqué à l'agence pour le travail (correspondant ANAPEC en Italie) territorialement compétente ;
- tout SFO démarre suite à l'élaboration d'une convention spécifique (entre l'Université promotrice et l'entreprise/organisation d'accueil, conformément aux normes régionales de référence), et d'un projet formatif (qui doit indiquer les références du stagiaire, de l'Université et de l'entreprise/organisation, les modalités et les objectifs du stage, conformément au système régional des qualifications propre à chaque région dans laquelle le stage aura lieu.

La Région vérifie la correspondance entre le projet formatif et le SRQ, en approuve les contenus et certifie la formation obtenue à la fin du stage.

L'Université promeut les relations entre le stagiaire et l'entreprise/organisation d'accueil (aussi par le biais d'instruments informatifs en ligne ; dans le cas du projet ISLAH cela peut être la plateforme web de rencontre entre offre et demande sur le marché de l'emploi), garantit la supervision du stage par la figure du tuteur de stage et garantit la couverture d'assurance.

L'entreprise/organisation d'accueil, encadre le stagiaire en l'accompagnant par un tuteur en son sein et garantit la couverture économique.

Le contexte français : la politique de stages à Aix-Marseille Université

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

L'étudiant doit demander l'accord de l'enseignant référent, responsable de son diplôme, en soumettant une demande d'autorisation. Les stages ont une durée maximale de six mois (prolongements éventuels inclus) dans la même structure d'accueil par année d'enseignement, en raison d'un engagement de 7 heures par jour maximum.

Aucun stage ne peut se dérouler sans la signature d'une convention de stage. Celle-ci doit obligatoirement être signée par l'étudiant, l'établissement d'enseignement, l'enseignant référent, le responsable et le tuteur de stage de la structure d'accueil, avant le début effectif du stage. Elle doit inclure les éléments suivants:

- Objectifs et contenu de stage en lien avec l'enseignement suivi
- Définitions des missions confiées au stagiaire
- Engagements réciproques des parties
- Durée et gratification du stage
- Condition protection sociale et responsabilité civile
- Modalités de déroulement du stage et de l'accompagnement pédagogique du stagiaire dans l'entreprise et l'établissement d'enseignement
- Contenu du rapport de stage et modalités d'évaluation du stage

Les documents suivants devront accompagner la convention : une attestation d'assurance responsabilité civile (à fournir par l'étudiant) et une fiche d'information à fournir par l'Université (pour les stages à l'étranger).

A l'issue du stage, il est demandé de fournir à l'Université d'appartenance :

- Une attestation de stage (à remplir par la structure d'accueil en fin de stage)
- Une fiche d'évaluation par la structure d'accueil (à renseigner en fin de stage)
- Une fiche d'évaluation par le stagiaire (à renseigner en fin de stage)

Les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, sont obligatoirement gratifiés s'ils se déroulent sur le territoire français. La gratification est due quelle que soit la structure d'accueil, à partir de la 309^e heure. Le montant minimal de la gratification est fixé à 13,75 % du plafond horaire de la

sécurité sociale (soit 3,3€/heure). La gratification est calculée en fonction du nombre d'heures de présence effective du stagiaire.

Le contexte espagnol : la politique de stages à la faculté de commerce et économie de l'Universitat Rovira i Virgili de Tarragone

Il est prévu la signature d'une convention de stage avec l'entreprise d'accueil. Le projet de stage doit s'inscrire dans le cadre du plan d'études. L'étudiant est encadré par un tuteur de stage. A la fin du stage, l'étudiant obtient 24 crédits académiques. L'Université assigne une bourse aux stagiaires et couvre les frais d'assurance. La durée du stage est de 750 heures maximum par an – 4 heures par jour, de manière compatible avec les horaires de cours.

II. Présentation des études de cas lors du meeting *ad hoc* d'El Jadida

Lors du meeting du consortium réalisé à El Jadida, en juillet 2015, chaque partenaire a illustré les études de cas de référence, en identifiant les points de force et les criticités de chaque pratique, en vue de l'adaptation des meilleures pratiques aux différents contextes locaux.

En ce qui concerne les contextes italien, français et espagnol, il a été mis en évidence que chaque institution d'enseignement supérieur dispose d'une grande autonomie pour l'encadrement de sa politique de stages (durée, gratification, attribution de crédits académiques, modalités de suivi), tandis que les points communs aux trois contextes concernent la signature obligatoire d'une convention de stage entre les différentes parties prenantes et la présence de tuteurs qui accompagnent le stagiaire du côté de l'université d'appartenance et de l'entreprise d'accueil.

Les représentants de l'Université Cadi Ayyad ont présenté les modalités opérationnelles de réalisation des stages pour l'Ecole Nationale Supérieure de Marrakech, en mettant en exergue atouts, problématiques et possibles prospectives (Annexe I).

Les représentants de l'Université de Gabès ont décrit le fonctionnement du bureau des stages de l'Institut Supérieur des Systèmes Industriels de Gabès (Annexe II).

Les représentants de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) ont analysé la situation économique du Maroc en termes de présence entrepreneuriale, en mettant en évidence les deux principales contraintes relatives à l'accueil des stagiaires : 98% du tissu économique marocain est constitué de PME qui ne disposent donc pas des instruments administratifs et de suivi pour l'accueil des stagiaires ; de plus, le système actuel de stages prévoit que les étudiants effectuent leur apprentissage tous à la même

période de l'année, rendant dès lors difficile une prise en compte positive de leurs demandes (Annexe III).

Les représentants de l'Union Tunisienne de l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat (UTICA) ont partagé leur expérience en termes de co-construction d'un parcours de formation, en tant qu'instrument d'amélioration des compétences et de raccord entre universités et entreprises propice pour l'accueil des stagiaires en entreprise (Annexe IV).

Chaque intervenant a proposé des idées pour l'amélioration des mesures/politiques de promotion des stages au niveau des 11 Universités partenaires du projet. L'ensemble des éléments partagés par les intervenants a donné lieu à un riche débat entre tous les participants, y compris les représentants des Ministères de l'Enseignement Supérieur des deux pays, qui ont évalué la pertinence et faisabilité des propositions formulées en vue de leur intégration future dans les politiques nationales de réforme des systèmes d'enseignement supérieur.

A l'issue du débat, le consortium a formulé **les recommandations suivantes, à appliquer notamment pour les filières à accès ouvert** (les filières à accès régulé disposent déjà en général d'instruments assez performants pour la promotion des stages):

- création de bureaux de stages au niveau de chaque Université (éventuellement au niveau des établissements), avec une fonction d'accompagnement et orientation des étudiants en recherche de stage ; renforcement des prérogatives des observatoires locaux créés dans le cadre du projet ISLAH.
- généralisation de la convention de stage, qui devrait inclure les responsabilités/obligations/engagements propres à chaque partie prenante et une charte/guide du stage qui détermine les acquis prévus à la fin de l'expérience. La convention de stage devrait s'inscrire dans un système de suivi de l'étudiant tout au long du stage, en généralisation la figure du double tuteur côté Université et côté entreprise (dans le contexte marocain, un instrument cadre est déjà prévu dès 2010 ; il s'agit de l'opérationnaliser).
- répertorier et mettre à la disposition des étudiants en recherche de stage une base des données des entreprises ; à ce fin, il s'agit de renforcer les activités de communication entamées dans le cadre du projet, pour continuer le peuplement de la plateforme web ISLAH.
- généraliser la pratique des journées portes ouvertes et des journées de pre-embauche.
- renforcer les dispositifs/parcours co-construits où applicables, en particulier en impliquant les professionnels dans la création du plan d'études, en vue d'une plus grande employabilité des étudiants.



- impliquer davantage l'échelon administratif local de l'état dans les dispositifs d'accompagnement des stagiaires, en adaptant aux contextes locaux le modèle triangulaire adopté par l'Italie (Université-entreprise-région).
 - redistribuer le flux des stages tout au long de l'année, pour faciliter l'acceptation des demandes de stage notamment de la part des PME.
 - prévoir un système de renvoi automatique vers la plateforme ISLAH des emails adressés à la CGEM concernant les demandes de renseignements/recherche de stages.
-

PROJET ISLAH
530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

LIVRABLE WP 5.3
RAPPORT SUR LES MESURES
POUR LA PROMOTION
DES STAGES EN ENTREPRISE

ANNEXE I :
ETUDE DE CAS DE L'UNIVERSITE CADI AYYAD

Le stage à l'Ecole Normale Supérieure de Marrakech : expertise, contraintes et perspectives/mesures d'amélioration

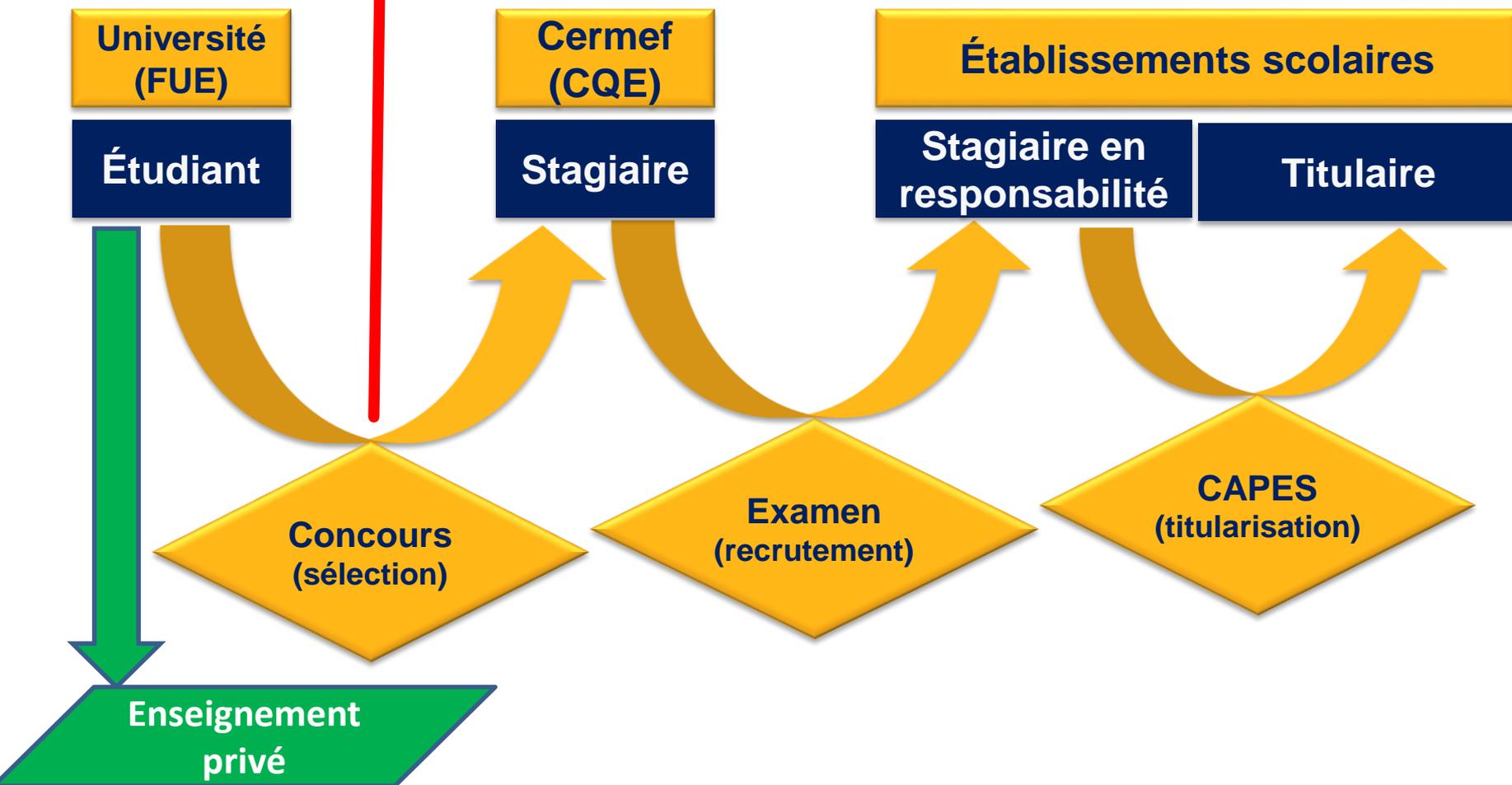
Abdelaziz Razouki

Meeting projet TEMPUS ISLAH, 22-23 juillet 2015
El Jadida, Maroc

Espaces de formation des professeurs du primaire et du secondaire

Ministère
Enseignement
Supérieur (M.E.S)

Ministère Education Nationale
(M.Ed)



L'ENS de Marrakech (quelques données)

- Un établissement à accès limité
 - 650 étudiants
 - 400 en dernière année (donc ont le stage)

- 11 filières
 - 9 licences professionnelles pour l'enseignement; option PC, SVT, maths, Informatique et Français
 - 2 masters spécialisés pour l'enseignement; option PC et SVT

L'expertise

La stage s'inscrit dans un dispositif visant à développer des compétences professionnelles

1. **S'engager, de façon consciente, dans la construction d'une identité de professionnel de l'éducation dans le respect de l'éthique de la profession**
2. Maîtriser les savoir et savoir-faire dans les domaines de la physique et de la chimie
3. **Communiquer clairement et correctement dans la langue d'enseignement des sciences**
4. **Planifier l'enseignement et concevoir des activités d'enseignement et d'apprentissage**
5. **Mettre en œuvre et gérer des activités d'enseignement et d'apprentissage**
6. **Evaluer la progression des apprentissages**
7. **Intégrer les nouvelles technologies de l'information et des communications dans l'enseignement**

Le stage

- Un module (80 à 90 heures)
- Deux éléments, deux espaces :
 - le « ***Micro-enseignement*** » (40 à 50 heures) à l'ENS
 - « ***L'immersion en milieu professionnel de l'éducation*** » (40 heures) dans les établissements scolaires (lycées et collèges)

Objectifs

1. Découvrir les habilités pédagogiques et se les approprier progressivement ;
2. Apprendre à analyser des activités d'enseignement
3. S'entraîner d'une façon pratique et progressive à la conduite de la classe ;
4. S'initier à la planification et à la mise en œuvre d'activités d'enseignement
5. S'initier à problématiser un fait ou un phénomène éducatif et à élaborer un cadre méthodologique pour l'analyser ;

Intervenants et missions

A l'ENS :

**Des enseignants de
l'ENS (didacticiens et
fondamentalistes)**

**Encadrement du micro-
enseignement (conseil +
+ évaluation) + suivi du
stage à l'extérieur**

**Dans
les établissements
scolaires:**

**Des professeurs du
secondaire (professeurs
d'application)**

**Initiation,
accompagnement et
évaluation**

Cadre institutionnel

- Une convention entre l'ENS (université) et l'académie de Marrakech (ministère de l'éducation nationale) :
 - Co-établie au sein d'une commission mixte (responsables du stage à l'ENS et inspecteurs coordonnateurs)
 - Institue le travail de la commission
 - Précise l'engagement de chaque partie (encadrement contre rémunération)
- Des conventions individualisées avec des établissements de l'enseignement privé

Étapes du stage à l'extérieur (« *immersion dans les établissements scolaires* »)

- Observation
 - *introduction dans les établissements d'accueil*
 - *reconnaissance des différents services et instances de gestion des établissements*
 - *observation des actions de professionnels de de l'enseignement*
- Prise en charge
 - *préparation et mise en œuvre d'actes d'enseignement*
 - *rédaction d'un rapport d'activité*

Outils d'analyse, de suivi et d'évaluation (livrables)

- Guide de stage (pour les étudiants et les encadrants)
- Cahier de stage
 - Archivage et authentification de toutes les activités, toutes les séances
 - Observations conseils faits et reçus
- Grilles d'observation
- Note des encadrants du micro-enseignement
- Rapport / note des professeurs d'application
- Rapport de stage (soutenance)

Points forts

- Prise en charge du stage par les didacticiens (expérience dans le secondaire et une bonne connaissance des programmes, des méthodes d'enseignement et de la vie scolaire)
- Implication grandissante des fondamentalistes (profs de physique, chimie, Biologie, ...)
- Un savoir-faire (expertise) basée sur une longue expérience

Points forts

- Fidélisation d'un bon nombre de professeurs d'application (formateurs dans les établissements scolaires)
- Une implication de l'administration de l'ENS,
- Existence (pour une année encore !!) d'une ligne budgétaire permettant de rémunérer les profs d'application

Les contraintes/faiblesses

Contraintes/faiblesses organisationnelles

- Faible temps alloué au stage à l'extérieur (40 heures = deux semaines dans les établissements scolaires)
- Faible taux d'encadrement (1 professeur d'application pour 4 étudiants)
- Programmation tardive (fin avril) = concomitance avec période d'examen au secondaire
- La gratification-implication des professeurs d'application liée à leur rémunération
- Faible implication de l'enseignement privé

Contraintes/faiblesses pédagogiques

- Faiblesse de la fidélité des outils de suivis (cahier et rapport de stage)
- Difficulté à objectiviser l'évaluation
- Difficulté (impossibilité) à faire le suivi personnalisé (visite aux étudiants dans les établissements scolaires)
- Cadres de référence non unifiés (entre enseignants de l'ENS et entre les profs d'application)

***Perspectives/mesures
d'amélioration***

Perspectives institutionnelles

- Projet Ministère de l'Enseignement Supérieur et Ministère de l'Education Nationale
 - Complémentarité des espaces de formation, concordance des dispositifs de formation
 - Élaboration de cahiers de normes pédagogiques spécifiques (possibilité d'allouer plus de temps aux modules professionnalisants)
 - Implication institutionnalisée des profs d'application (allègement des emplois du temps, création de statut de formateur-associé, ...etc)
- Obligation du secteur privé de travailler avec ses propres cadres (en 2017)

Perspectives/ mesures pédagogiques

- Délocaliser le stage (pas nécessairement à Marrakech mais là où les étudiants résident, mais??)
- Étaler le stage sur toute l'année avec :
 - Le « *micro-enseignement* » au milieu du 1^{er} semestre et « *l'immersion dans les établissements scolaires* » Programmer
 - le stage au début du deuxième

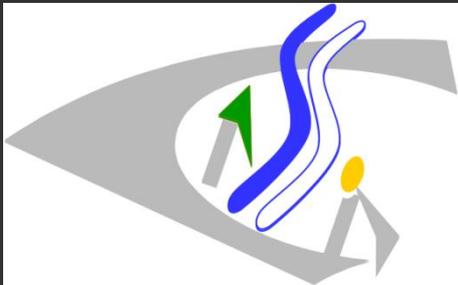
Perspectives/ mesures pédagogiques

- Augmenter le temps alloué à « *l'immersion dans les établissements scolaires* » (4 ou lieu de 2 semaines)
- Utiliser le portefolio comme outil de formation et de suivi
- Plus d'évaluation continue
- Unifier les cadres de références des différents intervenants
 - rencontres, atelier avec participation des enseignants et avec les profs d'application)

PROJET ISLAH
530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

LIVRABLE WP 5.3
RAPPORT SUR LES MESURES
POUR LA PROMOTION
DES STAGES EN ENTREPRISE

ANNEXE II :
ETUDE DE CAS DE L'UNIVERSITE DE GABES



LA POLITIQUE DES STAGES À L'ISSIG

Ahmed Saâdeddine SOUISSI
Directeur des études et des stages

Institut Supérieur des Systèmes Industriels de
Gabès (ISSIG)

Université de Gabès - TUNISIE

El Jadida 22 - 23 juillet 2015

Présentation de l'ISSIG (1/2)

2

- L'institut supérieur des systèmes industriels de Gabès a été créé en 2005
- 1321 étudiants / 122 enseignants permanents (2015)
- **Licence appliquée :**
 - **Electromécanique :** Maintenance industrielle
 - **Génie mécanique :** Structures métalliques et chaudronneries
 - **Electronique Electrotechnique et Automatique :**
 - Commande des procédés industriels
 - Electronique industrielle
- **Licence fondamentale :**
 - **Génie mécanique :** Conception
 - **Electronique Electrotechnique et Automatique :** Automatique

Présentation de l'ISSIG (2/2)

3

□ **Mastère professionnel :**

□ **Electromécanique :**

- Maintenance des systèmes industriels
- Systèmes mécatroniques

□ **Electronique Electrotechnique et Automatique :**

Commande des systèmes électriques

□ **Mastère de recherche :**

□ **Génie mécanique :** Mécanique des Solides et des Structures

□ **Génie électrique :** Automatique et Systèmes Robotisés

Les stages à l'ISSIG

4

- **Deux types de stage sont mis en œuvre :**
 - **Stage d'été (durée 1 mois) :**
 - Stage ouvrier (Stage d'initiation)
 - **1^{ère} année**
 - Stage technicien (Stage de perfectionnement)
 - **2^{ème} année**
 - **Stage de fin d'études (durée 3 à 4 mois)**

Les stages ne sont pas obligatoires pour les licences fondamentales

Processus d'obtention de stage

5

Demande de stage

(Service des Stages ISSIG)



Acceptation

(Entreprise)



Lettre d'affectation + Assurance

(Service des Stages)

**Stage de fin
d'études**

Proposition
des sujets

- Industriels
- Académiques

Choix du stage (1/2)

6

- En se basant sur l'aide des :
 - Enseignants,
 - Parents ou proches « travailleurs »,
 - Anciens étudiant,
 - Effort personnel.
- Pas loin de l'habitation parentale (stage d'été)

Choix du stage (2/2)

7

- Proposition des SFE par les enseignants:
 - La majorité des étudiants préfèrent avoir des sujets académiques (à l'ISSIG)
- Les étudiants restants remplissent une fiche de choix,
- Attribution des sujets selon l'ordre de mérite (Moyenne S5).

Principales Entreprises

8

□ Société de Ciment de Gabès (SCG)



□ Société Tunisienne de l'Electricité et du Gaz (STEG)



Société Tunisienne
de l'Electricité et du Gaz

□ Groupe Chimique Tunisien (GCT)



الجموع الكيماوية التونسية
GROUPE CHIMIQUE TUNISIEN

□ Société des Pavés du Sud (SPS)



SOCIÉTÉ PAVÉ DU SUD

Validation des stages d'été

9

□ Pour valider le stage l'étudiant doit :

- Rédiger un rapport de stage
- Rédiger un journal de stage
- Avoir une Attestation
- Faire une présentation orale
 - ✓ Sans support numérique (Ouvrier)
 - ✓ Avec support numérique (Technicien)

□ Evaluation Formative

Validation du stage de fin d'études

10

❑ Pour valider le SFE l'étudiant doit :

- Rédiger un rapport de stage
- Faire une Soutenance

❑ Evaluation Sommative

❑ Obtention du diplôme : Obligation de validation de tous les stages



Quelques Chiffres (1/4)

11

□ Nombre de stages été 2015 :

- Nb d'étudiants au GCT : **37**
- Nb d'étudiants à la STEG : **5**
- Nb d'étudiants à la SCG : **2**

□ Nombre de SFE AU 2014-2015 :

- Nbre de Sujets effectués à la SPS : 12 sur 16 proposés (par des enseignants)
- **21 étudiants**

Quelques Chiffres (2/4)

12

□ Nombre de SFE LA AU 2014 - 2015 :

	MI	GM	CPI	EI	Total
Nb de sujets	48	30	14	18	110
Nb de sujets indu	18	25	5	9	57
Nb d'étudiants	92	54	27	34	207
Nb d'étudiants en indu	34	34	5	15	88
% Sujets indus / Nbre de sujet total	37,50 %	83,33 %	35,71 %	50,00 %	51,82 %
% Etu indus / Nbre Etu total	36,96 %	62,96 %	18,52 %	44,12 %	42,51 %

□ 52% des SFE Licence Appliquée sont industriels

□ 43% des étudiants Licence Appliquée effectuent un SFE en entreprise

Quelques Chiffres (3/4)

13

□ Nombre de SFE M-Pro AU 2014 - 2015 :

	Mastère PRO
Nb de sujets	39
Nb de sujets indu	17 (dont 8 à SPS)
Nb d'étudiants	72
Nb d'étudiants en indu	31 (dont 15 à SPS)
% Sujets indus / Nbre de sujet total	43,59%
% Etu indus / Nbre Etu total	43,06%

- 44% des SFE Mastère PRO sont industriels
- 43% des étudiants Mastère PRO effectuent un SFE en entreprise

Quelques Chiffres (4/4)

14

□ Nombre de SFE AU 2014 - 2015 :

	Licence Appliquée	Mastère PRO	Total
Nb de sujets	110	39	149
Nb de sujets indu	57	17	74
Nb d'étudiants	207	72	279
Nb d'étudiants en indu	88	31	119
% Sujets indus / Nbre de sujet total	51,82%	43,59%	49,66%
% Etu indus / Nbre Etu total	42,51%	43,06%	42,65%

□ 50 % des SFE Sont industriels

□ 43% des étudiants effectuent un SFE en entreprise

Interprétation

15

	SCG	STEG	GCT	SPS
Nbre moyen de stage d'été	8	5	30	1
Nbre de stage d'été 2015	2	5	37	1
Nbre moyen de SFE	5	1	5	5
Nbre de SFE AU 2014-2015	1	1	1	12/16

- ❑ **SCG, STEG et GCT : Public**
- ❑ **Les cadres de ses sociétés veulent que l'encadrement des SFE soit rémunéré**
- ❑ **SPS : Privée (la résolution des problèmes entre dans le cadre de leurs tâches)**

Les Problèmes ressentis par les étudiants (1/3)

16

- Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :
 - « Il faut avoir un parent ou proche (travailleur, ou cadre) pour décrocher un stage dans les grandes entreprises de la région »

Les Problèmes ressentis par les étudiants (2/3)

17

- « On ne me donne rien à faire » :
 - Nombre de stagiaire trop grand,
 - Machines sensibles ou de haute technologie qui demande une intervention extérieure.
 - L'encadrant industriel est pris par des urgences et des réunions à répétition qui l'empêche d'assurer cet encadrement.

L'employabilité

- ❑ Y'a pas des chiffres formels concernant l'employabilité des diplômés
- ❑ Les grandes entreprises (STEG, GCT, ...) ne peuvent pas recruter tout le monde.

Actions

19

Mesures

- **Stratégiques**

Mesures

- **Organisationnelles**

Mesures

- **Opérationnelles**

• Stratégiques

- Engagement des décideurs (Industriels/MESRS ou université)
- Partenariat Université-Entreprise
- Réglementation (Avantages fiscaux)
- Revoir le système d'orientation des nouveaux bacheliers

• Organisationnelles

- Réseautage d'EESR (offres de formation)
- Revoir le système de travail des observatoires et cellules de professionnalisation au sein des universités ou des établissements E S
- Plan d'action
- Etablir des chartes/convention de stage
- Capitalisation des expériences

• Organisationnelles

- Implication du secteur privé :
 - Journées portes ouverte : invitation des industriels, rencontre avec les étudiants...
 - Tables rondes avec les industriels pour la préparation des plans d'études,
 - Orientation vers les Parcours en Co-Construction (implication des industriels).
- Répertorier les coordonnées des industriels et les mettre à la disposition des étudiants.

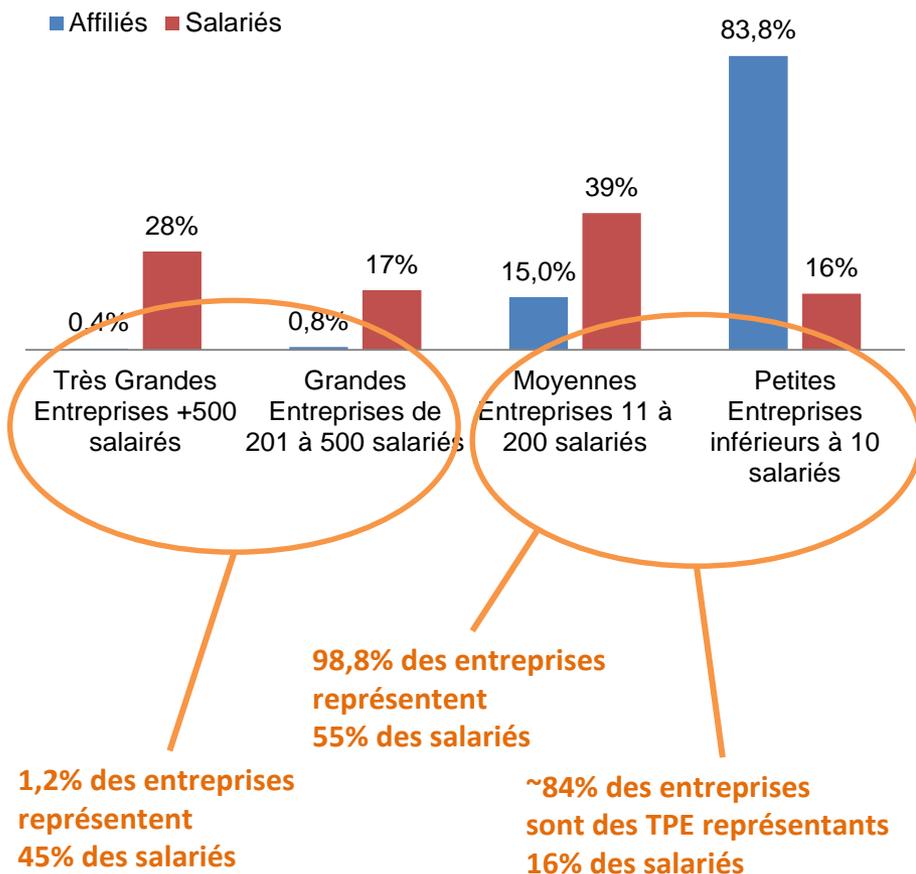
PROJET ISLAH
530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

LIVRABLE WP 5.3
RAPPORT SUR LES MESURES
POUR LA PROMOTION
DES STAGES EN ENTREPRISE

ANNEXE III :
ETUDE DE CAS DE LA CGEM

Nombre d'entreprise affiliées à la CNSS

Système Productif, Secteur Privé Couvert CNSS
(CNSS 2011 - 2,5 M salariés - ~140 000 entreprises)



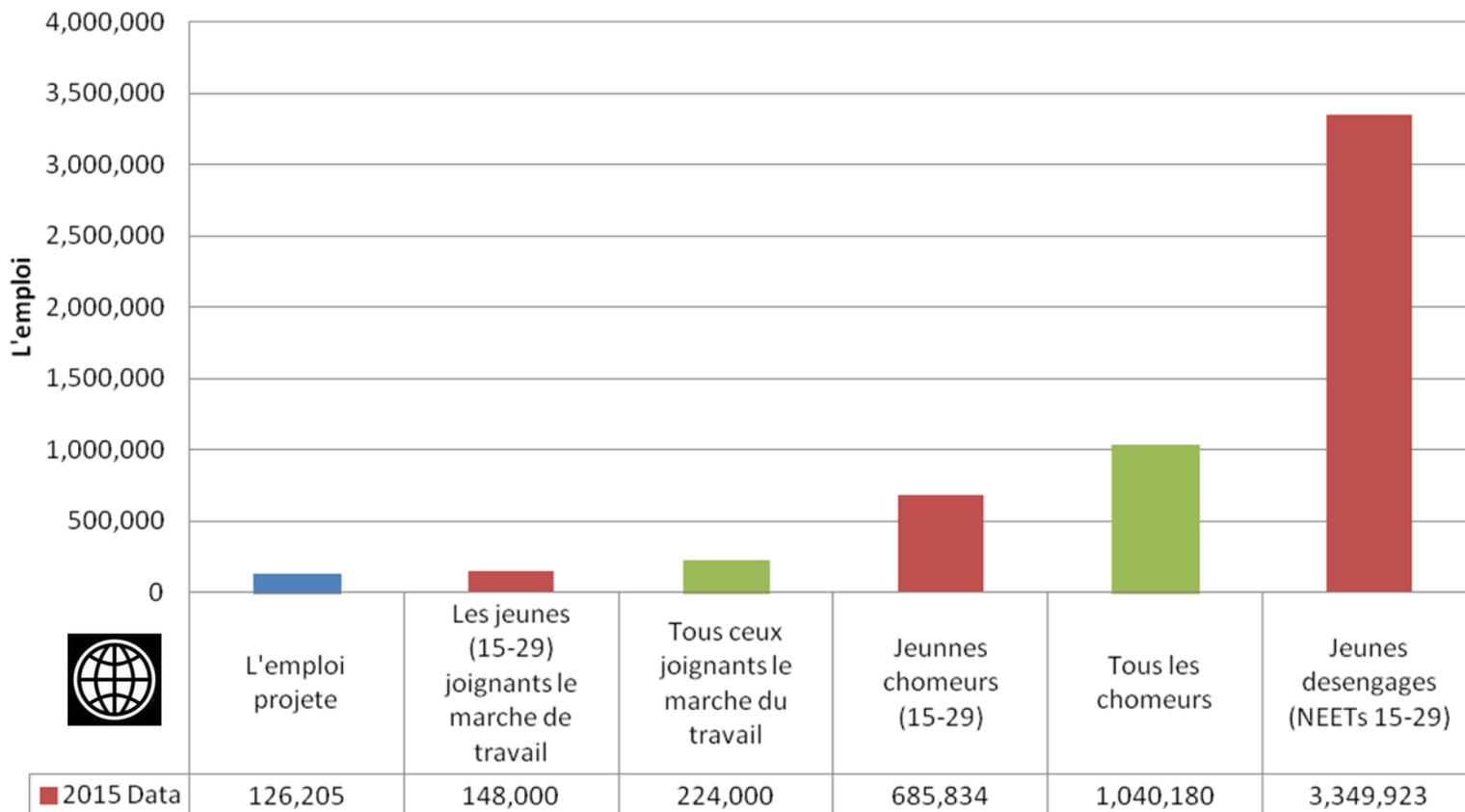
Culture de stage

Flux d'étudiants demandeurs de stage

Période de stage

**Problème d'encadrement
(PME de moins de 10 salariés)**

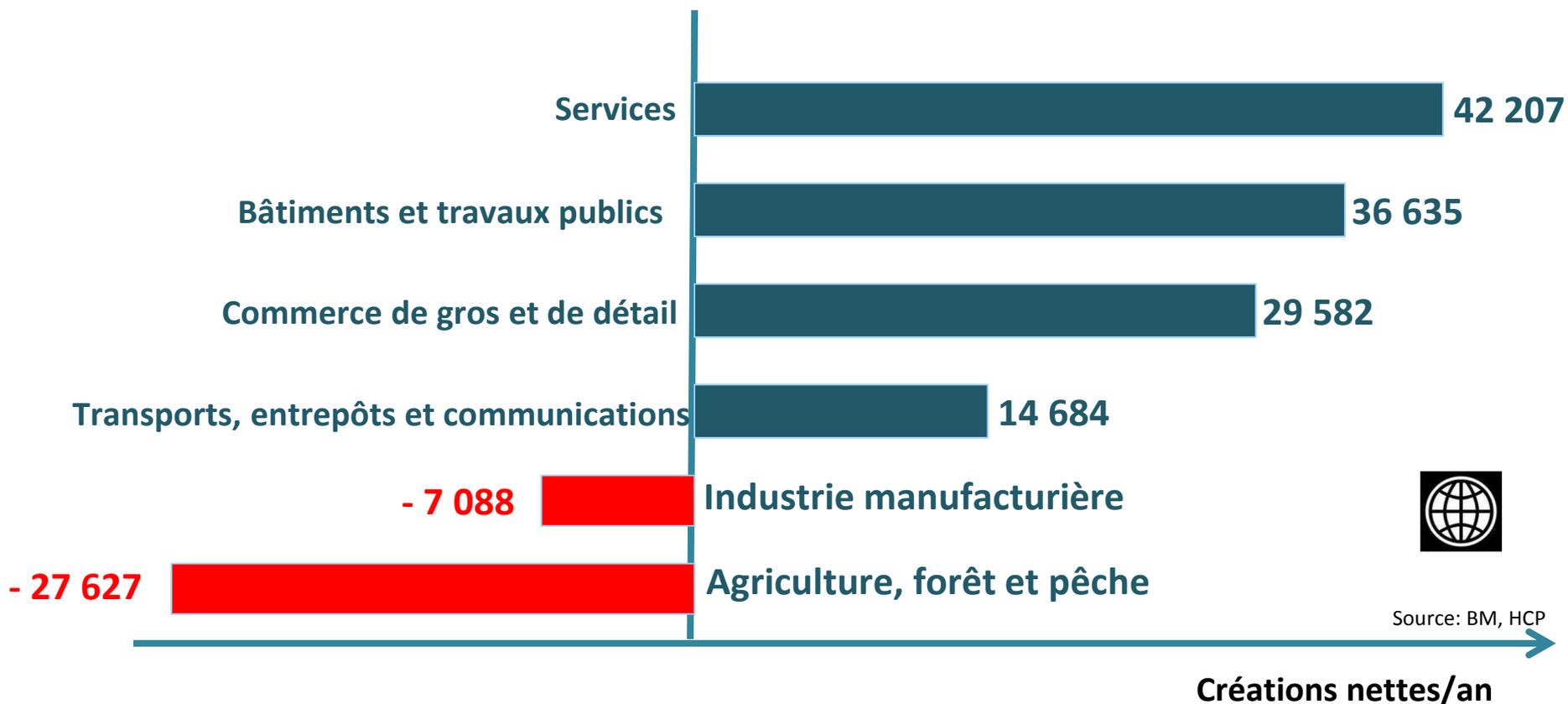
2015 : La création de l'emploi projetée VS les Besoins



Source: ANAPEC,IMF,BM,HCP

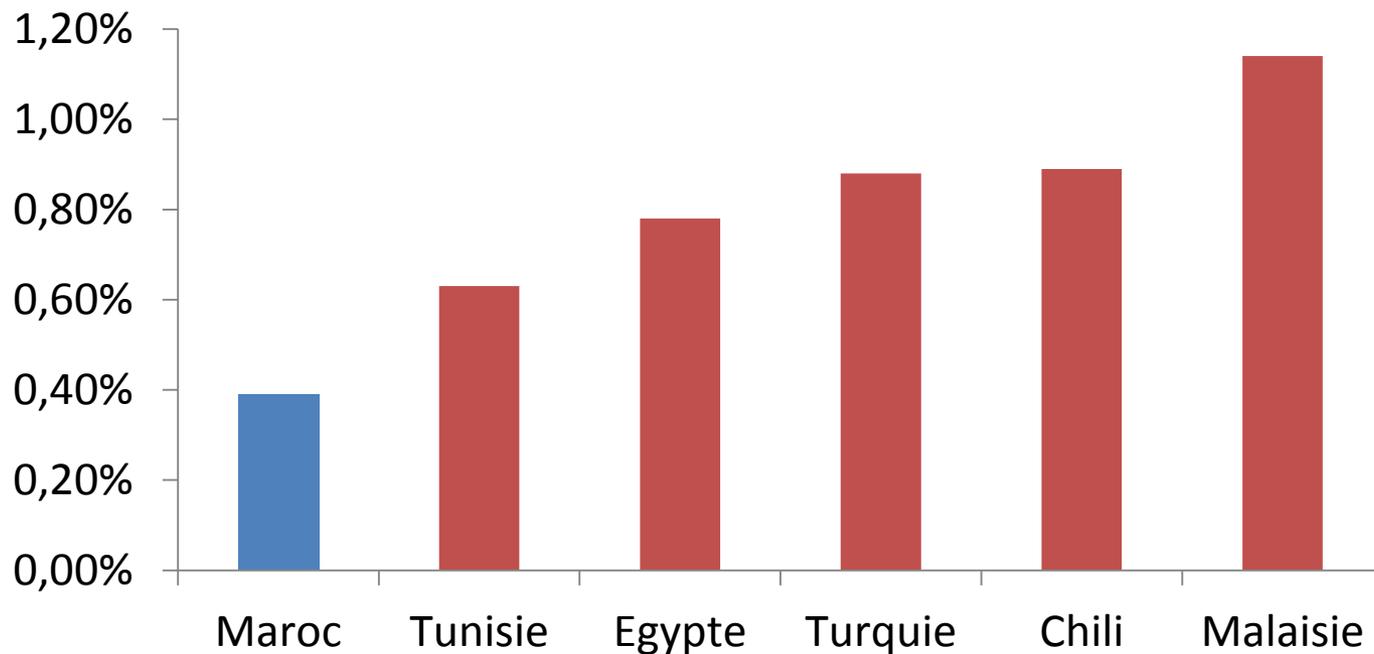
Création d'emploi au Maroc

Au cours des dix dernières années (2004-2013),
L'économie marocaine s'est accrue à un taux moyen de 4,3 % ;
Mais, elle n'a créé que près de 89,000 emplois nets par an.



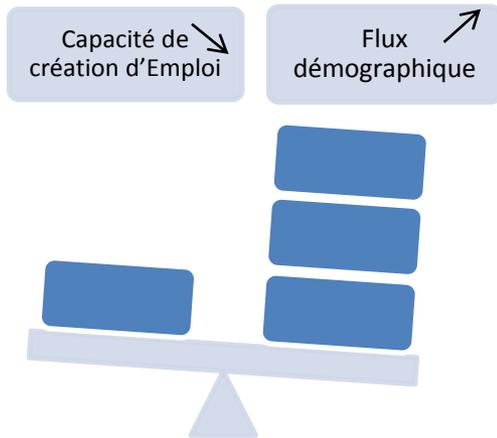
Les retards du Maroc en matière de création d'emplois sont importants en comparaison avec d'autres pays

Créations nettes d'emplois/population totale

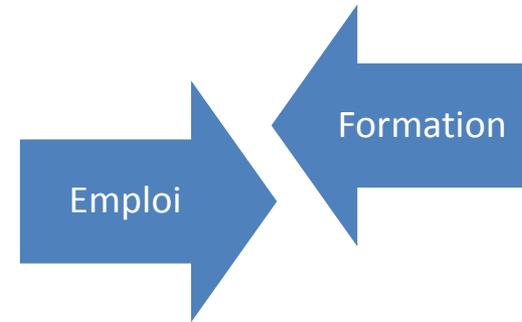


Source : BIT 2014

L'emploi au carrefour de l'employabilité et de la compétitivité

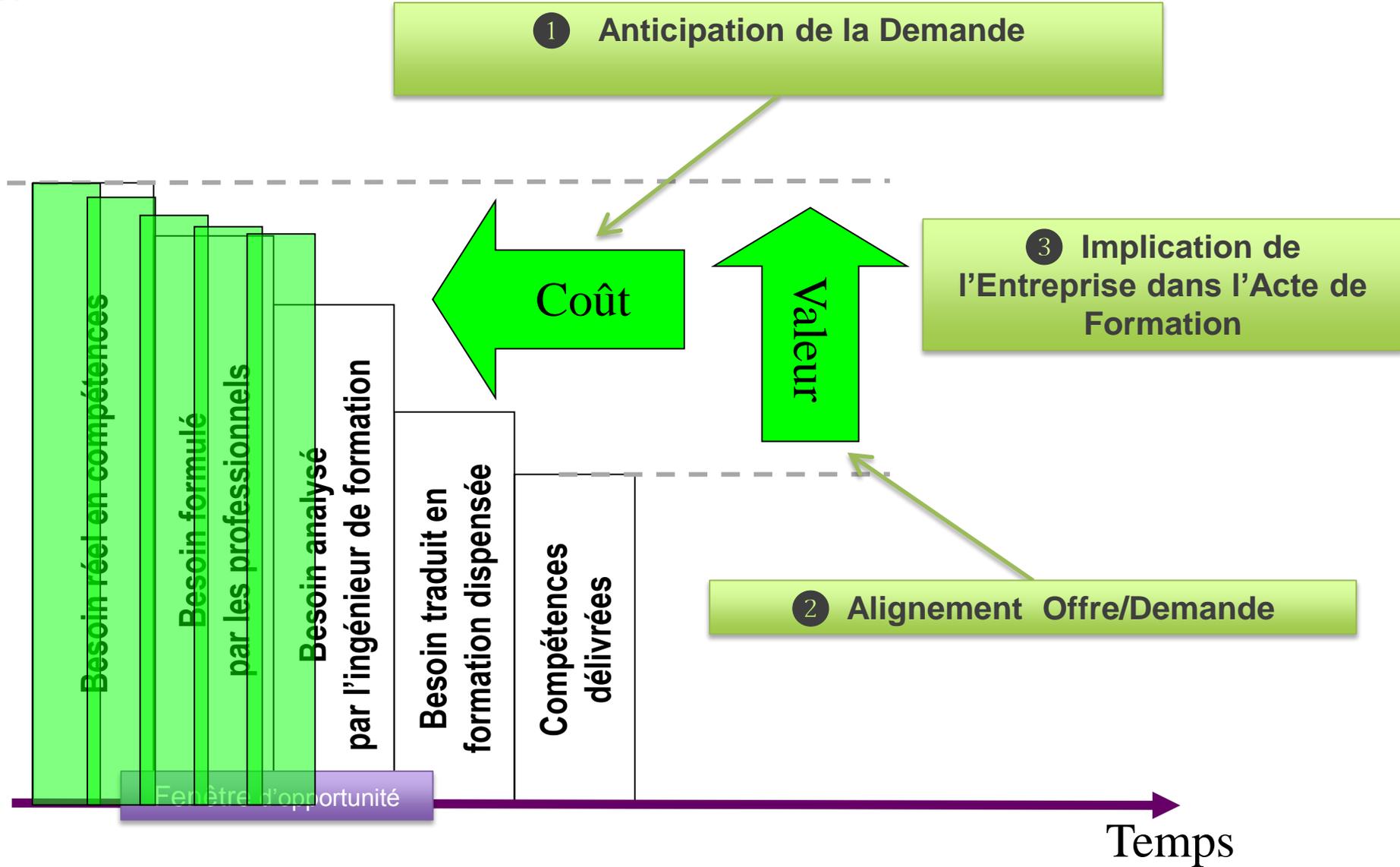


Incapacité d'absorption
du marché de l'emploi :
Compétitivité des Entreprises



Inadéquation
Emploi-Formation :
Employabilité des Individus

Enjeux en terme de gain en valeur et en coûts. Pourquoi? Comment?



LA CGEM,

FORCE D'ACTION

FORCE DE PROPOSITION

Valoriser les ressources humaines

1. Anticipation de la Demande :

- Observatoires Métiers de Branches et de Régions
- Mécanismes de Planification
- Instruments de Veille Stratégique & d' Ingénierie de Formation

2. Alignement Offre/Demande : *Cadre National des Certifications*

- *Instrument de régulation des certifications selon deux process : conception et évaluation.*

3. Implication de l'Entreprise dans l'Acte de Formation

- *Formation en milieu de travail*
- *Gestion Opérationnelle des Etablissements*

Groupe de travail : Gouvernance régionale de la formation

Le projet FOREG initié par UE et conduit en partenariat PP sous la tutelle du DFP a permis de mettre en place :

Le concept de gouvernance multi-niveaux visant à décentraliser non pas l'organisation mais le processus à savoir : la planification, la mise en œuvre et l'évaluation.

Cette gouvernance est animée par une communauté comprenant toutes les parties prenantes au niveau régional :

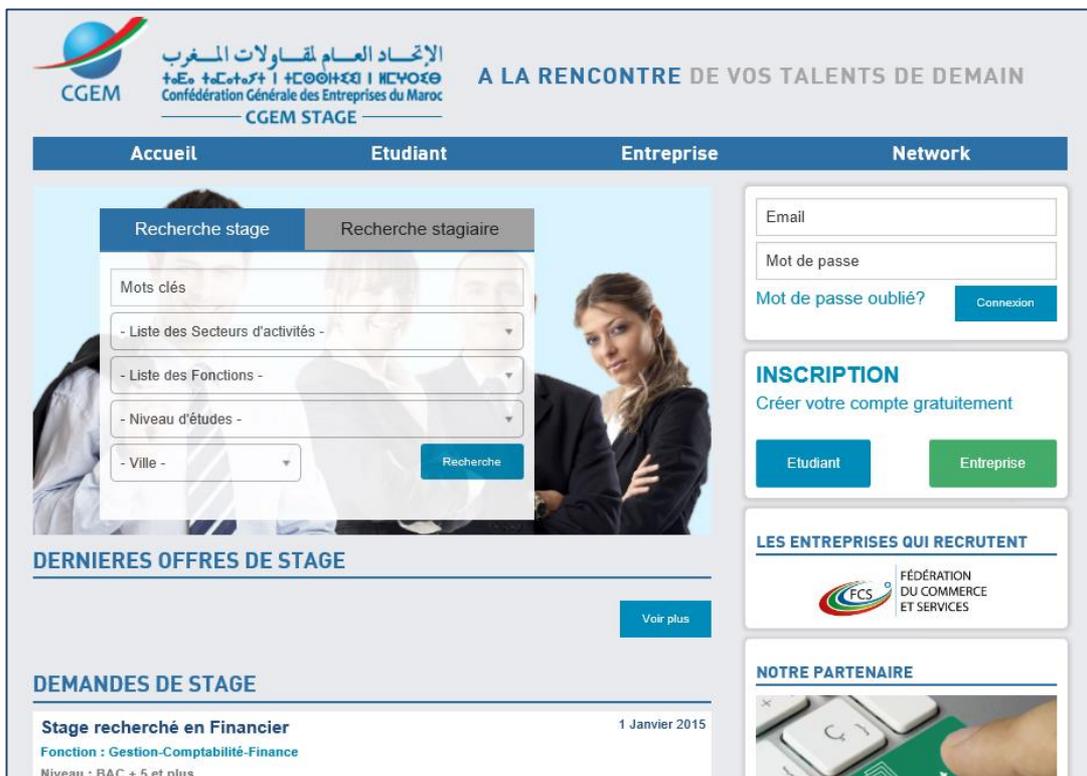
les autorités locales (Wilaya et Conseil régional), Académie Régionale d'Éducation et de Formation (AREF), Délégation régionale du DFP, Délégation régionale de l'emploi, la direction régionale de l'OFPPT, Direction régionale de l'ANAPEC, la CGEM région, les associations professionnelles, les représentants des centrales syndicales en région,....

Groupe de travail gouvernance régionale de la formation

Objectifs :

- Faire émerger les secteurs prioritaires et analyser de façon prospective la relation formation emploi dans ces secteurs.
- Assurer l'intégration régionale des stratégies nationales sectorielles et représenter un modèle de développement pour les autres secteurs.
- Afficher la ou les spécialisations des régions et mettre en œuvre une stratégie marketing de la région susceptible de fournir la visibilité aux investisseurs nationaux et internationaux.
- **Cette composante délivre suite aux travaux des plans de formation pour les deux secteurs prioritaires de la région (Automobile et Logistique) , sous forme d'analyse prospective de la relation emploi-formation.**
- Ces plans portent des recommandations qui couvrent tous les niveaux de qualifications et concernent aussi bien la formation initiale que continue.

Participer au Développement des Ressources humaines



The screenshot shows the CGEM Stage website interface. At the top left is the CGEM logo and the text 'الإتحاد العام لمقاولات المغرب' and 'Confédération Générale des Entreprises du Maroc'. The main header reads 'A LA RENCONTRE DE VOS TALENTS DE DEMAIN' and 'CGEM STAGE'. Below this is a navigation bar with tabs for 'Accueil', 'Etudiant', 'Entreprise', and 'Network'. The 'Etudiant' tab is active. The main content area features a search form with fields for 'Mots clés', 'Liste des Secteurs d'activités', 'Liste des Fonctions', 'Niveau d'études', and 'Ville', along with a 'Recherche' button. To the right is a login section with fields for 'Email' and 'Mot de passe', a 'Connexion' button, and a link for 'Mot de passe oublié?'. Below the login section is an 'INSCRIPTION' section with the text 'Créer votre compte gratuitement' and buttons for 'Etudiant' and 'Entreprise'. Further down is a section titled 'LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT' featuring the logo of 'FCS - FÉDÉRATION DU COMMERCE ET SERVICES'. At the bottom left, there is a 'DERNIERES OFFRES DE STAGE' section with a 'Voir plus' button, and a 'DEMANDES DE STAGE' section listing a 'Stage recherché en Financier' with the function 'Gestion-Comptabilité-Finance' and level 'Niveau : BAC + 5 et plus' as of '1 Janvier 2015'. At the bottom right, there is a 'NOTRE PARTENAIRE' section with an image of a hand using a green card.

Plateforme de mise en relation

Pour les stage de fin d'études

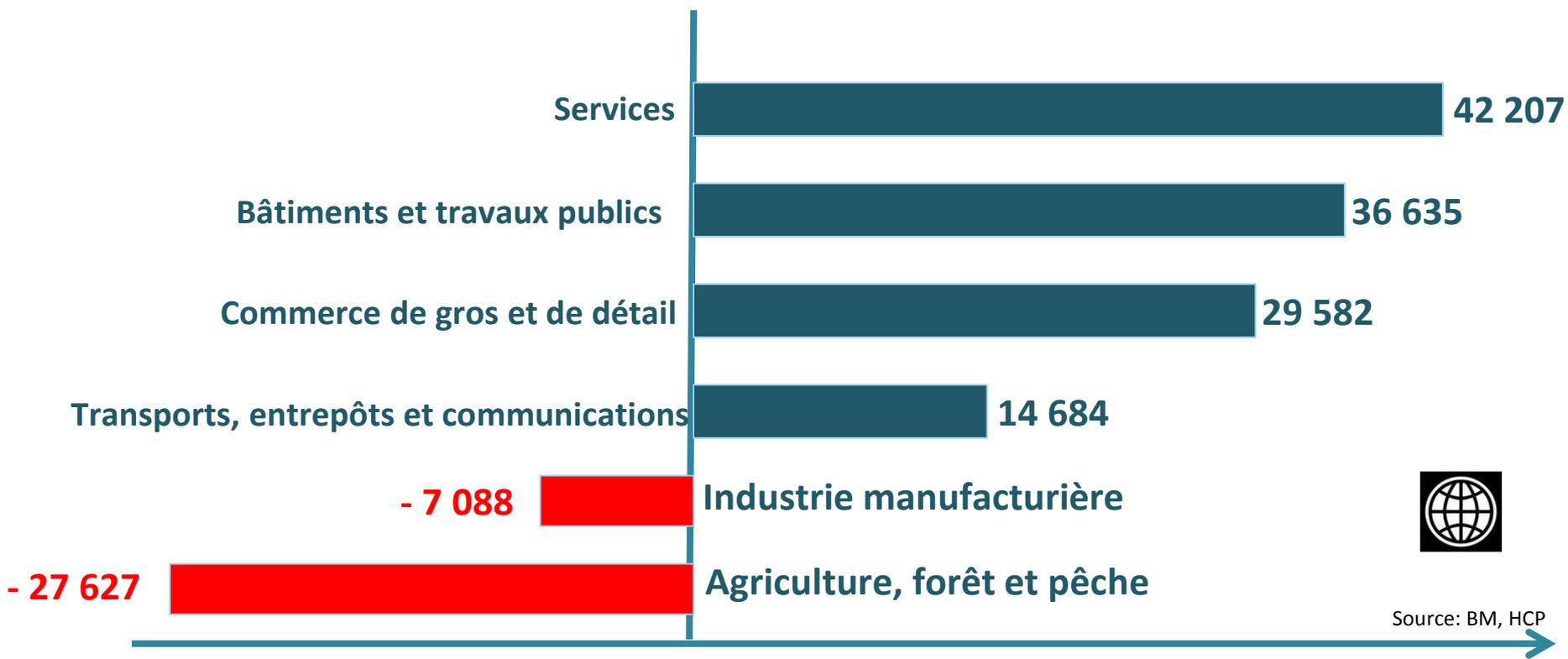
Communication Entreprise

Lancement prévu dès la rentrée

**ENCOURAGER
L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE**

Création d'emploi au Maroc

Au cours des dix dernières années (2004-2013), l'économie marocaine s'est accru à un taux moyen de 4,3 % ;
mais, elle n'a créé que approximement 89,000 emplois nets par an.



Source: BM, HCP

Créations nettes/an

Erosion de la Compétitivité et Faible productivité

- Fondamentaux économiques solides sur ces dernières années
- Le secteur des services reste le moteur de la croissance
- Offre industrielle peu diversifiée à faible valeur ajoutée

R&D

- Budgets à renforcer (0,79% du PIB) vs 2,3% en moyenne pays OCDE
- 1,87 chercheur pour 1000 actifs (vs 8,3 France et 10,6 Japon)
- Faible intégration Université Entreprises

UNIVERSITÉ

- Problématique actuelle :
- Statut du chercheur
 - Procédures administratives
 - Absence de véhicules pour la R&D

INNOVATION

- Placé 84 / 143 pays (Global index innovation 2014) ;
- Manque de coordination/ Foisonnement d'initiatives
- Budgets à réorienter et à adapter

Relever la productivité en investissant dans les secteurs productifs.

Réorienter l'offre industrielle en montant en gamme

R&D et Innovation : Puissants Leviers

Seules Armes contre la Globalisation

Relever le défi d'une compétitivité mondialisée

et d'économie sans frontière.

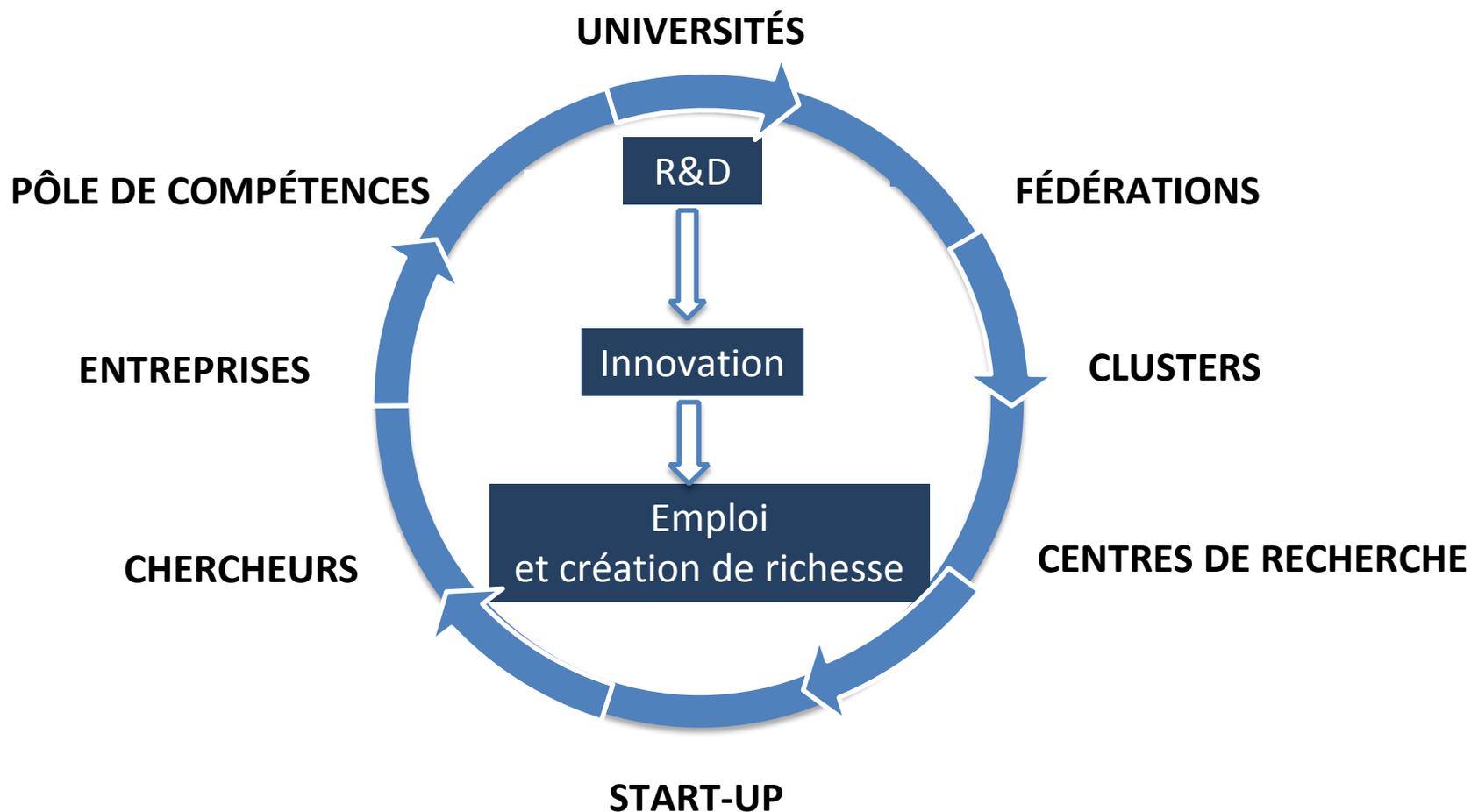
Nos opportunités

- *Secteurs porteurs: Automobile, Aéronautique, Numérique, Agroalimentaire, Santé, Phosphates*
- *Positionnement stratégique*
- *Afrique de l'Ouest comme marché*

Comment les saisir et se positionner

- **Attirer les leaders mondiaux ;**
- **Développer le Partenariat Université Entreprise**
- **Développer le leadership scientifique et technologique ;**
- **Une nouvelle administration qui promeut l'esprit d'entreprise ;**
- **Former les jeunes aux exigences des métiers de l'avenir ;**

Créer des synergies
Coordonner nos actions

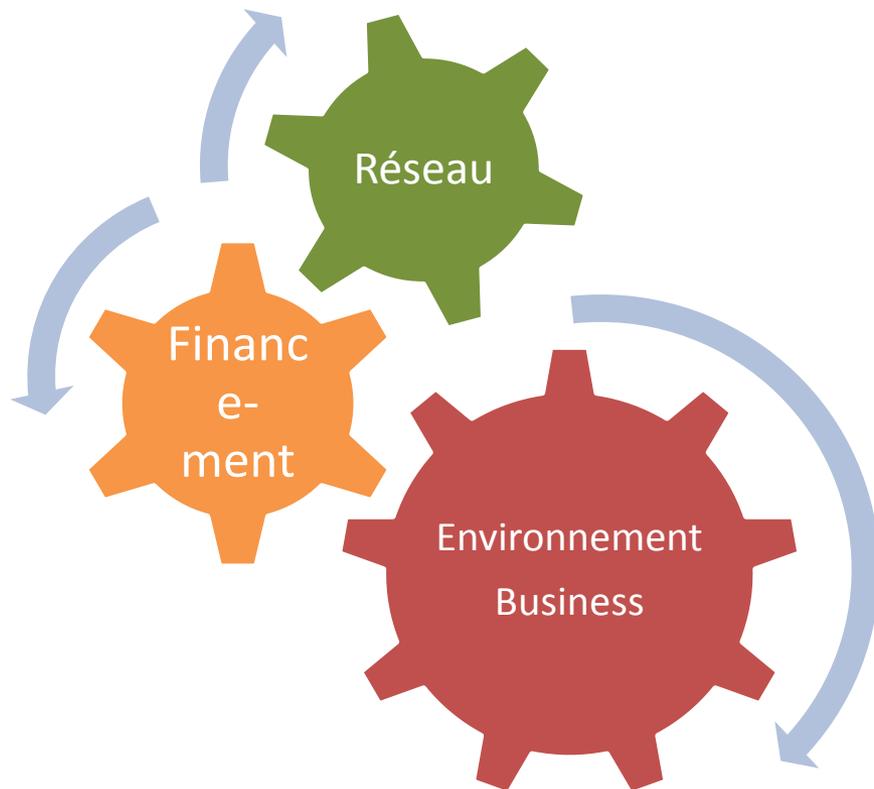


7 RECOMMANDATIONS

En Janvier 2013, La commission avait proposé 7 recommandations pour le développement de la R&D et L'innovation

- 1. ASSEOIR UNE GOUVERNANCE PUBLIC-PRIVÉ**
- 2. FACILITER L'ACCÈS DES PME AU FINANCEMENT**
- 3. SMALL BUSINESS ACT MAROCAIN**
- 4. MESURES INCITATIVES FISCALES**
- 5. STATUT SPÉCIFIQUE À LA JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE ;**
- 6. SYNERGIES ENTRE LES GRANDES ENTREPRISES ET PME ;**
- 7. DÉVELOPPER DES LIENS FORTS ENTRE LES UNIVERSITÉS ET LES ENTREPRISES**

LA START-UP: A besoin de quoi ? DEPASSER LE CAP DES 2 PREMIERES ANNEES



Start Up Act : Accélérateur Start Up :

ACCOMPAGNER 10 START-UP / AN

- *Suivi par la commission;*
- *Adhésion à la CGEM des start-up sélectionnées*
- *Mise en relation avec un réseau de 30 000 entreprises*
- *Faciliter l'accès au Marché National: le premier bon de commande,*
- *Prise de RDV avec les présidents et cadres dirigeants d'entreprises*
- *Mentoring et coaching*
- *Participation aux missions et Forums CGEM: accès aux marchés internationaux;*
- *Lobbying auprès du Gouvernement;*
- *Visibilité sur les supports communication de la CGEM*

- *Octroi d'un Label CGEM donnant accès à un financement auprès d'institutions publiques et/ou privées*
- *Extension aux CGEM régions et aux secteurs*
- *Ouverture Capital*
- *Partenariat Grande Entreprise*
- *Recherche de Business Angel*

Recherche et Développement

IDENTIFIER DES PROJETS STRUCTURANTS DE R&D EN RAPPORT AVEC LES STRATÉGIES SECTORIELLES (RENFORÇANT DES SECTEURS CLÉS OU L'EXPORT)

- *Définir les objectifs de ces projets*
- *Mettre l'Université au cœur de ces projets*
- *Identifier les organismes publics et les opérateurs privés concernés*
- *Créer des pôles de compétitivité ou Plateformes d'innovation (avec des enjeux économiques, industriels et scientifiques clairement identifiés)*
- *Evaluer et structurer les financements*

Mettre en place un cadre institutionnel clair permettant de :

- **Développer des projets de R&D collaboratifs au sein des universités,**
- **Partage de la propriété intellectuelle ;**
- **Lancer des Appels à projets structurants;**

Les Chantiers à entreprendre ensemble

Chantiers

- Stages / Employabilité
- Start-up / Cité de l'innovation : assistance technique et prototypage;
- Projets R&D d'entreprises / Fondations d'Université : Définir un cadre de collaboration ;
- Appels à projets collaboratifs ;
- Bourses doctorants / Elaborer la Convention CIFRE;
- Soft Skills et le développement de l'approche par Compétences ;

Mettre en place les outils et moyens :

- *Créer une Commission mixte CGEM-MESP en charge de la coordination, suivi et évaluation;*
- *Définir un planning d'actions ;*

PROJET ISLAH
530716-TEMPUS-1-2012-1-IT-TEMPUS-SMHES

LIVRABLE WP 5.3
RAPPORT SUR LES MESURES
POUR LA PROMOTION
DES STAGES EN ENTREPRISE

ANNEXE IV :
ETUDE DE CAS DE L'UTICA



***Partenariat Université-Entreprise
A Travers La co-construction
des
Parcours de Formation***

**Mustapha BACCOUCHE
m.baccouche@utica.org.tn**

Pourquoi la co-construction?

- **Le chômage** des diplômés du supérieur et **la situation de l'économie** du pays ont rendu nécessaires des **relations plus étroites et des réactions plus rapides** entre universitaires et professionnels.
- **Le rapprochement** entre l'université et les entreprises constitue un facteur essentiel de **l'innovation** et du **développement**.

Pourquoi la Co- construction?

- La nouvelle mission de l'université **ouverte sur son environnement** exige un nouveau mode de gouvernance caractérisé par:
 - Un changement du système de manager
 - Des méthodes pédagogiques innovantes
 - Un système adéquat d'évaluation des formations
 - Un suivi des diplômés
 - Un partenariat avec des professionnels

Pourquoi la Co- construction?

- La mutation qui s'opère repose donc sur le fait que loin de continuer à avoir deux logiques (celle de la formation et celle du travail) elles s'incarnent dans une stratégie partenariale (université – entreprises) de **co-construction**.
- La **co-construction** constitue un levier important d'amélioration de l'**employabilité** des diplômés.

Parcours Co-Construit (PCC)

Le parcours de formation co-construit doit permettre de rapprocher le profil de sortie de l'apprenant du profil professionnel attendu, décrit en termes de compétences par le monde du travail.

- **Ce qui se traduit par une meilleure employabilité et une plus grande insertion**

Parcours Co-Construit

- La notion de **compétences** peut donc être appréhendée comme la capacité du diplômé d'un PCC à mettre en œuvre des acquis d'apprentissage dans un contexte défini de travail.
- L'identification des **compétences** permet de définir les apports en formation nécessaires à leur mise en œuvre dans la vie professionnelle.

Parcours Co-Construit

- La **compétence** est aussi la combinaison des savoirs, des savoir-faire mobilisés et des comportements mis en œuvre pour permettre:
 - la prise de décision
 - le passage à la réalisationen vue d'atteindre le résultat attendu dans un contexte de travail donné.

Parcours Co-Construit

La co-construction des diplômes professionnels vise donc à :

- Atteindre **une meilleure convergence** entre les parcours de formation universitaire et les besoins réels du marché du travail.
- Identifier les besoins des professionnels en **terme de métiers**

Parcours Co-Construit

- Garantir la pertinence des programmes de formation par rapport au marché du travail.
- Adapter les qualifications et développer les parcours de formation avec des systèmes de qualification transparents permettant reconnaissance et validation des **compétences.**

Parcours Co-Construit

- Augmenter le temps **en situation de travail réelle ou simulée** dans les parcours de formation (projet, étude de cas, travaux pratiques, enseignement par des représentants de la profession...)
- Développer la **mise en situation professionnelle** par les stages ou l'alternance.

Parcours Co-Construit

- Développer **l'employabilité** des diplômés pour favoriser une meilleure insertion professionnelle
- Faire découvrir **le métier** en cours de formation
- Développer **l'esprit entrepreneurial** chez les diplômés

Parcours Co-Construit (organisation)

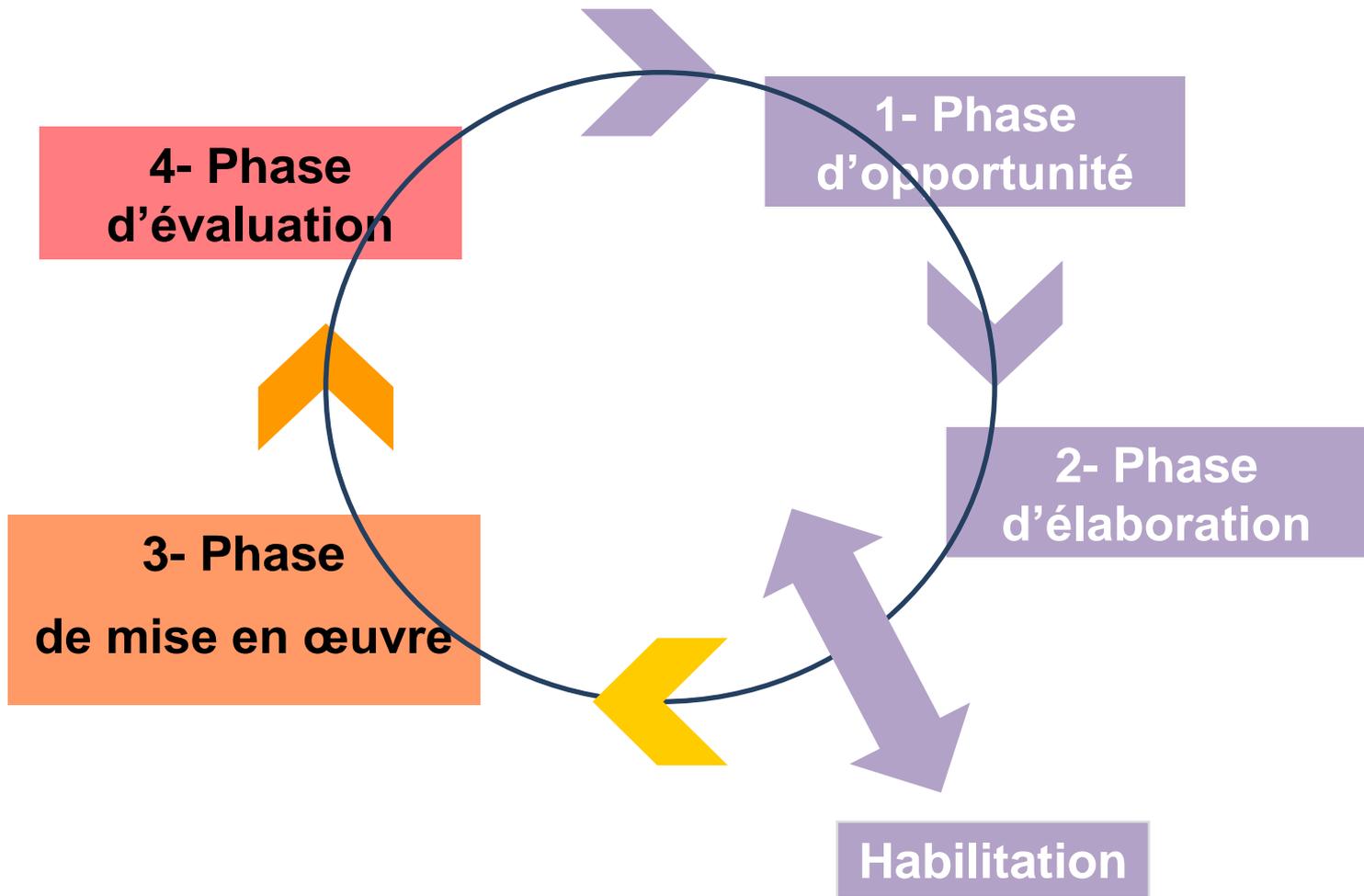
le parcours co-construit est

- piloté par un comité de pilotage et de perfectionnement
- organisé en 2 semestres au niveau de l'année terminale (L3 ou M2)
- à accès régulé ne comportant qu'une trentaine d'étudiants à la fois
- évalué et habilité directement par la Commission nationale des formations appliquées
- audité annuellement par une commission d'audit

Ingénierie d'un PCC

La construction d'un diplôme professionnel de l'enseignement supérieur en partenariat avec le milieu économique **se définit en 4 phases :**

- deux phases en amont de l'habilitation (**phase d'opportunité et phase d'élaboration**)
- et deux phases en aval de l'habilitation (**phase de mise en œuvre et phase d'évaluation**)



Phase d'opportunité

- Cette phase part de **l'idée d'un projet** jusqu'à la décision d'élaboration d'un parcours co-construit.
- L'initiative de mettre en place un PCC peut avoir des origines très variées:
 - Soit **externes** au système éducatif émanant du milieu professionnel
 - Soit **internes** émanant du système éducatif

Phase d'opportunité

- **C'est une phase d'échanges:** l'idée de projet est approfondie et développée par des échanges entre partenaires universitaires et professionnels
- **C'est une phase d'études:** elle étudie les besoins en emplois et en compétences d'un secteur économique et d'une région. Elle a pour but d'apprécier l'intérêt **de créer ou non un parcours co-construit.**

Phase d'élaboration

- Cette phase débute avec la décision validée et se termine par le dépôt du dossier de demande d'habilitation
- C'est une phase d'approfondissement du partenariat où chaque partie prenante apporte et fait partager son expérience.
- D'où l'émergence d'une méthodologie partagée de construction des diplômes pro. fondée sur une approche par les compétences en renforçant les liens entre emploi et formation.

Phase d'élaboration

- **C'est une phase d'ingénierie** qui permet de mettre en relation par une démarche méthodologique adaptée, le métier, la fonction ou l'emploi avec la formation nécessaire pour acquérir les qualifications professionnelles recherchées
- **Cette démarche prévoit trois référentiels distincts mais corrélés :**
 - **le référentiel métier**
 - **le référentiel de compétences ;**
 - **le référentiel de formation**

Référentiel métier

- **Le référentiel métier** décrit l'ensemble des activités professionnelles et regroupe toutes les tâches caractéristiques de l'emploi visé, les modalités de leur réalisation, les conditions et le contexte d'exercice.
- Pour obtenir une meilleure représentation des métiers, il convient **de faire le lien** entre l'emploi, le niveau de qualification requis pour exercer l'emploi et le diplôme permettant de certifier les qualifications acquises.

Référentiel métier

- La préparation **du référentiel métier**, implique l'identification de l'ensemble des activités professionnelles et des tâches caractéristiques se basant sur les analyses de situation de travail (AST).
- Les tâches repérées sont classées par domaines d'activités auxquels on cherchera ensuite à associer **des compétences**.

Référentiel de compétences

- **Le référentiel de compétences** est logiquement travaillé à partir du référentiel du métier visé, **il permet de décrire les compétences qui doivent être mises en œuvre pour mener à bien les activités répertoriées dans le référentiel métier.**
- La description des compétences s'appuie sur **la classification nationale des qualifications (CNQ)**

Référentiel de compétences

- Il est opportun d'associer les compétences identifiées **aux savoirs, savoir-faire et comportement professionnel** qui permettront de les développer. Cette réflexion induit l'étape suivante: **le référentiel de formation**

Référentiel de formation

- Le référentiel de formation permet de **structurer** le programme du diplôme **co-construit en unités d'enseignement (UE)** en décrivant les objectifs d'apprentissage, le contenu du programme, les pré-requis et les ressources nécessaires à la mise en place de la formation.

Référentiel de formation

- Cette étape correspond au moment où l'on passe d'un travail sur **le profil professionnel validé** (référentiels métier et compétences) à la préparation **d'un profil du diplômé sortant** qui se rapprochera **du profil attendu par le monde du travail.**

Référentiel de formation

- Il est recommandé à ce stade de produire **un tableau de concordance** qui associe l'ensemble des informations sur lesquelles on a travaillé en mettant en perspective; domaines d'activités et tâches, compétences, savoirs, savoir-faire et comportement.
- Ce qui nous amène à préparer **le dossier d'habilitation.**

Dossier de demande d'habilitation

C'est l'aboutissement de la démarche, la qualité du dossier rend compte **de la qualité du partenariat** qui a été mis en œuvre pour le constituer.

Le dossier de demande d'habilitation synthétise la démarche méthodologique et les documents élaborés dans le cadre de la préparation du projet de parcours co-construit.

Phase de mise en œuvre

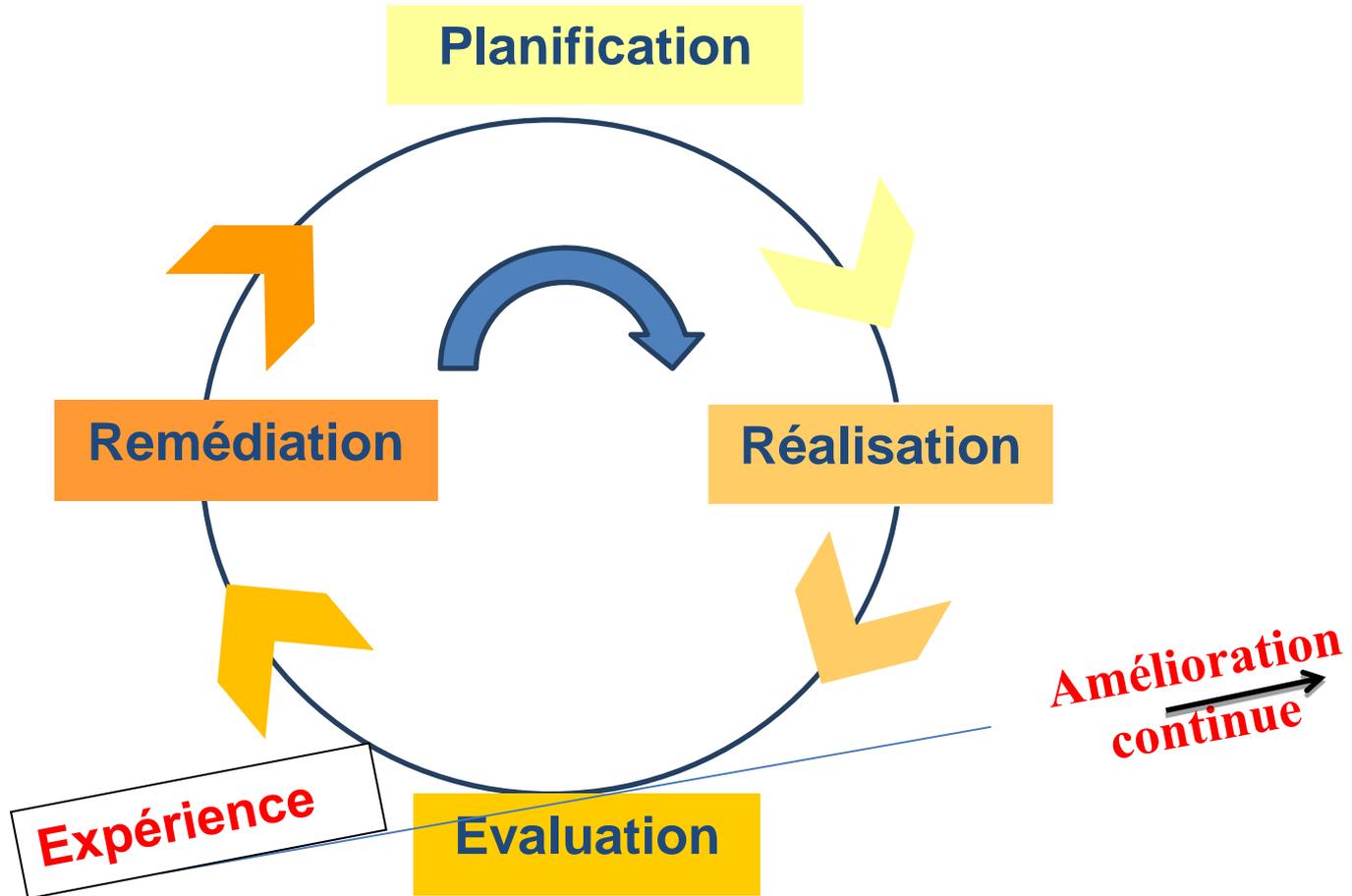
Cette phase part de l'habilitation et concerne à la fois **l'implantation de la formation dans l'établissement** sous ses différents aspects administratifs et managériaux, organisationnels et pédagogiques ainsi que **le suivi des étudiants.**

Phase d'évaluation

Cette phase est une **phase d'engagement dans une démarche de qualité** qui permet de vérifier l'atteinte des objectifs assignés ou de mesurer des écarts entre réalisation et résultats attendus.

Le but est d'améliorer la qualité du service de formation fourni au regard des attentes des parties prenantes concernées par le dispositif co-construit (**étudiants et employeurs**).

Principe d'amélioration continue



principe de la roue de Deming

LE COMITE DE PILOTAGE

Le comité de pilotage et de perfectionnement est chargé de la mise en œuvre du PCC dans le respect du cahier des charges. Il développe son action avec l'obligation de

- coordonner avec les structures pédagogiques et scientifiques de l'établissement ;
- rendre compte à l'administration de tutelle ;
- se préoccuper de l'insertion professionnelle des diplômés ;
- s'assurer de la satisfaction des employeurs qui les recrutent .