

WP3 : IMPLEMENTATION DES MEILLEURES PRATIQUES

Contents

1. Introduction	2
2. Tableau récapitulatif des BPs RESUME	3
3. Université Libanaise –bonnes pratiques institutionnelles	5
4. Université Saint Esprit de Kaslik –bonnes pratiques institutionnelles	11
5. Liban – BP nationale	13
6. Université Mohammed V de Rabat –bonnes pratiques institutionnelles	18
7. Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II –bonnes pratiques institutionnelles	21
8. Maroc – BP nationale	23
9. Université de Sousse –bonnes pratiques institutionnelles	28
10. Université de Sfax –bonnes pratiques institutionnelles	32
11. Tunisie – BP nationale	37
12. BP Régionale	44
13. Bonnes pratiques du ministère marocain	50
14. Bonnes pratiques du ministère Tunisien	61
15. Bonnes pratiques du ministère libanais	75

1

1. Introduction

RESUME : une expérience hors pair d'une coopération dynamique entre les partenaires des rives Nord et Sud de la Méditerranée pour améliorer l'employabilité

Le projet européen RESUME vise à soutenir l'esprit d'entrepreneuriat et d'employabilité dans la région MENA. Le projet est basé sur différents lots de travail WP spécifiquement le WP3 qui vise la mise en œuvre de bonnes pratiques BPs dans les établissements pour aider à accroître l'employabilité et l'entrepreneuriat.

La dynamique créée entre les partenaires RESUME pour la présentation, l'analyse et l'adaptation de pratiques dans les établissements universitaires a permis de configurer une stratégie d'implémentation de pratiques et leur organisation en trois niveaux de développement: Niveau 1: «intra - établissement»; niveau 2: inter - établissements nationaux; niveau 3: inter-établissements régionaux.

Plus spécifiquement, les partenaires du Nord ont lancé dans le projet RESUME des pratiques visant à soutenir le démarrage de nouvelles entreprises et à accompagner les jeunes diplômés dans l'emploi ou dans l'entrepreneuriat. Les partenaires du Sud ont travaillé plus sur l'organisation des forums, la préparation du programme de qualification et conception du diplôme de licence appliquée, le renforcement du réseau Université – Industrie et le lancement d'initiatives de soutien pour les jeunes.

La majorité des actions des pays du Sud sont encore directement liées au secteur universitaire. Alors que les pays du Nord ont des BPs détachées du monde académique. Leur structure d'aide à l'employabilité et à l'entrepreneuriat est différente et avancée par rapport au Sud. Et c'est là où résidait le problème de l'adoption d'une BP testée par les partenaires du Nord: *Tous les partenaires ne progressent pas de la même manière et ne partagent pas les mêmes difficultés et obstacles. Donc, logiquement, ils ne peuvent pas partager les mêmes solutions.*

Solutions pour l'employabilité envisagées par le projet RESUME

Le projet RESUME peut être vu, par l'action des BPs, comme un pont entre les initiatives du Nord et les besoins du Sud, pour surmonter la crise des jeunes diplômés chômeurs.

Les 7 conférences du projet RESUME furent l'occasion pour discuter d'un plan supplémentaire pour «relooker» les BPs pour accroître l'entrepreneuriat et l'employabilité. C'est ainsi qu'une stratégie supplémentaire fut adoptée pour aider les partenaires RESUME à implémenter des BPs à trois niveaux : Institutionnel (ou intra-établissement), national (ou inter-établissements) et régional. Cette stratégie était surtout vue pour assurer la pérennité de la coopération entre les partenaires RESUME dans des futurs projets régionaux. Dans la suite du rapport, on verra les trois niveaux de BPs adoptées par chaque partenaire du Sud.

2. Tableau récapitulatif des BPs RESUME

Niveau Régional					
BP Régionale: Appui À Compétences : APAC - Job Resume					
Pratique innovante développée dans RESUME (inspirée de BP D2E / Incubateur + BP SoLL)					
Niveau National					
BP Nationale pour le Liban Marché des compétences (Pépite Beelys)		BP Nationale pour le Maroc Diplôme ou Certificat d'Étudiant Entrepreneur (D/C2E); Forum de l'Emploi		BP Nationale pour la Tunisie Projet TUNED (Tempus Islah)	
Niveau Institutionnel					
USEK:	Lebanese University	Mohammed V	IAV Hassan II	Université de Sousse	Université de Sfax
First destination survey (Tempus Islah – instruments at support of labor market and higher education)	D2E / Incubateur (Pépite Beelys – by Almalaurea)	Club 2EI de la BP Club Feina	Club 2EI de la BP Club Feina	Session d'information et de formation sur la plateforme MSIA	Le programme «Comprendre l'Entreprise, CLE »
Speed Networking Event	MOBIDOC (Sfax)	D2E / Incubateur (Pépite Beelys – by Almalaurea)	Tempus Islah – instruments at support of labor market and higher education	Formation E-Learning Certification DELF+ TOEIC	Centre de carrière et certification des compétences (4C)

Le Liban

UL et USEK

BPs institutionnelles et nationales



3. Université Libanaise –bonnes pratiques institutionnelles

1- Bonne pratique sélectionnée : **D2E / Incubateur (AlmaLaurea / Université de Lyon)**

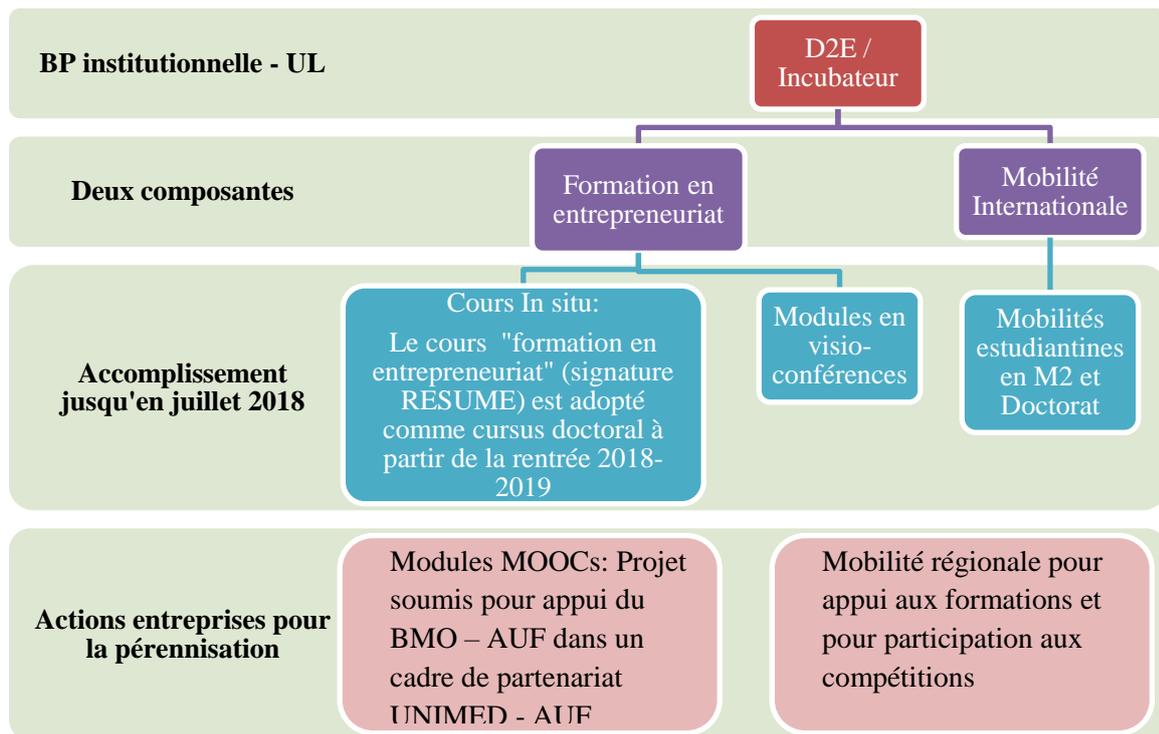
Description de la bonne pratique sélectionnée :

Programme mixte de formation et d’accompagnement aux projets portés par des étudiants en cours d’étude ou jeunes diplômés.

Deux composantes de cette BP sont entreprises à l’UL :

- 1- **FORMATION EN ENTREPRENEURIAT**: Un programme de formation pour acquérir des compétences et de la méthodologie en entrepreneuriat et en gestion de projets
- 2- **MOBILITE INTERNATIONALE** : La possibilité pour les porteurs des projets incubés d’effectuer des séjours à l’étranger dans des universités partenaires grâce à la mise en place de bourses de mobilité internationale

Calendrier de mise en œuvre : Février 2018



Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires

pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

1- **Pour la formation en entrepreneuriat**: un cours est lancé à l'UL à partir du mois d'Avril 2018. Procédure de mise en œuvre :

- Réunions entre le coordinateur de l'activité, Prof. Sélim Mekdissi, et le Doyen de l'Ecole Doctorale de Droit et Sciences Politiques, Administratives et Economiques et l'Ecole Doctorale Sciences et Technologies. Les Ecoles Doctorales sont le lieu qui peut accueillir des actions trans et multi disciplinaires
- Réunions avec le personnel administratif responsable des salles et des équipements à l'Ecole Doctorale
- Coordination avec le corps professoral chargé à faire la formation à l'entrepreneuriat

2- **Pour la mobilité internationale** :

- Encourager les étudiants à la mobilité internationale
- Développer le réseau de partenariat de l'UL avec l'AAPG, Future Earth – MENA, l'AUF, l'Institut Français au Liban.
- Inscrire les étudiants aux compétitions régionales.

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

L'UL met à disposition les ressources humaines et matérielles disponibles. Mais l'appui financier aux activités initiées par le projet RESUME est un appui externe (des demandes d'appui sont faites auprès des partenaires, de l'AUF, de l'AAPG, de divers autres institutions...)

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ? Pas de difficultés majeures

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

Impact très positif en interne à l'UL et à l'international puisque les étudiants ont une bien meilleure visibilité pour leurs diplômes.

Les étudiants de l'UL dans la compétition régionale de l'AAPG « Imperial Barrel Award semi-finals » – Bahrain - mars 2018



Les étudiants de l'UL dans la compétition internationale Huawei ICT – Mai 2018. Place 1 au Moyen Orient



Les étudiants de l'UL dans une mobilité internationale – Mai 2018. Cyprus Institute



Le cours formation en entrepreneuriat adopté comme cursus doctoral à l'UL dès la rentrée 2018 - 2019



Syllabus--formation-en-Entrepreneuriat¶

¶
Ce syllabus a été conçu dans le cadre du programme Euro-méditerranéen RESUME (Réseau Méditerranéen pour l'Employabilité) : <https://www.resumeproject.eu> piloté par l'UNIMED (Union des Universités de la Méditerranée Union des Universités de la Méditerranée www.uni-med.net) en partenariat avec des ministères, associations et universités de l'Italie, l'Espagne, la France, le Maroc, la Tunisie et le Liban <https://www.resumeproject.eu/category/partenaire/> ;

¶ RESUME vise à améliorer et à renforcer le rôle et le potentiel des établissements d'enseignement supérieur pour le développement de l'employabilité dans les pays méditerranéens du Maroc, Tunisie et Liban en adoptant un esprit d'entreprise transversale auprès des universités et en renforçant l'interaction entre les universités, les entreprises et les décideurs politiques. ¶

¶ -- Public cible : les doctorants inscrits aux écoles doctorales de l'Université Libanaise pour l'année universitaire 2018-2019. ¶

¶ -- Langue : Français (et/ou anglais) ¶

¶ -- Durée de la formation : 33 heures ¶

¶ -- Coordinateurs du cours : Prof. Sélim MEKDESSI ; Prof. Véronique KAZPARD ¶

¶ **Plan du document ¶**

- 1. Présentation du cours → → → → → page 2 ¶
- 2. Objectifs généraux et objectifs spécifiques du cours → page 2 ¶
- 3. Méthodes pédagogiques → → → → → page 3 ¶
- 4. Matériel didactique → → → → → page 3 ¶
- 5. Contenu des séances → → → → → page 4 ¶
- 6. Évaluation du cours → → → → → page 15 ¶
- 7. Préparation à la compétition → → → → → page 15 ¶

Pérennisation de RESUME : Les MOOCS : formations à prévoir dans un partenariat UNIMED – AUF

Les Formations ouvertes et à distance et les cours en ligne ouverts et massifs

L'AUF propose des diplômes, licences et masters entièrement à distance (Formations Ouvertes et à Distance - FOAD) ainsi qu'une offre de cours en ligne ouvert et massif (CLOM, en anglais MOOC). Les FOAD et MOOC soutenus par l'AUF sont issus de ses universités membres en Belgique, au Burkina Faso, Cameroun, Canada-Québec, Égypte, France, Liban, Madagascar, Maroc, Sénégal, Suisse, Tunisie et Vietnam.



Plusieurs centaines d'allocations d'études à distance couvrant une importante partie des frais pédagogiques et d'inscription aux FOAD sont offertes par l'AUF. Une priorité est accordée, à qualité scientifique égale, aux candidatures féminines.

Des tarifs réduits ont également été négociés avec les universités diplômantes pour les FOAD ainsi que pour les certifications proposées à la fin de certains parcours de formation CLOM / MOOC.

<http://www.foad-mooc.auf.org/>

2- Bonne pratique sélectionnée : **MOBIDOC (de l'Université de Sfax)**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Le MOBIDOC est un dispositif de mobilité pour les jeunes chercheurs (doctorants et post-doctorants) afin de réaliser des travaux de recherche dans le milieu socio-économique.

Deux composantes de cette BP sont entreprises à l'UL :

- Rapprocher la recherche et les chercheurs de l'entreprise et de l'entrepreneuriat innovant.
- Promouvoir une recherche partenariale pilotée par les besoins de l'organisme socio-économique.

Calendrier de mise en œuvre :

Une BP qui existe mais qui sera de plus en plus renforcée avec le projet RESUME à partir de Juin 2018

Étapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Appuyer au sein de l'UL les sujets de recherche avec les partenaires industriels (discussions et réunions bilatérales)
- Encourager les appuis aux sujets industriels et appliqués par les Ecoles doctorales de l'UL
- Promouvoir le partenariat de l'UL régional et international dans le cadre de plateformes techniques afin de renforcer les programmes d'enseignement par un contact socio-économique

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et

financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

En cours

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Pas de difficultés majeures

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ... Bilan en cours

4. Université Saint Esprit de Kaslik –bonnes pratiques institutionnelles

Bonne pratique sélectionnée : **First Destination Survey (FDS)**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

The First Destination Survey (FDS) is a very brief – mandatory - tool (three-five minutes max) for students on the threshold of graduation, to complete within 12 months after graduation, every year.

Undergraduates will share with us whether their career path is properly on track, a work-in-progress, or they're facing impediments/concerns.

Calendrier de mise en œuvre :

Initiation date: February 16, 2017

First implementation date: March 9, 2018

Second implementation date: May 2018

Etapas et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

Initial process: Request email sent to the Quality Assurance Office, the unit in charge of dispatching all surveys.

Meetings to discuss the content and quality of the questions.

Main contributors: Career Services Office, Quality Assurance Office, IT Office.

Target audience: Fresh graduates (within 6-12 months after graduation)

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

- Human Resources: Quality Assurance Office, Career Services Office, IT Office.

11

- Material Resources: Survey publishing tools within the QAO.
- Financial Resources: N/A

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

- Similarity between the Exit Survey (upon graduation) and First Destination Survey (6-12 months post-graduation).
- Long bureaucratic procedure.

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entreprenariat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...

The FDS enabled us to identify the employability rate, mismatching rates, salary brackets and overall path of our graduates.

The first version of the FDS generated 384 responses whereas in the second one, out of 1841 graduates, 409 participants provided information on their further studies and employment.

12

5. Liban – BP nationale

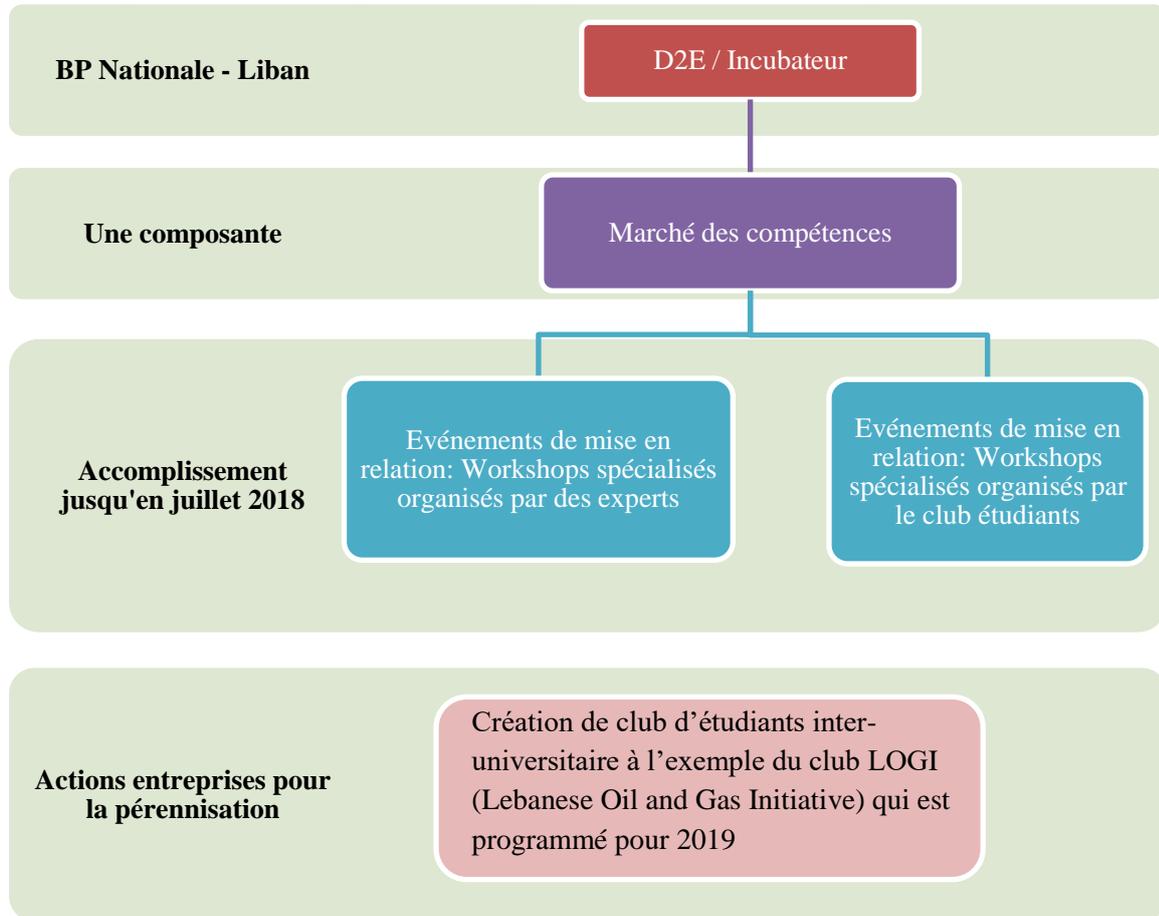
Bonne pratique sélectionnée : **MARCHÉ DES COMPÉTENCES / D2E / Incubateur**

Description des bonnes pratiques adoptées:

MARCHÉ DES COMPÉTENCES : Des événements de mise en relation et d'aide au recrutement de stagiaires/futurs associés pour des projets incubés, avec des étudiants et formateurs issus des différents métiers.

Calendrier de mise en œuvre :

Une BP qui doit assurer la pérennité du projet RESUME. Démarrage en Juin 2018



Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Événements de mise en relation: Workshops spécialisés organisés par des experts
- Événements de mise en relation: Workshops spécialisés organisés par le club étudiants



RESUME

RESeaU Méditerranéen pour l'Employabilité

Université Libanaise
en collaboration avec UNIMED
Organisent une
Bonne pratique Nationale - Application WP3 RESUME

Avril 2018
Liban

Le numérique dans notre quotidien

Analyse, formatage et visualisation des données scientifiques

Formateur :

Dr Hussein Joumaa – Hussein.Joumaa@imag.fr

Concepteur confirmé chez Sogeti High Tech, Capgemini

Enseignant à Grenoble INP (Institut National Polytechnique de Grenoble) - ENSE3

Public cible :

Étudiants en M1 et M2, toute spécialité en Sciences et Technologie

Outil de travail: Chaque étudiant doit être muni de son ordinateur portable



Marché des compétences – workshop 2 – Club étudiant



Oil and gas in Lebanon
A new approach with different view about the Lebanese georesources

4 mai 2018-10 am
 faculty of sciences
 annex (1)
 Nizar Salhab

Organized by the American association of petroleum geologists
 AAPG
 Lebanese university student chapter

Recently Lebanon has witnessed the rising of Oil and Gas Sector that has flourished overwhelmingly .In an enlightened attempt to further knowing and understanding of this sector, AAPG cordially invites you to a cultural conference which includes but not limited to:

- The importance of information related to reservoir engineering as an effective factor in enhancing the negotiating ability of the state with the companies and the means adopted to collect this information.
- The geographical framework and the rights of the State in natural resources in accordance with "the provisions of international law".
- Environmental impact study criteria and guarantees of companies' commitment to environmental safety.

Looking forward to seeing you there, your presence is highly appreciated

speakers in the meeting :

- 1.Dr Rabih Yaghi : Petroleum engineer, Expert in oil industry.
- 2.Dr Mouhamad Tay : Doctor of Public law.
- 3.Dr Najj Kodeh : Doctor of Toxicology and Industrial Pollution, Environmental expert.

Marché des compétences – workshop 3 - – Club étudiant



In the light of supporting master students at the faculty of Science to pursue a research career in Germany

The faculty has the pleasure to invite you to a seminar entitled

“Ph.D. in Germany: available possibilities and application processes”

Presented by: Lara Hassan
(Technical University of Munich)

The seminar will highlight

- The different types of PhDs available in Germany
- Application processes (CV, motivation letter, interview...)
- Networking and collaborating
- How to start your life in Germany

Date: Tuesday June 12, 2018

Time: from 9:00 am till 01:00 pm

Place: Lebanese University, Faculty of Sciences, Hadath

Moyens d’implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :
L’UL met à disposition les ressources humaines et matérielles nécessaires pour la BP Nationale.

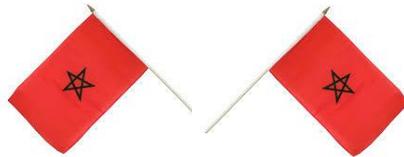
Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?
Pas de problèmes majeurs

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d’une journée de l’entrepreneuriat : combien d’étudiants et d’entreprises participants, combien de projets présentés, combien d’entretiens post journée)
Bilan en cours

Le Maroc

IAV Hassan II et Mohammed V de Rabat

BPs institutionnelles et nationales



6. Université Mohammed V de Rabat –bonnes pratiques institutionnelles

1- Bonne pratique sélectionnée : **CLUB étudiant entrepreneur innovant (CLUB 2EI) (université de Barcelone "Club FEINA")**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Adaptation de la pratique CLUB FEINA de barcelone en un club de l'entrepreneuriat pour sensibiliser et accompagner des étudiants entrepreneurs innovants

Deux composantes de cette bonne pratique sont entreprises à l'UM5 de RABAT:

- Formation en entrepreneuriat:
- séances de sensibilisation et d'accompagnement personnalisées aux porteurs de projet

Calendrier de mise en œuvre : Mars 2018

- **Avril à Juillet:** mise en place d'un module " entrepreneuriat dans le cadre du WP4 du projet RESUME"
- **Depuis Mars:** rencontre hebdomadaire programmée ou à la demande pour accompagner des étudiants porteurs de projet dans l'élaboration de leur business models ou pour solutionner des problèmes relatifs au montage de projet ou pour répondre à une question pointue liée à leur projet.

Etapas et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Pour la formation en entrepreneuriat:

- * Coordination réalisée par Pr Meryem CHIADMI avec l'équipe des professeurs chargée d'animer le cours.
- * Appui du centre universitaire de l'entrepreneuriat
- * Autorisation du doyen de la FSJES- Agdal pour octroyer une salle pour le déroulement du cours.
- * Collaboration avec le service informatique de l'université pour le lancement de l'appel à candidature.

- Pour les séances de sensibilisation et d'accompagnement:

- * Organisation au sein du centre universitaire d l'entrepreneuriat
- * Communication et information des étudiants que l'accompagnement est une activité réalisée au centre (CUE) à titre gratuit.
- * Mobilisation d'une équipe de coaches volontaire.
- * Fixation d'un planing de rencontre ou demande par e-mail ou par téléphone d'une rencontre à la carte.

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

- Le CUE met à la disposition de l'activité toutes les ressources humaines et matérielles.
- Plusieurs conventions de sponsors et de partenariats sont signées avec le centre
- des possibilités de contrats de financement sont aussi mises à disposition des porteurs de projets innovants dans le cadre des conventions signées avec les partenaires

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ? Pas de difficultés jusqu'à présent

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...) en cours d'élaboration.

2- Bonne pratique sélectionnée : **D2E/ Incubateur**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Programme d'accompagnement aux projets de création d'entreprises portés par des étudiants de l'UM5 de Rabat en cours d'étude ou jeunes diplômés.

Ce programme permet:

- Au porteurs de projet de participer à des compétitions régionales et/ou nationales;
- Au porteurs de projets incubés de participer à des compétitions internationales.

Calendrier de mise en œuvre : **Mars 2018**

Mars- juin: accompagnement des étudiants à la compétition nationale

Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

1/Pour la compétition régionale/nationale: Coordination réalisée par Pr Jalila AIT SOUDANE avec l'équipe des Professeurs :

- Communication sur le site de l'UM5 de Rabat sur l'organisation d'une manifestation qui permet aux étudiants de mettre leur idées de projet en compétition.
 - Sélection des étudiants
 - Organisation d'une séance d'ouverture dans les locaux de l'UM5 de Rabat

- Création des Ateliers de générations d'idées innovantes (Journée Team Building)
- Accompagnement des étudiants porteurs de projet dans l'élaboration de leur business models par une équipe volontaire composée de professeurs, de coachs, et les membres du Centre Universitaires de l'Entrepreneuriat.
- Organisation d'une journée de remise des trophées aux étudiants entrepreneurs innovants.

2/ Pour la mobilité internationale: Coordination réalisée par Pr Jalila AIT SOUDANE avec une équipe des professeures

- Encourager les étudiants à la mobilité internationale
- Inscrire et accompagner les étudiants aux compétitions internationales

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Les ressources humaines: les ressources humaines du Centre Universitaire de l'Entrepreneuriat

Les ressources matérielles: les ressources matérielles de l'UM5 et du CUE

Les ressources financières: des demandes d'appui sont faites auprès des partenaires et des sponsors

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ? **Pas de difficultés**

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

7. Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II –bonnes pratiques institutionnelles

Bonne pratique sélectionnée: **Club de Feina, pratiquée par l'Université de Barcelone (+ Tempus Islah, idem BP de l'USEK)**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Espace de conseil d'orientation et d'information destiné à améliorer l'employabilité et réaliser une meilleure insertion professionnelle à travers des ateliers personnalisés d'encadrement destinés aux étudiants qui sont à leur dernière années d'études.

Deux volets seront concernés :

- Ateliers de préparation à l'emploi ;
- Ateliers de préparation au montage de projet de création d'entreprise.

Calendrier de mise en œuvre :

Juin 2018

Etapas et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Mise en place des procédures relatives à l'implémentation ;
- Coordination avec les acteurs internes (enseignants et cadres de l'IAV Hassan II) et externes (professionnels, cabinet de recrutement...) qui interviendront dans le processus de l'implémentation de la bonne pratique ;
- Conclusion de conventions avec les professionnels du secteur agricole ;
- Affectation d'un local et équipements nécessaires à l'activité ;

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Les moyens humains et matériels de l'IAV Hassan II seront mobilisés pour la réussite de l'implémentation de la bonne pratique. Toutefois, il faudrait réfléchir sur le mode de rémunération des prestataires externes.

21

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

En cours

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...):

Une enquête réalisée auprès des lauréats montre que c'est bien ce genre d'initiatives qui font défaut dans leur cursus et que les cours théoriques dédiés à cet aspect ne permettent pas d'atteindre les objectifs escomptés. L'activité en question aura certainement un impact positif en termes d'accompagnement des étudiants.

8. Maroc – BP nationale

Bonne pratique sélectionnée : **Forum de l'Emploi (+ détails pour pratique D/C2E dans le rapport du ministère marocain)**

Description de la bonne pratique sélectionnée **Forum de l'Emploi** (Mderssi Hafida - Université Mohammed V de Rabat)

Le Forum de l'Emploi est une pratique efficace qui permet de créer une grande dynamique dans le paysage universitaire. C'est un outil opérationnel qui crée un pont entre le monde académique et l'environnement socio-économique. Il vise plusieurs objectifs entre autres :

- Sensibiliser tous les acteurs concernés à travailler autrement en réduisant le décalage entre les formations et les attentes du monde de l'emploi
- Favoriser la rencontre entre les entreprises et les futurs lauréats, ayant des profils adaptés aux besoins spécifiques du marché de l'emploi.
- Installer une culture de réseautage fonctionnel entre les universités et les recruteurs
- Contribuer au chantier du développement des ressources humaines

Calendrier de mise en œuvre

Le calendrier prévisionnel aurait les dates suivantes valables au calendrier annuel :

- *Septembre* : Réunion université et ses partenaires
- *Octobre* : Campagne d'information et de Sensibilisation
- Les mois de Novembre, Décembre, Janvier, Février : Formations transversales et visite des entreprises
- *Mars* : Auto- Emploi
- *Avril* : Journées- Emploi
- *Mai- Juin* : Opération du Suivi
- *Juillet* : Bilan de l'Opération

NB : Toute cette période pourrait être ponctuée par des stages d'observation et stages pré- embauche.

Etapas et procédures de la mise en œuvre de cette pratique :(lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Etape 1: Grande réunion rassemblant l'université et ses partenaires nationaux et internationaux pour une :
 - * Mise en place d'un plan d'action multidimensionnel, stratégique
 - * Désignation des membres du Comité de pilotage
- Etape 2 : Campagne d'information et de sensibilisation auprès des étudiants de l'UM5R
 - * Stands dressés dans tous les établissements de l'UM5R
 - * Accueil des étudiants dans une salle pour une présentation relatant les résultats des éditions

précédentes suivi d'un débat constructif

- * Distribution de tracts
- * Inscriptions des étudiants désirant bénéficier du programme
- * Désignation des étudiants – membres du comité d'organisation
- * Mise en place d'une CVthèque

NB : L'inscription sera assurée en ligne tout au long du programme

Etape 3 : Formations et Visites

3.1. Formations transversales

Objectif : Développer les compétences transversales des lauréats

Volet 1 : Coaching

- * Analyse transactionnelle
- * Intelligence émotionnelle
- * Valorisation des compétences
- * Confiance en soi

Volet 2 : Préparation technique

- * Techniques de recherche de l'Emploi
- * Préparation d'un bon dossier de candidature
- * Entretien d'embauche

Volet 3 : Ecrits professionnels

- * Demande d'emploi
- * Lettre de motivation
- * Curriculum Vitae (CV)

Volet 4 : Communication

- * Communication orale : simulation d'entretien d'embauche
- * Prise de parole devant un large public
- * Communication interpersonnelle
- * Gestion du stress
- * Gestion du temps
- * Langage du Corps

3.2. Visites

Un programme de visite sera organisé selon les propositions des partenaires- recruteurs: banques, sociétés, écoles,....

Ces visites seront guidées par des professionnels désignés pour cette tâche

Etape 4 : Programme « Auto- emploi »

Ce programme va être réalisé par des experts du monde du travail et les étudiants seront amenés à monter, au fur et à mesure de la formation, des projets qui seront un livrable notable.

Les bailleurs de fonds pourraient s'impliquer dans le financement des projets prometteurs.

Contenu

- * Montage de projet
- * Développement de l'esprit entrepreneurial
- * Procédures administratives et juridiques dans le processus de la création de l'entreprise
- * Opportunités d'investissement
- * Dispositif de financement
- * Propriété intellectuelle

Etape 5 : Journées de l'événement

Avant : - Diffusion et Communication

- Stands en faveur des établissements, des recruteurs, partenaires

Pendant : 1^{er} jour : - Inauguration officielle

- Présentation des activités

2^{ème} et 3^{ème} jours : - Lancement des entretiens d'embauche

4^{ème} jour : - Présentation des projets montés par les étudiants

lors du programme «Auto-emploi»

5^{ème} jour : - Cérémonie de clôture : Bilan du Forum

(Chiffre à l'appui : recrutement, stage,...)

- Dîner de Gala

Après : Séance d'évaluation de l'Édition

BN : Toutes ces journées seront médiatisées : radios, TV, presse écrite, presse électronique

Etape 6 : Suivi

Le comité de Suivi sera amené à accomplir les tâches suivantes :

- 1) Contacter tous les recruteurs pour dresser un bilan définitif présentant :
 - Les lauréats recrutés
 - Les lauréats bénéficiant d'un stage rémunéré
 - Les lauréats bénéficiant d'un stage pré- embauche
 - Autres
- 2) Rédiger des lettres de remerciements à tous les partenaires
- 3) Procéder au montage du rapport médiatique
- 4) Rédiger un rapport détaillé de toutes les étapes avec des données chiffrées à l'appui
- 5) Diffusion du rapport définitif sur le site du Ministère et de l'Université
- 6) Présenter une esquisse de vision pour l'édition ultérieure

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Comme ce sera une Bonne Pratique au niveau national, un processus complexe est à réaliser avec beaucoup de patience :

- Contact du Ministère de Tutelle

(Étape déjà réalisée : une réunion a eu lieu avec Monsieur Le Ministre de l'Éducation)

Nationale, de la formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique)

- Présentation de l'idée du projet au CPU (Comité des Présidents des Universités)

(Monsieur Le Ministre va en discuter dès que possible)

- Désignation d'une personne ressource représentant l'université d'attache

(Toutes les universités marocaines seront sollicitées en vue d'une participation effective à ce chantier- événement)

- Ces personnes ressources participeront aux rencontres dédiées aux préparatifs communes, et ce pour une véritable cohérence dans le développement de l'Employabilité au niveau national
- Chaque université gèrera ses ressources (humaines, matérielles et financières) selon ses propres moyens ainsi que les moyens qui lui seront offerts par les partenaires nationaux et internationaux.

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Généralement, il y aurait deux types de problème :

- Problème financier du moment que les services qui gèrent les finances au niveau des organisations publiques sont souvent inabordables vu les textes de lois qui freinent le processus ;
- Problème de communication organisationnelle et interpersonnelle.
- D'autres problèmes pourraient surgir mais ils pourraient être résolus par la force des choses

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

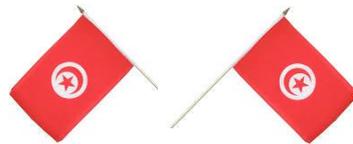
L'impact est fort car plusieurs personnes seront impliquées dans ce chantier :

- Lauréats demandeurs d'emploi
- Officiels : Ministres, présidents des communes,...
- Académiciens : professeurs- chercheurs, Présidents des universités, chefs des établissements, staff administratif,...
- Bailleurs de fonds
- Entrepreneurs
- Recruteurs
- ONG + Société civile

La Tunisie

Université de Sousse et Université de Sfax

BPs institutionnelles et nationales



27

9. Université de Sousse –bonnes pratiques institutionnelles

1- Bonne pratique sélectionnée : **Session d'information et de formation sur la plateforme MSIA (MicroSoft Imagine Academy)**

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Dans le cadre de l'amélioration de l'employabilité des étudiants, le MESRS a mis à disposition de tous les établissements universitaires la plateforme MICROSOFT IMAGINE ACADEMY (MSIA) ainsi que 20.000 vouchers gratuits de certification en MOS (Microsoft Office Specialist) et MTA (Microsoft Technology Associate) pour les enseignants, le personnel administratif et les étudiants.

Calendrier de mise en œuvre :

Année universitaire 2017-2018

Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

Des sessions d'information sur l'utilisation de la plateforme par les enseignants et le personnel administratif sont en cours.

Les sessions pour les étudiants sont prévues pour le mois d'avril 2018.

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

L'université met à disposition les ressources humaines et matérielles disponibles. Pour ce qui est des ressources financières des vouchers gratuits de certification en MOS (Microsoft Office Specialist) et MTA (Microsoft Technology Associate) ont été mis par le ministère à la disposition des universités.

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Pas de difficultés majeures

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entreprenariat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

Impact très positif en interne avec la formation des formateurs.

2- Bonne pratique sélectionnée : formation E-Learning

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Des sessions de formation E-Learning seront organisées au profit des étudiants de tout niveau et ce dans le but de renforcer les capacités des étudiants en matière de développement personnel et interprofessionnel (connaissance de soi, confiance en soi, communication...) via la plateforme e-learning « ACCENTURE »

Calendrier de mise en œuvre :

Plusieurs sessions par année universitaire

Dernière session Mars 2018

Étapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Identification des étudiants concernés par la formation
- Réunion de pilotage, élaboration et préparation d'un calendrier pour les sessions de certifications
- Inscription des étudiants

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Les ressources humaines et matérielles du 4c de l'Université de Sousse

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Pas de difficultés majeures

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entreprenariat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

Impact positif avec une forte participation des étudiants aux sessions de certification (une vingtaine d'étudiants par session)

3- Bonne pratique sélectionnée : Certification DELF+ TOEIC

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Des sessions de certification en DELF (Diplôme d'études en langue française) ont et TOEIC (Test of English for International Communication) été organisées au profit des étudiants de tout niveau et ce dans le but de renforcer les compétences des étudiants en langue française et anglaise

Calendrier de mise en œuvre :

- 3 sessions par année civile pour le DELF (avril, Juillet et décembre)
- Dernière session juillet 2017 pour le DELF
- dernière session TOEIC (décembre 2016)

Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Identification des étudiants concernés par la formation
- Réunion de pilotage, élaboration et préparation d'un calendrier pour les sessions de certifications
- Inscription des étudiants

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Les ressources humaines et matérielles du 4c de l'Université de Sousse. Pas de ressources financières propres

Le programme dépend des vouchers accordés par le ministère

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions

trouvées pour y faire face ?

Des difficultés financières pour acheter des vouchers.

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entreprenariat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...

Impact positif avec une forte participation des étudiants aux sessions de certification (220 étudiants certifiés en DELF)

10. Université de Sfax –bonnes pratiques institutionnelles

1- Bonne pratique sélectionnée : **Le programme «Comprendre l'Entreprise, CLE » : Formation innovante à l'entrepreneuriat**

C'est une bonne pratique qui a été présentée par l'Université Mohamed V (Maroc) lors de la 4^{ème} conférence.

<p>Description de la bonne pratique sélectionnée :</p> <p>L'objectif principal de cette bonne pratique est de renforcer les compétences transversales des jeunes et notamment les compétences entrepreneuriales, telles l'autonomie, la prise d'initiative, la prise de risque, l'innovation, la responsabilisation....</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre :</p> <p>Cette bonne pratique a été mise en œuvre depuis le 16 Juillet 2018. En effet, l'Université de Sfax en partenariat avec plusieurs organismes a organisé une journée intitulée : Développement de la culture entrepreneuriale chez les étudiants. Plusieurs experts et industriels ont participé à cette manifestation.</p>
<p>Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)</p> <p>Depuis l'adoption de cette bonne pratique, une journée a été réalisée le 16 Juillet 2018. Plusieurs manifestations sont prévues fin 2018 et début 2019.</p>
<p>Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources <u>humaines</u>, <u>matérielles</u> et <u>financières</u> que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :</p> <p>Les responsables à l'Université de Sfax mobilisent chaque année un budget pour l'organisation de ce type de manifestation. Toutes les institutions de l'Université de Sfax sont concernées par l'amélioration et le renforcement des compétences transversales des étudiants afin d'améliorer le taux d'employabilité de leurs nouveaux diplômés.</p>
<p>Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?</p>

32

Pas de difficultés.

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...



L'université de Sfax

Organise une journée intitulée :

Le développement de la culture entrepreneuriale chez les étudiants

Le 16 Juillet 2018 à l'Hôtel l'Olivier Palace (Sfax, Tunisie)

Programme de la journée :

8h 30	-	9h 00	Accueil & inscription
9h 00	-	9h 30	Allocutions d'ouverture et désignation du rapporteur de la journée Mr. Nejib Souheja, Directeur des affaires académiques et de partenariat scientifique Prof. Slim ABDELKAFI, Directeur de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Sfax Prof. Abdelwahed MOKNI, Président de l'Université de Sfax
9h 30	-	10h 00	Quelle pédagogie pour le développement des compétences entrepreneuriales Prof. Mourad Bahloul, Expert de la banque mondiale
10h 00	-	10h 30	La politique de l'AUF pour l'amélioration de l'employabilité dans les universités francophones Prof. Jean-Luc THOLOZAN, Directeur Régional Maghreb-AUF
10h 30	-	11h 00	Pause-café
11h 00	-	11h 30	Les facteurs du déclenchement de l'acte entrepreneurial: une étude de cas dans le cadre du projet RESUME Dr. Ali Maaiej, Enseignant Chercheur, Université de Sfax
11h 30	-	12h 00	Les référentiels d'assurance qualité : Bilan et perspectives Prof. Hamadi ATTIA Directeur Général de l'IEAQA
12h 00	-	12h 30	Centre de Carrières et de Certification des Compétences : Rôle et perspectives Dr. Boudour AMMAR, Directrice du centre 4C – ENIS
12h 30	-	13h 00	L'accompagnement des repreneurs Anis ben Salem & Mahmoud Menyaoui, Université de Sousse
13h 00	-	14h 30	Déjeuner
14h30	-	16h 30	Table ronde : Débat, recommandations & lecture du rapport de synthèse
16h 30	-	17h 00	Clôture de la journée

33



2- Bonne pratique sélectionnée : **Centre de carrière et certification des compétences (4C)**

C'est une bonne pratique qui a été présentée par l'Université de Sousse lors de la première conférence.

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Les Centres de Carrière et de Certification des compétences « 4C » est un projet national qui a pour but d'améliorer l'employabilité des étudiants à travers des programmes de conseil, d'accompagnement, de formation et d'ouverture sur l'environnement socio-économique. Le centre « 4C » est une structure présente dans les établissements universitaires et constitue le maillon entre l'université et les acteurs socio-économiques.

Les missions des 4 C :

Information/Conseil Planification de Carrière

Conseil dans le choix du parcours académique et professionnel avec un bilan de compétences en ligne et un coaching individuel.

Accompagnement Insertion Professionnelle

Accompagnement dans la préparation du dossier de candidature pour un stage ou un emploi Offres de stages et d'emploi.

Formation et Certification

Ateliers de formation en soft skills. Techniques de recherche d'emploi. Ateliers en Entrepreneuriat. Formations complémentaires par des professionnels. Certifications en langues et en technologie. Formation et certification des Formateurs en compétences transversales et techniques.

Ouverture sur l'Environnement

Organisation des journées carrière, salon de l'emploi, visites sur site, rencontres avec les entreprises Partenariat avec les associations et les ONG.

Calendrier de mise en œuvre :

- Session d'information et de formation sur la plateforme MSIA (MicroSoft Imagine Academy)
- formation E-Learning
- Certification DELF+ TOEIC

Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Préparer des supports : documentations, catalogues, dépliants et présentations afin de fournir les informations nécessaires aux employeurs potentiels.
- Mener des enquêtes *Diagnostic-Besoin* pour évaluer les compétences requises par les employeurs.
- Travailler sur des journées de rapprochement avec le milieu socio-économique et en particulier les employeurs potentiels
- Elaborer des supports de communication logo, brochures, site web, media, media sociaux, etc.

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

L'université met à disposition les ressources humaines et matérielles disponibles. Des projets PAQ sont actuellement soumis pour financer les différentes actions futures.

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Pas de ressources humaines et matérielles affectées à tous les centres 4C de l'Université de Sfax. Les Centres 4C n'ont pas l'indépendance financière.

La solution : Soumission des projets PAQ pour avoir les financements nécessaires au bon déroulement des différentes actions.

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

Plusieurs étudiants et enseignants ont été certifiés. Actuellement plusieurs demandes sont en cours d'étude.

11. Tunisie – BP nationale

Bonne pratique sélectionnée : **Le projet TUNED**

Bonne pratique présentée par Almalauréa lors de la première conférence

Description de la bonne pratique sélectionnée :

Le projet TUNED (acronyme de "TUnisian Network for Employability and Development of graduates' skills") est un projet Erasmus+ structurel de renforcement des capacités dans le secteur de l'enseignement supérieur en Tunisie. Il regroupe plusieurs partenaires : les Universités tunisiennes de Carthage, Gabès, Gafsa, Jendouba, Kairouan, Monastir, Sfax et Tunis, le Ministère Tunisien de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), l'Union des Universités de la Méditerranée (UNIMED), les Universités de Naples, Grenade et Chypre. AlmaLaurea, Consortium Interuniversitaire représentant 75 Universités italiennes, est le coordinateur de ce projet avec la participation de l'Université Virtuelle de Tunis, du MFPE et de la CONECT en tant que partenaires associés.

Le projet a démarré à la mi-janvier 2017 avec la réunion de lancement qui a eu lieu à Bologne, siège d'AlmaLaurea, et se poursuivra jusqu'en octobre 2019.

Il se propose d'accompagner le processus de réforme en place en Tunisie pour favoriser la rencontre entre offre et demande sur le marché de l'emploi des diplômés tunisiens, en évaluant l'efficacité interne et externe des universités partenaires par le biais d'enquêtes statistiques et en facilitant la collaboration universités-entreprises.

La rencontre offre/demande sur le marché de l'emploi est facilitée, entre autres, grâce à une plateforme web à accès gratuit, www.tuned.rnu.tn, qui recueille d'un côté les CVs des diplômés certifiés par leurs universités d'appartenance, et de l'autre les offres de stage et d'emploi des entreprises, qui peuvent ensuite mobiliser de nombreux critères de recherche afin d'identifier la candidature la plus adéquate à leurs exigences de recrutement.

Calendrier de mise en œuvre :

Adhésion de l'Université de Sousse en cours.

Début des actions prévues en 2019

Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

Plusieurs actions vont être réalisées :

- Une formation des informaticiens et des statisticiens
- Une formation des enseignants et des administratifs
- Une réunion de dissémination
- Intégration dans la plateforme web

Formation Sud-Sud sur la construction et la maintenance de l'outil
Préparation des tableaux de décodage et certification des CV

- Réalisation de l'enquête profil
Formation Sud-Sud sur la méthodologie d'enquête
Réalisation du rapport profil 2019
- Réalisation d'au moins 1 séminaire étudiants et 1 séminaire entreprises

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

Resources financière du projet TUNED

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Pas de difficulté particulière pour Sousse

Pour Sfax :

Difficulté : Le staff administratif n'est bien formé en terme traitement des données.

La solution : Plusieurs sessions de formation sont planifiées pour former le staff

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ...)

Plusieurs étudiants sont inscrits dans la base de données (on estime en moyenne 4000 étudiants inscrits).







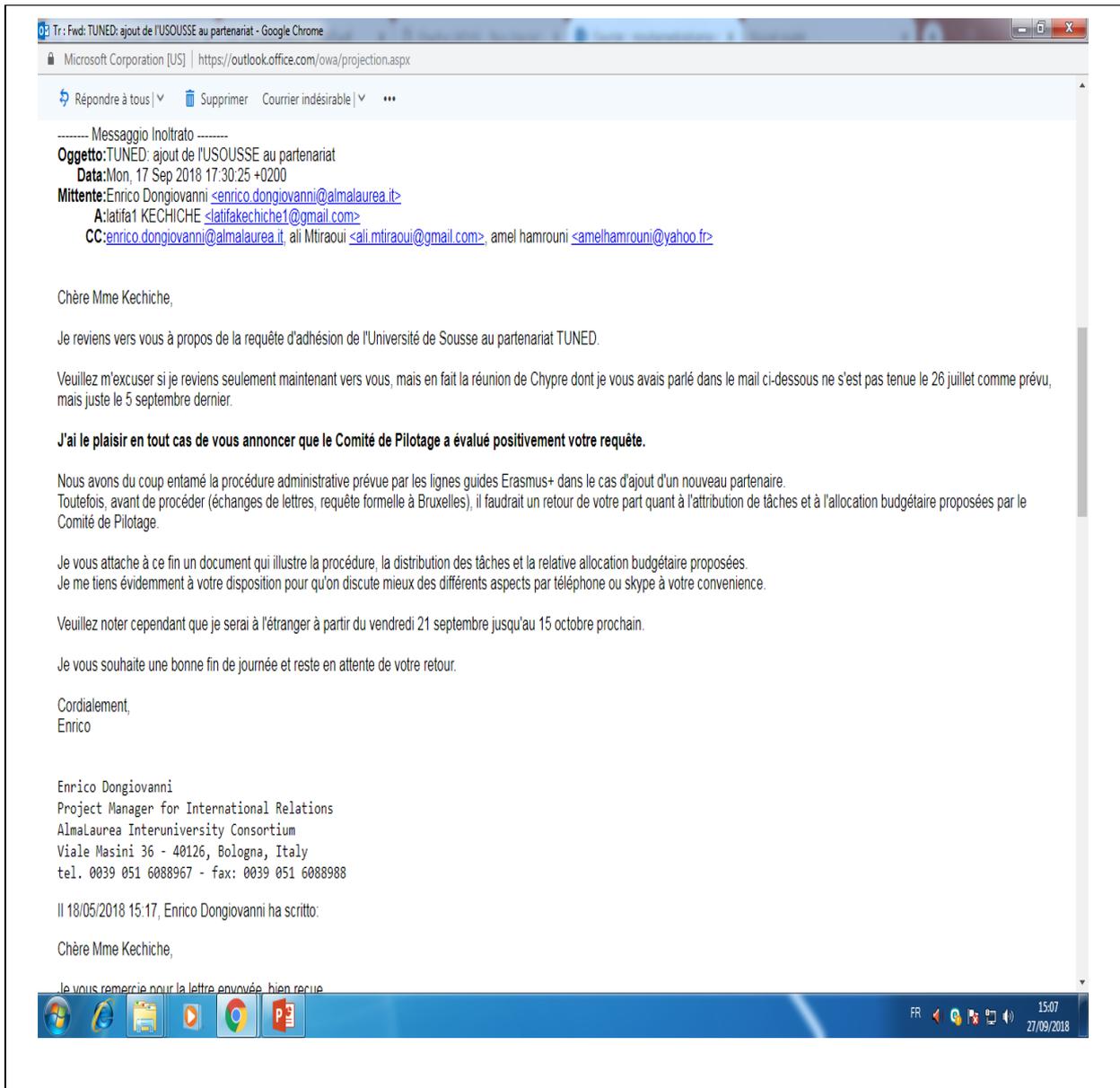
Hypothèse de révision de l'allocation budgétaire par bénéficiaire

Estimation budgétaire relative aux travel costs & costs of stay
pour l'Université de Sousse : **1.715 €**

Mobilité	Travel costs	Costs of stay	Total
	USOUSSE	USOUSSE	USOUSSE
Conférence WP5.2 Tunis	Cofinancement	120 € *1 personne *4 jours	480 €
Conférence WP5.2 Rome	275 €	120 € *1 personne *4 jours	755 €
Conférence WP5.2 Gabès	Cofinancement	120 € *1 personne *4 jours	480 €
Total	275 €	1.440 €	1.715 €

ALMALAUREA

TUNED



Tr: Fwd: TUNED: ajout de l'USOUSSE au partenariat - Google Chrome
Microsoft Corporation [US] | https://outlook.office.com/owa/projection.aspx

Répondre à tous | Supprimer | Courriel indésirable | ...

----- Messaggio Inoltrato -----
Oggetto: TUNED: ajout de l'USOUSSE au partenariat
Data: Mon, 17 Sep 2018 17:30:25 +0200
Mittente: Enrico Dongiovanni <enrico.dongiovanni@almalaurea.it>
A: latifa1 KECHICHE <latifakechiche1@gmail.com>
CC: enrico.dongiovanni@almalaurea.it, ali Mtraoui <ali.mtraoui@gmail.com>, amel hamrouni <samelhamrouni@yahoo.fr>

Chère Mme Kechiche,

Je reviens vers vous à propos de la requête d'adhésion de l'Université de Sousse au partenariat TUNED.

Veillez m'excuser si je reviens seulement maintenant vers vous, mais en fait la réunion de Chypre dont je vous avais parlé dans le mail ci-dessous ne s'est pas tenue le 26 juillet comme prévu, mais juste le 5 septembre dernier.

J'ai le plaisir en tout cas de vous annoncer que le Comité de Pilotage a évalué positivement votre requête.

Nous avons du coup entamé la procédure administrative prévue par les lignes guides Erasmus+ dans le cas d'ajout d'un nouveau partenaire. Toutefois, avant de procéder (échanges de lettres, requête formelle à Bruxelles), il faudrait un retour de votre part quant à l'attribution de tâches et à l'allocation budgétaire proposées par le Comité de Pilotage.

Je vous attache à ce fin un document qui illustre la procédure, la distribution des tâches et la relative allocation budgétaire proposées. Je me tiens évidemment à votre disposition pour qu'on discute mieux des différents aspects par téléphone ou skype à votre convenance.

Veillez noter cependant que je serai à l'étranger à partir du vendredi 21 septembre jusqu'au 15 octobre prochain.

Je vous souhaite une bonne fin de journée et reste en attente de votre retour.

Cordialement,
Enrico

Enrico Dongiovanni
Project Manager for International Relations
AlmaLaurea Interuniversity Consortium
Viale Masini 36 - 40126, Bologna, Italy
tel. 0039 051 6088967 - fax: 0039 051 6088988

Il 18/05/2018 15:17, Enrico Dongiovanni ha scritto:

Chère Mme Kechiche,

Je vous remercie pour la lettre envoyée, bien reçue

FR 15:07 27/09/2018

RESUME

Bonne Pratique Régionale

12. BP Régionale

Bonne pratique sélectionnée : **APAC (APpui A Compétences) - Job Resume: une pratique innovante développée dans RESUME**

Inspirée des objectifs de deux BP:BP D2E / Incubateur (présentée par AlmaLaurea) + BP SoLL - Solar Living Lab (Bonne pratique de l'Université de Palermo) .

Description des bonnes pratiques adoptées:

Objectifs adoptés de D2E / Incubateur pour la mise en place de la BP APAC – Job RESUME :

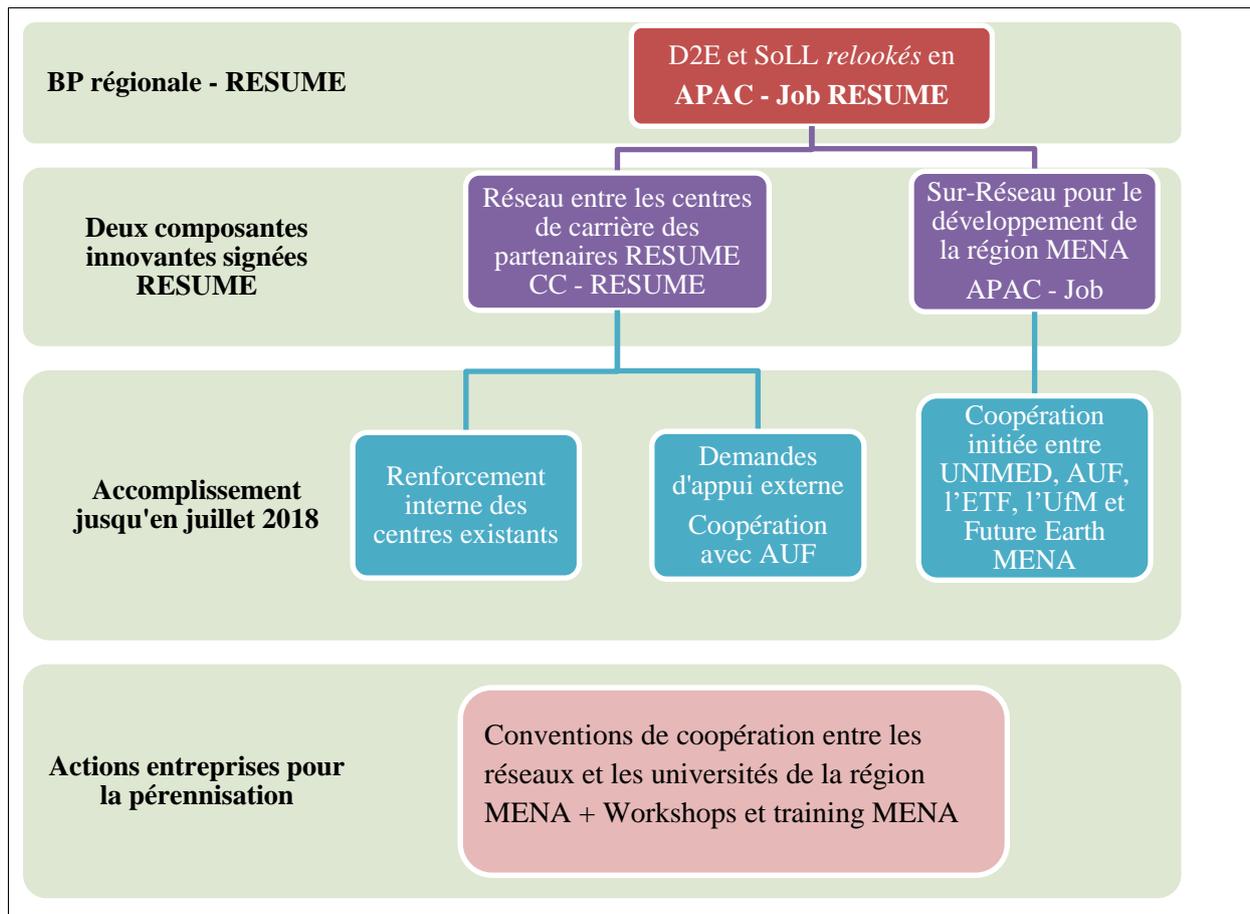
- **Mise en réseau** : Des actions de mise en réseau (accompagnement, expertise, workshops).

Objectifs adoptés de SoLL pour la mise en place de la BP APAC – Job RESUME:

- La création d'un **écosystème méditerranéen** propice à l'innovation et à l'esprit d'entreprise, en **facilitant la transition vers le développement durable**
- **Le soutien du transfert de connaissances et de technologie au système productif, le développement de compétences** pour une meilleure employabilité, **le travail indépendant**
- La diminution de l'écart entre les résultats de la recherche, le développement technologique et le marché

Calendrier de mise en œuvre :

Une BP qui doit assurer la pérennité du projet RESUME. Démarrage en Juin 2018



Etapes et procédures de la mise en œuvre de cette pratique : (lister les actions/décisions nécessaires pour mettre en œuvre la bonne pratique, ex : identification des organisateurs/acteurs à impliquer, création de partenariats, réunion de pilotage, définition d'un chronogramme ...)

- Actions de renforcement du réseautage dans la région MENA :
 - 1- Formation d'un réseau entre les centres des carrières CC – RESUME qui sont soit créés soit renforcés par le projet RESUME et spécifiquement dans le WP
 - 2- Création d'un Sur-Réseau APAC – Job pour le développement de la région MENA qui englobe l'UNIMED, les partenaires RESUME, les associations comme Future Earth – MENA, l'ETF, l'UfM
 - 3- Une fois le réseau CC - RESUME et le sur-réseau APAC – Job sont mis en place, ils seront les outils pour établir des activités régionales pour Appui À Compétences dans la région. On est en train de travailler sur une activité régionale APAC – Job et qui est un évènement mixte workshop + training + développement d'expertise dans la thématique « Water Scarcity, Food Security and Altered Land Use Practices in the MENA Region »

Moyens d'implémentation (préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières que vous mobilisez à chaque étape pour implémenter cette pratique) :

BP en cours de développement

Difficultés et/ou problèmes rencontrés pendant la mise en œuvre de cette pratique ? Solutions trouvées pour y faire face ?

Surtout des difficultés de mise en contact des grands réseaux de la région MENA

Bilan et impact à court terme de la bonne pratique : (ex dans le cas d'une journée de l'entrepreneuriat : combien d'étudiants et d'entreprises participants, combien de projets présentés, combien d'entretiens post journée ... **Bilan en cours**

Détails supplémentaires et à l'appui pour expliquer la BP régionale :

1- Résumé pour le réseautage, Pourquoi?

Pour les raisons suivantes :

- 1- Les trois réseaux Future Earth Middle East – North Africa, AUF et UNIMED ont un objectif commun et qui est d'aider à orienter l'éducation, la recherche et l'employabilité pour un meilleur développement de la région MENA
- 2- Le projet RESUME, par sa pérennité, offre une excellente occasion pour créer un sur -réseau qui se base sur les accomplissements et les actions faites dans le projet
- 3- La création d'une « task force » qui englobe plusieurs partenaires comme RESUME, UNIMED, AUF et FE-MENA permettra de

Repenser l'éducation, quelles compétences pour les métiers de demain ?

- 2- CC-RESUME : Appui externe aux centres des carrières des partenaires RESUME et vision pour leur réseautage – projet de Coopération RESUME – UNIMED - AUF

Accompagnement à la professionnalisation des formations

47

[Partager](#) [Tweet](#) [in Partager](#) [Partager](#)



L'AUF au Moyen-Orient lance un appel à projets pour accompagner ses établissements membres dans le but de renforcer l'offre de formation par la professionnalisation, l'innovation pédagogique et l'employabilité des jeunes diplômés afin de créer une meilleure adéquation entre l'offre de formation des universités et les besoins en emplois dans les secteurs de l'industrie et des services.

Cet appel s'adresse aux établissements membres de l'AUF au Moyen-Orient.

3- APAC-Job : Réseautage des réseaux pour le développement de la région MENA :
activation de la participation des partenaires MENA – projet de Coopération UNIMED
– FE-MENA

- Elaboration de projets de formation pour des sujets imminents de la région MENA: projets Erasmus directement fléchés aux besoins universitaires et sociétares, séminaires régionaux, Ecoles d'été régionales, formations intensives pour soutenir la formation continue
- Discuter avec Manfred Lange (Directeur de FE-MENA) pour la possibilité de création de comités nationaux dans la région MENA et l'implication des partenaires RESUME et UNIMED. L'Université Libanaise est dans le « Regional Advisory Committee » de FE-MENA



48

Projet cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs ; la Commission ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait faite des informations contenues dans la présente publication.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Royaume du Maroc

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

13. Bonnes pratiques du ministère marocain

**Bonnes pratiques du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique - Maroc**



Dans le cadre des activités du projet RESUME, sept conférences de formation ont été organisées dans le but d'échanger sur les expériences et les meilleures pratiques au niveau institutionnel, national ou régional en relation avec les différentes thématiques des conférences en vue d'une standardisation potentielle ou une implémentation éventuelle par les partenaires.

Les thématiques retenues pour les sept conférences formation sont les suivants :

- ◆ Renforcer l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi ;
- ◆ Des meilleures pratiques dans les politiques régionales, nationales et locales pour la promotion de l'emploi et de l'esprit d'entreprise ;
- ◆ L'éducation, la formation et la mobilité au service de l'entrepreneuriat : comment développer les compétences entrepreneuriales des étudiants (comment faire des étudiants des futurs entrepreneurs ;
- ◆ Innovation et Entrepreneuriat ;
- ◆ Employabilité des doctorants ;
- ◆ Entrepreneuriat féminin ;
- ◆ Repenser l'éducation, quelles compétences pour les métiers de demain ?

I. Bonnes pratiques recueillies et présentées par les partenaires marocains :

Pour chaque conférence formation, les partenaires marocains du projet RESUME (Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Université Mohamed V de Rabat, Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II et Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc) ont recueilli un ensemble de bonnes pratiques et ont sélectionné une pratique par partenaire qui a fait l'objet d'une présentation lors de la tenue de chaque conférence.

1. 1^{ère} Conférence de formation : Renforcer l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi

La première conférence du projet RESUME a été organisée à l'Université de Barcelone, les 28 et 29 septembre 2016.

Parmi les bonnes pratiques recueillies, le ministère a présenté la pratique relative à la « Diversification et professionnalisation des filières de formation et leur adéquation avec les besoins des chantiers structurants du pays en ressources humaines qualifiées » en tant que pratique qui regroupe un ensemble de programmes, de mesures et d'actions entreprises par le Maroc en vue d'une meilleure adéquation entre la formation et le marché d'emploi. En adoptant une approche basée sur l'interaction constante entre les deux mondes (éducation/emploi), le ministère et les universités marocains œuvrent continuellement au développement des filières professionnalisantes et de spécialités porteuses et à la multiplication de l'offre de formation qui répondent aux besoins du monde socio-économique en ressources humaines qualifiées, notamment ceux des programmes sectoriels et des chantiers structurants du Maroc tels que le,

Pacte Émergence 2009 – 2015, le Plan national d'accélération industrielle 2014-2020 , le Plan Énergétique 2010-2025, Plan Azur (Tourisme) : Vision 2020, Plan Maroc Vert (Agriculture) : 2008 – 2020, Plan Maroc Numeric (TIC) : 2009 – 2023, etc.

Lors de cette première conférence, l'Université Mohamed V de Rabat a présenté, de son côté, la pratique intitulée « L'employabilité: priorité à l'Université Mohammed V de Rabat (UM5R) : Forum de l'Emploi ». Consciente de la nécessité de contribuer à l'absorption des demandeurs d'emploi, l'UM5R a recouru à un outil capable d'orienter les lauréats vers les secteurs d'activités les plus porteurs, à savoir le Forum de l'Emploi. L'appui à la recherche de stage et à l'insertion professionnelle constituent deux leviers majeurs sur lesquels est fondé ce Forum. En mobilisant un ensemble de partenaires de l'UM5R (ANAPEC, OFPPT, Banques, Cabinets de recrutement, entreprises publiques et privées, etc.), le Forum a pour objectifs de permettre aux lauréats de s'informer sur les métiers, rencontrer les futurs recruteurs dans une dynamique d'entretien et décrocher des possibilités d'emplois et de stages.

Pour sa part, l'Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II (IAV) a exposé sa bonne pratique relative à « l'implication des professionnels dans l'élaboration des cursus de formation ». L'organisation de journées pédagogiques par les différentes filières dispensées par l'IAV est un dispositif mis en place par l'Institut pour une meilleure implication des professionnels dans l'élaboration des cursus de formation. Avec un objectif final d'évaluer l'adéquation des formations des différentes filières par rapport au marché de l'emploi, les journées pédagogiques permettent l'auto-évaluation des formations, d'inviter les décideurs pour présenter les politiques nationales, les choix stratégiques et les plans qui impliquent nos domaines de formation et de faire participer les partenaires, principalement les futures employeurs (Grands groupes, Cabinets d'études et d'expertise, associations professionnelles...) pour appréhender leurs besoins futures.

52

Le 4^{ème} partenaire marocain du projet, à savoir l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM) a présenté, lors de la conférence de Barcelone sa bonne pratique « Programme REPROFILAGE : employabilité des jeunes filles diplômées et égalité des sexes sur le marché du travail ». Dans le but de à l'absorption du chômage par le biais de l'approche genre, l'AFEM a mis en place en 2006, en partenariat avec l'Union Européenne et d'autres partenaires, ce programme destiné aux jeunes femmes diplômées titulaires d'un BAC+2, chômeuses depuis au moins 2 ans, âgées de 22 à 28 ans et issues principalement de quartiers défavorisés. Avec un vivier de 120 jeunes femmes par promotion avant sélection, le programme consiste à la mise en place d'une ingénierie de formation adaptée aux compétences recherchées puis Intégration dans les entreprises membres de l'AFEM et autres des profils formés en adéquation à leurs besoins (Stage, embauche, etc.).

2. 2^{ème} Conférence de formation : Des meilleures pratiques dans les politiques régionales, nationales et locales pour la promotion de l'emploi et de l'esprit d'entreprise

Les 15 et 16 décembre 2016, l'Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II (IAV) a accueilli à Rabat la deuxième conférence de formation du projet RESUME sous le thème « Des meilleures pratiques dans les politiques régionales, nationales et locales pour la promotion de l'emploi et de l'esprit d'entreprise ».

Lors de cette conférence, le ministère a exposé, comme bonne pratique, le projet TEMPUS « DEVeloppement des compétences ENtrepreneuriales à l'université marocaine: Créativité, Connaissance & Culture » (DEVEN3C). C'est un projet « Mesures structurelles », étalé sur la période 2013-2016, et qui pour objectif principal d'encourager l'auto-emploi chez les étudiants comme perspective d'avenir professionnel, en établissant des services d'appui à la création des entreprises tout en la promouvant dans les cursus académiques des établissements à accès ouvert (facultés). Co-coordonné par l'Université de Cadix d'Espagne et l'Université Abdelmalek Essaâdi du Maroc, ce projet a regroupé 23 partenaires (10 européens et 13 marocains), dont le ministère, 10 universités marocaines et l'AFEM. Les principaux lots d'activités du développement du projet sont : la culture entrepreneuriale (séminaires et stages), la formation complémentaire en «Compétences Entrepreneuriales» des étudiants des universités marocaines, la création et l'équipement des Services d'Appui Entrepreneurial, la réalisation de l'étude sur les « Obstacles pour Entreprendre depuis l'Université » et la création du Réseau des Universités Entrepreneuriales au Maroc.

De son côté, l'UM5R a présenté la bonne pratique relative à la « Préparation au Certificat de Compétences Professionnelles (CCP): Programme de Qualification National 25000 Licenciés ». Conçu et mis en œuvre par le gouvernement marocain en 2015, ce programme vise à permettre aux licenciés en chômage d'acquérir des compétences professionnelles, techniques, managériales et entrepreneuriales leur facilitant l'accès au marché du travail. Par ailleurs et à travers les formations et les stages en entreprises, le programme permet aux cette catégorie de jeunes en difficulté d'insertion des de disposer de qualités individuelles d'autonomie, d'initiative, de responsabilité et de rigueur dans la conduite et la gestion de projets. Pour la mise en œuvre de ce programme durant la période 2016-2019, le gouvernement a mis à contribution le Ministère de l'Économie et des Finances, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, les universités, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences et la Confédération Générale des Entreprises du Maroc.

L'IAV Hassan II a exposé une bonne pratique organisée par l'opérateur privé «AmalJOB » en partenariat avec plusieurs institutions nationales publiques et privées. Il s'agit de la « Caravane emploi et métiers » qui se tient annuellement, depuis 2010, dans les différentes villes du royaume afin de permettre aux jeunes de rencontrer des entreprises ou des cabinets de recrutement et des professionnels de l'emploi spécialistes en termes d'orientations et perspectives professionnelles, en conseils de rédaction de CV et lettres de motivation, de se renseigner sur les formations professionnelles de différentes écoles et universités et de retrouver les établissements d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprise.

Enfin, l'AFEM a présenté sa bonne pratique « Maroc Pionnières » qui constitue un réseau national des incubateurs d'entreprises féminines crée par l'AFEM. Créés depuis 2006, ces incubateurs sont dédiés à la promotion et à la sensibilisation à l'entreprenariat féminin à travers des structures d'accompagnement à la création d'entreprises dédiées aux femmes porteuses de projets et un appui en termes d'hébergement, de conseil, de formation et de réseau. En termes de chiffres, Maroc Pionnières a permis la sensibilisation à l'entrepreneuriat de 9918 personnes, la réalisation de 1195 entretiens de sélection de projets, l'intégration de

512 porteuses de projets dans le processus pré-incubation et l'accompagnement de 196 start-up après la création.

3. 3^{ème} Conférence de formation : L'éducation, la formation et la mobilité au service de l'entrepreneuriat : comment développer les compétences entrepreneuriales des étudiants (comment faire des étudiants des futurs entrepreneurs)

La troisième conférence du projet RESUME qui a été organisée à l'Université de Sousse en Tunisie, les 19 et 20 avril 2017, a porté sur «L'éducation, la formation et la mobilité au service de l'entrepreneuriat: comment développer les compétences entrepreneuriales des étudiants (comment faire des étudiants des futures entrepreneurs) ».

Cette conférence est une occasion pour le ministère pour présenter la bonne pratique relative à la « Mise en place des Career Centers au sein des universités marocaines ». Le programme USAID-Career Center est le fruit d'un partenariat entre l'Agence américaine pour le développement international (USAID) et le gouvernement du Maroc. Les Career Centers ont pour objectif de faciliter la transition de la formation vers l'emploi et de renforcer l'employabilité des jeunes, en accompagnant chaque étudiant dans la construction d'une carrière professionnelle réussie. Ces centres offrent aux jeunes de nombreux services, notamment des bilans d'orientation, des outils de diagnostic pour les aider à découvrir leurs potentialités, des ateliers de préparation à l'emploi, des formations pour se préparer à intégrer le marché du travail (soft skills et techniques de recherche d'emploi), des informations sur les secteurs porteurs en plus de la mise en relation avec les employeurs à travers des programmes de stages et d'immersion en entreprise. Après le lancement du programme en 2015 et dans une perspective de généralisation dans toutes les universités marocaines, trois centres physiques ont été créés (Casablanca, Marrakech et Tanger) ainsi qu'un career center virtuel.

54

L'UM5R a exposé, de son côté, la bonne pratique du « Grand Rallye de l'étudiant entrepreneur innovant de l'UM5R », organisé par le Centre Universitaire de l'Entrepreneuriat de l'université. Le rallye est ouvert aux étudiants des différents établissements de l'UM5R, toutes spécialités confondues, porteurs d'idées potentiellement innovantes. Sur le plan opérationnel, le rallye se déroule en 4 étapes essentielles : l'inscription en ligne sur le site de l'Université, la Journée Team Building, le Coaching par une équipe de commissaires coach pluridisciplinaire composés de 10 enseignants et la finale de 10 projets participants. En termes de chiffres, l'édition 2017 du Rallye a regroupé 150 étudiants des différents établissements de l'Université Mohamed 5 Rabat, doctorants, élèves ingénieurs qui sont appelés à travailler à l'élaboration de projets innovants durant environ 4 semaines, du 19 Mars au 26 Avril 2017.

L'IAV Hassan II a présenté lors de cette conférence la pratique «Les associations étudiantes tournées vers l'entrepreneuriat : cas d'ENACTUS IAV et JLM IAV».

La création d'Enactus IAV et JLM IAV au Maroc s'est faite respectivement en 2005 et 2012, ce sont des ONG internationales qui œuvrent dans le domaine de l'entrepreneuriat sociale et contribuent à sensibiliser les étudiants aux vertus de l'entrepreneuriat et à générer des projets dont certains peuvent être extrêmement innovants.

L'objectif de ces associations est d'accompagner les étudiants dans la mise en œuvre de leurs projets d'entrepreneuriat social, à travers des événements, des formations et des concours nationaux et internationaux.

La quatrième pratique des partenaires marocains «Pratiquer le développement d'une entreprise par le Jeu et sans Risques» a été présentée par l'AFEM. Elle consiste à organiser une simulation sur deux jours qui regroupent les étudiants et les jeunes entrepreneurs afin de leur permettre d'acquérir les concepts de base du marketing et de la stratégie, de comprendre la nécessité d'un plan stratégique, de prendre les bonnes décisions au bon moment en intégrant les aspects économiques internes et externes et d'être des "intrapreneurs".

4. 4^{ème} Conférence de formation : Innovation et Entrepreneuriat

La quatrième conférence du projet RESUME a eu lieu, les 5 et 6 juillet 2017 à l'Université Libanaise à Beyrouth, sous le thème «Innovation et Entrepreneuriat».

Au cours de cette conférence, le ministère a partagé avec les partenaires la pratique relative à la «Stratégie Maroc Innovation: Création des cités d'innovation au sein des universités marocaines». Il s'agit d'un projet qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie Maroc Innovation qui s'adresse aux étudiants porteurs de projets ainsi qu'aux jeunes entreprises. L'objectif est de mettre en place autour de l'université marocaine, une plateforme fédératrice de centres de R&D, d'entreprises, de structures de valorisation, d'incubateurs, de pépinières d'entreprises innovantes et des services communs afin de promouvoir l'incubation de projets innovants, de développer les interfaces université-entreprises, de valoriser les résultats de la recherche et de favoriser le transfert de technologie.

Le deuxième partenaire marocain du projet, à savoir l'UM5R, a présenté la pratique : Le programme «Comprendre l'Entreprise, CLE». Il s'agit d'un programme de formation à l'entrepreneuriat pour l'enseignement supérieur conçu sous la forme de cours sur 2 semestres (2x 36h) qui cherche à aider les jeunes à faire connaissance avec le monde des affaires et l'entreprise. L'objectif principal de ce programme est d'améliorer l'employabilité des jeunes, contribuer à la création d'une culture d'entreprise, à encourager la sensibilisation des jeunes par rapport aux opportunités et aux défis que représentent l'entrepreneuriat et le travail indépendant, et à leur faire prendre conscience du rôle qu'ils jouent dans le façonnement de leur futur et celui du développement socio-économique de leur pays. Dans cette optique, une plateforme CLE a été créée et déployée sur le Campus Virtuel Marocain (CVM) situé à l'Université Ibn Zohr d'Agadir.

De son côté, l'IAV HASSAN II a présenté la pratique relative à la mise en place du «Cluster Menara». Le cluster MENARA est une association marocaine à but non lucratif qui regroupe plusieurs types d'acteurs socioéconomiques régionaux et nationaux (PME, Institutions, Centres de recherche, Universités, Startups). Un groupement qui a comme objectif de faire émerger des opportunités contribuant à la croissance de l'économie nationale. La stratégie du cluster MENARA englobe en plus de la promotion de l'innovation et l'appui des PME pour la pénétration des marchés internationaux, l'incubation des startups et des projets d'investissements, ce qui augmentera l'attractivité du territoire du cluster et rendra ce dernier une plateforme d'atterrissage pour les investisseurs étrangers.

L'AFEM a exposé comme bonne pratique «Digital et Cloud au service de l'entrepreneuriat féminin» qui consiste à mettre en place un Cloud Startup Academy. C'est un programme d'entrepreneuriat dont la mission consiste à aider des jeunes marocaines à construire des startups innovantes qui s'appuient sur la promotion des technologies du Cloud auprès de la TPE marocaine. Près de 1 200 jeunes marocaines âgées de 21 à 30 ans ont postulé à la Cloud Startup Academy. 120 d'entre elles ont été présélectionnées pour la première étape et 50 femmes ont été retenues pour la formation accélérée sur le Cloud et les TIC.

5. 5^{ème} Conférence de formation : employabilité des doctorants

La cinquième conférence de formation a porté sur l'«Employabilité des doctorants», cette conférence a organisée le 15 Novembre 2017 à l'Université d'Aix Marseille en France.

Durant cette conférence, le ministère a partagé sa bonne pratique relative aux «Doctoriales des universités marocaine». Ce sont des événements annuels, organisées par les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, généralement sous forme de séminaires résidentiels qui ont pour vocation de créer un espace d'échange et de dialogue entre les doctorants, scientifiques et chercheurs, d'une part, et les professionnels et les acteurs du monde socio-économique d'autre part.

Les « Doctoriales » des universités marocains s'adressent généralement aux doctorants marocains ou étrangers qui sont inscrits en 1^{ère} ou 2^{ème} année de thèse (toutes spécialités) dans les universités marocaines, soucieux de leur avenir professionnel et ouverts sur le monde extérieur. Parmi les Doctoriales, organisées par les universités, ayant atteint une certaine maturité, on peut citer :

- Doctoriales des Sciences de Gestion de la Faculté des Sciences Economiques, Juridiques et Sociales- Agdal (Université Mohamed V de Rabat) ;
- Doctoriales du Maroc, organisées par l'Université Cadi Ayyad à Marrakech;
- Doctoriales-Meknès en Sciences Juridiques, Economiques et de Gestion (Universités Moulay Ismail de Meknès) ;
- Doctoriales en Finance et Economie Islamique de l'Université Ibn Zohr d'Agadir;

L'UM5R a contribué par une communication sur la pratique «Economie Sociale et Solidaire: collectifs estudiantins». Cette initiative s'est fixée comme objectifs de :

- Adopter une approche purement sociale sous forme de projets de développement ;
- Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre la précarité ;
- Créer une dynamique collective ;
- Améliorer la culture paysanne ;
- Promouvoir les produits du terroir.

Cette pratique se subdivise en trois étapes. La première étape consiste à mettre en place des campagnes d'information et de sensibilisation auprès des doctorants demandeurs d'emploi. La deuxième étape porte sur l'invitation de quelques acteurs de l'ESS, à savoir l'Association

Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise, le Réseau marocain de l'économie sociale et solidaire (REMESS), le Carrefour Associatif et l'Association IBDA.

La troisième étape consiste à organiser des séries de Formations en communication et en développement personnel au profit des doctorants porteurs de projets.

Dans la même perspective, l'IAV HASSAN II a exposé sa bonne pratique portant sur la «Problématique de l'employabilité des doctorants: quelles perspectives pour le Centre des études doctorales (CEDoc) de l'IAV Hassan II ?».

Les lignes directrices de cette bonne pratique touchent principalement l'orientation des doctorants du CEDoc porteurs de projets de recherche vers le marché, la sélection rigoureuse de doctorants sur la base du mérite, la disponibilité et l'engagement, les plateformes de recherche, l'hébergement d'incubateurs de jeunes entreprises.

6. 6^{ème} Conférence de formation : entrepreneuriat féminin

La 6^{ème} conférence de formation sur « l'entrepreneuriat féminin » a été tenue dans le cadre de la conférence internationale sous le thème « Innovation et digital : Quel leadership pour les Femmes ? », organisée par l'AFEM les 2 et 3 mars 2018 à Marrakech. Compte tenu du format adopté pour cette conférence, les interventions des partenaires marocains, à côté de quelques autres partenaires du projet, ont été programmées dans les séances plénières de la Conférence Internationale de l'AFEM, alors que la conférence formation du projet s'est limitée à la présentation de trois bonnes pratiques de partenaires libanais, tunisiens et français du projet.

57

7. 7^{ème} Conférence de formation : Repenser l'éducation, quelles compétences pour les métiers de demain ?

«Repenser l'éducation, quelles compétences pour les métiers de demain ?» est le thème débattu à l'occasion de la septième et dernière conférence de formation, tenue les 3 et 4 Juillet 2018 à l'université de Sfax en Tunisie.

Parmi les bonnes pratiques retenues pour cette conférence, le ministère a partagé la pratique «NAJAH, Prêt pour l'emploi : Le kit de modules de développement des soft skills et techniques de recherche d'emploi ». « NAJAH, Prêt pour l'emploi » est parmi les résultats attendus du programme USAID-Career Center (présenté par le ministère lors de la 3^{ème} conférence à Sousse). C'est un parcours de formation mixte, couronné par un certificat délivré par les « career centers », contenant à la fois des modules dispensés en présentiel sous forme d'ateliers et 9 modules de formation en ligne sur les techniques et outils de recherche d'emploi permettant aux chercheurs d'emploi de découvrir et de mettre en pratique les techniques d'une recherche d'emploi efficace.

Le deuxième partenaire marocain, IAV HASSAN II a exposé sa bonne pratique qui porte sur «Le métier du vétérinaire au Maroc entre l'offre de la formation de base et l'évolution des besoins: cas du vétérinaire officiel». Cette pratique consiste à repenser l'offre de formation relative à la filière de Médecine Vétérinaire. Ce programme de formation porte sur trois

modules phares à savoir : le module Sécurité Sanitaire des Aliments (SSA), le module Environnement Institutionnel et Juridique et Communication et le module Epidémiologie, Santé et bien-être animal. Le perfectionnement de cette formation passe aussi par l'incitation à la maîtrise de la langue anglaise (textes réglementaires, certificats, procédures,...) et l'application d'une approche interactive et participative aux applications pratiques, aux études de cas et aux séances débats et restitution des idées forces.

II. Implémentation des bonnes pratiques par les partenaires marocains :

Après la présentation des meilleures pratiques par chaque partenaire lors des conférences de formation, chaque établissement d'enseignement supérieur participant au projet est appelé à choisir l'une des meilleures pratiques pour l'implémenter dans son institution, en l'adaptant à son propre contexte.

Le but de cette activité est d'appliquer des connaissances acquises lors des conférences au sein des établissements d'enseignement supérieur et d'en assurer le partage avec le personnel de l'institution, ce qui augmentera le nombre de récepteurs indirects de la formation.

A ce propos, les partenaires universitaires marocains (UM5R et IAV Hassan II) ont choisi l'implémentation de la bonne pratique institutionnelle de l'Université de Barcelone « CLUB Etudiant Entrepreneur Innovant (Club FEINA)».

S'agissant de la bonne pratique nationale, l'UM5R a sélectionnée la pratique « D2E/ Incubateur » d'AlmaLaurea.

1. CLUB Etudiant Entrepreneur Innovant (Club FEINA)

La pratique « Club FEINA » a été présentée par l'Université de Barcelone lors de la 3ème conférence de formation organisée à l'Université de Sousse sous le thème « «L'éducation, la formation et la mobilité au service de l'entrepreneuriat: comment développer les compétences entrepreneuriales des étudiants (comment faire des étudiants des futurs entrepreneurs)».

Club FEINA est un Club Emploi au sein du Service d'Attention aux Étudiants (SAE) de l'Université de Barcelone. Il offre un service gratuit, les lundis de 11h à 13h, pour conseiller les étudiants sur leur carrière et les aider à définir leurs objectifs professionnels et la recherche d'emploi et plus de services de conseils personnalisés.

Ainsi, l'UM5R a adapté la pratique CLUB FEINA en un club de l'entrepreneuriat pour sensibiliser et accompagner des étudiants entrepreneurs innovants

Deux composantes de cette bonne pratique sont entreprises à l'UM5 de RABAT:

- Formation en entrepreneuriat ;
- Séances de sensibilisation et d'accompagnement personnalisées aux porteurs de projet.

L'IAV Hassan II a adopté la pratique de Club FEINA à travers des ateliers personnalisés d'encadrement destinés aux étudiants qui sont à leur dernière année d'études. Deux volets sont concernés :

- Ateliers de préparation à l'emploi ;
- Ateliers de préparation au montage de projet de création d'entreprise.

2. D2E/ Incubateur :

La bonne pratique « D2E/ Incubateur » a été présentée par le Consortium Interuniversitaire AlmaLaurea lors la 4ème Conférence de Formation « Innovation et Entrepreneuriat », organisée à l'Université Libanaise.

Lancé en 2014-2015, le Diplôme d'étudiant-entrepreneur (D2E) est un programme mixte de formation et d'accompagnement aux projets de création d'entreprises portés par des étudiants en cours d'étude ou jeunes diplômés.

Cette pratique a pour objectifs de former et accompagner les projets portés par les étudiants pour leur permettre d'évoluer d'une idée à la création d'une start-up ou d'une entreprise avec ses premiers clients. Tous les domaines d'activité et toutes les formations sont concernés.

Le programme offre plusieurs services liés à la formation en entrepreneuriat, le mentorat, l'accompagnement au prototypage, l'accompagnement au financement, des espaces de coworking, la mise en réseau, le marché des compétences et la mobilité internationale.

59

Dans l'esprit de cette pratique, l'UM5R a mis en place un programme d'accompagnement aux projets de création d'entreprises portés par des étudiants en cours d'étude ou jeunes diplômés. Ce programme permet:

- Au porteurs de projet de participer à des compétitions régionales et/ou nationales;
- Au porteurs de projets incubés de participer à des compétitions internationales.

3. Rôle du ministère dans l'implémentation des bonnes pratiques :

En tant que membre du consortium du projet en charge d'assurer la pérennité de ses résultats et fortement animé par la promotion de toute action favorisant l'amélioration de l'employabilité des lauréats de l'enseignement supérieur, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique du Royaume du Maroc a encouragé tous les partenaires nationaux du projet dans le processus d'implémentation des bonnes pratiques sélectionnées.

Par ailleurs, deux bonnes pratiques revêtent une importance toute particulière pour le ministère compte tenu de leur caractère structurant et transversal en termes de services offerts à la communauté estudiantine. Il s'agit de pratique relative à la création des centres de carrières celle portant sur la mise en place du Diplôme d'Etudiant Entrepreneur (D2E).

Ainsi et après une expérience pilote dans trois universités (Tétouan, Marrakech et Casablanca) dans le cadre du Programme USAID-Career Center, le ministère a inscrit la généralisation des Centres de Carrières à toutes les universités marocaines publiques dans son plan d'actions 2017-2021 avec une offre complète de services au profit des étudiants pour une meilleure transition entre la formation et la vie active.

Dans le même esprit et afin de favoriser l'entrepreneuriat étudiant au Maroc, le ministère compte mettre en place, dans le cadre du projet Erasmus+ SALEEM (2017-2020), un dispositif national officiel d'étudiant entrepreneur au sein des systèmes d'enseignement supérieur permettant d'intégrer un projet de création d'entreprise au parcours universitaire et créer des pôles d'accompagnement des étudiants entrepreneurs au sein d'établissements d'enseignement supérieur. Parmi les outils de ce dispositif national, il y aura la mise en place d'un Diplôme ou Certificat d'Étudiant Entrepreneur (D/C2E).



14. Bonnes pratiques du ministère Tunisien

Recueil de bonnes pratiques du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique - Tunisie

BP 1 : Renforcement de l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi

1- Rapport d'évaluation du Dispositif de la co-construction en Tunisie

Acquis, entraves et perspectives

Définitions

La co-construction est un processus, piloté par une équipe d'universitaires et de professionnels, qui sur la base d'une étude d'opportunités, conçoit, met en œuvre et assure la qualité d'un parcours de formation en vue de former, selon une ingénierie pédagogique adaptée, des étudiants pour un métier répondant aux besoins réels de l'Entreprise.

L'objectif de la co-construction est d'assurer une meilleure convergence entre les parcours de formation universitaire et les besoins réels du marché du travail pour l'amélioration de l'employabilité des diplômés.

La co-construction des parcours de formation est considérée comme un levier de professionnalisation et un vecteur d'employabilité des diplômés.

Ainsi, un parcours co-construit (PCC) est :

développé à partir des besoins du secteur économique identifiés par une équipe projet associant obligatoirement des professionnels du secteur concerné.

organisé en 2 semestres au niveau de l'année terminale (L3 ou M2) avec une orientation progressive des étudiants possible en L1 et L2 ou en M1.

évalué directement par la commission nationale des formations appliquées et de la co-construction impliquant des universitaires et des professionnels.

organisé de telle sorte qu'il offre une formation et une mise en application des connaissances, compétences et aptitudes développées en formation dans un cadre professionnel par le stage en entreprise ou organisé en alternance.

à accès régulé ne comportant qu'une trentaine d'étudiants à la fois, sur la base d'une sélection sur dossier et pouvant accueillir un public diversifié.

piloté par un comité de pilotage et de perfectionnement qui suit la mise en place du parcours de formation et organise le suivi de l'insertion des diplômés, qui est obligatoire, à l'aide d'enquêtes pouvant être nationales ou locales.

la démarche de la co-construction

- 1-identification du métier visé par la co-construction
- 2- établissement du partenariat université- entreprises porteur de la formation
- 3-élaboration conjointe du référentiel compétences relatif au métier visé
- 4-élaboration conjointe du référentiel formation correspondant.
- 5- évaluation et habilitation de la formation co-construite.
- 6- recrutement des étudiants sur la base d'un concours sur dossier et d'un entretien.
- 7-déroulement de la formation.
- 8- formation en entreprise entre autre sous forme de stage.

9- suivi des diplômés et évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés.

10-suivi et revue des référentiels compétences et formation.

Principaux acquis de l'expérience tunisienne

Le projet de la co-construction a démarré en 2006 avec la réforme LMD en Tunisie .

1-L'enrichissement de l'offre de formation (université publique)

À la rentrée 2017-2018, nous comptons:

LACC: 82 parcours

MPCC : 14 parcours

Quelques exemples:

LACC

Techniques d'emballage

Management et Gestion des Rayons

Suivi et Supervision des Chantiers de Travaux Publics)

commande et contrôle des systèmes numériques

Systèmes Electroniques de Sécurité

MPCC

Techniques de Forage

Ingénierie Industrielle et Manufacturière

Auditeur, Responsable comptable

Commerce et distribution

2-Production documentaire

Les supports documentaires suivants ont été élaborés afin d'éclairer et d'assister les différentes parties prenantes:

Guide méthodologique de la co-construction

Référentiel d'audit des LACC

Rapport d'audit des LACC existantes

3-Renforcement des capacités institutionnelles

Le renforcement des capacités s'est fait à travers:

Mise en place de la Commission nationale des formations appliquées et de la co-construction constituée paritairement d'universitaires et de représentants des organisations professionnelle

Formation d'un groupe des méthodologues.

Formation d'un groupe d'auditeurs.

Des campagnes périodiques de sensibilisation et de communication.

Les entraves à surmonter

Le dispositif de la co-construction fait face à plusieurs entraves qui ralentissent son évolution, il s'agit de:

L'absence de mesures réglementaires pour la motivation des porteurs de projet PCC.

La faible implication des structures des ESS dans les PCC.
La non prise en compte des efforts (pédagogiques, managériaux, communicationnels...) consentis par le porteur d'un projet PCC dans l'évolution de sa carrière professionnelle.
Du mutisme des textes relatifs à la rémunération de l'encadrement des stages et des activités pratiques dans les Parcours professionnels .
La faible implication des professionnels dans la définition de la stratégie de l'enseignement supérieur.
La rareté des études sectorielles, des référentiels métiers...
Des partenariats subjectifs liés au devenir des personnes qui les nouent...
absence d'un tissu industriel développé surtout dans les régions d'intérieurs avec lequel l'université peut collaborer pour un projet de co-construction.
La faiblesse du marché d'emploi qui reste insuffisant pour pouvoir créer d'emplois pour résorber les demandes d'emploi.
absence d'une stratégie nationale et claire pour le développement des ressources humaines.
Une structure économique basée sur des secteurs de production fortement demandeurs de main-d'œuvre à faible qualification et ne génèrent qu'une demande relativement marginale en emplois pour diplômés sortant de l'université.

Perspectives d'évolution

Rebouter la création de PCC moyennant les documents méthodologiques mis en place et les compétences formées.

Développer et pérenniser le partenariat Université -Entreprise vers une méthodologie institutionnalisée de la co-construction des parcours de formation .

Créer un partenariat institutionnalisé qui englobe, outre la co-construction des parcours , la recherche, veille technologique...

Assurer un suivi du devenir des diplômés (insertion professionnelle) et la mise en place conjointement avec les professionnels des actions correctives nécessaires.

Produire un guide méthodologique pour l'élaboration des référentiels métiers, compétences et formation .

Créer des cellules universités-entreprises (binômes entre une fédération professionnelle et un département universitaire).

Motivation des enseignants impliqués dans le processus de la Co-construction (la prise en compte de l'effort fourni dans le cadre de PPC dans le carrière professionnelle de l'enseignant)

.

Inscrire la Co-construction et le partenariat dans le projet d'établissement.

64

BP 2: : Renforcer l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi

Identification d'initiatives et sélection de meilleures pratiques

Fiche pour le recueil des pratiques/initiatives

Intitulé et description de la pratique (1000 caractères maximum : origine du point de départ, date de mise en œuvre,..)

Lancement de l'enseignement du projet professionnel personnalisé (PPP) dans les Instituts Supérieur des Etudes Technologiques.

Dans une optique de professionnalisation de l'enseignement supérieur, l'enseignement du projet professionnel personnalisé a été lancé, dans une phase pilote, au niveau du réseau des Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques, dans les filières tertiaires et informatique. Le lancement a été fait avec l'avènement de la réforme LMD. L'objectif étant d'accompagner l'étudiants dans la préparation de sa carrière pour augmenter ses chances d'employabilité.

Données de contact des acteurs impliqués (à reproduire autant de fois que nécessaire):

Contacts

Nom et Prénom : Ammar Mlaoueh

Qualité : Chargé de mission au ministère

Organisation : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique/
Direction générale de la rénovation universitaire

Adresse : 50 Avenue Mohamed V 1002 Tunis

Téléphone : 216) 71 83 50 80, (216) 71 83 32 00

Email : mlaouehammar2015@gmail.com

Site web : <http://www.uni-renov.rnu.tn/>

Nom et Prénom : Abdelkader Alimi

Qualité :

Organisation : Directeur de la rénovation des programmes et de la pédagogie

Adresse : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique/ Direction générale de la rénovation universitaire

Téléphone : 216 95548536

Email : alimi72@yahoo.fr

Site web : <http://www.uni-renov.rnu.tn/>

Ancrage dans son contexte (Analyse du besoin de lancer une telle initiative dans ce contexte précis, support de l'institution porteuse de la pratique, partenariats, groupes cibles visés : énumérer et décrire les populations cibles, appuis des autorités locales/nationales/internationales, financements,...)

Le clivage entre l'université et le monde professionnel éloigne l'étudiant de la réalité du marché de travail et de ses exigences. D'autre part les objectifs des étudiants semble être dans la majorité des cas l'obtention du diplôme sans réfléchir sur les métiers sur le marché, les conditions pour y accéder, les compétences qu'ils doivent présenter, etc.

Le support ministériel apporté est quasi-absent. Toutefois, il est à mentionner que l'Université Virtuelle de Tunis a assuré, gratuitement, pour un groupe d'enseignants, des ateliers de formation au démarrage de l'enseignement du PPP, et ce en 2008 et 2009 ainsi qu'en 2014.

Visibilité de l'action (Quels sont les moyens de communication utilisés ? Sont-ils efficaces ? Si oui, pourquoi et comment les objectifs de communication sont-ils atteints ? Quels étaient ces objectifs ? Si non, pourquoi ?)

Aucun moyen de communication n'est utilisé

Transférabilité (Dans quelle mesure le modèle peut-être mis en place par d'autres institutions/d'autres pays ?)

Le PPP est enseigné dans plusieurs universités européennes. Il ne s'agit pas d'un module lié à un contexte ou un pays, il s'agit d'une philosophie qui fait sortir l'enseignant de sa posture classique pour prendre celle d'un coach. C'est dans ce changement de posture que réside la délicatesse de la transférabilité.

Durabilité

(Si l'initiative/projet initial a déjà finalisé, comment sa continuité est assurée au-delà de la durée de vie initiale du projet ?

Si l'initiative/projet est toujours en cours, quels sont les développements pour les années à venir ? quels sont les mécanismes prévus pour assurer sa durabilité au-delà de sa durée de vie prévue)

Le PPP est toujours présent dans les programmes de formation. Toutefois et en raison du manque de formations assurées pour les enseignants du module, du manque de conscience de certains enseignants et surtout les responsables des départements, de l'intérêt de la matière pour l'étudiant, et du manque de contrôle du ministère, le module se transforme dans plusieurs établissements en un module technique.

Il est à noter que le module est en train d'être introduit dans les programmes de formation de certains masters et licences, sous plusieurs appellations, et des efforts sont déployés pour assurer le cours comme il se doit et atteindre ses objectifs.

Caractère Innovant (Décrivez brièvement les facteurs favorisant le succès de l'initiative et les innovations introduites)

- Le module permet de donner « du sens » aux études de l'étudiants en lui permettant de se projeter dans l'avenir et préparer sa carrière d'une façon réfléchie
- L'enseignement du module sort de la forme classique et se passe sur un accompagnement individualisé de chaque étudiant. L'enseignant doit avoir la posture d'un coach.
- L'approche utilisée est une approche active qui place l'étudiant au centre des apprentissages dans une logique de co-construction.
- Le module peut être assuré par plusieurs enseignants à la fois. L'invitation du monde professionnel est d'une valeur ajoutée
- La responsabilisation de l'étudiant et son accompagnement à faire ses choix (parcours, option, stage, etc) et à préparer stratégie personnelle et son plan d'action

Impact (Identification des changements induits par le programme auprès des bénéficiaires et dans l'écosystème)

- La responsabilisation de l'étudiant et son accompagnement à faire ses choix (parcours, option, stage, etc) et à préparer stratégie personnelle et son plan d'action
- La formation n'est plus perçue par l'étudiants comme un ensemble de matières mais plutôt comme l'ensemble des compétences développées.
- L'étudiant établit son bilan personnel et professionnel et prends consciences de ses domaines de compétences, ses points d'appui et points de vigilance.
- Un lien est établi entre les études et la carrière, l'université et le marché de travail

Facilité d'implémentation(Si possible de préciser. Champ optionnel. Préciser les degrés de facilité liée à l'implémentation de l'initiative en identifiant les facteurs de facilitation ainsi que les éventuelles contraintes qui pourraient entraver l'implémentatio

- L'implémentation dépend de deux grands facteurs :
- La disponibilité de compétences capables d'assurer le cours
 - La croyance en l'importance de ce module pour éviter les blocages

Moyens d'implémentation (Champ optionnel. Si possible de préciser, énumérer et décrire les ressources humaines, matérielles et financières mobilisées)

<i>Autres informations que vous voulez partager</i> (Si nécessaire. Champ optionnel.)
Intitulé et description de la pratique (1000 caractères maximum : origine du point de départ, date de mise en œuvre,..)
<p>Lancement de l'enseignement du projet professionnel personnalisé (PPP) dans les Instituts Supérieur des Etudes Technologiques.</p> <p>Dans une optique de professionnalisation de l'enseignement supérieur, l'enseignement du projet professionnel personnalisé a été lancé, dans une phase pilote, au niveau du réseau des Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques, dans les filières tertiaires et informatique. Le lancement a été fait avec l'avènement de la réforme LMD. L'objectif étant d'accompagner l'étudiants dans la préparation de sa carrière pour augmenter ses chances d'employabilité.</p>
Données de contact des acteurs impliqués (à reproduire autant de fois que nécessaire):
Contacts
<p>Nom et Prénom : Ammar Mlaoueh Qualité : Chargé de mission au ministère Organisation : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique/ Direction générale de la rénovation universitaire Adresse : 50 Avenue Mohamed V 1002 Tunis Téléphone : 216) 71 83 50 80, (216) 71 83 32 00 Email : mlaouehammar2015@gmail.com Site web : http://www.uni-renov.rnu.tn/</p>

Nom et Prénom : Abdelkader Alimi

Qualité :

Organisation : Directeur de la rénovation des programmes et de la pédagogie

Adresse : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique/ Direction générale de la rénovation universitaire

Téléphone : 216 95548536

Email : alimi72@yahoo.fr

Site web : <http://www.uni-renov.rnu.tn/>

Ancrage dans son contexte (Analyse du besoin de lancer une telle initiative dans ce contexte précis, support de l'institution porteuse de la pratique, partenariats, groupes cibles visés : énumérer et décrire les populations cibles, appuis des autorités locales/nationales/internationales, financements,...)

Le clivage entre l'université et le monde professionnel éloigne l'étudiant de la réalité du marché de travail et de ses exigences. D'autre part les objectifs des étudiants semble être dans la majorité des cas l'obtention du diplôme sans réfléchir sur les métiers sur le marché, les conditions pour y accéder, les compétences qu'ils doivent présenter, etc.

Le support ministériel apporté est quasi-absent. Toutefois, il est à mentionner que l'Université Virtuelle de Tunis a assuré, gratuitement, pour un groupe d'enseignants, des ateliers de formation au démarrage de l'enseignement du PPP, et ce en 2008 et 2009 ainsi qu'en 2014.

Visibilité de l'action (Quels sont les moyens de communication utilisés ? Sont-ils efficaces ? Si oui, pourquoi et comment les objectifs de communication sont-ils atteints ? Quels étaient ces objectifs ?

Si non, pourquoi ?)

Aucun moyen de communication n'est utilisé

Transférabilité (Dans quelle mesure le modèle peut-être mis en place par d'autres institutions/d'autres pays ?)

Le PPP est enseigné dans plusieurs universités européennes. Il ne s'agit pas d'un module lié à un contexte ou un pays, il s'agit d'une philosophie qui fait sortir l'enseignant de sa posture classique pour prendre celle d'un coach. C'est dans ce changement de posture que réside la délicatesse de la transférabilité.

69

Durabilité

(Si l'initiative/projet initial a déjà finalisé, comment sa continuité est assurée au-delà de la durée de vie initiale du projet ?

Si l'initiative/projet est toujours en cours, quels sont les développements pour les années à venir ? quels sont les mécanismes prévus pour assurer sa durabilité au-delà de sa durée de vie prévue)

Le PPP est toujours présent dans les programmes de formation. Toutefois et en raison du manque de formations assurées pour les enseignants du module, du manque de conscience de certains enseignants et surtout les responsable des départements, de l'intérêt de la matière pour l'étudiant, et du manque de contrôle du ministère, le module se transforme dans plusieurs établissements en un module technique.

Il est à noter que le module est en train d'être introduit dans les programmes de formation de certains mastères et licences, sous plusieurs appellations, et des efforts sont déployés pour assurer le cours comme il se doit et atteindre ses objectifs.

Caractère Innovant (Décrivez brièvement les facteurs favorisant le succès de l'initiative et les innovations introduites)

- Le module permet de donner « du sens » aux études de l'étudiants en lui permettant de se projeter dans l'avenir et préparer sa carrière d'une façon réfléchie
- L'enseignement du module sort de la forme classique et se passe sur un accompagnement individualisé de chaque étudiant. L'enseignant doit avoir la posture d'un coach.
- L'approche utilisée est une approche active qui place l'étudiant au centre des apprentissages dans une logique de co-construction.
- Le module peut être assuré par plusieurs enseignants à la fois. L'invitation du monde professionnel est d'une valeur ajoutée
- La responsabilisation de l'étudiant et son accompagnement à faire ses choix (parcours, option, stage, etc) et à préparer stratégie personnelle et son plan d'action

Impact (Identification des changements induits par le programme auprès des bénéficiaires et dans l'écosystème)

- La responsabilisation de l'étudiant et son accompagnement à faire ses choix (parcours, option, stage, etc) et à préparer stratégie personnelle et son plan d'action
- La formation n'est plus perçue par l'étudiants comme un ensemble de matières mais plutôt comme l'ensemble des compétences développées.
- L'étudiant établit son bilan personnel et professionnel et prends consciences de ses domaines

de compétences, ses points d'appui et points de vigilance.

-Un lien est établi entre les études et la carrière, l'université et le marché de travail

Facilité d'implémentation(Si possible de préciser. Champ optionnel. Préciser les degrés de facilité liée à l'implémentation de l'initiative en identifiant les facteurs de facilitation ainsi que les éventuelles contraintes qui pourraient entraver l'implémentation.

L'implémentation dépend de deux grands facteurs :

-La disponibilité de compétences capables d'assurer le cours

-La croyance en l'importance de ce module pour éviter les blocages

BP 3 :La formation en Biotechnologie vers une meilleure employabilité de ses diplômés **Objectifs**

Adapter la formation en Biotechnologie aux nouvelles exigences du monde socio-économique améliorer l'insertion des jeunes diplômés dans le marché de travail .
stimuler le pouvoir d'évolution dans leur trajectoire professionnelle.

Résultats attendus

Définition des critères et indicateurs pour la conception d'une cartographie de la formation universitaire en biotechnologie en Tunisie

Elaboration d'un référentiel des métiers en biologie et biotechnologie.

Réflexion sur la révision des programmes d'enseignements pour adapter la formation à la demande de l'industrie en terme des compétences.

AXE 2: Renforcement de l'interaction entre les EES, les entreprises et les autorités locales, nationales et régionales prônant un dialogue ouvert et permanent sur l'employabilité et l'entreprise.

BP 3 : DEVELOPPEMENT DES CENTRES DE CARRIERES ET DE CERTIFICATION DES COMPETENCES (4C) POUR UNE MEILLEURE EMPLOYABILITE DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE

I- Les 4Cs au cœur de la stratégie de renforcement de l'employabilité des diplômés

Les Centres de Carrières et de Certification des Compétences (4C) sont des structures récentes dans le paysage de l'enseignement supérieur Tunisien. En effet, ce n'est que depuis l'année universitaire 2012/2013 que les universités et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche tunisiens (EESR) ont commencé à lancer leurs projets pilotes de 4C dans le

cadre d'une stratégie volontariste initiée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique visant une meilleure Employabilité pour ses diplômés.

En effet, l'employabilité des étudiants est un défi persistant en Tunisie, la caractéristique la plus inquiétante du marché du travail restant le fort taux de chômage parmi les jeunes diplômés.

Et bien qu'il est communément admis que les problèmes du chômage sont multidimensionnels, il n'en reste pas moins vrai qu'ils s'expliquent, en grande partie, par l'inadaptation entre l'offre de qualifications produite par le système éducatif et les besoins du marché. Les employeurs en Tunisie, selon les études les plus récentes, considèrent que les candidats à l'emploi manquent de compétences telles que la communication, la gestion ou le travail d'équipe et d'une manière générale les compétences transférables.

C'est ainsi, qu'aussi bien dans son Plan d'Action Stratégique pour la Réforme de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2015-2025) que dans le Plan de Développement Quinquennal (2016-2020), le MESRS a adopté des mesures mettant les 4C au cœur de son approche stratégique de renforcement de l'employabilité des étudiants et de l'insertion professionnelle des diplômés. Ces documents d'orientation stratégique insistent, notamment, sur les axes suivants :

Institutionnalisation des (4C).

Généralisation des 4C dans toutes les universités et tous les EESR.

Renforcement des capacités des 4C en les dotant des moyens humains et financiers et de la souplesse de gestion nécessaires pour assurer leurs rôles de relais entre l'université et le monde du travail.

Diversification et intensification des activités orientées vers les usagers des 4C.

Réseautage des 4C au niveau national et international.

II- Les 4Cs : Définition et Missions

Le 4C (Centre de Carrières et de Certification des Compétences) est une structure rattachée à la présidence de l'Université ou au doyen / directeur de l'établissement d'enseignement supérieur.

La Mission du 4C est de préparer et d'accompagner ses usagers, étudiants et diplômés, en vue de faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Il tend également à jouer le rôle de partenaire privilégié pour toute entreprise désirent recruter un profil professionnel particulier ayant obtenu un diplôme universitaire mais n'ayant pas encore cumulé une expérience confirmée.

Le 4C œuvre également à faciliter la certification des compétences afin de renforcer les chances de recrutement des nouveaux diplômés.

Il met ses services à la disposition des entreprises afin de renforcer et valoriser les qualifications professionnelles de leurs employés.

Les activités d'un 4C comportent des actions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi à travers la formation, la certification et l'orientation professionnelle.

L'Accueil et l'information

Cette activité consiste à :

Contribuer à l'accueil des nouveaux étudiants et les initier à la vie universitaire.

Mettre à la disposition des étudiants et des diplômés un ensemble de ressources et d'accès aux offres d'emploi et de stages à travers divers supports d'information présentant :

les offres disponibles,

les opportunités de formation ou de stage à l'échelle nationale ou internationale,

les événements relatifs à l'employabilité.

Permettre aux employeurs d'accéder à la base de données des diplômés et aux programmes d'enseignement en :

fournissant les CV des diplômés par le biais de sites internet, de fichiers et de courriels.

organisant des événements pour les employeurs, les étudiants et les diplômés tels que les ateliers de carrière, les salons d'emploi locaux, les visites de recrutement sur place.

facilitant la participation des employeurs aux réformes des parcours d'enseignement supérieur.

L'orientation professionnelle

Les conseillers carrières des 4C assurent des séances de coaching au profit des étudiants/diplômés pour leur permettre de faire le bon choix en terme de formation ou d'opportunités de travail et par conséquent d'identifier la carrière qui correspondrait le mieux à leurs profils.

L'accompagnement et la formation

Le 4C s'investit dans l'accompagnement des étudiants pour réussir leurs choix de parcours et d'unités optionnelles. Il les aide à acquérir les compétences requises par le marché de l'emploi.

La préparation des étudiants à trouver et à conserver un emploi à travers des initiatives visant l'amélioration de leurs compétences est axée sur :

la recherche active d'emploi,

la préparation d'un CV,

la préparation à l'entrevue,

l'utilisation et la gestion des médias sociaux et des sites professionnels,

le recours aux plateformes dédiées à l'emploi et au développement de carrières (tounes ta3mal)

l'acquisition de soft skills (communication, entrepreneuriat, langues...).

Le 4C assure au profit des étudiants/diplômés des formations préparant à la certification en soft skills, et abrite, à cet effet, les activités de centres d'examens.

III- Le Projet de développement des 4Cs ; objectifs, composantes

1- Informations générales sur le projet

Pour une Meilleure Employabilité des Diplômés de l'Enseignement supérieure

Zone d'intervention : Tunisie, 24 gouvernorats

Structures concernées : 13 Universités publiques et 24 Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques (ISET)

Groupe cible directe :

Les étudiants

Les étudiants récemment diplômés

Le personnel des centres

Les enseignants

Les partenaires de l'environnement socio-économique.

Impact : niveau macroéconomique (réduction du chômage des jeunes diplômés)

2- Objectifs du projet

Objectif global :

Améliorer l'employabilité des futurs diplômés en renforçant leurs capacités en matière de soft skills et job skills en général.

Développer des compétences des nouveaux diplômés en matière de soft skills et job skills.

Objectifs spécifiques:

Changer l'état d'esprit de l'étudiant : Il s'agit ici de préparer l'étudiant à la vie active dans l'Entreprise. Cela exige de développer l'aptitude à travailler en groupe, le sens de la responsabilité et du résultat, l'esprit d'initiative, la rapidité de réaction, la communication interpersonnelle, la maîtrise de l'anglais,...

Familiariser l'étudiant avec le monde du travail et l'inciter à préparer un projet professionnel.

En amont de l'insertion, cela recouvre notamment les méthodologies de consolidation du projet professionnel de l'étudiant, de connaissance approfondie des métiers et des compétences requises pour les exercer, d'élaboration de CV, d'entraînement aux entretiens d'embauche,...

Développer les compétences comportementales de l'étudiant et du diplômé primo-demandeur d'emploi en rapport avec des métiers ciblés et à travers une formation complémentaire.

Fournir des ressources pédagogiques ainsi qu'une plateforme (formateurs/ chercheurs...) permettant une meilleure intégration au monde du travail.

15. Bonnes pratiques du ministère libanais

Implémentation de BPs par le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur - Liban

Concrète action de la DGES dans le projet Erasmus⁺ « RESUME »

Les démarches essentielles effectuées par la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur au Liban nécessitent à développer l'employabilité et promouvoir le projet RESUME auprès des établissements d'enseignement supérieur au Liban.

Le projet le plus important réalisé par la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES) au Liban est la création du « Statut de l'Étudiant Entrepreneur ». Ce projet regroupe outre que le ministère, l'AUF, 15 Universités, RDCL, Berytech, ESA, LAAS, l'Orient-Le Jour.

Dans le cadre de ce projet, plusieurs activités sont organisées. Nous citons à titre d'exemple la compétition inter et intra-universités, la compétition nationale et régionale, les formations données par des experts nationaux et internationaux pour développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les étudiants, les stages au Liban et à l'étranger, les cours à plusieurs niveaux, les accords du financement pour participer réellement à la réussite des projets des étudiants entrepreneurs...

L'encadrement des étudiants entrepreneurs sera assuré par des comités mixtes regroupant des responsables du monde des entreprises et des enseignants-chercheurs des universités. Les plus importants objectifs de ces comités consistent à former les étudiants à l'esprit de l'innovation et de l'excellence, développer l'interdisciplinarité dans les projets, créer des entreprises à intérêt national et au service du citoyen libanais, favoriser de plus en plus le développement technologique surtout pour un meilleur positionnement au niveau international.

Le consortium a mis comme objectif le développement de la culture d'entrepreneuriat auprès de la société libanaise et surtout auprès des jeunes universitaires. Pour atteindre cet objectif, il fallait une mobilisation généralisée de tous les acteurs surtout une très étroite collaboration entre le secteur public et le secteur privé, sans oublier le transfert de savoir-faire de la compétence des partenaires au niveau international (EU, UNDP, USAD, Banque Mondiale, UNIMED, UAE,).

Le consortium a mis à la disposition des jeunes entrepreneurs un espace ouvert pour faciliter la création de leurs propres entreprises avant même l'obtention de leurs diplômes. Cet espace va aider les jeunes entrepreneurs à la direction, au rayonnement ainsi qu'à l'internationalisation de leurs propres entreprises.

75