

Le Nouveau Modèle de Développement (NMD) et la valorisation du capital humain : Cas du Maroc

The Moroccan case study on the New Model of Development (NMD) and Human Capital Valuation

Yahya FIKRI

Phd researcher

National School of Business and Management of Tangier (ENCG-T),
Abdelmalek Essaadi University, Tetouan, Morocco
Laboratory of Governance and performance of organizations (LRGPO)

Mohamed RHALMA

Research Professor

National School of Business and Management of Tangier (ENCG-T)
Laboratory of Governance and performance of organizations (LRGPO)
Abdelmalek Essaadi University, Tetouan, Morocco

Date de soumission : 16/02/2024

Date d'acceptation : 21/04/2024

Pour citer cet article :

FIKRI Y. & RHALMA M. (2024) «Le Nouveau Modèle de Développement (NMD) et la valorisation du capital humain : Cas du Maroc», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 2 » pp : 213 - 226

Résumé

La compétitivité et le développement durable des pays nécessitent la valorisation du capital humain. Le Nouveau modèle de développement (NMD) préconise : « L'adoption de nouvelles approches pédagogiques qui se concentrent sur le développement des compétences techniques, scientifiques, transversales et comportementales »[1]. NMD, 2021, page 111). Les concepteurs de ce NMD ont choisi l'approche par compétences comme approche pédagogique appropriée pour relever ce défi avec autant de performance et d'excellence professionnelle, afin d'accumuler un capital humain comme levier de la performance du Royaume. Il est vrai que l'approche par compétences, en raison de sa logique marchande et économique affichée, risque de déshumaniser la formation si elle versera dans l'utilitarisme et le comportementalisme. Il est crucial d'adopter cette méthode non seulement dans une perspective pragmatique, mais également dans une perspective éthique qui favorise l'esprit critique et une approche interrogative. L'objectif de cet article est d'élaborer une revue de la littérature synthétique autour Nouveau Modèle de Développement (NMD) et la valorisation du capital humain. Nous allons présenter une revue de littérature synthétique. Par conséquent, cette réflexion a pour but de démontrer la nécessité de dépasser la logique marchande, productrice et techniciste de l'approche par compétences dans la valorisation du capital humain et de travailler en faveur d'une éducation aux valeurs éthiques et sociales avec comme dépendants la liberté, l'autonomie, le civisme, l'engagement et l'honnêteté.

Mots clés : Nouveau Modèle de Développement (NMD) ; Maroc ; Capital humain ; Valorisation ; compétence.

Abstract

Achieving sustainable development and competitiveness in a nation requires the valuation of human capital. The New Model of Development (NMD) stipulates: "The adoption of innovative educational approaches that focus on the development of technical, scientific, transversal, and behavioral skills"[1]. Page 111, NMD, 2021). In order to meet this challenge with the same level of performance and professionalism as the Kingdom, the creators of this NMD have chosen the competency-based approach as the appropriate educational approach. It is true that the competency-based approach has the risk of dehumanizing education if it leans toward behavioralism and utilitarianism due to its obviously mechanistic and economic logic. The objective of this paper is to provide a summary of the literature on the New Model of Development (NMD) and the valuation of human capital. We will present a synthesized literature review in order to address this issue. Thus, the purpose of this reflection is to show why it is necessary to go beyond the market-driven, technologically-driven, and production-oriented logic of the skills approach to human capital valuation and to work toward an ethical and socially conscious education that values liberty, autonomy, civic engagement, and honesty as essential components.

Key-words: New Development Model (NMD); Morocco; Human capital; Valuation; Skills.

Introduction

Le nouveau modèle de développement (NMD) du Maroc a été créé en 2021 par la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD). En plus, l'idée clé en économie, la croissance économique fait référence à l'augmentation constante de la production de biens et de services d'un pays au fil du temps selon (FIKRI. Y & al,2024). Il vise à renforcer la construction sociétale de tout le pays. À défaut du modèle national de développement en vigueur, selon le discours royal du 13 octobre 2017, le NMD couvrira la période de 2021-2035, soit une quinzaine d'années. « S'avère aujourd'hui inapte à satisfaire les demandes pressantes et les besoins croissants des citoyens, à réduire les disparités catégorielles et les écarts territoriaux et à réaliser la justice sociale », tente de « reconsidérer » ce « (...) modèle de développement pour le mettre en phase avec les évolutions que connaît le pays » (Discours royal, 2017). En lisant attentivement, il devient clair que le Nouveau Modèle de Développement (NMD) considère que la valorisation du capital humain est essentielle au succès. Ainsi, l'objectif est de transformer le Maroc en un pays où les habitants peuvent pleinement pratiquer leurs droits fondamentaux et mener une vie basée sur les principes d'autonomie, de dignité et d'égalité des opportunités. Pour atteindre cet objectif, les développeurs du modèle ont défini trois priorités stratégiques où l'acquisition de compétences est considérée comme le facteur clé qui les relie les uns aux autres, garantissant ainsi leur cohérence et leur complémentarité. La formation et l'éducation, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, ainsi que la santé publique et les services médicaux, sont les domaines clés pour transformer le capital humain en un facteur de croissance économique et de développement durable au Maroc. Selon (Fikri, Rhalma 2023) « *Le modèle met en évidence les divers canaux par lesquels l'économie du savoir peut stimuler la croissance économique au Maroc. Il suggère que l'investissement dans l'éducation et la formation, la promotion de la recherche et du développement, ainsi que le renforcement de l'entrepreneuriat et de l'innovation sont des éléments clés pour débloquer le potentiel de l'économie du savoir* ».

Dans ce papier Afin de mettre en lumière les différentes méthodes utilisées pour valoriser le capital humain dans le domaine de l'éducation et de la formation, cette publication examinera à nouveau le Nouveau Management du Développement (NMD). Ces domaines sont considérés comme des leviers essentiels pour développer un capital humain qualifié et compétent. Afin de

réaliser cette ambition stratégique, notre objectif sera d'étudier de manière critique les différentes actions prises par les décideurs. Il est crucial d'adopter cette méthode non seulement dans une perspective pragmatique, mais également dans une perspective éthique qui favorise l'esprit critique et une approche interrogative.

S'agit-il également des compétences réelles nécessaires à la formation d'un capital humain efficace et qualifié d'une manière haute pour relever les défis économiques, sociaux, politiques à l'abri du nouveau modèle de développement ?

Pour résoudre cette problématique, Nous allons présenter une revue de littérature synthétique. Par conséquent, cette réflexion a pour but de démontrer la nécessité de dépasser la logique marchande, productrice et techniciste de l'approche par compétences dans la valorisation du capital humain et de travailler en faveur d'une éducation aux valeurs éthiques et sociales avec comme dépendants la liberté, l'autonomie, le civisme, l'engagement et l'honnêteté.

1. Le capital humain et les théories contemporaines de la croissance économique

Le concept de capital humain remonte historiquement au XVIII^e siècle avec les travaux d'Adam Smith. L'un des atouts essentiels pour la croissance économique, selon cet économiste américain, sont les compétences des travailleurs. Dans son livre intitulé *La Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations* (1776), il affirme que l'amélioration des compétences et le renforcement des capacités intellectuelles des employés garantissent le développement économique des nations et assurent aux employés des revenus élevés. Adam Smith a également souligné les effets négatifs de la division du travail en critiquant les politiques qui restreignaient le dynamisme et la créativité des travailleurs. Dans son livre V, il explique que la division du travail comme processus de production paralyse les capacités intellectuelles et prive non seulement les détenteurs des opportunités d'augmenter leurs rendements et leurs revenus, mais surtout fait perdre aux pays les chances de construire des économies fortes et compétitives à l'échelle mondiale. Le XIX^e siècle est marqué par d'importants travaux qui soulignent le lien étroit entre le travail et la croissance économique et la rémunération dans ce cadre théorique. Les contributions d'Alfred Marshall et de Karl Marx sont des exemples concrets qui démontrent que les capacités humaines jouent un rôle prépondérant dans la prolifération de la croissance. Marshall, en inscrivant les investissements en éducation et en formation dans le long terme, précise que le coût de l'investissement en capital humain ne s'explique pas uniquement par les frais pécuniaires qu'il

engage, mais aussi par les efforts colossaux que les familles fournissent pour le soutien de leurs enfants. Marx motive le coût élevé des rémunérations par les coûts élevés des formations acquises par les salariés. Bien que les économistes des XVIII^e et XIX^e siècles aient accordé une importance quantitative aux compétences humaines en les considérant comme un atout pour la compétitivité économique entre les nations, ils n'ont pas réussi à établir un cadre théorique global d'analyse du capital humain. Des réflexions novatrices importantes ont émergé au cours du XX^e siècle, élevant le capital humain au rang de concept clé dans la pensée économique et le positionnant comme un pilier central des politiques visant à stimuler la croissance économique. Par conséquent, le concept de capital humain, initialement formulé par Theodore Schultz en 1961 et développé par Gary Becker en 1964, comprend tout investissement visant à améliorer les compétences professionnelles des individus, ce qui augmente leur productivité et, par conséquent, leur revenu. En conséquence, le capital humain a obtenu la reconnaissance conceptuelle qu'il mérite, devenant une composante essentielle pour tout pays souhaitant investir dans son capital humain et développer ses potentialités pour favoriser la croissance économique, renforcer sa compétitivité et assurer sa souveraineté à l'échelle mondiale. Quel est l'impact sur le Maroc en considérant cette perspective théorique du capital humain, en particulier en tenant compte du Nouveau Modèle de Développement (NMD) développé en 2021 ? Ce modèle représente-t-il une stratégie capable de reconnaître le capital humain comme un élément indispensable à la croissance économique et sociale de la nation ? Avant de répondre à cette question, il est crucial de mettre en avant que le Maroc accorde une grande importance à l'amélioration du capital humain. Sa Majesté le Roi Mohammed VI a souligné cette question dans son discours lors des premières Assises nationales pour le Développement durable en 2019 : a élaboré : « *Il a déclaré que l'investissement dans le capital humain immatériel est devenu une priorité absolue. Il a également ajouté que l'investissement dans le capital humain et social doit être considéré comme un préalable à la mise en place d'une nouvelle génération d'actions réformatrices visant à donner de l'espoir et à poser les jalons du Maroc de demain* ». Le Conseil Économique Social et Environnemental (2022) a suggéré dans son rapport sur : « *le capital humain est valorisé dans le milieu professionnel* ». De « *Mettre en place un système ambitieux de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui permette aux individus de compléter leur apprentissage de base, d'acquérir de nouvelles aptitudes et*

compétences dans des disciplines prometteuses, de renouveler leurs connaissances et leur vécu professionnel et de s'engager dans la dynamique de développement et d'innovation ».

2. Le Nouveau modèle de développement et la valorisation du capital humain au Maroc

Bien que le Nouveau Modèle de Développement (NMD) ne donne pas une définition précise du concept de capital humain au Maroc, les membres de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD) suggèrent de manière indirecte les priorités que les autorités publiques et privées devraient mettre en œuvre. Les objectifs de ces priorités sont d'orienter le pays vers une trajectoire favorable en termes de développement économique et social. Avec cette méthode, la CSMD identifie implicitement les composants essentiels du capital humain et favorise leur valorisation. Cela a pour but de préparer le pays à affronter les difficultés en matière d'éducation, de santé publique et de développement, afin de se préparer davantage aux défis à venir. De cette manière, nous pouvons lire cet extrait : *« Le renforcement du capital humain, levier de l'égalité des chances, vecteur d'une société de droit où les citoyens sont autonomes et en capacité de prendre en main leur devenir, et levier principal de la compétitivité du pays à l'avenir, sera déterminant pour la réussite du NMD. Le renforcement du capital humain est également un impératif au regard : (1) des fortes attentes citoyennes révélées à travers les consultations de la CSMD, plaçant l'accès à l'éducation et à la santé de qualité comme priorité première ; (2) de la dynamique démographique qui entraîne une hausse soutenue de la demande de services publics dans les domaines de santé et d'éducation-formation, et ; (3) du rôle central du savoir et de la connaissance en tant que déterminants clés de la croissance économique, dans un contexte d'accélération des mutations technologiques, exigeant pour leur appropriation de nouvelles compétences et qualifications »* (NMD, 2021, 103).

Le passage susmentionné met en évidence l'importance cruciale de renforcer le capital humain en tant que facteur essentiel pour que le Nouveau Modèle de Développement (NMD) soit réussi au Maroc. Il est considéré comme crucial pour garantir un avenir meilleur pour le pays, qui est caractérisé par des valeurs telles que l'égalité des chances, l'autonomie et la liberté, entre autres, afin de préserver la dignité des citoyens et de garantir leur bien-être. Il est nécessaire d'avoir accès à une éducation de haute qualité pour atteindre cette vision ambitieuse. Les responsables du projet ont identifié trois objectifs stratégiques principaux, dont l'acquisition de compétences semble être le moteur principal. Afin de garantir leur cohérence et leur complémentarité, cette méthode vise à

les maintenir indissociables : Cela comprend l'accès par la formation et l'éducation, l'accès par le système universitaire et la formation professionnelle, et l'accès par la santé publique et les services de santé selon (rapport de la CSMD, 2021).

2.1 Une éducation et une école de qualité

La qualité de l'éducation est essentielle à l'acquisition de compétences pour valoriser le capital humain, ce qui est malheureusement absent au Maroc. Les recommandations de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD) semblent à cet égard pertinentes et judicieuses. Les promoteurs du Nouveau Modèle de Développement ont proposé l'idée d'une "vraie renaissance éducative". Cette méthode vise à créer un système éducatif efficace qui forme des élèves qualifiés qui réussissent à la fois à l'école et au travail. Il est difficile pour une entreprise d'atteindre cet objectif ambitieux à long terme. L'école au Maroc est affectée depuis de nombreuses années par une crise structurelle persistante. Cette crise se manifeste par des lacunes en termes de qualité des apprentissages, qui se limitent souvent aux connaissances fondamentales. Ainsi, la plupart des étudiants du Maroc n'ont pas développé les compétences fondamentales nécessaires pour poursuivre leurs études sans rencontrer de difficultés scolaires ou subir des pertes d'apprentissage importantes. Les membres de la CSMD sont très préoccupés par la réalité désastreuse qui met en danger les aspirations du Maroc. Ils considèrent qu'il est impératif de résoudre rapidement la crise à plusieurs facettes que traverse l'école marocaine. C'est considéré comme une condition essentielle pour atteindre les objectifs tant désirés et répondre aux défis cruciaux tels que l'intégration sociale, la promotion de l'égalité des opportunités et l'insertion professionnelle selon (rapport de la CSMD, 2021).

2.2 Les éducateurs en tant que garants de la valorisation du capital humain

Il est vrai que la révision des programmes et la rénovation des curricula ne sont pas les seuls moyens de valoriser le capital humain à travers les compétences. Elle exige un corps professoral hautement motivé et qualifié. Les enseignants sont le véritable garant de la valorisation escomptée du capital humain, car ils font partie intégrante de ce capital. Le bon sens suggère de former ce corps afin qu'il puisse jouer un rôle clé dans la renaissance éducative et contribuer à la réussite de l'école marocaine. Pour atteindre cette ambition, la CSMD suggère la création d'un Centre d'excellence du professorat dont la mission est d'assurer la qualité des formations dispensées par les centres

concernés et d'offrir aux enseignants en exercice "une formation continue régulière leur permettant de renforcer et de certifier leurs compétences professionnelles". Les membres de la CSMD préconisent ensuite de « concevoir un nouveau parcours de carrière de l'enseignant visant à renforcer l'attractivité du métier auprès des étudiants méritants tout en incitant les enseignants en poste à la performance, en offrant davantage de possibilités de promotions et d'évolutions salariales sous stricte condition de résultats » dans le but de rendre au métier d'enseignant sa valeur symbolique et son attractivité professionnelle selon (rapport de la CSMD, 2021).

2.3 Une réorganisation du parcours scolaire et une révision de l'évaluation

Selon (rapport de la CSMD, 2021) il est impératif de réorganiser les parcours éducatifs des élèves et de revoir le système d'évaluation de leurs progrès afin de promouvoir la réussite académique et l'enrichissement du capital humain. Ces mesures visent à corriger les lacunes accumulées, à prévenir le décrochage scolaire et à limiter la perte d'apprentissage, qui sont considérés comme des désengagements et des pertes éducatives préjudiciables tant aux élèves individuellement qu'au pays dans son ensemble. Le NMD suggère d'installer un dispositif articulé autour de cinq composantes essentielles afin de garantir la réussite scolaire des élèves et de faire de l'évaluation une étape importante et beaucoup plus formative dans le processus d'apprentissage : « développer un préscolaire de qualité (...) ; alors, Le NMD offre une approche pédagogique axée sur l'apprentissage actif qui favorise l'engagement des élèves dans leur apprentissage. Ce modèle nécessite une réorganisation du parcours scolaire et une transition vers des méthodes d'enseignement plus interactives et collaboratives. Les matières seraient enseignées de manière transversale afin d'encourager la connexion des connaissances et une compréhension globale des concepts. De plus, le NMD suggère d'adapter les programmes scolaires pour inclure des compétences telles que la résolution de problèmes, la créativité, la pensée critique et la collaboration. Les étudiants doivent avoir ces compétences essentielles pour s'adapter à un monde en constante évolution. Bien que l'évaluation soit un élément essentiel du système éducatif, elle doit être modifiée pour répondre aux objectifs du NMD. L'évaluation devrait se concentrer sur la démonstration des compétences pratiques et la capacité des élèves à appliquer leurs connaissances dans des contextes réels plutôt que de se concentrer uniquement sur la mémorisation des faits. Il serait préférable d'utiliser une évaluation plus approfondie et continue, favorisant l'utilisation d'évaluations par projets, de présentations orales, de portfolios et d'autres techniques pour mettre

en avant les diverses compétences des apprenants. Cela favoriserait une évaluation plus précise et équitable en prenant en compte les différentes aptitudes et styles d'apprentissage des élèves.

Nous pouvons créer un système éducatif plus adapté aux besoins du monde moderne en intégrant le Nouveau Modèle Didactique (NMD) dans la réorganisation du parcours scolaire et la révision de l'évaluation. Ce modèle place l'apprenant au centre du processus d'apprentissage et favorise le développement d'un ensemble de compétences pertinentes pour leur succès futur. Par conséquent, cette modification du système éducatif permettrait de former des personnes mieux préparées et plus capables de faire face aux défis actuels et futurs selon (rapport de la CSMD, 2021).

2.4 La formation professionnelle et l'enseignement supérieur

Selon (rapport de la CSMD, 2021) le rôle crucial de l'enseignement universitaire est également souligné par l'importance accordée aux compétences comme composante essentielle de la valorisation du capital humain. Il est fréquemment considéré comme le catalyseur qui propulse les pays vers une compétitivité élevée et une capacité durable à produire un progrès scientifique et intellectuel. Le Nouveau Modèle Didactique (NMD) accorde une grande importance à l'amélioration de l'enseignement supérieur et à la promotion de la recherche scientifique dans ce contexte, reconnaissant leur contribution essentielle à cet objectif. *« À former et à catalyser les compétences nécessaires au développement des secteurs socio- économiques (...) et favorisant ainsi la création continue de savoir et de culture et permettent, in fine, l'éclosion d'une société innovante et prospère, arrimée à l'économie du savoir » (...)* *« Avec un objectif premier d'offrir aux jeunes Marocains les voies pour l'acquisition de compétences élevées et l'amélioration de leurs perspectives d'insertion dans le marché du travail »* (NMD, 2021, p. 110). La CSMD identifie quatre étapes à suivre pour réussir ce pari. Par conséquent, les concepteurs du NMD se concentrent sur l'université, l'étudiant, la formation et la recherche scientifique afin de moderniser l'enseignement supérieur et d'encourager les parcours de formation professionnelle.

3. L'université et la valorisation du capital humain

En offrant un cadre essentiel à l'acquisition de connaissances et de compétences, l'Université joue un rôle crucial dans la valorisation du capital humain. Le Nouveau Modèle Didactique (NMD) peut être considéré comme un catalyseur de transformation pour renforcer la relation entre l'Université et la valorisation du capital humain. Pour mieux préparer les élèves aux défis de notre époque, cette

approche innovante révolutionne les paradigmes éducatifs traditionnels. Selon les concepteurs du Nouveau Modèle Didactique (NMD), il est crucial de renforcer les résultats de l'université marocaine afin qu'elle puisse jouer son rôle dans le développement du capital humain. Selon eux, l'autonomie de l'université et une gouvernance efficace sont liées à cette performance (El Kezazy, 2024). Il est nécessaire d'améliorer les programmes spécialisés et de promouvoir activement les filières d'excellence pour atteindre cet objectif. Le Nouveau Modèle Didactique (NMD) met l'accent sur l'étudiant en tant que pilier de la réforme universitaire marocaine et vise à valoriser le capital humain en favorisant la promotion des compétences. Le NMD réaffirme la position centrale de l'étudiant en soutenant cette réforme. Les mesures proposées par les créateurs du projet reconnaissent pleinement l'importance de l'étudiant et lui accordent enfin l'attention et le respect qui lui ont été accordés depuis longtemps. En tant que moyen de valoriser le capital intellectuel, l'intégration des jeunes sur le marché du travail doit être conçue en accordant la priorité aux étudiants en tant que principaux bénéficiaires. Dans cette perspective, l'étudiant devrait avoir la liberté de choisir son établissement universitaire, indépendamment de sa localisation géographique. De plus, il devrait avoir le droit de recevoir une bourse basée sur des critères sociaux ou de mérite afin de financer ses études selon (rapport de la CSMD, 2021).

4. La formation professionnelle de la valorisation du capital humain

selon (rapport de la CSMD, 2021) en permettant aux individus d'acquérir les compétences nécessaires pour prospérer dans un environnement professionnel en constante évolution, la formation professionnelle joue un rôle essentiel dans la valorisation du capital humain. Le Nouveau Modèle de Développement (NMD) est un cadre novateur qui vise à améliorer et à adapter la formation professionnelle aux besoins actuels du marché du travail. La formation professionnelle est un moyen important d'améliorer les compétences et l'employabilité des gens. Elle offre aux apprenants une plateforme d'apprentissage pratique et spécialisée qui leur permet d'acquérir des compétences spécifiques et directement applicables au monde du travail. De plus, elle encourage les travailleurs à être adaptables et flexibles face aux changements technologiques et économiques. La formation professionnelle réduit également l'écart entre les compétences des employeurs et celles des travailleurs. Elle joue un rôle essentiel pour garantir une transition plus fluide des personnes vers le marché du travail. En intégrant les exigences particulières du marché du travail dans les programmes éducatifs, le NMD contribue à moderniser la formation professionnelle. Afin

de mieux préparer les gens à s'adapter aux exigences changeantes de l'économie, il met l'accent sur l'actualisation des compétences, l'innovation et la polyvalence. Il vise à maximiser l'employabilité des individus en favorisant une meilleure adéquation entre les compétences acquises et les besoins spécifiques du marché de l'emploi. Le NMD contribue à moderniser la formation professionnelle en intégrant les exigences particulières du marché du travail dans les programmes éducatifs. Il met l'accent sur l'actualisation des compétences, l'innovation et la polyvalence afin de mieux préparer les gens à s'adapter aux exigences changeantes de l'économie. La formation professionnelle améliore l'adéquation entre les compétences des individus et les besoins du marché du travail. En dotant les travailleurs des connaissances et des aptitudes nécessaires pour contribuer efficacement à la croissance économique, elle favorise une économie plus compétitive. Les entreprises favorisent le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, polyvalente et adaptable capable de relever les défis professionnels avec agilité et compétence en investissant dans la formation professionnelle. Une meilleure productivité, une innovation accrue et une croissance économique plus soutenue sont les résultats de cette valorisation du capital humain. En dotant les gens des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail, la formation professionnelle joue un rôle important dans la valorisation du capital humain. Elle contribue à renforcer l'employabilité, à favoriser l'adaptabilité et à promouvoir le développement économique et social à grande échelle en offrant des opportunités d'apprentissage adaptées aux besoins professionnels actuels selon (rapport de la CSMD, 2021).

Conclusion, Limites et Implications managériales

Au Maroc, le Nouveau Modèle de Développement (NMD) représente une vision mondiale qui vise à maximiser l'utilisation du capital humain afin de favoriser le progrès socio-économique. Par exemple selon (Fikri, Mantouzi 2023) La production de voitures en Afrique est devenue le principal secteur du pays, dépassant même l'activité traditionnelle de production de phosphate, ce qui en fait le premier secteur pour les ventes à l'étranger. Le Maroc vise à créer une société dynamique, compétente et tournée vers l'avenir en mettant en place des réformes éducatives et des programmes de formation innovants, considérant le capital humain comme un facteur clé de sa croissance et de sa prospérité à long terme. En mettant en place des réformes significatives dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi, le NMD joue un rôle crucial dans la mise en valeur du capital humain au Maroc. Il vise à améliorer la qualité des enseignements, à promouvoir l'emploi

des jeunes et à répondre aux exigences changeantes du marché du travail. L'un des principaux objectifs du NMD est la réforme de l'éducation pour mieux répondre aux exigences du marché du travail. En outre, le NMD se concentre sur l'amélioration de l'accès à la formation professionnelle et technique, permettant aux jeunes d'acquérir des compétences spécialisées adaptées aux besoins du marché local et mondial. Le Maroc doit accorder une grande importance à la valorisation du capital humain dans un contexte économique en évolution. En dépensant des fonds pour l'éducation, la formation et l'emploi, le pays vise à maximiser le potentiel de sa population active afin de stimuler la croissance économique, l'innovation et la compétitivité. La coopération entre le développement nucléaire et la mise en valeur du capital humain est basée sur la perception de l'éducation et de la formation comme des outils stratégiques pour l'avancement économique et social. Une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et compétitive capable de relever les défis du monde moderne et de contribuer activement à la prospérité nationale est l'objectif de cette approche ambitieuse. Malgré l'accent mis sur la valorisation du capital humain par le Nouveau Modèle de Développement (NMD) au Maroc, de nombreux défis et limites demeurent, notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation, l'adéquation entre formation et emploi, le chômage des jeunes diplômés, la fuite des compétences et les obstacles culturels et sociaux. Afin de dépasser ces limites, il est essentiel de prendre des mesures supplémentaires et de mettre en place des politiques de manière efficace. Le Nouveau Modèle de Développement (NMD) ne contient pas en considération les chocs inattendus dans le futur soit au niveau économique, social, ... etc. donc, c'est le cas pour faire des études empiriques par la suite pour aider notre pays et les managers. Les conséquences de la gestion du NMD sur la valorisation du capital humain au Maroc se traduisent principalement par des investissements dans le développement des compétences, la promotion de la diversité et de l'inclusion, l'adaptation aux avancées technologiques, la création d'un cadre de travail motivant et la collaboration avec d'autres acteurs pour améliorer l'éducation et la formation professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- EL KEZAZY, H., HILMI, Y., EZZAHRA, E. F., & HOCINE, I. Z. H. (2024). Conceptual Model of The Role of Territorial Management Controller and Good Governance. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(7), e05457-e05457.
- FIKRI. Y & al. (2024) «Economic Growth: A Literature Review», Revue Internationale du chercheur «Volume 5 : Numéro 1» pp : 802-813 <https://doi.org/10.5281/zenodo.10828208>
- Fikri, Y., & Rhalma, M. (2023). Sustainable development: Theoretical Review. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*.
- FIKRI, Y., & RHALMA, M. (2023). Impact de l'économie du savoir sur le développement économique à l'abri du Nouveau Modèle de Développement (NMD) au Maroc: essai de proposition d'un modèle conceptuel. *Alternatives Managériales Economiques*, 5(4), 442-459.
- FIKRI, Y., & MANTOUZI, S. (2023). Croissance économique et transformation digitale du secteur de l'industrie automobile cas du Maroc : Quelles interactions ?. Agence Francophone.
- Fikri, Y., & Rhalma, M. (2023). Sustainable development: Theoretical Review [Développement durable: Revue théorique Sustainable development: Theoretical Review]. HAL Post-Print, (hal-04262106).
- Caroline, C. et al. (2019), Le dictionnaire Orthodidacte, <https://dictionnaire.orthodidacte.com/article/etymologieengagement#:~:text=Engagement%20a%20aussi%20le%20sens,sens%20du%20partic%20ipe%20pass%C3%A9%20engag%C3%A9%20>.
- Conseil Économique Social et Environnemental, (2023). La valorisation du capital humain dans le milieu professionnel. Avis de la commission du capital humain dans le milieu professionnel. <https://www.cese.ma/media/2023/04/synthe%CC%80se-capital-humain-vf.pdf> (3). Delphine, T. et al. (2015). In, L'INGENIEUR HONNETE HOMME Projet autour de l'éthique de la responsabilité et de l'apprentissage de la citoyenneté. France. Actes du VIIIème colloque Questions de Pédagogie dans l'Enseignement Supérieur : Innover : Comment ? Pourquoi ? 2015. fahal-02473913.

- FIKRI, Y., & RHALMA, M. (2023). Développement durable : Revue théorique. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(5-1), 124-141.
- Fraisse-D'Olimpio, S. (2009, 23 avril), Le capital humain : de l'analyse théorique à l'action publique, RESSOURCES EN SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES. <https://ses.ens-lyon.fr/ses/articles/le-capital-humain-de-l-analyse-theorique-a-l-action-publique-partie-2--67310#section-2>
- Gohier et Grossman. (2001), cité par Jonnaert, P., Barrette, J., Boufrahi, S. & Masciotra, D. (2004). Contribution critique au développement des programmes d'études : compétences, constructivisme et interdisciplinarité. Revue des sciences de l'éducation, 30(3), 667–696. <https://doi.org/10.7202/012087ar>
- La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement, (2021). Le Nouveau modèle de développement. www.csmd.ma/rapport-fr
- Le site officiel du gouvernement du Canada, date de modification, (2023). Qu'est-ce que l'éthique ? <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/code/quest-ce-que-ethique.html>
- Liechti, V. (2007). Du capital humain au droit à l'éducation : analyse théorique et empirique d'une capacité. ». Thèse présentée à la faculté de sciences économiques et sociales de l'Université de Fribourg.
- Marcel, P. (1928), TOPAZE, Paris, Éditions Fasquelle.
- Morvan, Y. (2006). Avant-propos in La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives. Colloque Rennes Métropole 6 et 7 mars 2006. Presses Universitaires de Rennes.
- OCDE, (2001). Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social.
- OCDE, (2007). Petite enfance, grands défis II. Education et structures d'accueil.
- P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus, (2000). Economie, Economica