

Perceptions des lauréats du supérieur sur le rôle du para-universitaire dans leur premier accès au marché du travail

Graduates' perception on the role of the Para-university in their first access to the labour market

Samah FIFANI, (Doctorante)

*Laboratoire de recherche en Gestion, Économie et sciences sociales,
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales
Université Chouaib Doukkali d'El Jadida, Maroc.*

Dounia RABHI, (Enseignante-chercheuse)

*Laboratoire de recherche en Gestion, Économie et sciences sociales,
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales
Université Chouaib Doukkali d'El Jadida, Maroc.*

Abdelhakim QACHAR, (Enseignant-chercheur)

*Laboratoire de recherche en Gestion, Économie et sciences sociales,
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales
Université Chouaib Doukkali d'El Jadida, Maroc.*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Route Nationale N°1 El haouziya, Boîte Postale n°356 24000 MAROC Université Chouaib Doukkali Maroc (El Jadida), 24000 Tél:05 23 37 93 01Fax : 05 23 35 52 42
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	FIFANI, S., RABHI, D., & QACHAR, A. (2024). Perceptions des lauréats du supérieur sur le rôle du para-universitaire dans leur premier accès au marché du travail. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(7), 600-618. https://doi.org/10.5281/zenodo.13005580
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: June 23, 2024

Accepted: July 24, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 5, Issue 7 (2024)

Perceptions des étudiants sur le rôle du para-universitaire dans leur premier accès au marché du travail

Résumé

Cette étude vise à mettre en lumière les bénéfices perçus des activités para-universitaires, tels que le développement de compétences professionnelles, l'expansion du réseau social et l'amélioration de la confiance en soi professionnelle. Notre étude a pour but également d'explorer les différents défis rencontrés par les étudiants, notamment l'accès inégal aux opportunités para-universitaires et la reconnaissance institutionnelle de ces expériences.

La méthodologie mobilisée suit une approche mixte menée auprès de 1116 étudiants issus de différentes disciplines de deux universités au Maroc, pour explorer les perceptions des étudiants marocains concernant l'impact des activités para-universitaires sur leur premier accès au marché du travail. Enfin, l'article proposera des recommandations pour renforcer le soutien aux activités para-universitaires dans le contexte marocain afin d'améliorer l'employabilité des diplômés et répondre aux exigences évolutives du marché du travail.

Mots clés : Activités para-universitaires, employabilité, marché du travail, perceptions des étudiants.

Classification JEL : E20

Type de l'article : Article empirique.

Abstract

The study aims to highlight the perceived benefits of these activities, such as the development of professional skills, expansion of social networks, and enhancement of professional self-confidence. Additionally, our research aims to explore the different challenges faced by students, including unequal access to extracurricular opportunities and institutional recognition of these experiences. This article explores Moroccan students' perceptions regarding the impact of extracurricular activities on their initial entry into the job market. Through a qualitative study, in-depth interviews were conducted with 1116 students from various disciplines and universities in Morocco. Finally, the article will propose recommendations to enhance support for extracurricular activities within the Moroccan context to improve graduates' employability and meet the evolving demands of the job market.

Keywords: Extracurricular activities, employability, job market, student perceptions.

JEL Classification : E20

Paper type: Empirical Research

1. Introduction

Les activités para-universitaires jouent un rôle crucial dans la vie étudiante en enrichissant l'expérience académique par des opportunités supplémentaires au-delà des méthodes traditionnelles d'apprentissage. (Reynolds, R.K. and al, 1996).

Chaves, et al (2012), considèrent que ces activités offrent des situations de partage, d'apprentissage et d'enrichissement mutuels entre de différentes cultures, et que l'interculturel signifie la création des liens entre ces dernières et caractérise un processus dynamique d'échanges entre les intervenants.

Aux universités marocaines, comme ailleurs, ces activités englobent une diversité d'initiatives telles que les stages, les associations étudiantes, les événements culturelles, sportifs, et scientifiques, les projets communautaires, et bien plus encore. Leur importance va au-delà du simple aspect social, influençant directement la préparation des étudiants à leur entrée sur le marché du travail, en développant leur employabilité, et par conséquent les taux de chômage diminueront, surtout que « *Ce phénomène de chômage ne se limite pas au manque d'opportunités d'emploi proprement dit, mais s'étend à l'allongement de la durée d'insertion et de déclassement lors de la première embauche* ». (Fahssis, L., Neggadi, T., 2017, p126).

Un étudiant bien formé académiquement, et détenant une expérience importante au niveau de l'organisation des activités para-universitaires, du travail associatif et des stages pratiques, sera sans doute un candidat fort sur le marché d'emploi, avec toutes les compétences nécessaires, et recherchées par les recruteurs. C'est-à-dire qu'il développera automatiquement son employabilité, « *Ces activités, en parallèle, sont considérées ainsi comme un complément essentiel de la formation académique* » (Nou, M., 2021, p160)

Cette notion de compétence qui est parmi les notions les plus complexes à définir, car chaque individu a ce sentiment de maîtriser sa signification, et peut la présenter selon son point de vue, qui ne peut pas être négligé, a été présentée par Gillet (1991) comme un système bien déterminé de connaissances, qui sont conceptuelles et procédurales, et qui sont organisées selon des schémas opératoires permettant, à l'intention d'une famille de situations, d'identifier une tâche problème et la résolution possible par une action qui sera efficace. Cette notion de la compétence a connu un véritable changement, et est passée de capacités et connaissances techniques, à celles personnelles et relationnelles recherchées par les employeurs. (Coulet, J.C., 2011).

Lors de leurs cursus universitaires, les étudiants doivent donc avoir comme but le développement de leurs compétences, à la fois techniques, et comportementales, pour réussir à développer leur employabilité sur un marché de travail qui connaît une concurrence très acharnée.

Or, les lauréats fraîchement diplômés ont souvent un manque à ce niveau dans un sens où l'enseignement de compétences techniques a été favorisé au détriment du développement des Soft-Skills, dès l'enseignement primaire.

Cependant, tout dépend de la volonté de l'étudiant, et de sa capacité à concilier entre ses études et l'effort et l'implication qu'exige la participation aux activités para-universitaires. L'équilibre entre les deux est donc demandé, car il ne faut pas s'engager totalement aux activités au détriment des études académiques.

C'est à partir de ce contexte et dans une optique d'amélioration que nous tenterons à travers cette étude d'analyser la perception des étudiants marocains quant à l'impact concret de ces activités sur leur employabilité initiale. En examinant de manière pratique comment ces expériences para-universitaires influencent leur développement professionnel et leurs premières interactions avec le monde du travail, nous visons à identifier les bénéfices perçus ainsi que les défis rencontrés. En outre, cette recherche explorera les recommandations pour optimiser le soutien institutionnel aux activités para-universitaires, afin de mieux aligner les

aspirations des étudiants avec les exigences évolutives du marché de l'emploi au Maroc sous l'effet des progrès technologiques et de la mondialisation. Il est de plus en plus nécessaire d'examiner les exigences des employeurs en ce qui concerne les compétences souhaitables des employés.

À travers cette étude nous allons donc essayer de répondre à la problématique suivante : « Comment les activités para-universitaires influencent-elles concrètement l'employabilité des étudiants marocains lors de leur premier accès au marché du travail ? ». En adoptant l'hypothèse suivante :

- Les étudiants qui participent activement à des activités para-universitaires (stages, clubs étudiants, bénévolat, etc.) développent des compétences professionnelles et un bon relationnel qui améliorent leur employabilité lors de leur première recherche d'emploi.

Pour réaliser cette étude, nous envisageons de travailler avec une approche mixte, nous allons mener, en premier lieu, une étude qualitative exploratoire, pour explorer en profondeur les perceptions des étudiants sur les bénéfices et les défis des activités para-universitaires, en recueillant des données riches et détaillées sur les expériences vécues des étudiants, ainsi que sur leurs impressions et leur développement personnel et professionnel. À travers des entretiens approfondis. Et une étude quantitative confirmatoire, basée sur des questionnaires structurés, pour mesurer et quantifier les perceptions générales des étudiants sur l'impact des activités para-universitaires sur leur employabilité, et obtenir des données statistiquement significatives sur la relation entre la participation aux activités para-universitaires et les résultats sur le marché du travail.

2. Le para-universitaire et l'employabilité : étude conceptuelle

2.1. L'employabilité :

Même si la notion de l'employabilité est très ancienne, elle ne s'impose vraiment que vers la fin des années 1990, pour traiter les problèmes d'emploi et de formation du côté des pouvoirs publics et des entreprises (Dietrich, 2010).

La notion de l'employabilité n'est pas facile à définir, elle se réfère à un programme d'orientation plus qu'un concept dans un cadre théorique (Othmane J. 2011).

Bharga A. et Shrama D. (2018), considèrent que la notion de l'employabilité a beaucoup évolué à travers le temps, grâce à lequel elle comporte deux concepts :

- « la capacité de la personne à occuper une fonction et accomplir un travail qui pourrait être atteint par l'éducation » (Knight P.T. et Yorke M., 2002).
- « la capacité individuelle d'obtenir et de conserver un emploi sur la base de ses capacités » (Harvey L., 2001).

Grâce à l'employabilité, le salarié devient le premier contrôleur, l'acteur, voire « l'entrepreneur » (Pihel, 2010), de sa vie professionnelle, et de sa carrière.

Aujourd'hui l'employabilité intègre les facteurs individuels liés à la personne, et aussi les facteurs organisationnels liés à l'entreprise en plus des facteurs collectifs, économiques, sociologiques et politiques (Saint-Germes, 2006). C'est-à-dire que le développement de l'employabilité n'est pas la responsabilité de l'individu seul, mais la responsabilité de ce développement doit « être partagée entre les trois parties qui participent à la relation : l'employeur, l'individu et le territoire » (Saint-Germes, 2006).

2.2. Le marché du travail :

« Le recrutement constitue la scène emblématique du marché du travail. Ce lieu de rencontre entre offre et demande ... » (Monchatre S., 2014, p41), le marché de travail est donc conçu comme un lieu de rencontre entre l'offre du travail par un chercheur d'emploi, et l'offre d'emploi par un chercheur du travail, moyennant un salaire. C'est donc un endroit

où on répond à la demande de compétences et de main-d'œuvre potentielle, et où se passe toute l'opération de recrutement.

Tableau 1 : Présentation des définitions du marché du travail par de différents auteurs

Auteurs	Années	Définition du marché de travail
Daubigney J.P	1978	« le marché de travail est le lieu ou le domaine de l'échange (de l'achat et de la vente) du travail, il peut être interne ou externe à la firme qui achète ce service »
Gambier et Vernières	1991	« le lieu où la confrontation d'une offre et d'une demande de travail indépendantes permet de déterminer un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre ».
Bosworth D. and Peter Dawkins P. and Stromback T.	1996	« the labour market is the place where supply and demand meet, working to determine the price and quantity of the work performed » ¹
Didier M.	1997	« A means of communication through which sellers and buyers will inform each other about what they have what they need and the prices that they ask or propose, before closing the transaction. This definition has great applicability on the labour market» ²
Germes J.F	2007	« Le marché du travail est la confrontation entre la demande de travail émanant des entreprises et l'offre de travail émanant des individus. Le salaire est un résultat de cette confrontation. Il peut être compris comme un prix, celui du travail, variant en fonction de la qualification».
Boeri, T., et Van Ours, J.	2013	« Is the market in which the amount of services that correspond to tasks well established in the job description, are offered for a price or remuneration » ³

Source : Elaboré par nos propres soins

2.3 Le para-universitaire

« Les activités para-universitaires se veulent un complément précieux qui permet aux étudiants de concilier entre la formation académique et le monde socioprofessionnel et de devenir par la suite un acteur compétent et opérationnel avec un large choix de métiers, capable de réussir son projet d'avenir », (Nou, M., 2021, p160).

La notion de para-universitaire est souvent explorée dans la littérature académique et éducative pour décrire l'ensemble des activités sportives, culturelles, scientifiques et sociales liées à la vie estudiantine, mais qui ne font pas partie du programme d'étude, bien qu'elles puissent les compléter dans certains cas.

¹ Le marché du travail est l'endroit où l'offre et la demande se rencontrent, pour déterminer le prix et la quantité du travail effectué.

² Un moyen de communication par lequel les vendeurs et les acheteurs s'informeront mutuellement de ce qu'ils ont, de ce dont ils ont besoin et des prix qu'ils demandent ou proposent, avant de conclure la transaction. Cette définition est applicable au marché du travail.

³ Est le marché dans lequel la quantité de services qui correspondent à des tâches bien établies dans la description de travail, sont offerts pour un prix ou une rémunération.

Le para-universitaire joue un rôle important dans le développement personnel de l'étudiant, et dans l'amélioration de son mode de vie, puisque ça lui permet de développer certaines compétences nécessaires à sa vie quotidienne, et indispensables pour s'ouvrir davantage sur son environnement, et pour tisser de bonnes relations avec les étudiants, les professeurs, et les professionnels, afin de tracer de premiers pas réussissent vers le marché de travail.

2.4 La situation du para-universitaire dans les universités marocaines :

L'apparition des activités para-universitaires dans les universités marocaines n'est pas récente, car ça date des années 70, avec l'union des étudiants, qui a donné naissance à des mouvements estudiantins travaillant ensemble pour améliorer la vie des étudiants au sein des universités.⁴

En 2003, il y'avait la constitution de l'organisation du renouveau estudiantin à l'université Moulay Smail de Meknès, qui est une organisation civile et autonome. Après les universités marocaines ont connu la constitution de l'Académie des cadres de demain, qui est la première académie au Maroc qui propose aux étudiants et lauréats des écoles d'enseignement supérieur, des facultés, et des écoles d'ingénierie, un cadre légal d'expression, de communication et de discussion autour des sujets futurs des étudiants et lauréats. Cette académie, constituée de plusieurs étudiants et lauréats armés de sciences et de compétences, propose l'organisation de plusieurs formations, conférences, activités culturelles, sportives, compétitions, et autres, tout au long de l'année universitaire, couronnée ensuite par un camp d'été, rassemblant l'ensemble des membres et adhérents à l'académie qui y participent, et qui est aussi l'occasion de célébrer les réalisations de l'académie de l'année universitaire passée.⁵ Pour la Réglementation et le cadre juridique, il s'agit surtout de la loi 01.00 portant organisation de l'enseignement supérieur et plus précisément l'article 3 de la loi fixant l'organisation de l'enseignement supérieur : L'université a parmi ses missions principales, la préparation des jeunes étudiants à l'insertion dans la vie professionnelle, par le développement des savoir-faire, la recherche scientifique et technologique.

Et conformément à l'article 71 de ladite loi : *« les étudiants participent à la gestion des établissements qui les accueillent et des services d'œuvres sociales dans les conditions prévues par la présente loi. Ils participent également à l'organisation des activités socioculturelles et sportives dans le cadre d'associations régulièrement constituées et fonctionnant conformément aux statuts en vigueur. Le financement est assuré par les services de l'État ».*⁶

Dans ce contexte, plusieurs établissements d'enseignement supérieur au Maroc, ont connu la création des bureaux des étudiants, ou l'association des étudiants (BDE ou ADE). L'association des étudiants, est constituée volontairement par les étudiants appartenant au même établissement, cette association est à but non lucratif, et régie par les dispositions du Dahir N° 1/58/876, du Jourmada 1 1378, 15 Novembre 1958, et s'intéresse aux affaires estudiantines, y compris le para-universitaire.

3. La relation entre le para-universitaire et l'employabilité : Revue de la littérature :

Cette revue de littérature se concentre sur les études de recherche antérieures concernant l'impact du para-universitaire sur l'employabilité des nouveaux diplômés, et a pour but d'explorer les perceptions des étudiants sur l'influence de ces programmes dans leur transition

⁴ Selon Mr Nourddine TOUHAMI, directeur de l'Office Nationale des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles, lors d'un Webinaire organisé par Université Mohammed V de Rabat, sur l'importance des activités para-universitaire

⁵ <https://books.openedition.org/editions-cnrs/733?lang=fr>, consulté le 24/05/2024

⁶ Loi 01.00 constituant l'enseignement supérieur au Maroc.

professionnelle.

Les programmes para-universitaires jouent un rôle de plus en plus crucial dans la préparation des étudiants pour leur entrée sur le marché du travail (Mason et al, 2009), à travers les différentes opportunités qu'elles peuvent offrir, les institutions doivent équiper leurs diplômés de compétences pour développer leur employabilité.

Cependant, les universités n'ont pas pu parvenir à bien transmettre des compétences d'employabilité à leurs étudiants, à travers la voie académique seulement (Hassock et Hill, 2022), surtout que les marchés mondiaux changent quotidiennement, rendant difficile aux universités de modifier régulièrement leur programme pour répondre aux besoins du marché de l'emploi (Khan, 2018), elles doivent donc leur offrir d'autres opportunités, pour développer leurs soft-skills et leur employabilité, telles que les activités para-universitaires.

Le terme "para-universitaire" désigne les programmes éducatifs et l'ensemble des activités qui complètent le cursus universitaire traditionnel. Ces activités sont d'ordre culturel, sportif, associatif, scientifique, artistique... elles visent à combler le fossé entre la théorie académique et les compétences pratiques requises sur le marché du travail (Smith J., 2020).

Nou, M. (2021) considère que la programmation et l'animation des activités para-universitaires permettent aux étudiants de s'intégrer facilement dans le monde universitaire, d'améliorer leurs connaissances et leurs savoir-être, et de développer d'importantes compétences douces (soft-skills). Ça permet de bénéficier ainsi d'une formation polyvalente susceptible de répondre aux besoins de l'emploi et permettre l'accès à la vie active.

« L'employabilité des jeunes lauréats est reliée non seulement à l'acquisition des connaissances technique, mais aussi au renforcement de la professionnalisation et le développement des compétences transversales universitaires et le développement personnel par les activités para-universitaires », (Fahssis, L., Neggadi, T., 2017, p126).

Les activités para-universitaires sont donc une vraie occasion, sans pareil, pour le développement de l'employabilité des étudiants, c'est-à-dire une opportunité pour eux d'optimiser leur orientation professionnelle, en révisant leurs choix et en valorisant leurs profils devant les représentants du secteur socioprofessionnel, à partir du moment où ils aident les étudiants à développer leur relationnel, et leurs compétences personnelles et relationnelles, indispensables au développement de leur employabilité.

Notre revue de littérature nous a permis de mettre en évidence l'importance des programmes para-universitaires dans la préparation des étudiants pour le marché du travail. Dans la mesure où ils offrent des compétences pratiques, des expériences professionnelles et des opportunités de réseautage cruciales. Toutefois, des efforts sont nécessaires pour améliorer la reconnaissance et la qualité de ces programmes, et pour les rendre plus accessibles à tous les étudiants sans exception.

4. Méthodologie de recherche

Pour parvenir à approfondir et à mettre en pratique nos recherches sur notre sujet d'étude, nous avons opté pour une méthodologie de recherche mixte : une étude qualitative exploratoire, et une étude quantitative confirmatoire.

Au vu des vertus de cette dernière en matière de compréhension des phénomènes d'une manière profonde surtout grâce à sa démarche inductive qui la rend particulièrement aptes à révéler des informations à la fois riches et précises.

4.1 Terrain et données de l'étude :

Les universités dans lesquelles nous avons mené notre étude sont : l'Université Chouaib Doukkali d'El Jadida, et l'Université Hassan II de Casablanca. La population étudiée était de 1116 étudiants et diplômés de ces deux universités, que nous avons choisi d'une manière

aléatoire, et sur une période de 32 semaines, nous avons pu réaliser des enquêtes basées sur des entretiens semi-directifs et des questionnaires, dans le but de comprendre la perception de ces étudiants et lauréats sur le rôle du para-universitaire dans le développement de leur employabilité, et plus précisément l'accès à leur premier emploi.

4.2 Modèle de recherche

Rappelons que pour notre problématique qui est la suivante : « Comment les activités para-universitaires influencent-elles concrètement l'employabilité des étudiants marocains lors de leur premier accès au marché du travail ? » et notre hypothèse de départ : Les étudiants qui participent activement à des activités para-universitaires (stages, clubs étudiants, bénévolat, etc.) développent des compétences professionnelles et un bon relationnel qui améliorent leur employabilité lors de leur première recherche d'emploi. Notre équation de recherche peut être donc structurée de la manière suivante :

$$\text{Employabilité des étudiants (Y)} = f(\text{Activités para-universitaires (X), Compétences personnelles et relationnelles développées (Z), Bon relationnel (W)})$$

Pour cela nos variables sont les suivantes:

Variables indépendantes (X) :

Activités para-universitaires : il s'agit de la mesure de la participation des étudiants à des activités culturelles, sportives, artistiques..., Cette variable pourrait être mesurée par la durée de participation, le type d'activité, et l'intensité de l'engagement.

Variables médiatrices (Z, W) :

Compétences personnelles et relationnelles (Soft-skills) : Compétences spécifiques acquises à travers les activités para-universitaires, telles que la gestion de projet, la communication, le travail en équipe, l'autonomie, etc.

Bon relationnel : La qualité et la capacité des étudiants à établir et entretenir des relations professionnelles et personnelles positives à travers leurs activités para-universitaires.

Variable dépendante (Y) :

Employabilité des étudiants : il s'agit de la mesure de la capacité des étudiants à trouver un emploi, à être embauchés et à réussir dans leur carrière professionnelle initiale.

Le sens des relations souhaitées :

- **Activités para-universitaires (X) -> Compétences professionnelles développées (Z)** : Il est attendu que la participation active à des activités para-universitaires conduise au développement de compétences personnelles et relationnelles.
- **Activités para-universitaires (X) -> Bon relationnel (W)** : Il est attendu que la participation active à des activités para-universitaires favorise l'établissement de bonnes relations personnelles et professionnelles.
- **Compétences personnelles et relationnelles développées (Z) et Bon relationnel (W) -> Employabilité des étudiants (Y)** : Il est attendu que les compétences professionnelles développées et un bon relationnel contribuent positivement à l'employabilité des étudiants lors de leur premier accès au marché du travail.

4.3 Etude qualitative exploratoire :

4.3.1 Déroulement de l'entretien

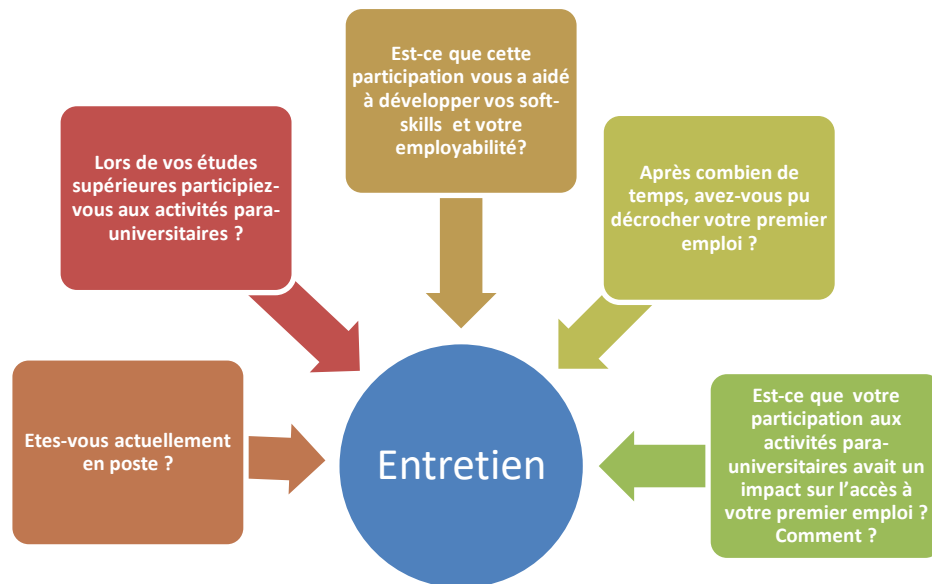
Nous avons réalisé 28 entretiens avec des lauréats des universités : Chouaib Doukkali d'El jadida et Hassan II de Casablanca, que nous avons rencontré lors de deux événements d'ALUMNI, organisés dans les deux universités, nous avons pu réaliser 9 entretiens sur place, et 19 en ligne après avoir eu les coordonnées des lauréats. Ces entretiens se sont déroulés de

manière semi directive où plusieurs questions ont été posées dans le sens de mener une étude exploratoire sur notre sujet d'étude.

D'autant plus, à travers ces entretiens nous avons essayé de collecter le maximum d'information afin de connaître les différents points de vue des lauréats sur le para-universitaire, comment est-il considéré par eux ? Et est-ce qu'il avait vraiment un impact sur l'accès aux premiers emplois des lauréats ?

Les principales questions étaient les suivantes :

Figure 1 : Questions de recherche



Source : Auteurs

4.3.2 Traitement des données

Les entretiens réalisés ont été enregistrés avec le consentement des participants suivant la retranscription suivante:

- Nous avons veillé à transcrire fidèlement chaque entretien en texte brut, manuellement, en conservant le langage utilisé par les participants.
- Après pour le codage, nous avons numéroté les lignes pour faciliter l'analyse ultérieure.
- Enfin nous avons supprimé toute information permettant d'identifier directement les participants pour garantir leur confidentialité.

Pour l'analyse des données issues de ces entretiens, nous avons opté pour une approche inductive, permettant d'explorer les réponses des participants sans imposer de structures préconçues. Voici les étapes que nous avons suivies :

- ✓ **Familiarisation avec les données** : nous avons réalisé des lectures répétées des transcriptions pour comprendre le contenu.
- ✓ **Codage des données** : nous avons identifié des phrases et des mots précis, que nous avons considérés comme des unités d'analyse, et nous leur avons attribué des codes qui reflètent les thèmes émergents : tel que A+ pour les compétences acquises, B+ pour l'impact sur l'employabilité, B++ pour bon relationnel...
- ✓ **Catégorisation et regroupement** : nous avons regroupé les codes en catégories plus larges.
- ✓ **Interprétation** : nous avons procédé à l'analyse des relations entre les différentes catégories pour identifier les liens théoriques entre les données.

4.4 Etude quantitative confirmatoire :

L'objectif de cette étude dans notre cas, était de collecter des données sur les lauréats du supérieur, se rapportant à leur cursus universitaire, leurs filières, l'année d'obtention du diplôme, la durée entre l'obtention du diplôme et leur première insertion, la fréquence de leur participation aux activités para-universitaires, les soft-skills développées à partir de cette participation, leur employabilité, ... afin de confirmer les résultats déjà obtenus grâce à l'étude qualitative réalisée à partir de l'entretien.

Pour une population de 1116 individus avec une marge d'erreur de 5% et un niveau de confiance de 95%, nous avons besoin d'un échantillon de 285 personnes pour obtenir des résultats fiables avec les paramètres donnés.

Nous avons envoyé notre questionnaire aux lauréats des deux universités, et après le nettoyage et le tri de notre base de données, en supprimant les données aberrantes et incomplètes, et donc après épuration nous avons obtenus 263 réponses, que nous avons considérées comme échantillon significatif.

4.4.1 Instrument de mesure

Pour l'étude quantitative, nous avons choisi d'utiliser un questionnaire comme instrument de mesure. Le questionnaire est conçu pour recueillir des données sur les perceptions des lauréats du supérieur concernant le rôle du para-universitaire dans leur premier accès au marché du travail. Voici les principaux thèmes abordés dans le questionnaire et les objectifs recherchés derrière chaque thème :

- ✓ Perception du rôle des activités para-universitaires :
 - Objectif : Évaluer comment les étudiants et les diplômés perçoivent les activités para-universitaires en termes de développement, de compétences, de networking, et de préparation au marché du travail.
 - Exemples de questions : Importance des activités para-universitaires, participation à ces activités, type d'activités suivies.
- ✓ Impact des activités para-universitaires sur l'employabilité :
 - Objectif : Mesurer l'impact perçu des activités para-universitaires sur l'employabilité des lauréats, notamment en termes de compétences acquises et de facilité d'accès à des opportunités professionnelles.
 - Exemples de questions : Compétences développées grâce aux activités para-universitaires, influence sur les opportunités de stage ou d'emploi.
- ✓ Satisfaction à l'égard des services para-universitaires :
 - Objectif : Évaluer le niveau de satisfaction des étudiants et diplômés vis-à-vis des services para-universitaires offerts par l'université.
 - Exemples de questions : Satisfaction générale, qualité des services, suggestions d'amélioration.
- ✓ Influence des activités para-universitaires sur les parcours professionnels :
 - Objectif : Explorer comment les activités para-universitaires ont influencé les choix de carrière et les trajectoires professionnelles des lauréats.
 - Exemples de questions : Impact sur les décisions de carrière, influence sur les secteurs d'emploi choisis.
- ✓ Évaluation des compétences personnelles et relationnelles :
 - Objectif : Mesurer les compétences des participants, et leur relation avec la participation aux activités para-universitaires.
 - Exemples de questions : Compétences en communication, organisation, autonomie, gestion du temps, etc.
- ✓ Perception générale sur les activités para-universitaires :
 - Objectif : Recueillir des informations sur la perception générale concernant

l'importance des activités para-universitaires dans le recrutement et la sélection des candidats.

- Exemples de questions : Importance accordée par les employeurs, préférences pour certains types d'activités.

Nombre d'échelles :

Notre questionnaire comporte plusieurs échelles de mesure, principalement des échelles de Likert à 5 points (allant de "Pas du tout d'accord" à "Tout à fait d'accord") pour évaluer les perceptions, les impacts et la satisfaction. Certaines questions demandent des échelles nominales pour des réponses catégorielles.

Objectifs recherchés :

- Comprendre les perceptions des lauréats sur l'utilité des activités para-universitaires.
- Identifier les compétences clés développées grâce à ces activités.
- Évaluer l'impact des activités para-universitaires sur l'employabilité et les trajectoires professionnelles.
- Recueillir des feedbacks pour améliorer les services para-universitaires offerts par les universités.
- Analyser la perception des employeurs sur la valeur ajoutée des activités para-universitaires dans le processus de recrutement.

4.4.2 Traitement des données

Le traitement des données pour notre étude quantitative a été réalisé en plusieurs étapes, en utilisant des techniques statistiques appropriées pour répondre à notre question de recherche et tester notre hypothèse :

- ✓ Collecte des données :
 - Outil de collecte : Les questionnaires ont été distribués et collectés en ligne via Google Forms
 - Base de données : Les réponses ont été exportées et consolidées dans Google Sheets, pour la préparation et l'analyse des données.
- ✓ Préparation des données :
 - Nettoyage des données : Nous avons nettoyé les données collectées pour éliminer les réponses incomplètes ou incohérentes. Ensuite, nous avons supprimé les doublons.
 - Codage des variables : Nous avons codé les réponses qualitatives en variables quantitatives pour faciliter l'analyse statistique.
- Logiciel utilisé : Logiciel d'analyse : Nous nous sommes servis du SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).
- ✓ Type d'analyse utilisée : Analyse de régression :
 - Régression linéaire multiple : Pour examiner l'impact des variables indépendantes (par exemple, type et fréquence de participation aux activités para-universitaires) sur les variables dépendantes (par exemple, employabilité perçue, satisfaction).
 - Modèles de régression : Nous avons utilisé des modèles de régression linéaire
 - Interprétation des coefficients : Les coefficients de régression, les valeurs p et les intervalles de confiance ont été analysés pour comprendre l'importance et la signification de nos relations.
- ✓ Validation des résultats : Tests de validité : Nous avons réalisé des tests de validité convergente et discriminante pour vérifier la qualité des instruments de mesure.

Nous nous sommes servis des logiciels précités, et nous avons suivi toutes ces étapes, pour veiller à ce que l'analyse des données soit rigoureuse, fiable et pertinente pour répondre à l'objectif de notre étude.

5. Résultats :

5.1 Résultats de l'étude qualitative :

✓ *La situation professionnelle :*

Les 28 lauréats interviewés ont annoncé qu'ils sont actuellement en poste, c'est-à-dire 100 pourcents de l'échantillon. Chose qui nous a énormément aidé à l'analyse des résultats obtenus d'après les entretiens effectués, puisque ça nous a facilité la compréhension et l'analyse de la perception des diplômés du supérieur sur le rôle du para-universitaire dans leur premier accès à l'emploi.

✓ *La participation aux activités para-universitaires :*

Parmi les 28 lauréats, 15 lauréats ont annoncé qu'ils participaient activement dans le parauniversitaire, 8 lauréats y participaient de temps en temps, et 5 lauréats ne participaient pas. Ce qui nous permettra d'avoir un nombre significatif de personnes qui ont eu la chance de participer aux activités para-universitaires, et de pouvoir par la suite faire le lien entre cette participation et le développement de l'employabilité.

✓ *Le développement des soft-skills grâce à la participation aux activités parauniversitaires :*

Les 23 lauréats qui ont confirmé leur participation aux activités para-universitaires, ont annoncé qu'ils ont une conviction totale que ces activités leur ont permis de développer plusieurs de leurs compétences personnelles et relationnelles. Ce qui nous permettra de confirmer l'impact direct du para-universitaire sur le développement des soft-skills des étudiants.

✓ *Les soft-skills développées*

D'après les réponses obtenues, les principales compétences personnelles et relationnelles qui ont été développées par les lauréats lors de leur participation aux activités para-universitaires, sont les suivantes :

- Apprendre à travailler en équipe : à travers la formation des équipes et des comités d'organisation de l'ensemble des activités et événements.
- La négociation : les lauréats ont annoncé qu'ils étaient amenés à partir rencontrer plusieurs professionnels (des Directeurs de Ressources Humaines, des Directeurs Généraux, des responsables événementiels dans de grandes entreprises...), pour demander des soutiens moraux ou financiers, ou bien pour demander à ces personnes de venir animer des conférences et des manifestations scientifiques et culturelles, ce qui leur a permis de développer le sens de négociation. Ainsi que la communication.
- La communication : interne ou externe, la communication est une soft-skills qui est développée inconsciemment chez tous les étudiants qui participent au para-universitaire.
- La confiance en soi et l'autonomie : développées par les étudiants surtout dans les compétitions portant sur des jeux individuels, l'étudiant se trouve face à d'autres joueurs qu'il doit gagner, chose qui le pousse à développer une confiance en soi et une autonomie qui va lui servir après dans la première étape de sa vie professionnelle, qui est l'entretien de recrutement.
- La prise de décision : parmi les réponses exprimées, beaucoup d'étudiants ont mis le point sur la capacité de prise de décision qui a été développée grâce aux différentes situations qu'ils ont vécues lors de l'organisation des événements, et pendant lesquelles ils étaient obligés de faire des choix, d'avoir des réponses rapides, et de prendre des décisions indispensables à la réussite de quelques tâches.
- L'organisation du temps et tâche.

✓ *Le temps passé entre l'obtention du diplôme et l'affectation au premier poste :*

Cette question nous a aidés à faire une sélection des profils selon la durée qui sépare l'obtention du diplôme et l'accès au premier emploi, afin de pouvoir confirmer à travers la question qui suit, la relation qui existe entre le développement des compétences personnelles et relationnelles, et l'accès à l'emploi pour les gens qui participaient au para-universitaire et qui ont pu décrocher un premier emploi rapidement.

Parmi les 15 personnes qui participaient activement aux activités para-universitaires, 7 lauréats ont pu accéder à leur premier emploi à partir de leur stage de fin d'études, 5 lauréats dans les 3 mois qui suivent, et 3 lauréats 2 mois après l'obtention du diplôme.

Analyse des résultats :

D'après les résultats obtenus des entretiens réalisés auprès de 28 lauréats, on peut conclure ce qui suit :

- La majorité des lauréats participaient aux activités para-universitaires, lors de leurs cursus universitaires, 23 sur les 28 lauréats interviewés, soit 82,14% ;
- Chez la plupart des étudiants, cette participation constituait au début un moyen d'épanouissement, qui leur a permis de sortir d'un quotidien routinier, et de créer une bonne ambiance entre eux pour consolider les liens tissés dans ce cadre universitaire ;
- Les lauréats ont déclaré aussi que d'un évènement à l'autre, ils ont vu plusieurs de leurs compétences personnelles et relationnelles qui se développaient ;
- Les compétences développées avaient un impact direct sur le développement d'accès au marché du travail, d'après plus de 72 % des lauréats.
- Lors de ces entretiens, on a touché une conviction chez les lauréats que leur participation aux activités para-universitaires est le principal facteur de développement de leur employabilité, à partir du développement de leurs compétences personnelles et relationnelles.
- Cependant, parmi les 5 lauréats qui ont déclaré qu'ils n'ont jamais participé au para-universitaire, 1 lauréat a pu décrocher un poste à partir de son stage de fin d'études, un autre 1 mois après l'obtention du diplôme, et un autre a pu réussir 3 entretiens d'embauche.
- Cela nous permet de conclure que même si l'impact positif du para-universitaire sur le développement de l'employabilité est exprimé par un bon nombre de lauréats à travers l'étude qualitative basée sur les entretiens, dans d'autres cas, et grâce à d'autres facteurs, tel que l'auto formation, l'adhésion à des associations externes, ..., les étudiants parviennent à développer leur relationnel, leurs compétences et donc leur employabilité.
- Par rapport au délai d'attente entre l'obtention du diplôme et l'accès au premier emploi, et dans la plupart des cas ce sont les personnes qui participaient activement aux activités para-universitaires, qui ont pu décrocher facilement et rapidement un poste, 7/15 lauréats ont pu accéder à leur premier emploi à partir de leur stage de fin d'études, 5/15 lauréats dans les 3 mois qui suivent, et 3/15 lauréats 2 mois après l'obtention du diplôme

5.2 Résultats de l'étude quantitative

Après avoir exécuté l'analyse en SPSS on a reçu un ensemble de sorties comprenant plusieurs tables. Voici les principales tables à interpréter :

✓ *Table des Coefficients*

Cette table nous a fourni les coefficients de régression pour chaque variable indépendante

(précitée). La table inclut des informations comme les coefficients B, les erreurs standards, les valeurs t, et les valeurs p.

- **B** : Coefficient de régression pour chaque variable indépendante, il représente l'impact moyen de la variable indépendante sur la variable dépendante, en maintenant les autres variables constantes.
- **Erreur standard** : Mesure de la précision du coefficient B.
- **t** : Statistique de test pour vérifier si le coefficient est significativement différent de zéro.
- **Sig. (p-value)** : Niveau de signification qui indique si le coefficient est statistiquement significatif (généralement, une valeur $p < 0,05$ est considérée comme significative).

Tableau 1 : Tableau représentatif des coefficients de régression

Variable	Coefficient B	Erreur Standard	T	Sig.
(Constante)	2,543	0,312	8,13	0,000
Activités para-universitaires (X)	0,487	0,075	6,49	0,000
Compétences personnelles et relationnelles développées (Z)	0,312	0,082	3,80	0,000
Bon relationnel (W)	0,224	0,065	3,44	0,001

Source : *Elaboration personnelle*

✓ **Table du R²**

Cette table nous a montré le coefficient de détermination, R², qui indique la proportion de la variance dans la variable dépendante expliquée par les variables indépendantes.

Tableau 2 : Tableau représentatif du coefficient de détermination R²

Modèle	R	R ²	Ajusté R ²	Erreur type de l'estimation
1	0,682	0,465	0,460	0,789

Source : *Elaboration personnelle*

R² (0,465) : Cela signifie que 46,5% de la variance dans l'employabilité des étudiants est expliquée par les activités para-universitaires, les compétences personnelles et relationnelles, et le bon relationnel.

✓ **Analyse des résultats**

Activités para-universitaires (X) a un coefficient B de 0,487 avec une valeur $p < 0,001$, ce qui indique que cette variable a un effet positif significatif sur l'employabilité des étudiants. Chaque unité d'augmentation des activités para-universitaires est associée à une augmentation de 0,487 dans l'employabilité, en contrôlant les autres variables.

Compétences personnelles et relationnelles développées (Z) a un coefficient B de 0,312 avec une valeur $p < 0,001$, indiquant également un effet positif significatif. Les compétences développées augmentent l'employabilité de 0,312 unités pour chaque unité d'augmentation des compétences, en contrôlant les autres variables.

Bon relationnel (W) a un coefficient B de 0,224 avec une valeur $p = 0,001$, ce qui est également significatif. Cela suggère que le bon relationnel a un effet positif sur l'employabilité, bien que son impact soit légèrement inférieur à celui des autres variables.

✓ **Croisement des données significatives :**

Les personnes qui participaient aux activités para-universitaire,	En poste	198 parmi les 213 qui sont en poste, soit 92,95%
	Poursuite d'études	15 parmi les 23 qui poursuivent actuellement leurs études, soit 65,21%
	Auto employ	12 personnes sur 12 qui ont créé leurs propres projets/affaires soit 100%
	A la recherche d'un emploi	4 lauréats sur les 15 qui sont actuellement à la recherche d'un emploi, soit 26,66%
L'impact de cette participation sur l'accès au premier emploi	Oui	Parmi les 213 lauréats qui sont actuellement en poste et les 15 qui ont commencé leurs propres projets, 219 ont confirmé l'impact qu'a le para-universitaire sur le développement des soft-skills, chose qui leur a beaucoup aidé pour l'accès au premier emploi
	Non	Les 8 personnes qui restent, ont déclaré que l'accès à leur premier emploi était dû à d'autres considérations.

Analyse des résultats :

L'analyse de régression linéaire multiple montre donc que les activités para-universitaires, les compétences personnelles et relationnelles, et le bon relationnel ont tous un impact positif significatif sur l'employabilité des étudiants. Le modèle explique une proportion substantielle de la variance dans l'employabilité, indiquant que ces facteurs sont importants pour l'accès au marché du travail des diplômés.

213 lauréats parmi les 237 qui ont répondu au questionnaire, est en poste, soit 89,87% des lauréats, ce qui a constitué pour nous une base de données riche qui nous a permis de bien mener cette recherche, puisqu'on s'intéresse à l'impact du para-universitaire sur l'employabilité, et donc on avait besoin de plus de personnes qui sont en poste.

Plus 92% des lauréats qui sont en poste ont déclaré avoir participé aux activités para-universitaires au cours de leurs cursus universitaires, et plus de 75 % ont été très satisfaits de leur participation, et étaient très actifs.

La participation aux activités para-universitaires a permis à 219 lauréats (parmi ceux qui ont répondu au questionnaire) de développer certaines compétences indispensables à l'accès à un emploi, telles que la communication, la gestion du temps et du stress, et le travail en équipe.

Un autre résultat a marqué notre étude, il s'agit des lauréats qui ont démarré leurs propres projets, 100% de ces derniers participaient activement au para-universitaire ;

6. Discussions

La présente étude nous a aidés à mesurer l'impact qu'a le para-universitaire sur le développement des soft-skills des étudiants et sur le développement de leur employabilité, cet impact qui se présente comme positif d'après les résultats obtenus, ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse de départ :

Ho confirmée : Les étudiants qui participent activement à des activités para-universitaires (stages, clubs étudiants, bénévolat, etc.) développent des compétences professionnelles et un bon relationnel qui améliorent leur employabilité lors de leur première recherche d'emploi.

Cependant, les participants à notre enquête soulignent plusieurs défis rencontrés, notamment l'accès inégal aux opportunités para-universitaires en fonction du contexte socio-économique et géographique. De plus, certains étudiants expriment des préoccupations quant à la reconnaissance formelle de ces expériences dans leur cursus académique et leur impact réel sur leurs perspectives d'emploi.

Un autre constat peut ralentir le développement du para-universitaire aux universités marocaines, c'est que ces dernières sont encore très loin d'être en mesure de mettre en place un vrai système de gestion des activités para-universitaires, et laissent cette tâche aux efforts limités des étudiants, dans ce cadre nous recommandons aux universités marocaines ce qui suit :

- Créer des cellules chargées du para-universitaire au sein des établissements d'enseignement supérieur ;
- Encourager les étudiants à s'impliquer dans le para-universitaire ;
- Encourager la création des clubs ;
- Réglementer le para-universitaire ;
- Sensibiliser les composantes de l'université de l'importance du para-universitaire, et de son impact positif sur le développement des soft-skills des étudiants, et de leur employabilité ;
- Impliquer l'ensemble des professeurs et des responsables de l'université dans le para-universitaire, en les invitant à encadrer, suivre et contrôler les étudiants dans ces activités.
- Développer des partenariats avec les acteurs socio-économiques susceptibles d'aider au développement du para-universitaire. Ces partenariats pourraient faciliter la réalisation des activités culturelles, sportives et scientifiques, à travers du sponsoring, la création d'offres de stages, de programmes de mentorat et d'opportunités d'emploi directement liées aux activités para-universitaires.

En mettant en place ces approches pratiques, cette étude pourrait non seulement informer les décideurs gouvernementaux et politiques, et les acteurs universitaires au Maroc sur l'importance du para-universitaire, mais également inspirer des actions concrètes pour renforcer le lien entre les activités para-universitaires et l'employabilité des étudiants sur le marché du travail.

Cependant, notre étude présente certaines limites, notamment la généralisation des résultats à tous les contextes culturels et professionnels. Des recherches futures pourraient explorer l'impact des activités para-universitaires dans des contextes spécifiques, tels que des disciplines particulières ou des régions géographiques différentes, pour obtenir une vue plus nuancée de leur rôle.

Nos résultats sont cohérents avec ceux de plusieurs études antérieures dans des contextes variés. Par exemple : une étude réalisée par Rothwell, A., & Arnold, J. (2007) : « Self-perceived employability: Development and validation of a scale. », se concentre sur comment les compétences transversales acquises à travers diverses activités y compris les activités parascolaires, influencent la perception de l'employabilité des diplômés, et le succès de carrière des diplômés universitaires, et valide les résultats obtenus lors de notre recherche, en montrant que ces activités augmentaient les chances d'insertion professionnelle des diplômés, car elles sont fortement valorisées par les employeurs. Notre étude confirme cette tendance, car elle nous a permis de conclure que les diplômés avec une participation active dans des activités para-universitaires se sentent mieux préparés et plus confiants dans leur recherche d'emploi.

Cependant, Creed et Patton (2003), ont observé que les impacts des activités parascolaires peuvent varier en fonction du secteur et du type d'activité. Bien que notre étude montre un

impact positif général, il serait pertinent d'explorer comment ces effets peuvent différer selon les disciplines et les contextes géographiques.

7. Conclusion

Cette étude a exploré les perceptions des lauréats du supérieur concernant le rôle du para-universitaire dans leur accès au marché du travail, en adoptant une approche mixte regroupant méthodes qualitatives et quantitatives. Les résultats obtenus offrent des éclairages précieux sur l'impact de ces activités sur les trajectoires professionnelles des jeunes diplômés.

Nous avons cherché à comprendre comment les activités para-universitaires influencent le premier accès au marché du travail des lauréats de deux universités marocaines, Université Chouaib Doukkali d'El Jadida, et Université Hassan II de Casablanca. Notre problématique a porté sur les perceptions des diplômés quant à la valeur ajoutée de ces activités et leur impact sur les opportunités d'emploi.

L'étude conceptuelle a permis de définir les notions clés de para-universitaire, le marché de travail et l'employabilité, établissant un cadre théorique pour l'analyse des résultats. Notre revue de littérature a révélé un consensus croissant sur l'importance des compétences transversales acquises par les activités para-universitaires dans le développement de l'employabilité des diplômés. Cependant, elle a également souligné des lacunes, notamment le manque de données empiriques sur l'impact spécifique de ces activités sur l'accès au marché du travail dans différents contextes régionaux et sectoriels.

Après, nous avons utilisé une approche mixte pour obtenir une vision globale et détaillée de la problématique. L'étude qualitative exploratoire a permis d'identifier les différentes perceptions des lauréats, tandis que l'étude quantitative confirmatoire a validé les résultats obtenus sur un échantillon plus large, fournissant des données robustes sur l'ampleur de ces perceptions.

Les résultats qualitatifs ont montré que les activités para-universitaires sont perçues comme un atout significatif dans la recherche d'emploi, offrant des opportunités de développement de compétences et de réseautage. Les données quantitatives ont confirmé que les diplômés ayant participé activement à des activités para-universitaires se sentent mieux préparés et plus confiants lors de leur entrée sur le marché du travail. De plus, ces diplômés tendent à obtenir des postes plus rapidement et dans des secteurs plus diversifiés. Les résultats soutiennent l'idée que les compétences transversales et les réseaux établis à travers les activités para-universitaires jouent un rôle crucial dans l'amélioration des perspectives professionnelles des diplômés. Cette étude enrichit la compréhension des mécanismes par lesquels ces activités influencent les carrières professionnelles et souligne la nécessité pour les universités d'encourager et de soutenir ces initiatives. En conclusion, notre recherche confirme que les activités para-universitaires jouent un rôle significatif dans l'accès au marché du travail des lauréats du supérieur. En offrant des opportunités d'acquisition de compétences essentielles et de développement de réseaux professionnels, elles représentent un levier important pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Nos résultats encouragent les établissements d'enseignement et les employeurs à reconnaître et à valoriser ces activités comme des éléments clés de la réussite professionnelle des nouveaux diplômés, et les efforts pour promouvoir et soutenir ces activités doivent être intensifiés pour garantir que tous les étudiants puissent en bénéficier pleinement.

Les activités para-universitaires constituent donc un complément indispensable à la formation académique, offrant aux lauréats du supérieur des atouts considérables pour leur entrée sur le marché du travail. C'est une occasion sans pareil pour l'appropriation des softs

skills, c'est aussi une opportunité pour l'étudiant d'optimiser ses choix et ses orientations, en valorisant son profil chez les recruteurs. Le but principal du para-universitaire doit être donc d'offrir aux étudiants l'opportunité d'acquérir et de développer les soft-skills nécessaires à la réalisation d'une bonne carrière professionnelle.

Références

- (1). **Bhagra A. et Sharma D. (2018)**, Changing Paradigm of Employability Skills in the Global Business World: A Review. *IUP Journal of Soft Skills*. Vol. 12 Issue 2, p7-24.
- (2). **Boeri, T., et Van Ours, J. (2013)**, *the Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press.
- (3). **Bosworth D. et al (1996)**, *The Economics of the Labour Market*, Harlow: Addison Wesley Longman Ltd.
- (4). **Chaves, R-M. et al. (2012)**. L'interculturel en classe, Grenoble : *PUG (Collection : Les outils malins du FLE)*.
- (5). **Coulet, J.C., (2011)**, La Notion De Compétence : Un Modèle Pour Décrire, Évaluer Et Développer Les Compétences, *Le travail humain*, Vol 1(74), p1-30.
- (6). **Creed, P. A., et Patton, W. (2003)**, The impact of work experience on career development, *Journal of Vocational Behavior*.
- (7). **Daubigney J.P, (1978)**, Le marché de travail interne à l'entreprise, *Revue d'économie politique*, Vol.89, N°5, septembre-octobre, p594-605
- (8). **Didier M. (1994)**, *the economy: rules of the game*, Humanitas, București.
- (9). **Dietrich (2010)**, L'employabilité entre travail et emploi, *revue de l'organisation responsable*, N°7,p13-40
- (10). **Fahssis, L., Neggadi, T., (2017)**, L'impact De L'enseignement Supérieur Sur L'employabilité : Perceptions Des Lauréats Et Des Employeurs, *Revue Economie & Kapital*, 12, 125-139.
- (11). **Gambier et Vernieres (1991)**, *le marché du travail*, Economica, 238p.
- (12). **Gillet, P., (1991)**: *Construire la formation: outils pour les enseignants et les formateurs*, Paris, ESF, 157p.
- (13). **Harvey L. (2001)**, Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, Vol 7, N° 2.
- (14). **Hassock, L., et Hill, C. (2022)**. Employability and employment: The role of higher education in a rapidly changing world, In *Higher education and job employability Springer*, p155-178.
- (15). **Khan, S. (2018)**. Demystifying the impact of university graduate's core competencies on work performance: A Saudi industrial perspective. *International Journal of Engineering Business Management*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.1177/1847979018810043>.
- (16). **Knight P.T., Yorke M. (2002)**, Employability Through the Curriculum, *Tertiary Education and Management* 8, p261-276
- (17). **Mason, G., et al (2009)**. Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, Vol 17(1), p1-30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- (18). **Monchatre S., 2014**, Petits arrangements avec la diversité Le recrutement entre marché et mobilisation salariale, *Revue française de sociologie*, 2014/1, Vol 55, p41-72
- (19). **Nou M. (2021)**, Le Rôle Des Activités Para-Universitaires Dans La Promotion De La Culture Entrepreneuriale Chez L'étudiant : Cas Des Forums Carrière, *Akofena*, Vol.2, N°07.

- (20). **Othmane J. (2011)**, *l'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*, thèse doctorale, Université Jean-moulin, Lyon 3.
- (21). **Pihel (2010)**, La relation salariale moderne, *Revue du Mauss*, N°35, p195-213.
- (22). **Reynolds, R.K. and al, (1996)**, A Literary Review and a Plan for Principals: Extracurricular Activities, Academic Achievement, and Secondary Students' Success, *GTE Product Management Employee Involvement Project*.
- (23). **Rothwell, A., and Arnold, J. (2007)**, Self-perceived employability: Development and validation of a scale, *Personnel Review*. Vol. 36, N° 1, p23-41.
- (24). **Saint-Germes (2006)**, l'employabilité par ses pratiques d'évaluation lors des restructurations avec plan de sauvegarde de l'emploi, *Actes du congrès de l'AGRH*, Reims, 16-17 Novembre.
- (25). **Smith, J. (2020)**, Case studies of successful vocational program graduates. *Success in Education*, Vol 18(2), p202-215.