

L'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés : cas des étudiants de la dernière année master de la FSJES-Marrakech

The impact of teaching quality on the employability of future graduates: the case of FSJES-Marrakech final-year Masters students

Mouna AOUIJIL, (Docteure en sciences économiques et gestion)

*Laboratoire de L'Économie et Management des Organisations,
Faculté d'Économie et de Gestion, Kénitra,
Université Ibn Tofail*

Fatima-Ezzahra BELFATMI, (Docteure en sciences de gestion)

*Laboratoire des Études Interdisciplinaires de Recherche et d'Étude en Management et Droit de l'entreprise (LIRE-MD),
Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales, Marrakech,
Université Cadi Ayyad*

Sara ABDI, (Docteure en sciences économiques et gestion)

*Laboratoire de L'Économie et Management des Organisations,
Faculté d'Économie et de Gestion, Kénitra,
Université Ibn Tofail*

Kaoutar LAHJOUI, (Maître de conférences assistante)

*Laboratoire droit public, politique, gestion et économie (LDPPGE),
Faculté polydisciplinaire de Taza,
Université Sidi Mohamed Bni Abdellah*

Adresse de correspondance :	Route d'Oujda - B.P. 1223, TAZA +212 5 35 21 19 76 +212 5 35 21 19 78 support.fpt@usmba.ac.ma
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	AOUIJIL, M., BELFATMI, F.-E., ABDI, S., & LAHJOUI, K. (2025). L'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés : cas des étudiants de la dernière année master de la FSJES-Marrakech. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(7), 63–80.
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 12/05/2025

Accepted: 25/06/2025

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

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 07 (2025)

L'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés : cas des étudiants de la dernière année master de la FSJES-Marrakech

Résumé :

Notre contribution a pour objectif d'analyser l'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés. Plus précisément, elle vise à évaluer l'impact des différentes dimensions de la qualité de l'enseignement, telles que la pertinence des programmes académiques, l'efficacité des approches pédagogiques et le développement des compétences professionnelles, sur l'insertion des étudiants de master dans le marché du travail. De ce fait, nous avons mené une étude quantitative auprès de 160 étudiants en dernière année de Master de la FSJES de Marrakech en utilisant l'approche PLS à l'aide du logiciel SMART PLS4. Les résultats de notre étude montrent que la qualité de l'enseignement et le réseau professionnel exercent un effet positif et significatif sur l'employabilité. De même, nos résultats montrent l'effet médiateur du réseau professionnel sur la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité. Pourtant, notre recherche montre l'absence de relation significative entre les compétences acquises et l'employabilité. De plus, nous constatons l'absence d'effet de médiation des compétences acquises sur la relation entre la qualité d'enseignement et l'employabilité.

Mots clés : qualité de l'enseignement, réseau professionnel, compétences acquises et l'employabilité

JEL Classification : M00

Type du papier : Recherche empirique

Abstract:

Our contribution aims to analyze the impact of the quality of education on the employability of future graduates. More specifically, it seeks to assess the impact of various dimensions of education quality, such as the relevance of academic programs, the effectiveness of pedagogical approaches, and the development of professional skills, on the integration of master's students into the labor market. To this end, we conducted a quantitative study involving 160 final-year Master's students from FSJES Marrakech, using the PLS approach with the SMART PLS4 software. The findings of our study indicate that both the quality of education and professional networks have a positive and significant effect on employability. Similarly, our results highlight the mediating role of professional networks in the relationship between education quality and employability. However, our research reveals no significant relationship between acquired skills and employability. Furthermore, we find no evidence of a mediating effect of acquired skills on the relationship between education quality and employability.

Keywords: quality of education, professional network, acquired skills, and employability.

Classification JEL : M00

Paper type: Empirical Research

1. Introduction :

Au cours des deux dernières décennies, le débat sur la qualité dans l'enseignement supérieur suscite un intérêt majeur dans le paysage académique contemporain (Marginson, 2021). Cette préoccupation s'inscrit dans un contexte de globalisation accrue des systèmes éducatifs et de pression croissante pour démontrer la valeur sociale et économique des diplômes (Altbach et al., 2020 ; Brennan et Naidoo, 2021 ; Stensaker et Harvey, 2021 ; Wit et al., 2022). En effet, cette évolution a conduit les institutions universitaires à accorder une importance accrue à l'amélioration continue de la qualité de leurs services pédagogiques (Brooks, 2021).

Cette transformation marque un tournant paradigmatique dans la gouvernance universitaire. Traditionnellement axée sur l'excellence académique, la notion de qualité intègre désormais des dimensions telles que l'employabilité des diplômés et l'expérience étudiante globale (Kahu et Nelson, 2021 ; Tran et al., 2022). Cette évolution reflète une reconnaissance croissante du rôle de l'enseignement supérieur dans la formation des compétences nécessaires à la résolution des défis sociétaux contemporains (Klemencic, 2021 ; Harvey et Williams, 2021).

En outre, le terme d'employabilité a été critiqué comme étant une notion floue, souvent mal définie. En effet, la littérature actuelle offre une panoplie de définition, comme le soulignent Cheng et al., (2022), les perceptions varient entre les différentes parties prenantes. En effet, Hillage et Pollard (1998) avancent que l'employabilité consiste à « *avoir la capacité d'obtenir un premier emploi, de le conserver et d'en obtenir un nouveau si nécessaire* ».

De sa part, Yorke (2006) souligne que l'employabilité définissant l'employabilité comme « *un ensemble de réalisations — compétences, compréhension et attributs personnels — qui rend les diplômés plus susceptibles de trouver un emploi et de réussir dans les professions qu'ils ont choisies* ». Une récente revue de la littérature par Peeters et al., (2019) propose une classification des différentes catégories de compétences qui peuvent contribuer à l'employabilité et être cultivées par le biais d'activités d'employabilité dans les établissements d'enseignement supérieur.

La littérature scientifique contemporaine souligne avec insistance le rôle pivot de la qualité éducative dans la construction de l'employabilité des futurs diplômés. Cette qualité s'articule autour de deux dimensions fondamentales. Premièrement, l'intégration pédagogique des compétences comportementales. Elle apparaît aujourd'hui comme une condition de réussite professionnelle. De ce fait, Heckman et Kautz (2012) ont démontré que ces compétences expliquent jusqu'à 40 % de la variance des trajectoires professionnelles à moyen terme.

Deuxièmement, l'impérative adéquation entre les contenus de formation et les besoins réels du marché du travail constitue un facteur différenciant majeur. Selon Carnevale et al. (2020), les diplômés ayant mis en place des mécanismes permanents d'ajustement curriculaire connaissent des taux d'insertion supérieurs de 25 % dans les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Également, les recherches récentes montrent le rôle crucial de la qualité de l'enseignement dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés. En effet, Hanushek et Woessmann (2020) démontrent dans leur étude que les systèmes éducatifs axés sur des pédagogies actives et des compétences transversales favorisent une meilleure insertion professionnelle. De plus, l'alignement des programmes sur les besoins du marché du travail, renforcé par des partenariats entre les universités et les entreprises, permet de réduire d'une manière significative les écarts de compétences (OECD, 2021).

Par ailleurs, une étude réalisée en 2024 révèle que les écoles d'enseignement privé au Maroc paraissent mieux préparer pour l'insertion professionnelle de leurs étudiants différemment aux institutions publiques. En effet, cette différence s'explique par le développement de compétences transversales et comportementales, ainsi que la mise en relation avec des recruteurs et l'organisation de forums d'emploi. En effet, ces caractéristiques sont essentielles pour répondre aux exigences du marché du travail. Selon Aoufir et Fadil (2023), l'intégration

des « *soft skills* » dans le système éducatif marocain est cruciale pour améliorer l'employabilité des jeunes diplômés.

De ce fait, l'objectif principal de notre recherche est d'examiner l'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés. Elle tentera d'apporter des éléments de réponse à la question centrale suivante : quel est l'impact de la qualité de l'enseignement supérieur sur l'employabilité des futurs diplômés ?

Plus précisément, cette recherche vise à évaluer dans quelle mesure les dimensions de la qualité de l'enseignement, telles que la pertinence des programmes académiques, l'efficacité des méthodes pédagogiques et le développement des compétences professionnelles, influencent l'insertion sur le marché du travail.

Dans un premier temps, la présente étude présentera une revue de littérature synthétique portant sur les concepts fondamentaux liés à notre objet de recherche. Seront également détaillés la méthodologie adoptée, les outils de mesure mobilisés ainsi que la composition de l'échantillon étudié. La seconde partie de ce travail exposera les résultats obtenus, suivis d'une discussion approfondie visant à en analyser la portée et les implications.

2. Revue de littérature

2.1 La qualité de l'enseignement et l'employabilité perçue : concepts et diversité

2.1.1 La qualité de l'enseignement

La qualité de l'enseignement supérieur est une notion complexe qui englobe plusieurs dimensions essentielles visant à assurer une formation efficace adaptée aux besoins des étudiants et de la société (Moore, 1987 ; Lewis, 1989). En effet, cette notion se manifeste à travers la satisfaction des étudiants, l'adoption de méthodes pédagogiques innovantes et les compétences des enseignants (Rajdeep et Dinesh, 2010 ; Bennett et al., 2023).

Comme le soulignent Moore (1987) et Lewis (1989), la qualité de l'enseignement supérieur joue un rôle déterminant dans la satisfaction des étudiants, qui sont considérés comme les principaux bénéficiaires ou « *consommateurs* » des services éducatifs. Une offre éducative de haute qualité permet non seulement de répondre aux attentes des étudiants, mais aussi de renforcer la réputation et l'attractivité des institutions, favorisant ainsi leur positionnement sur le marché concurrentiel de l'éducation (Rajdeep et Dinesh, 2010). Par ailleurs, Ali et Anwar (2022) montrent que la qualité de l'enseignement se mesure par la capacité des institutions à répondre aux attentes des étudiants et aux exigences du marché du travail. À cet égard, la satisfaction des étudiants constitue une dimension cruciale, reflétant leur perception des programmes académiques, de l'engagement des enseignants ainsi que des ressources mises à leur disposition (Ali et Anwar, 2022).

La deuxième dimension fondamentale de la qualité de l'enseignement supérieur réside dans l'adoption de méthodes pédagogiques innovantes. À cet égard, Bennett et al., (2023) soulignent le rôle crucial des approches éducatives interactives dans le développement des compétences pratiques et analytiques des étudiants. En particulier, des méthodes telles que l'apprentissage par projet, les études de cas et les simulations permettent de contextualiser les savoirs théoriques tout en favorisant l'acquisition de compétences transférables, notamment la résolution de problèmes, la collaboration et la pensée créative. De plus, l'intégration des technologies éducatives et des pratiques pédagogiques modernes constitue un levier stratégique pour améliorer l'expérience d'apprentissage et préparer efficacement les diplômés aux exigences du marché du travail (Ali et Anwar, 2022).

La troisième dimension de la qualité de l'enseignement supérieur dépend fortement des compétences des enseignants. En effet, les enseignants jouent un rôle primordial dans la transmission des connaissances et la facilitation de l'apprentissage. De ce fait, Ali et Anwar

(2022) mettent en avant l'importance de la formation continue des enseignants, de leur expertise disciplinaire et de leur capacité à adapter leurs méthodes aux besoins diversifiés des étudiants (Ali et Anwar, 2022 ; Bennett et *al.*, 2023).

Par ailleurs, Bennett et *al.*, (2023) soulignent que les enseignants doivent également maîtriser des compétences transversales, telles que la communication et la gestion de classe, pour maximiser l'impact de leur enseignement. Ainsi, la qualité de l'enseignement supérieur repose sur une combinaison harmonieuse de satisfaction étudiante, d'innovation pédagogique et de compétences enseignantes, qui ensemble contribuent à l'employabilité et à la réussite des diplômés (Ali et Anwar, 2022 ; Bennett et *al.*, 2023).

2.1.2 L'employabilité perçue

De nombreuses définitions de l'employabilité ont été proposées dans la littérature, reflétant la diversité des perspectives et des contextes. Comme le soulignent Cheng et *al.*, (2022) dans leur étude, les perceptions varient entre les différentes parties prenantes, notamment les étudiants, les enseignants, les employeurs et les institutions éducatives (Rothwell et Arnold, 2023). Également, Brown et *al.*, (2003), soutiennent que l'employabilité ne se limite pas uniquement aux caractéristiques individuelles, mais dépend également du contexte économique et de la concurrence sur le marché du travail. Selon les auteurs, l'employabilité se définit comme « *les chances relatives d'acquérir et de conserver différents types d'emploi* ». Mettant ainsi en évidence l'influence des dynamiques économiques et de la compétition entre candidats sur l'accès à l'emploi (Brown et *al.*, 2003 ; Healy et *al.*, 2022 ; Römgens et *al.*, 2020).

De leur part, Yorke (2006), souligne que l'employabilité doit être envisagée en termes probabilistes et que la conception des compétences doit être large, définissant l'employabilité comme « *un ensemble de réalisations, compétences, compréhension et attributs personnels qui rend les diplômés plus susceptibles de trouver un emploi et de réussir dans les professions qu'ils ont choisies* ». Cette définition soulignant qu'elle ne garantit pas l'accès à l'emploi, mais augmente les chances d'insertion professionnelle. De plus, cette conception élargie des compétences, englobant non seulement les savoirs académiques, mais aussi les compétences pratiques et les attributs personnels (Rothwell et Arnold, 2023 ; Teichler et Kehm, 2023).

2.2 L'employabilité perçue à travers le prisme de la théorie du capital humain

La théorie du capital humain postule que les chercheurs d'emploi poursuivent des études pour accroître leur capacité à produire et à recevoir des bénéfices plus élevés. De ce fait, l'employabilité perçue à travers le prisme de la théorie du capital humain repose sur l'idée que les compétences, les connaissances et les qualifications acquises par un individu influencent directement ses perspectives d'insertion et d'évolution sur le marché du travail. Également, Becker (1964) dans ses travaux fondateurs, soutiens que les investissements en éducation formelle et en formation constituent un levier fondamental pour améliorer la productivité individuelle. De plus, cette approche permet d'accroître les opportunités d'emploi et le niveau de rémunération (Frank et Bemanke, 2007).

De plus, Frank et Bemanke (2007) ont ajouté que le capital humain est un ensemble de facteurs tels que l'éducation, l'expérience, la formation, l'intelligence, l'énergie, les habitudes de travail, la fiabilité et l'initiative affectant la valeur du produit marginal d'un travailleur. De ce fait, l'objectif principal des établissements de l'enseignement supérieur devient celui de préparer les diplômés à leur vie professionnelle en les dotant des compétences nécessaires (Frank et Bemanke, 2007).

Dans la même veine, la théorie du capital humain met en exergue la relation intrinsèque entre le développement des compétences et l'attractivité des diplômés pour les employeurs. Ces derniers recherchant des travailleurs capables de s'adapter aux évolutions économiques et technologiques. Ainsi, l'employabilité perçue est fortement conditionnée par la capacité des

individus à valoriser leur capital humain en fonction des exigences du marché du travail (Brown et al., 2003).

Toutefois, certains auteurs soulignent que l'employabilité ne dépend pas uniquement des compétences détenues, mais également des dynamiques économiques, des politiques publiques et des stratégies des entreprises (Teichler et Kehm, 2023). Dans cette perspective, bien que le capital humain constitue un déterminant clé de l'employabilité, son efficacité reste tributaire des opportunités et des conditions du marché de l'emploi.

2.3 Qualité de l'enseignement et l'employabilité

La qualité de l'enseignement supérieur constitue un levier fondamental dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés, en leur fournissant les compétences techniques et transversales nécessaires pour s'adapter aux exigences du marché du travail (Teichler, 2023). Également, un enseignement de qualité intègre des méthodes pédagogiques innovantes telles que l'apprentissage par projet, les stages et les collaborations avec les entreprises. En effet, ces méthodes favorisent une meilleure transition vers le monde professionnel (Jackson, 2023). Toutefois, l'adéquation entre les programmes académiques et les besoins du marché est essentielle pour assurer une insertion réussie sur le marché de travail. De plus, la coopération renforcée entre les universités et les acteurs économiques est primordiales pour assurer une meilleure insertion (Tran et Soejatminah, 2021).

Dans la même perspective, Brennan et Shah, (2022), montrent l'existence d'une relation positive entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité, mesurée à travers des indicateurs tels que le taux d'insertion professionnelle et la satisfaction des employeurs. En effet, la reconnaissance institutionnelle via les classements et accréditations influence également l'attractivité des diplômés sur le marché du travail (Hazelkorn, 2023). Toutefois, bien que l'investissement dans le capital humain soit un levier essentiel pour l'employabilité (Becker, 1964), il doit s'accompagner d'une adaptation continue aux évolutions économiques et technologiques pour maximiser les opportunités professionnelles des diplômés (Wilton, 2022). De leur part, Hu et Kuh (2003) ont évalué les liens entre la qualité de l'enseignement, les gains des étudiants et l'engagement. En effet, les auteurs ont constaté que des étudiants similaires dépensant des efforts similaires et s'engageant dans des activités similaires tout en fréquentant des établissements différents déclarent avoir réalisé des gains de nature et de montant différents. Cela suggère que certains établissements sont plus efficaces en matière d'apprentissage, que leurs valeurs et leurs pratiques font la différence (Brennan et Shah, 2022).

Dans la même veine, Yorke (2006), montre dans leur étude que la qualité de l'enseignement supérieur constitue un levier déterminant dans le développement de l'employabilité en préparant les étudiants à des environnements professionnels en constante mutation (Yorke, 2006). Ainsi, un enseignement de qualité favorise l'acquisition des compétences requises et renforce la compétitivité des futurs diplômés sur le marché du travail (Harvey, 2001). De plus, Figaro (2023) souligne dans leur étude que la réputation d'une école et la qualité de ses diplômes influencent significativement l'attractivité des étudiants sur le marché du travail. En effet, une éducation de qualité, bien alignée sur les besoins économiques, permet aux diplômés de développer des compétences techniques et transversales recherchées par les employeurs.

De ce fait, en se focalisant sur ces études, nous proposons l'hypothèse ci-dessous :

H1 : La qualité de l'enseignement aurait un impact positif sur l'employabilité des futurs diplômés.

2.4 Le rôle médiateur des compétences acquises et l'employabilité

La littérature actuelle montre que la qualité de l'enseignement et l'employabilité des diplômés sont largement influencées par les compétences acquises durant le parcours universitaire. En effet, Fahssis et Alami (2017), explore dans leur étude comment l'enseignement supérieur influence l'employabilité des diplômés. En effet, cette recherche met l'accent sur l'importance

des compétences techniques, de la professionnalisation et des compétences transversales, notamment la communication et l'adaptabilité (Tomlinson et Holmes, 2021).

De même, les auteurs soulignent que les employeurs valorisent particulièrement les diplômés issus de systèmes éducatifs intégrant des activités pratiques et une ouverture sur le monde professionnel. Les auteurs recommandent une collaboration renforcée entre universités et entreprises pour améliorer l'adéquation entre la formation académique et les exigences du marché du travail (Fahssis et Alami, 2017).

Dans leur étude, Elaiche (2025), montre que les compétences transversales, telles que la communication et la gestion du temps, jouent un rôle crucial dans l'insertion professionnelle. En effet, les auteurs soulignent que les étudiants qui ont bénéficié d'un enseignement intégrant ces compétences ont une meilleure capacité d'adaptation aux exigences du marché du travail, ce qui permet de renforcer leur employabilité. De même, Elaiche (2025) confirme dans leur étude que l'évaluation de la qualité de l'enseignement ne peut se limiter aux connaissances académiques. Également, elle doit inclure le développement des compétences personnelles et professionnelles. De plus, Elaiche (2025) confirme que le renforcement des « *soft skills* » constitue un levier stratégique pour optimiser l'employabilité et réduire le décalage entre les compétences universitaires et les attentes du marché du travail.

Dans cette perspective, El Aida et al., (2024) insistent sur la nécessité d'intégrer les compétences non techniques, ou « *soft skills* », dans l'enseignement supérieur. Leur étude qualitative, basée sur les perceptions des étudiants marocains, révèle que ces derniers considèrent les « *soft skills* » comme un levier essentiel pour accéder au marché de l'emploi. En effet, les auteurs soulignent que l'employabilité ne dépend pas uniquement des qualifications académiques, mais aussi de la capacité des diplômés à démontrer des compétences en leadership, en travail d'équipe et en résolution de problèmes. Ainsi, les institutions universitaires doivent adapter leurs approches pédagogiques afin de favoriser le développement de ces compétences et répondre aux attentes des employeurs (Wilton, 2023).

Une autre étude réalisée par Elhaouirich et Ibn El Farouk (2024) mettent en avant l'urgence d'intégrer les « *soft skills* » dans l'enseignement supérieur à l'ère « *post-pandémique* ». Selon leur étude, la transformation numérique et l'évolution rapide du marché du travail nécessitent une adaptation des programmes universitaires en faveur d'une approche plus axée sur les compétences comportementales. Également, les auteurs recommandent notamment l'adoption de méthodes pédagogiques innovantes, telles que l'apprentissage par projet et les simulations professionnelles, afin d'améliorer l'employabilité des diplômés. Ces résultats confirment que les compétences acquises médiatisent la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité, et que leur développement constitue un enjeu majeur pour la réussite professionnelle des jeunes diplômés (Bennett et al., 2022 ; El Aida et al., 2024 ; Elhaouirich et Ibn El Farouk, 2024 ; Elaiche, 2025).

Suite à ce qui a été avancé, nous formulons les hypothèses suivantes :

H2 : Le réseau professionnel aurait un effet positif sur l'employabilité

H3 : Les compétences acquises médiatisent la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité.

2.5 Le réseau professionnel comme médiateur entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité

Le réseau professionnel joue un rôle crucial dans l'amélioration de l'employabilité en facilitant l'accès aux opportunités du marché du travail et en réduisant l'asymétrie d'information entre les employeurs et les chercheurs d'emploi (Granovetter, 1973). En effet, les relations établies à travers des interactions professionnelles permettent non seulement d'obtenir des recommandations et des informations sur les offres d'emploi, mais aussi de développer des compétences grâce à l'apprentissage informel (Burt, 2005). De plus, une insertion active dans

des réseaux professionnels accroît la visibilité des individus auprès des recruteurs et favorise leur progression de carrière (Smith et al., 2023).

Dans leur étude, Lin (1999) souligne que les réseaux sociaux riches en capital social augmentent les chances de trouver un emploi qualifié, en particulier dans des contextes compétitifs. Ainsi, le développement et l'entretien d'un réseau professionnel constituent des leviers stratégiques pour renforcer l'employabilité et l'adaptabilité aux dynamiques du marché du travail. De plus, l'importance des réseaux professionnels pour les recherches d'emploi est un sujet central dans l'analyse des dynamiques du marché du travail (SeniorJob, 2023). Les réseaux professionnels permettent aux travailleurs d'accéder à des opportunités invisibles sur le marché formel de l'emploi.

Dans la même veine, le réseau professionnel constitue un médiateur clé entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité, en facilitant la transition des diplômés vers le marché du travail. En effet, une formation de qualité, intégrant des interactions avec le monde professionnel à travers des stages, des conférences et des collaborations avec des entreprises, ce qui permet de favoriser la constitution d'un réseau efficace (Jackson, 2021).

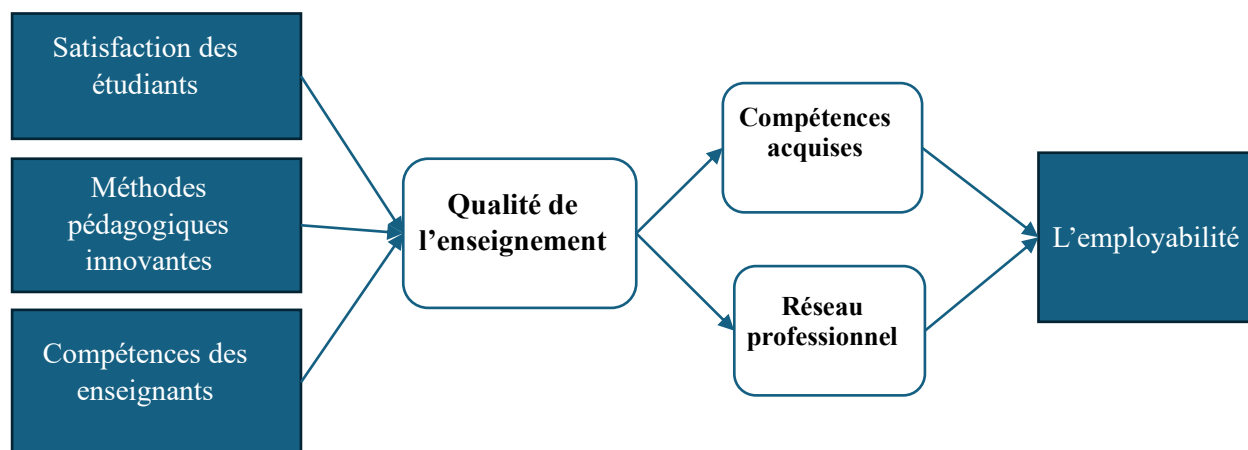
De plus, le réseau professionnel offre aux diplômés l'opportunité de découvrir des emplois cachés, d'obtenir des recommandations et de développer des compétences en adéquation avec les besoins du marché (Tomlinson, 2017). Ainsi, un enseignement de qualité renforce l'employabilité non seulement par l'acquisition de savoirs, mais aussi par l'élargissement du capital social des étudiants, qui devient un levier déterminant dans leur insertion professionnelle (Bridgstock, 2009).

De ce qui précède, nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

H4 : Les compétences acquises auraient un effet positif sur l'employabilité.

H5 : Le réseau professionnel médiate l'effet de la qualité de l'enseignement sur l'insertion professionnelle.

Le modèle et les hypothèses sont présentés dans la Figure ci-dessous



Source : les auteurs

3 Méthodologie de recherche

3.1 Posture méthodologique

Afin de répondre de manière empirique à notre problématique de recherche, nous adoptons principalement une approche philosophique positiviste, en suivant une démarche hypothético-déductive. Cette approche permet de formuler des jugements sur la pertinence des hypothèses de recherche. En outre, la problématique de notre étude revêt une nature explicative causale. Par conséquent, la méthode quantitative apparaît comme la plus adaptée. En effet, les recherches quantitatives déductives offrent la possibilité d'établir des corrélations de mesure et de confirmer ou d'infirmer les hypothèses du modèle de recherche préalablement défini, en se

basant sur des calculs factuels et des observations fiables, réduisant ainsi la marge d'erreur (Hlady Rispal, 2002).

3.2 Collecte de donnée et échantillon de l'étude

Pour la collecte des données de cette étude, une enquête a été menée en diffusant un questionnaire en ligne destiné aux étudiants de master de la dernière année de la Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) de Marrakech. Cette approche a été choisie afin d'assurer une large couverture et une participation volontaire des étudiants. Le questionnaire a été conçu pour recueillir des informations détaillées sur les perceptions et expériences des étudiants en lien avec le sujet de recherche, en ciblant spécifiquement ceux des programmes de droit, ainsi que d'économie et gestion.

L'enquête a permis de collecter des données auprès de 160 étudiants en dernière année de master, répartis équitablement entre les deux masters mentionnés, à savoir le master en droit et celui en économie et gestion. Cette diversité de répondants a contribué à enrichir les données, offrant ainsi un aperçu complet des différentes perspectives au sein de ces filières. L'échantillon obtenu fournit une base solide pour l'analyse des résultats, permettant une exploration approfondie des variables en lien avec les objectifs de cette recherche.

3.3 L'échelle des concepts de recherche

Les variables retenues dans cette étude ont été mesurées à l'aide d'échelles de type Likert à 5 points, allant de 1 (« pas du tout d'accord ») à 5 (« tout à fait d'accord »), afin de capter les perceptions subjectives des répondants. La qualité de l'enseignement a été appréhendée à travers cinq items (QDL1 à QDL5) évaluant différents aspects de la pédagogie, de la clarté des cours et de l'encadrement académique. Les compétences acquises ont été mesurées par trois items (CMA1 à CMA3) portant sur les savoirs, savoir-faire et aptitudes développés au cours de la formation.

De plus, le réseau professionnel a été évalué via trois items (REP1 à REP3) visant à cerner l'extension et l'utilité des relations établies durant le cursus. Enfin, la variable employabilité a été opérationnalisée à l'aide de cinq items (EMPL1 à EMPL5) reflétant la capacité perçue des diplômés à intégrer le marché du travail. L'ensemble de ces variables constitue des construits latents mesurés à un niveau ordinal.

4 Analyse et discussions des résultats

4.1 Les caractéristiques descriptives de l'échantillon

Les résultats de notre recherche permettent d'avoir un aperçu de la diversité de l'échantillon en termes de sexe, d'âge, de domaine d'étude et d'expérience professionnelle, éléments essentiels pour l'analyse des facteurs influençant l'employabilité des diplômés. En effet, l'échantillon de l'étude est composé de 160 participants, dont 56,9 % sont des femmes et 43,1 % des hommes, reflétant une légère prédominance féminine. Concernant l'âge, la majorité des répondants (58,1 %) ont entre 22 et 25 ans, suivis de ceux âgés de moins de 22 ans (25,6 %). Les tranches d'âge supérieures sont moins représentées, avec seulement 5 % des répondants ayant entre 25 et 30 ans, 3,8 % entre 30 et 35 ans, et 7,5 % plus de 35 ans.

En ce qui concerne le plan académique, les participants à note étude sont majoritairement issus des sciences de gestion (48,8 %) et du droit privé (43,8 %), tandis que les étudiants en sciences économiques représentent seulement 7,5 % de l'échantillon. De même, l'expérience professionnelle, 28,8 % des répondants n'ont jamais effectué de stage, tandis que 25 % en ont réalisé deux. Une proportion non négligeable (18,8 %) n'a effectué qu'un seul stage, tandis que 10 % en ont réalisé trois et 17,5 % plus de trois, suggérant une variabilité dans l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Le tableau ci-dessous détaille les caractéristiques descriptives de notre échantillon.

Tableau (1) : Caractéristiques descriptives de l'échantillon de notre étude

<i>Variables</i>	<i>Modalités</i>	<i>Fréquences</i>	<i>Pourcentage %</i>
Sexe	Homme	69	43,1
	Femme	91	56,9
Age	Entre 22 et 25 ans	93	58,1
	Entre 25 et 30 ans	8	5,0
	Entre 30 et 35 ans	6	3,8
	Moins de 22 ans	41	25,6
	Plus de 35 ans	12	7,5
Domaine d'étude	Droit privé	70	43,8
	Sciences de gestion	78	48,8
	Sciences économiques	12	7,5
Nombre de stages effectués	Aucun	46	28,8
	1	30	18,8
	2	40	25,0
	3	16	10,0
	Plus de 3	28	17,5

Source : les résultats de l'étude empirique

4.2 Présentation des résultats

Les données collectées auprès des répondants ont été analysées à l'aide de la méthode des équations structurelles par la technique des moindres carrés partiels (PLS), en utilisant le logiciel Smart PLS (version 4). Cette approche a permis d'évaluer empiriquement les hypothèses de recherche ainsi que la robustesse globale du modèle, tout en prenant en compte les erreurs de mesure. L'analyse s'est déroulée en deux étapes : d'abord, la vérification de la fiabilité et de la validité du modèle de mesure, puis l'examen des relations structurelles afin de tester les hypothèses formulées.

❖ *Fiabilité et validité du modèle de mesure*

Tableau (2) : les résultats de la fiabilité et validité convergente

<i>Construits</i>	<i>Items</i>	<i>Factor loading</i>	<i>Fiabilité composite</i>	<i>La variance moyenne extraite AVE</i>
<i>Qualité de l'enseignement</i>	<i>QDL1</i>	0,783	0,902	0,647
	<i>QDL2</i>	0,826		
	<i>QDL3</i>	0,776		
	<i>QDL4</i>	0,810		
	<i>QDL5</i>	0,828		
<i>Compétences acquises</i>	<i>CMA1</i>	0,856	0,821	0,606
	<i>CMA2</i>	0,885		
	<i>CMA3</i>	0,821		
<i>Réseau professionnel</i>	<i>REP1</i>	0,724	0,827	0,616
	<i>REP2</i>	0,791		
	<i>REP3</i>	0,836		
<i>Employabilité</i>	<i>EMPL1</i>	0,862	0,920	0,697
	<i>EMPL2</i>	0,849		
	<i>EMPL3</i>	0,835		
	<i>EMPL4</i>	0,788		
	<i>EMPL5</i>	0,837		

Source : les résultats de l'étude empirique

L'évaluation de la fiabilité des items repose sur les coefficients de saturation (loadings), qui indiquent la proportion de variance expliquée par chaque indicateur. Selon la règle empirique, un item doit expliquer au moins 50 % de la variance de l'indicateur auquel il est associé, ce qui correspond à un seuil minimal de 0,707 pour les loadings (Ringle et al., 2018). Toutefois,

certain auteurs, tels que Chin (1998), considèrent qu'une valeur de 0,6 demeure acceptable. Les résultats de notre recherche sont indiqués dans le tableau 2 ci-dessous. Dans le cadre de cette étude, nous remarquons que tous les items possèdent des contributions factorielles (*factor loading*) supérieures à 0,7, ce qui montre que les items présentent des niveaux très acceptables et satisfaisants selon les recommandations de Chin (1998). Également, les résultats obtenus indiquent que les valeurs de la fiabilité composite sont statistiquement significatives et respectent le seuil recommandé de 0,7, garantissant ainsi la cohérence interne des construits. De même, les valeurs de la variance moyenne extraite (AVE) sont conformes aux normes établies, en dépassant le seuil minimal de 0,5, ce qui atteste de la validité convergente des mesures. Ces résultats confirment que les items évalués se rapportent à un unique construit, justifiant ainsi leur unidimensionnalité (Sleuwaegen, 1992). Le tableau ci-dessus présente une synthèse des résultats relatifs à la fiabilité et à la validité convergente. La dernière phase de l'évaluation du modèle de mesure repose sur l'analyse de la validité discriminante, qui détermine dans quelle mesure un construit se distingue empiriquement des autres. Cette validité assure que chaque construit est unique et mesure exclusivement le concept auquel il est destiné, sans chevauchement avec d'autres variables. Pour ce faire, nous adoptons le critère de Fornell et Larcker (1981), fondé sur l'utilisation de la variance moyenne extraite. Les résultats présentés dans le tableau (3) confirment que cette exigence est respectée, puisque la variance moyenne extraite de chaque construit, figurant sur la diagonale principale de la matrice, dépasse systématiquement ses corrélations avec les autres construits, attestant ainsi de la validité discriminante du modèle.

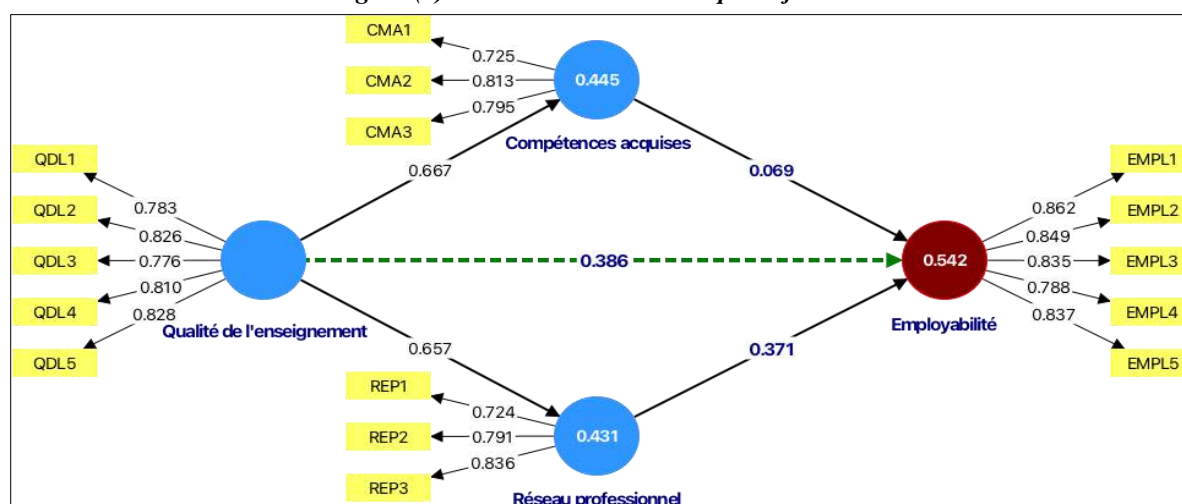
Tableau (3) : résultats de la validité discriminante (Root square of AVE)

	Compétences acquises	Employabilité	Qualité de l'enseignement	Réseau professionnel
Compétences acquises	0,778			
Employabilité	0,532	0,835		
Qualité de l'enseignement	0,667	0,675	0,805	
Réseau professionnel	0,555	0,662	0,657	0,785

Source : les résultats de l'étude empirique

En définitive, l'évaluation du modèle de mesure à travers l'analyse de la validité convergente et discriminante confirme que les échelles utilisées pour mesurer les variables présentent des niveaux satisfaisants de fiabilité et de validité. Ces résultats attestent que les conditions nécessaires à la validation du modèle de mesure sont remplies. Ainsi, après ajustement, notre modèle de mesure se présente comme suit :

Figure (2) : Le modèle de mesure après ajustement



Source : les résultats de l'étude empirique

❖ L'évaluation du modèle structurel

Après avoir vérifié la validité du modèle de mesure, nous passons à l'évaluation du modèle structurel. Cette analyse repose sur l'examen de plusieurs indicateurs clés, notamment le test des hypothèses, le coefficient de détermination (R^2), la pertinence prédictive (Q^2) ainsi que l'indice d'ajustement global (Goodness of Fit - GOF). Ces éléments permettent d'apprécier la robustesse et la capacité explicative du modèle dans son ensemble (Tajer et al., 2022).

➤ Test des hypothèses du modèle structurel

La validation des hypothèses repose essentiellement sur l'analyse de la signification des relations structurelles du modèle. À cet effet, deux critères sont pris en compte : la valeur du test statistique de Student (T-statistique) et la valeur de probabilité (P-value). Le premier critère stipule qu'une relation entre deux variables est considérée comme significative si la valeur de T est supérieure à 1,96 pour un seuil de signification de 5 % (Tajer et al., 2022). Quant au second critère, il indique qu'une hypothèse peut être acceptée si la P-value est inférieure à 0,05, attestant ainsi d'une relation significative à un seuil de confiance de 95 %. Les résultats détaillés du test des hypothèses sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau (4) : Test des hypothèses du modèle structurel

	Hypothèses	Échantillon original (O)	Écart-type (STDEV)	Statistiques T (O/STDEV)	Valeurs P
H1	Qualité de l'enseignement -> Employabilité	0,675	0,044	15,494	0,000
H2	Réseau professionnel -> Employabilité	0,371	0,077	4,841	0,000
H3	Qualité de l'enseignement -> Réseau professionnel -> Employabilité	0,243	0,054	4,547	0,000
H4	Compétences acquises -> Employabilité	0,069	0,066	1,038	0,299
H5	Qualité de l'enseignement -> Compétences acquises -> Employabilité	0,046	0,046	1,006	0,314

Source : les résultats de l'étude empirique

Les résultats des tests d'hypothèse pour les relations entre les variables latentes, présentés dans le tableau (4), montrent des conclusions intéressantes. Tout d'abord, la qualité de l'enseignement mesuré à travers ces trois dimensions (*la satisfaction des étudiants, les méthodes pédagogiques innovantes et les compétences des enseignants*) exerce un effet positif et fortement significatif sur l'employabilité des étudiants ($\beta = 0,675$ et $P\text{-value} = 0,000 < 0,05$), ce qui valide l'hypothèse H1.

Également, les résultats de cette recherche nous font montrer que le réseau professionnel a un impact positif et fortement significatif sur l'employabilité ($\beta = 0,371$ et $P\text{-value} = 0,000 < 0,05$). De plus, le réseau professionnel exerce un effet médiateur sur la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité des étudiants ($\beta = 0,243$ et $P\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Par conséquent, les hypothèses H2 et H3 sont validées.

Enfin, les résultats de notre étude montrent que les compétences acquises par les étudiants n'exercent aucun effet sur l'employabilité ($\beta = 0,069$ et $P\text{-value} = 0,299 > 0,05$). De même, nos résultats soulignent que les compétences acquises ne jouent pas toujours un rôle de médiation significatif entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité ($\beta = 0,046$ et $P\text{-value} = 0,314 > 0,05$). De ce fait, les hypothèses H4 et H5 se trouvent non validées.

➤ Test de la qualité du modèle de recherche dans sa globalité

La deuxième étape de l'évaluation du modèle structurel implique l'évaluation de la qualité globale du modèle, en se fondant sur plusieurs critères essentiels. Ces critères comprennent le coefficient de détermination (R^2), qui mesure la proportion de la variance expliquée par les variables indépendantes, la pertinence prédictive du modèle (Q^2), qui évalue la capacité du

modèle à prédire de nouvelles données, et enfin, la qualité d'ajustement globale du modèle (GOF), qui indique l'adéquation du modèle à l'ensemble des données. Ces résultats sont présentés dans le tableau ci-après, permettant de mesurer l'efficacité globale du modèle structurel testé.

Tableau (5) : les indicateurs de mesure de la qualité du modèle

La relation structurelle	R ²	R ² ajusté	Pertinence prédictive Q ²	Qualité d'ajustement GOF
<i>L'employabilité</i>	0,542	0,534	0,552	0,590

Conditions : $R^2 > 0,19$; $Q^2 > 0$; $GoF > 0,1$

Source : les résultats de l'étude empirique

D'après nos résultats, le coefficient de détermination (R²) affiche une valeur de 54,2 %, ce qui indique que les trois facteurs étudiés (la qualité de l'enseignement, les compétences acquises et le réseau professionnel) expliquent en moyenne 54,2 % de la variation de l'employabilité des étudiants de master en dernière année. Selon les critères établis par Chin (1998), cette valeur suggère une relation modérée entre ces facteurs et l'employabilité des étudiants.

Le deuxième indicateur, la pertinence prédictive (Q²), est évalué à travers l'analyse de chaque équation structurelle via le coefficient de redondance en validation croisée. Selon Hair, Sarstedt et al. (2014), des valeurs Q² supérieures à zéro pour une variable latente endogène témoignent de la pertinence prédictive du modèle. Nos résultats confirment que notre modèle possède une bonne capacité prédictive (Q²=0,552). Enfin, pour évaluer la qualité d'ajustement global du modèle, nous avons utilisé l'indice GOF¹ (goodness of fit) proposé par Tenenhaus et al., (2004). Les résultats montrent une valeur du GOF de 0,590, ce qui dépasse largement le seuil de 0,36 recommandé par Wetzelset et al. (2009), indiquant ainsi une excellente qualité d'ajustement du modèle structurel de l'étude.

❖ Discussion des résultats

Après avoir effectué les tests relatifs à la relation entre les facteurs relatifs à la qualité de l'enseignement et l'employabilité des étudiants, nous avons pu soulever des résultats qui sous-tendent cette recherche. En effet, le premier résultat indique une association positive et significative entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité des étudiants en dernière année de master. De ce fait, l'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur représente un levier essentiel pour renforcer l'employabilité des diplômés, en leur apportant les compétences techniques et transversales indispensables à leur adaptation aux exigences du marché du travail (Jackson, 2023 ; Teichler, 2023 ; Elhaouirich et Ibn El Farouk, 2024).

Le deuxième résultat confirme que le réseau professionnel joue un rôle clé dans l'amélioration de l'employabilité, un constat largement soutenu par plusieurs recherches dans la littérature académique (Bennett et al., 2022 ; Smith et al., 2023 ; El Aida et al., 2024 ; Elaiche, 2025). En effet, plusieurs recherches ont démontré que la constitution et l'exploitation d'un réseau professionnel permettent aux diplômés d'accéder plus rapidement aux opportunités d'emploi (Granovetter, 1995 ; Lin, 2001). Cette influence s'explique notamment par le fait que les recruteurs privilégient souvent les recommandations et les références internes dans leurs processus de recrutement, réduisant ainsi l'incertitude liée à l'embauche (Bello et Sule, 2020). Dans le même contexte, les résultats de cette étude mettent en évidence le rôle médiateur du réseau professionnel dans la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité des diplômés, confirmant ainsi les travaux antérieurs sur l'importance du capital social dans l'insertion professionnelle (Lin, 2001 ; Granovetter, 1995). En effet, une formation de qualité, permet de transmettre des compétences académiques et techniques, facilite la création de liens avec des professionnels du secteur à travers les stages, les conférences et les partenariats

¹ $GOF = \sqrt{R^2 \times AVE}$

universitaires. De plus, ces compétences permettant ainsi d'augmenter les opportunités d'embauche (Harvey, 2020 ; Bouoiyour et Miftah, 2021).

Également, un enseignement favorisant l'interaction avec le marché du travail permet aux étudiants de développer un réseau stratégique, leur offrant un accès privilégié aux opportunités professionnelles et réduisant les barrières à l'emploi. Ainsi, ces résultats soulignent l'importance d'intégrer des dispositifs favorisant le réseautage dans les cursus académiques afin d'optimiser l'impact de la formation sur l'employabilité (Bouoiyour et Miftah, 2021 ; Teichler, 2023 ; Elaiche, 2025).

Les résultats de notre recherche nous font découvrir l'absence d'une relation directe significative entre les compétences acquises par les étudiants du master et l'employabilité. En effet ce résultat remet en question l'hypothèse largement admise selon laquelle les compétences acquises durant la formation sont un facteur déterminant de l'employabilité. Plusieurs études suggèrent que, bien que les compétences techniques et académiques soient essentielles, elles ne suffisent pas à garantir une insertion professionnelle réussie (Teichler, 2023 ; Harvey, 2020).

Dans le même ordre d'idée, cette absence d'effet peut s'expliquer par une inadéquation entre les compétences enseignées et les exigences du marché du travail, ou par l'importance croissante des compétences transversales et du réseau professionnel dans le processus de recrutement (Bouoiyour et Miftah, 2021). Ainsi, ces résultats soulignent la nécessité pour les institutions académiques d'adopter une approche plus pragmatique, en intégrant des formations axées sur les besoins réels des employeurs et en renforçant les liens entre le monde académique et professionnel (Harvey et al., 2020 ; Bouoiyour et Miftah, 2021).

Le dernier résultat notre recherche montre les compétences acquises n'exercent aucun effet médiateur sur la relation entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité. En effet, ce résultat suggère que l'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité ne passe pas nécessairement par les compétences acquises, remettant ainsi en question l'hypothèse d'un lien automatique entre formation, acquisition de compétences et insertion professionnelle. Plusieurs études montrent que d'autres facteurs, tels que le réseau professionnel, l'expérience pratique ou encore l'adéquation entre les formations et les exigences du marché, jouent un rôle plus déterminant dans l'insertion des diplômés (Harvey et al., 2020 ; Bouoiyour et Miftah, 2021).

De plus, l'absence d'un effet médiateur des compétences peut s'expliquer par « *mismatch*² » entre les compétences enseignées et celles réellement valorisées par les employeurs, ou encore par l'importance croissante des « *soft skills* » et du capital social dans le processus de recrutement (Teichler, 2023). Ces résultats mettent en évidence la nécessité de repenser les modèles pédagogiques en intégrant davantage d'interactions avec le monde professionnel afin de garantir une meilleure adéquation entre formation et employabilité.

Également, dans le contexte marocain, cette relation est particulièrement pertinente, dans la mesure où l'adéquation entre les formations universitaires et les exigences des employeurs reste un enjeu central (Bouoiyour et Miftah, 2021). Les établissements d'enseignement supérieur qui intègrent des dispositifs d'apprentissage actif, tels que l'apprentissage par projet, les stages et les collaborations avec les entreprises, enregistrent des taux d'insertion plus élevés (Benabdeljalil et El Haij, 2022). Ces résultats suggèrent que la qualité de l'enseignement ne se limite pas aux contenus académiques, mais inclut également le développement des compétences transversales, telles que la communication, la résolution de problèmes et l'adaptabilité, qui sont fortement valorisées par les recruteurs (Harvey et al., 2020).

² Le *mismatch* désigne un déséquilibre ou une inadéquation entre deux éléments. Dans le contexte de l'employabilité, il fait référence à l'écart entre les compétences acquises par les diplômés lors de leur formation et celles réellement demandées par le marché du travail.

5. Conclusion

Les recherches récentes mettent en évidence l'importance déterminante de la qualité de l'enseignement dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés. En effet, Hanushek et Woessmann (2020) montrent ainsi que les systèmes éducatifs privilégiant des approches pédagogiques actives et le développement de compétences transversales facilitent une insertion professionnelle plus efficace. Par ailleurs, l'adéquation des programmes de formation aux exigences du marché du travail, soutenue par des partenariats entre universités et entreprises, contribue à réduire de manière significative les écarts de compétences (OECD, 2021).

L'objectif principal de cette recherche est d'analyser l'impact de la qualité de l'enseignement sur l'employabilité des futurs diplômés. Plus précisément, elle vise à évaluer dans quelle mesure les différentes dimensions de la qualité de l'enseignement, telles que la pertinence des programmes académiques, l'efficacité des approches pédagogiques et le développement des compétences professionnelles, influencent l'insertion sur le marché du travail.

Les résultats de cette étude confirment le rôle central de la qualité de l'enseignement dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés, en mettant en évidence une relation positive et significative entre ces deux variables. Une formation de qualité, alliant enseignement académique rigoureux et méthodes pédagogiques innovantes, permet aux étudiants d'acquérir des compétences adaptées aux besoins du marché du travail, augmentant ainsi leurs chances d'insertion professionnelle (Jackson, 2023 ; Teichler, 2023).

Par ailleurs, cette recherche souligne l'importance du réseau professionnel comme levier d'employabilité, confirmant que les interactions avec les acteurs du marché du travail favorisent l'accès aux opportunités d'emploi (Bennett et al., 2022 ; Smith et al., 2023). Le réseau professionnel agit également comme un médiateur entre la qualité de l'enseignement et l'employabilité, soulignant ainsi la nécessité d'intégrer davantage d'initiatives de réseautage, telles que les stages et les collaborations universitaires, pour maximiser l'impact de la formation sur l'insertion des diplômés (Lin, 2001 ; Granovetter, 1995).

Cependant, l'étude remet en question l'hypothèse selon laquelle les compétences acquises constituent un facteur déterminant de l'employabilité. En effet, les résultats montrent que ces compétences n'exercent ni un effet direct significatif sur l'employabilité ni un rôle médiateur dans la relation entre la qualité de l'enseignement et l'insertion professionnelle. Ce constat peut être attribué à un « *mismatch* » entre les compétences enseignées et celles recherchées par les employeurs, ainsi qu'à l'importance croissante des « *soft skills* » et du capital social dans le processus de recrutement (Teichler, 2023 ; Harvey et al., 2020).

Dans le contexte marocain, où l'adéquation formation-emploi demeure un enjeu majeur, ces résultats soulignent la nécessité d'une réforme pédagogique intégrant davantage d'interactions avec le monde professionnel et le développement de compétences transversales pour améliorer l'employabilité des diplômés (Bouoiyour et Miftah, 2021 ; Benabdeljalil et El Haij, 2022).

Comme toute recherche, cette étude présente des limites tant sur le plan théorique que méthodologique, qu'il convient de prendre en compte dans les travaux futurs. Premièrement, l'intégration de variables exogènes supplémentaires aurait permis de mieux cerner les contours de notre problématique. Deuxièmement, une diffusion plus large du questionnaire en face à face aurait favorisé l'élargissement de l'échantillon et renforcé la fiabilité des réponses. Enfin, le fait de recueillir des données uniquement auprès des étudiants d'un seul établissement limite la généralisation des résultats à l'ensemble des universités marocaines.

Par conséquent, d'autres recherches futures peuvent être menées en prenant en compte les limites confrontées par ce travail, notamment, l'intégration et l'enrichissement du modèle proposé par d'autres variables explicatives qui peuvent impacter la qualité de l'enseignement et même l'employabilité des futurs diplômés, telles que les programmes d'enseignement, le financement de l'éducation, l'adéquation entre formation et marché du

travail et le niveau d'engagement des étudiants. Sur le plan empirique, une étude comparative entre les universités publiques et privées pourrait être réalisée, complétée par une analyse qualitative approfondie afin d'apporter des explications plus détaillées aux résultats de notre enquête de terrain.

Références :

- (1). Ali, F., & Anwar, A. (2022). The role of higher education quality in enhancing graduate employability: A systematic review. *Journal of Education and Work*, 35(4), 345–360.
- (2). Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2020). Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. UNESCO Publishing.
- (3). Aoufir, M., & Fadil, A. (2023). L'intégration des soft-skills dans le système éducatif marocain et l'employabilité des jeunes diplômés: Une approche théorique et conceptuel. *Alternatives Managériales Economiques*, 5, 358-375.
- (4). Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- (5). Bennett, D., Richardson, S., & Mahat, M. (2023). Quality teaching and employability: A longitudinal study of graduate outcomes. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 78–93.
- (6). Bouoiyour, J., & Miftah, A. (2021). Education, male gender preference and migrants' remittances: Interactions in rural Morocco. *Economic Modelling*, 57, 324-331.
- (7). Brennan, J., & Shah, T. (2022). *Higher Education and Employability: The Role of Quality Assurance*. Routledge.
- (8). Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- (9). Brooks, R. (2021). The Construction of Higher Education Students in English Policy Documents. *British Journal of Sociology of Education*, 42(1), 48-63.
- (10). Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.
- (11). Burt, R. S. (2005). *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford University Press.
- (12). Cai, Y., & Liu, C. (2021). "The Role of University-Industry Collaboration in Enhancing Graduate Employability". *Higher Education*, 81(4), 789–805.
- (13). Essabbar, H., Haissoune, M., & Tajer, A. (2022). Leadership en matière de sécurité et comportements sécuritaires des employés. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(5).
- (14). Fahssis, L., & Alami, T. N. (2017). L'impact De L'enseignement Supérieur Sur l'employabilité : Perceptions Des Lauréats Et Des Employeurs. *Revue Economie & Kapital*, (12).
- (15). Frank, R. H., & Bernanke, B. S. (2007). *Principles of Economics*. McGraw-Hill Education.
- (16). Garrouste, C., & Rodrigues, M. (2022). *Higher Education and Labor Market Outcomes in Europe: A Comparative Analysis*. Springer.
- (17). Granovetter, M. (1973). "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- (18). Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. MIT Press.
- (19). Harvey, L. (2001). *Defining and Measuring Employability*. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

- (20). Harvey, L., & Williams, J. (2021). Fifteen Years of Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 27(1), 1-20.
- (21). Harvey, M., & Jones, S. (2021). Enabling leadership capacity for higher education scholarship in learning and teaching (SOTL) through action research. *Educational Action Research*, 29(2), 173-190.
- (22). Harvey, S., Carpenter, J. P., & Hyndman, B. P. (2020). Introduction to social media for professional development and learning in physical education and sport pedagogy. *Journal of teaching in Physical Education*, 39(4), 425-433.
- (23). Hazelkorn, E. (2023). *Rankings and the Reshaping of Higher Education: The Battle for World-Class Excellence*. Palgrave Macmillan.
- (24). Jackson, D. (2021). The role of lifelong learning and professional networks in graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 40(5), 957-971.
- (25). Jackson, D. (2023). *The Role of Work-Integrated Learning in Enhancing Graduate Employability*. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(3), 312-330.
- (26). Klemenčič, M. (2021). Student Engagement in Quality Assurance. In *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Springer.
- (27). Knight, P., & Yorke, M. (2022). *Employability and Higher Education: What It Is – What It Is Not*. Higher Education Academy.
- (28). Lin, N. (1999). "Social Networks and Status Attainment". *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- (29). Marginson, S. (2023). "Global Trends in Higher Education and Their Impact on Graduate Employability". *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(1), 12-29.
- (30). McKinsey & Company. (2022). *The Future of Work: Rethinking Higher Education for Employability*.
- (31). Mouw, T. (2003). "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?". *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.
- (32). OECD (2023). *Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- (33). OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- (34). Rothwell, A., & Arnold, J. (2023). *Self-perceived employability: Construct clarification and implications for higher education*. *Journal of Education and Work*, 36(1), 1-15.
- (35). Selmi, R., Bouoiyour, J., Miftah, A., & Wohar, M. E. (2021). Managing exposure to volatile oil prices: Evidence from US sectoral and industry-level data. *Resources Policy*, 73, 102143.
- (36). SeniorJob. (2023). L'importance des réseaux professionnels pour les seniors en recherche d'emploi. *SeniorJob.fr*.
- (37). Smith, J., Brown, L., & Taylor, R. (2023). The Role of Professional Networks in Enhancing Employability. *Journal of Labor Market Studies*, 45(2), 112-129.
- (38). Tajer, A., Araban, O., Belfatmi, F. E., & Rigat, S. M. (2022). Gouvernance et résilience des PME à l'ère de la crise sanitaire du COVID 19. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(3).
- (39). Tajer, A., Araban, O., Essabbar, H., & Rigat, S. M. (2022). The governance of the family business from the perspective of agency and stewardship theory. *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 6(2).
- (40). Tajer, A., Benyaich, S., & Rigat, S. M. (2022). La gestion des risques et la résilience des entreprises : quels effets sur les PME marocaines ? *Revue des Sciences Humaines et Sociales de l'Académie du Royaume du Maroc*, 1(1), 43-62.
- (41). Tajer, A., Benyaich, S., El majhed, H., & Rigat, S. M. (2022). Gouvernance interne et performance financière des pme familiales. *Revue internationale des sciences de gestion*, 5(1).

- (42). Tajer, A., Ouberka, B., & Rigar, S. M. (2021). Structure de l'actionnariat et performance financière des entreprises marocaines cotées en bourse. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 2(8).
- (43). Teichler, U. (2023). *Higher Education and the World of Work: Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Springer.
- (44). Teichler, U., & Kehm, B. M. (2023). *Higher Education and the World of Work: Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Springer.
- (45). Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352.
- (46). Tomlinson, M., & Holmes, L. (2021). *Graduate Employability: Future Directions and Debates*. Bloomsbury Academic.
- (47). Tran, L. T., & Soejatminah, S. (2021). *Industry Partnerships and the Future of University Education*. *Journal of Education and Work*, 34(4), 289-307.
- (48). UNESCO (2022). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*.
- (49). Wilton, N. (2022). *The Employability Agenda in Higher Education: Trends and Challenges*. Palgrave Macmillan.
- (50). World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report 2023*.
- (51). Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is – What It Is Not*. The Higher Education Academy.