

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**La qualité de l'enseignement supérieur et
l'employabilité des diplômés**

**Etude pratique : la zone industrielle Taharacht et
Akbou**

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : sociologie de travail et ressources humaines

Présenté par :

M^{lle} AFROUN SALIMA

M^{lle} BOUBEKA IMENE

Encadré par :

M. LAOUDI FERHAT

Année Universitaire
2016 /2017

Remerciement

Nous tenons à remercier en premier le dieu de nous avoir donné la force et le courage d'accomplir ce modeste travail.

Ce travail ne serait pas aussi riche sans l'aide de notre promoteur M^{eur} LAOUDI FERHAT on le remercie pour la qualité de son encadrement.

Nous adressons également nos remerciements à tous les responsables d'entreprises de La zone Industrielle Taharacht et Akbou ; qui ont acceptés de nous recevoir ainsi que pour le temps qu'ils nous ont consacré malgré la charge du travail et les informations qu'ils nous ont délivrées.

Enfin nous remercions plus fort tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail

DEDICACE

Avec un énorme plaisir, un cœur ouvert et une immense joie ; que je dédie mon travail à mes parents, tout d'abord à ma mère, qui a œuvré pour ma réussite, par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie. Que dieu la procure une longue vie.

A toi mon père, une dédicace spéciale pour ton aide.

A Mes frères : LAKHDAR, RAFIK, RACIM, FAYCEL et sa femme CELIA, HICHAM et WALID.

Une dédicace spéciale pour toi ma chère sœur SAMIA, ainsi que ton mari, sincèrement je n'oublierais jamais votre soutien.

Je vous aime tellement

A mes sœurs : TAMAZOULT et son mari et NACERA, qui ont cessé d'être pour moi des exemples de persévérance, de courage, et de générosité.

Sans oublier mes adorables petits neveux : RAYANE, DARINE, ADAM, GAYA et MASSI

A Mon amie et ma binôme IMEN avec qui j'ai partagé les plus beaux et les plus durs moments pendant mon parcours universitaire. Ainsi que son mari et toute sa famille.

A mes amis et amies : WASSIAU, SADIKA, MOUNTR, SONIA, ROSA, HASSIBA, MARZOUK....

Et surtout mon meilleur ami que je considère comme mon bras droit merci beaucoup pour ton aide : WALID

SALIMA

DEDICACE

C'est avec une pensée pleine de reconnaissance inspirée par la générosité et la gentillesse que je dédie ce modeste travail, en remerciant d'abord DIEU tout puissant de m'avoir accordé le courage et la volonté.

A ma très chère mère que j'aime beaucoup ; je t'offre aujourd'hui cette pensée pour confirmer toute l'importance que tu revêt à mes yeux, la place unique que tu occupes dans ma vie, en ta qualité de mère, et d'amie, à l'indispensable et merveilleuse compagne, confidente, complice, animatrice, éducatrice et collaboratrice que tu réussis à être chaque jour de l'année, je ne peux que souhaiter affectueusement une heureuse et longue vie avec nous.

« Je t'aime maman »

Une douce pensée pour toi mon père, c'est une chance de t'avoir comme père.

ZAKIA ma très chère sœur je ne peux pas dédie ce travail sans penser à toi, sincèrement j'oublierais jamais ton soutien, tu mérites beaucoup plus que quelques mots d'éloge et de remerciement, tu es très spéciale je te souhaite une longue vie heureuse et une santé d'acier.

« Je t'adore »

*A mes sœurs AMEL, MOUNIRA et ATIKA, leurs époux, MAHFOUD,
RABAH, SOFIANE*

*A mes amis : SOUAD, SADIKA, SONIA, SALIHA, ROSA, MERIAME,
ZAHIRA, HASSIBA, NACERA, CELIA., et WALID.*

A mon amie et ma binôme SALIMA que j'aime beaucoup, ainsi que sa famille.

A toi HICHAM merci mon mari pour ton aide durant tous mon parcours.

IMENE

SOMMAIRE

Introduction.

Chapitre1 : cadre méthodologique de la recherche.

1.1 La problématique	02
1.2 Les hypothèses.....	06
1.3 Définition des concepts	06
1.4 La pré-enquête.....	12
1.5 La méthode et la technique utilisées	13
1.6 Le choix de l'échantillon.....	14

Chapitre 2 : l'université algérienne et la réforme LMD

1. L'université Algérienne.....	16
2. Le système LMD.....	22
3. Les caractéristiques principales attribuées au système LMD.....	24
4. Les conséquences de l'adaptation du système LMD dans l'université algérienne.....	25

Chapitre 3 : formation-emploi et marché du travail

1. Les liens entre formation et emploi.....	30
1.1 théorie du capital humain.....	30
1.2 théorie d'appariement.....	32
1.3 les modèles de signalement.....	34
2. l'adéquation entre formation et emploi en Algérie.....	35
3. effet d'une meilleure adéquation formation-emploi.....	37
4. les facteurs influents sur le marché du travail.....	37

Chapitre 4 : l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés

1. pourquoi l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est il important ?.....41
2. que peuvent faire les différents acteurs concernés ?.....42
3. l'employabilité.....44
4. typologie de l'employabilité.....45
5. l'évolution de l'employabilité des diplômées46
6. l'enseignement et le travail47

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats.....50

1. présentation et analyse des cas50.
2. la discussion des résultats86
 - 2.1 la discussion de la première hypothèse86
 - 2.2 la discussion de la deuxième hypothèse88

Conclusion90

Bibliographie91

Annexe

Introduction :

Comme on le sait, chaque étudiants ou étudiantes sortant de l'université ont besoin d'être embaucher dans le monde du travail, afin de prouver ses compétences et ses capacités recuissent par la qualité de son enseignement offerte par l'université.

La qualité de la formation universitaire repose sur la pertinence des programmes de formation offerte par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique pour un cheminement, bien guidé, des étudiants et des étudiantes au sein de ces programmes d'études.

A l'université plus qu'ailleurs, la mise à jour des connaissances est essentielle, de même qu'un réel contact avec les milieux professionnels ou s'exercera la carrière future des diplômés.

Globalement, toutes les conditions doivent permettre à un nouveau diplômé de résorber l'écart existant, dont il vient de s'apercevoir, entre la situation estudiantine dans l'université et la situation professionnelle.

C'est pour cela, on s'intéresse dans notre recherche sur la qualité d'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés en Algérie, afin de connaitre le rôle de la qualité de l'enseignement supérieur dans l'université, et de découvrir son influence sur l'employabilité des nouveaux diplômés dans la société algérienne.

Notre étude nous permettra d'apporter un plus sur la relation entre la qualité des études supérieures et l'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Pour cela nous nous intéressons à ce sujet de recherche en tant que étudiantes pour savoir l'importance de la qualité de l'enseignement supérieur dans notre employabilité dans la vie active.

A cet effet, on a divisé notre travail en cinq chapitres :

Le premier chapitre porte sur le cadre méthodologique à savoir la problématique de la recherche, les hypothèses, définition des concepts, la pré-enquête, la méthode et la technique utilisées ainsi que le choix de notre échantillon.

Le deuxième chapitre concerne l'université algérienne et la réforme LMD.

Dans le troisième chapitre on a parlé sur la formation-emploi et marché du travail.

Dans le quatrième chapitre, on a mis l'accent sur l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés.

Pour le dernier chapitre, on a présenté l'analyse et l'interprétation des résultats dont on a fait la présentation et analyse des cas, ainsi que la discussion des résultats ou on a présenté la discussion de la première hypothèse et la deuxième hypothèse.

Notre travail s'achève par une conclusion, liste bibliographique et les annexes.

1- Problématique :

La qualité de l'enseignement supérieur est un élément clé pour assurer le développement et le transfert des connaissances d'un côté, mais aussi pour garantir le développement, la protection et la diffusion patrimoine culturel, linguistique et scientifique de la société algérienne de l'autre côté.

La qualité de l'enseignement supérieur devrait constituer une priorité pour une société du savoir.

Selon la Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le 21ème siècle de l'UNESCO, l'enseignement supérieur a une triple fonction d'éducation, de formation et de recherche. Sa mission essentielle est de contribuer au développement durable et à l'amélioration de la société dans son ensemble.¹

L'université est un produit de la société ; elle prépare ses adultes à la vie active par conséquent elle s'implique de fait dans le monde socio-économique. Ceci n'est possible que si les conditions d'ouverture sont établies par la création des interfaces avec le monde socio-économique tel que les partenariats université-entreprise, conventions laboratoire de recherche-entreprise et stage de l'étudiant en entreprise.

A l'université les étudiants reçoivent un enseignement académique dans les disciplines fondamentales pour apprendre les démarches scientifiques et acquérir des connaissances les plus exhaustives possibles selon l'orientation choisie.

1. Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur au 21 siècle vision et action, Paris 5-9 octobre 1998.in MUSETTE Yasmine, La qualité dans l'enseignement supérieur selon la norme ISO 9001 et l'employabilité, mémoire de master management des organisations dans l'école nationale supérieur management, encadré par Pr Sadek Bakouche 2013-2014, Alger, P.06.

L'université a une triple mission : création du savoir, diffusion des connaissances et l'insertion professionnelle des étudiants.¹

L'employabilité est une capacité à obtenir un emploi, ce n'est pas un jugement sur une situation individuelle mais une notion qui permet de définir la position relative des différentes catégories des chômeurs. Statistiquement, c'est la probabilité de sortir du chômage en accédant à un emploi. Elle décroît avec l'ancienneté au chômage en raison d'un phénomène de file d'attente tel que les nouveaux chômeurs s'insèrent devant les plus anciens dans la file chômage de longue durée.²

Plusieurs suggestions sont émises en vue de renforcer les liens avec le monde du travail dont l'échange de personnel entre le monde du travail et les établissements d'enseignement supérieur...des programmes révisés mieux adaptés aux pratiques du travail.

En vue d'améliorer l'employabilité des étudiants sortants de l'université, il est nécessaire de développer l'esprit d'entrepreneuriat auprès des étudiants qui seront amenés à être des créateurs d'emplois et non plus uniquement des salariés.

Alors pour son employabilité, l'étudiant a intérêt, à élargir son portefeuille de compétences, à stimuler sa capacité, à s'adapter, à bouger d'une fonction à une autre, d'un poste à un autre et même à s'investir dans des projets répondant aux exigences de marché de l'emploi.

Les salariés doivent aussi intégrer l'impérieuse nécessité de l'entreprise d'offrir des biens et des services à haut valeur ajoutée pour le client pour le rendre fidèle et rentable. D'où la nécessité complémentaire surtout dans les restructurations et réorganisations qui ne gardent que les salariés qui contribuent

1. KHATIR Youcef, l'Université à replacer dans sa valeur sociétale, qu'en est-il du système LMD ?, 05 décembre 2009, Quotidien d'Oran, n°4559.

2. PIRION Jean-Paul, CLERC Denis, Lexique des sciences économiques et sociales, 8^{ème} édition, La Découverte, Paris 2007, P50.

à cette création de la valeur ; ceux qui ont développés leurs compétences et leurs capacités à s'adapter, autrement dit : ceux qui ont su développer et maintient l'employabilité.¹

La question de l'emploi reste encore un défi pour l'économie mondiale. Les pays en voie de développement sont nettement plus touchés par le chômage et un déficit d'emploi décent que les difficultés d'insertion sur le marché de travail.²

La qualité de la main d'œuvre revient à la capacité des universités de former des diplômés de haut niveau et qui dirigent tout droit vers le secteur de production pour occuper des postes de différents degrés, ce qui explique l'obligation d'être employable et performant dans le travail.

En Algérie, selon Herzallah Abdelkarim : la qualité est l'aptitude que les services offerts par l'établissement universitaire sont conformes à l'attente de la société civile et du secteur de l'emploi. Cela implique que les programmes de formation permettent de répondre à ces attentes en fournissant des diplômés employables. En fait, la qualité permet à l'établissement de s'adapter en permanence à ses objectifs.³

La démarche de l'employabilité, en remobilisant professionnellement le salarié, en suscitant chez lui l'intérêt d'avoir une bonne carrière professionnelle, son évolution et son travail, ont pour effet d'augmenter sa productivité.

L'employabilité vis-à-vis de son parcours professionnel, mais aussi dans l'exécution quotidienne de son travail.

En effet les diplômés de l'enseignement supérieur de nos jours enregistrent le taux de chômage le plus élevé, supérieur aux personnes n'ayant

1. CHAMINAD. Benjamin, Identifier et fidéliser vos salariés de talents, 1^{ère} édition Afnor, France, 2003, P121.

2. MUNETTE Mohamed Saib, Le marché du travail en Algérie : une nouvelle vision, Cread, Alger, 2013.P01.

3. MUNETTE Yasmine, La qualité dans l'enseignement supérieur selon la norme ISO9001 et l'employabilité, mémoire de master management des organisations dans l'école nationale supérieur management, encadré par Pr Sadek Bakouche 2013-2014, Alger, P17.

aucun niveau d'instruction. Les raisons avancées sont l'inadéquation formation-emploi mais aussi le manque d'emplois qualifiés.

On distingue la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur. La première correspond aux compétences pour occuper un poste de travail ou une fonction déterminée : aptitudes, expérience, connaissances éventuellement sanctionnées par des diplômes. La qualification du travailleur ne correspond évidemment pas nécessairement à celle de son emploi, notamment parce que la qualification de l'emploi n'est pas toujours correctement définie par l'employeur, mais aussi parce que la montée du chômage et la croissance du nombre des diplômés conduisent ces derniers à accepter des emplois sous-qualifiés ; ce phénomène rend plus difficile l'obtention d'un emploi par les moins qualifiés des chômeurs. L'évolution de la qualification de certains emplois dévalorise plus ou moins la qualification de certaines catégories de travailleurs.¹

A présent, les universités Algériennes sont dans l'obligation d'assurer deux objectifs primordiaux pour son public, la première c'est d'assurer une excellente formation, et la seconde est d'augmenter la flexibilité et la mobilité des diplômés vers les champs de production pour l'intérêt équitable des deux organismes.

Partant de ce contexte notre problématique sera posée comme suit :

- L'université algérienne à travers sa qualité d'enseignement ; arrive-t-elle à garantir l'employabilité des diplômés ?

• Quelles sont les causes principales de la sous-qualification des diplômés des universités Algériennes ?

1. PIRION Jean-Paul, CLERC Denis, Op.cit, P98.

- Pourquoi les universités Algériennes n'arrivent pas à garantir l'employabilité de ses nouveaux diplômés ?

2- Les hypothèses :

- La mauvaise qualité de l'enseignement supérieur provoque la sous-qualification des diplômés par rapport aux exigences du marché de travail.
- Les universités Algériennes trouvent des difficultés pour garantir l'employabilité de ses nouveaux diplômés à cause de la formation purement théorique qui ne répond pas aux besoins du monde de travail.

3- Définition des concepts :

1. L'employabilité :

« Compétences du salarié et conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes, lui permet à tout moment de retrouver un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables »¹

Éric Albert et Jean-Luc Emery, pour eux ; l'employabilité traduit le fait de se rendre désirable sur le marché du travail, en interne à l'entreprise ou en externe.

L'employabilité, ou encore la sécurité d'emploi, est relative à la certitude de pouvoir obtenir facilement un emploi sur le marché du travail.²

La commission Européenne définit l'employabilité par « La capacité à trouver un emploi ou la capacité d'insertion professionnelle. Elle dépend des

1. FINOT Alain, Développer l'employabilité, édition INSEP Consulting, Paris 2000, P15.

1. BEN HASSEN Noura, Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de gestion des ressources humaines et à l'accroissement de performances économiques et sociales. Business administration, thèse de doctorat, conservatoire national des arts et métiers-CNAM, 2011, P69.

aptitudes personnelles, et notamment de celles qui ont été acquises ou renforcées au cours de la formation, elle dépend aussi de la probabilité d'existence d'une offre d'emploi correspondant aux capacités acquises »¹

« L'employabilité désigne la probabilité pour un chômeur de trouver un emploi »²

2. Le travail :

« C'est la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services »³

Le travail est d'abord l'accomplissement d'une tâche ; un effort physique ou intellectuel en vue de la réalisation d'une œuvre. Selon Peretti (2000), c'est un effort, une occupation rémunérée.

Le concept du travail peut être abordé sous plusieurs perspectives. Sa définition basique indique qu'il s'agit de la mesure de l'effort fait par les êtres humains.

« Du point de vue néoclassique de l'économie ; par exemple, le travail est l'un des trois facteurs de la production, ainsi que la terre et le capital. »

« Le travail a des définitions variées, dépendant de la conception de l'homme et de son rapport à la nature. Recouvrent des types de travaux très différents : travail intellectuel, manuel, etc. En général : activité humaine plus au moins pénible, source d'efforts et de sacrifice, ordonnée à la production de choses utiles. »⁴

3. Le marché du travail :

2. Ibid, P47.

3. BEITON Alaine, CAZORLA Antoine, DOLLO Christine, DRAI Mary Anne, Dictionnaire des sciences économiques, deuxième édition Armand Colin, Paris 2007, P179.

4. LALLEMENT Michel, Histoire des idées sociologiques de Parsons aux contemporains, édition PUF, Paris 2003, P87.

1. PIRION Jean-Paul, CLERC Denis, Op.cit, P405.

« Le marché du travail est le lieu de rencontre entre d'une part, l'offre de travail et la demande du travail.

L'offre de travail émane des travailleurs qui proposent leurs forces de travail, alors que la demande de travail provient des entreprises qui ont besoin de la force de travail pour produire ».¹

« Le marché du travail a un double sens. Au sens courant, il désigne la situation de l'emploi dans une économie et plus précisément l'état des emplois disponibles. On dira ainsi que les demandeurs d'emplois, c'est-à-dire les chômeurs, ont des difficultés pour s'insérer dans le marché du travail, car les offres d'emplois des entreprises sont insuffisantes »².

Le marché du travail c'est le secteur où se réunissent les travailleurs offreurs (demandeurs d'emploi) avec les employeurs demandeurs de travail (offreurs d'emplois) pour déterminer à la fois de nombre de travailleurs embauchés ainsi que le salaire correspondant.

4. La formation :

« La formation est un moyen de transformation et d'adaptation individuelle et sociale et un moyen de régulation sociale »³

Selon Raymond Vatieer «La formation est l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en étant d'assurer avec compétences leur formation actuelle au celui qui leurs seront confiées pour la bonne marche de l'organisation »⁴

2. GEHANNE, Jean Claude, Dictionnaire thématique en science économique, Edition DUNOD, Paris, 1999, P154.

3. CAPUL Jean- Yves ET GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Édition Hatier, Italie, 2005, P53.

1. PARIAT Marcel, BEN AYOUN Allouache, GUIDE Joelle ,De l'insertion professionnelle et sociale, édition DUNOD, Paris, 1998, P50.

2. SEKIOU Lakhdar, Gestion des ressources humaines, Edition de Boeck University, Canada, 1993, P220.

« La notion de formation renvoie à l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liées à l'exercice d'un métier, mais aussi comportement, attitude et disposition qui permettent l'intégration dans une profession et plus généralement dans l'ensemble des activités sociales, la formation est alors un élément décisif des processus de socialisation »¹

« La législation de 1971 sur l'obligation faite aux entreprises de participer financièrement à la formation de leur personnel fait intervenir de nouveaux partenaires dans le champ éducatif et offre juridiquement aux salariés qui le souhaitent des possibilités d'accroître leur niveau de qualification »²

La formation est un outil qui permet aux individus à s'intégrer dans leur milieu du travail en objectif d'acquérir des connaissances et de faire évaluer leurs compétences. Autrement dit, la formation est un moyen d'apprentissage organisé par l'entreprise pour développer les potentiels et les connaissances de leurs salariés dans le milieu professionnel.

5. Qualification :

Selon WEISS Dimitri, « La qualification est tout ce qui a trait à l'évaluation puis au classement des capacités ou compétences des personnes. Elle est évaluée de manière concrète et elle est au croisement d'un double constat »³

« La qualification individuelle inclut l'aptitude du travailleur à exécuter la tâche qui lui est attribuée, mais aussi l'ensemble de ses savoirs faire, que

3. FERREOL Gilles, CAUCH Philippe, DUPPREZ Jean-Marie, GADREY Nicole, SIMON Michel, dictionnaire de sociologie, 4^{ème} édition_Mehdi, Tizi- Ouzou_P81.

4. Ibid, P119.

1. WEISS Dimitri, Les Ressources Humaines, 3^{ème} édition d'organisation, Paris, 1999, P270-P271.

ceux-ci résultent de son niveau culturel et de sa formation, de son expérience ou de sa pratique personnelle.»¹

La qualification c'est l'ensemble des compétences qui possède un ouvrier ou un employé pour exercer un métier ou occuper un poste déterminé. Cette qualification est essentielle pour assurer l'employabilité des personnes actives. Elle est mesurée par les diplômes acquis ou l'expérience des personnels.

6. L'emploi :

Selon le bureau international du travail (BIT) ; l'emploi désigne tout travail rémunéré.

Selon le dictionnaire de sociologies ; avoir un emploi c'est exercer une activité professionnelle rémunérée.

« L'emploi désigne l'ensemble des normes juridiques et sociales institutionnalisant la participation des individus à l'activité productive. »²

Nous pouvons définir l'emploi, comme étant un contrat de travail passé entre deux parties ; employé et employeur, qui contient un ensemble de tâches et en contrepartie une rémunération.

7. Enseignement :

« Ensemble des personnels et des services assurant l'instruction et l'éducation de la jeunesse »³

« L'enseignement se déroule avec une logique de transmission de savoirs, sans organisation de véritable activités d'apprentissage. »⁴

2. ÉCHAUDEMAISON Claude Danièle, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, édition Nathan, Paris, 2007, P134.

3. Ibid, P358.

1. SAUVER Thomas, Dictionnaire économique et social, 11^{ème} édition Ouvrière, Paris 1978, P203.

2. ROMAINVILLE Marc, GOASDOUE Remi, VANTOUROUT Marc, Évaluation et enseignement supérieur, édition Boeck, Canada, 2013, P23.

L'enseignement est l'action de transmettre des connaissances nouvelles ou savoirs à un élève. Il s'agit du système et de la méthode d'enseigner, composé par tout un ensemble de connaissances, de principes et d'idées transmits à quelqu'un.

L'enseignement implique l'interaction de trois éléments : le professeur ou enseignant, l'élève ou étudiant, et l'objet de connaissance. D'après la tradition encyclopédiste, le professeur est la source du savoir et l'élève est tout simplement le récepteur illimité de celui-là.

Le processus de l'enseignement renferme donc la transmission de connaissances de l'enseignant à l'étudiant à l'aide de plusieurs moyens et techniques.

8. L'enseignement supérieur :

« L'enseignement supérieur revêt un sens assez large, mais la définition la plus admise est celle proposée par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) et reprise par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). Selon cette définition, l'enseignement supérieur concerne les études faites après le baccalauréat. Les études supérieures sont courantes dans le monde et se décrivent selon plusieurs schémas pour les diplômes les plus connus. Il s'agit de la Licence (bac+ 3), du Master et du diplôme de grandes écoles (ingénieur) bac+ 5, et enfin du Doctorat (bac+ 8 à bac +11 selon la spécialité). L'enseignement supérieur est réalisé dans les universités, écoles supérieures (ingénieurs). »¹

9. Qualité :

« La qualité est en effet un concept relatif, dont l'évaluation résulte des attentes et perceptions des différents acteurs à un moment donné. C'est donc à la fois « un concept multidimensionnel et qu'il n'est pas possible de déterminer un

1. BENYALLES Billal, Qualité de l'enseignement supérieur et marché du travail cas de l'Algérie, Media, colloque international, 2013, P6.

jeu unique de critères de qualité applicable à tous les pays et sur la base duquel les institutions pourraient être évaluées »¹

La qualité est un concept complexe, dynamique, à facettes multiples, qui s'appuie sur des données historiques, souvent défini par ce qui fait défaut plutôt que par son contenu. Elle est le reflet de conceptions socio-économiques, culturelles et politiques au niveau régional, national et mondial.

4- La pré-enquête :

On a effectué notre pré-enquête le mois de février dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

- Avoir une idée sur notre lieu d'enquête, cela nous a aidé de savoir s'il répond à nos besoins.
- Cette pré-enquête nous permet de préciser notre problématique ainsi que nos hypothèses.
- Déterminer l'échantillon de notre recherche.

5- La méthode et la technique utilisées :

Pour pouvoir vérifier nos hypothèses, afin de les confirmer ou de les infirmer ; nous avons utilisé la méthode qu'on a vu adéquate pour réunir les informations nécessaires afin d'arriver à des résultats objectifs.

La méthode adoptée :

2. Ibid, P5.

Dans notre étude, nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative ; qui nous permet de décrire et de comprendre la nature de la qualité de l'enseignement supérieur dans l'université algérienne et l'importance de l'employabilité des nouveaux diplômés.

« La méthode qualitative c'est la recherche qui produit et analyse des données descriptives, telles que les paroles écrites ou dites et le comportement observatoire des personnes. Elle renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel. Elle traite des données difficilement quantifiables. Elle ne rejette pas les chiffres ni les statistiques mais ne leur accorde tous simplement pas la première place. »

La technique utilisée :

Pendant notre enquête sur les différents cadres des différentes entreprises que nous avons interrogé ; on a adapté la technique de l'entretien soumis-directif, qui nous a permis de recueillir des informations plus profondes sur notre sujet de recherche.

« Les méthodes d'entretien se distinguent par la mise en œuvre des processus fondamentaux de communication et d'interaction humaine. Correctement mis en valeur, ces processus permettent au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés. A l'inverse de l'enquête par questionnaire, les méthodes d'entretien se caractérisent par un contact direct entre chercheur et ses interlocuteurs et par une faible directivité de sa part. »¹

« Si l'entretien est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens le plus riche, il reste que l'esprit théorique du chercheur doit rester

1. QUIVY Raymond, CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en sciences sociales, 3ème Edition Dunod, Paris, 2006, P173.

continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi fécond que possible. »¹

6- Le choix de l'échantillon :

Notre travail porte sur des entretiens avec certains responsables dans différentes entreprises à savoir ; DANONE, Général Emballage, All Plast, Ramdy, TMF, Pasta-World (Groupe Chikhoun), Clémentine, Ovitale, Rodio, Cordial, dont celles-ci recrutent les diplômés universitaires. Donc on a constitué notre échantillon de la population de recherche par la sélection des éléments exemplaires appelé ; l'échantillon non probabiliste typique ou visé.

« Dans l'échantillonnage typique, les éléments choisis pour faire partie de l'échantillon apparaissent comme des modèles de la population à l'étude. On recherche un ou des éléments considérés comme des portraits types de la population dont ils proviennent.... Quand on utilise l'échantillonnage typique, on ne peut qu'espérer que les éléments de l'échantillon posséderont les traits typiques correspondant à la définition de la population, tout comme on ne peut qu'espérer que les erreurs inévitables dans la sélection se neutraliseront. Mais c'est sur le choix des traits typiques que la recherche sera principalement jugée.»²

2. Ibid, P174.

3. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, P237.

Préambule :

Dans ce chapitre ; on va mettre l'accent sur l'université Algérienne, notamment le système LMD ; dont on cite les caractéristiques principales du système LMD, on va rapporter à la fin de ce chapitre les conséquences de l'adaptation du système LMD dans l'université Algérienne.

1. L'université Algérienne :

L'université algérienne vit aujourd'hui des moments difficiles et décisifs qui sont en fait la conséquence directe d'une surpopulation estudiantine croissante et incontrôlable mais aussi d'une monopolisation de sa gestion par une poignée d'individus qui pensent être délégués pour faire la pluie et le beau temps en son sein, non pas pour sa bonne gestion sur la base de critères universels de modernité et de progrès faisant le succès des autres universités dans le reste du monde. ¹

Le ministre de l'enseignement supérieur a beau affirmer que les universités algériennes étaient mieux classées que certaines de leurs paires japonaises et même américaines, la réalité est là, dure, entêtée et tenace : le niveau global de formation à l'Université algérienne est devenu bien médiocre.

L'Université algérienne a adopté ce nouveau système de formation. Il s'agit alors de former utile. Mais à ce jour, notre université n'évolue qu'en son sein ; elle est peu impliquée dans le monde socioéconomique ; les étudiants peinent ou ne trouvent pas d'embauche. Les interactions entre étudiants et enseignants se limitent à une dispense de cours magistraux, travaux dirigés et enseignements pratiques. Encore à ce niveau il existe des difficultés d'ordre linguistique dans la communication. En effet, l'Université reçoit des nouveaux

1. K. LOUZAZNA, l'université Algérienne...ce malade qui s'ignore et qu'on ignore, Le matin d'Alger, le 09-09-2015, n°3054

bacheliers qui ne maîtrisent pas la langue de travail (français) à l'Université du moins dans les disciplines scientifiques (sciences et technologie, sciences de la matière). La langue de communication est importante car pour comprendre, il faut savoir le sens du vocabulaire utilisé. Cette difficulté peut être surmontée en la prenant en charge d'abord au lycée et ensuite prévoir des cours intensifs de la langue de travail à l'Université. Ceci nécessite un effort à faire côté des enseignants par la préparation de photocopies et d'utilisation des moyens techniques modernes (supports pédagogiques films, data show). La direction de l'établissement universitaire et à l'aide des pouvoirs publics doit assurer une structure adéquate (amphithéâtre, salles, laboratoires, bibliothèques,) et de veiller à leur entretien. La direction doit tenir compte des tâches des enseignants pour l'accompagnement des étudiants. Ainsi, l'étudiant doit être préparé pour son insertion dans la vie active.¹

A propos des partenariats université – milieu professionnel en Algérie il n'y a pas une véritable dynamique d'interaction. Seules les entreprises publiques qui ne sont pas nombreuses sont en relation avec l'université en revanche le secteur privé ne se sent que peu ou pas concerné en l'absence de vision partagée avec la société. On peut citer SONATRACH et SONEGAS qui ont des conventions éparses avec quelques universités et tout dépend de la région où l'on se trouve. Il faut encourager, voire présenter une législation favorable pour stimuler la relation université-milieu professionnels. Par ailleurs, il n'y a pas de conseil à l'échelle régionale voire au niveau wilaya dans lequel assistent des représentants universitaires et les représentants du monde du travail pour discuter des préoccupations de la société.²

1. KHATIR Youcef, l'université à replacer dans sa valeur sociétale, qu'en est-il du système LMD ?, Le Quotidien d'Oran, le 05/12/2009.

2. Ibid.

Trois réformes ont marqué le système d'enseignement supérieur dont l'objectif était de restructurer le paysage de la formation supérieure en Algérie, en améliorant l'efficacité et l'efficience :

1. La réforme de l'enseignement supérieur de 1971.
2. La réforme de l'enseignement supérieur de 1980.
3. La réforme de l'enseignement supérieur de 2003/2004(ou la réforme LMD).

Ces transformations se sont effectuées et s'effectuent encore dans un climat de difficultés entraînant des évolutions et des remises en causes aboutissant à des réformes profondes. Les transformations en cours donnent à l'université une pleine autonomie administrative et financière. Mais, au-delà de l'autonomie financière, l'université doit garder son sens critique pour promouvoir les valeurs universellement acceptées et s'articuler profondément au monde du travail et aux besoins sociaux.¹

L'université algérienne doit faire face à plusieurs défis, notamment l'explosion des effectifs, la crise du financement public de l'enseignement supérieur et le financement de la vie estudiantine. Mais aussi la mobilité des compétences. L'université doit gérer à la fois le gonflement des effectifs et le manque de rationalité de la répartition des flux entre les filières. L'harmonisation des diplômes avec l'adoption du régime LMD pose de nouveaux défis à relever sous la contrainte de temps et d'efficacité. Nous assistons également à une mutation considérable dans la transformation des débouchés. Les universités algériennes ont dans l'ensemble mal réussi à adapter les contenus et les méthodes d'enseignement dans leurs filières et on peut estimer qu'il y'a aujourd'hui un réel décalage entre l'université et le monde du travail. Cette déconnexion, conjuguée avec la difficulté croissante d'accéder aux

1. BENYAHIA Taïbi et SEGUENI Djâmane. L'enseignement du management en Algérie : problème et défis à l'université d'Oran, Le Quotidien d'Oran, le 09/12/2010

entreprises pour les stages, induit une démotivation qui touche les étudiants dès leur première année d'étude, et qui gagne le système éducatif dans son ensemble.¹

Nous remarquons, depuis une dizaine d'années, la décadence de l'université algérienne qui ne cesse de produire l'échec et la déperdition dans la société. Au niveau des universités Algériennes, nous constatons la dégradation des conditions qui incombent à la motivation des deux parties : enseignants et étudiants. Le cumul de problème a fait perdre l'équivalence aux diplômes universitaires algériens avec les diplômes européens, voire même maghrébins ! Notre étude a fait ressortir plusieurs problème et lacunes de l'université.²

La situation n'est pas due simplement à une baisse d'efficacité du secondaire mais c'est l'environnement sociétal et son approche des connaissances qui pèsent sur le futur étudiant. La multiplication des informations un peu dispersées pousse à retenir des faits que l'on utilisera immédiatement au détriment d'une acquisition structurée. L'explosion des effectifs, le manque d'encadrement et de suivi, et faute de moyens didactiques et pédagogiques, impliquent l'indifférence de nos étudiants. Mais la décadence de l'université n'est pas simplement due aux étudiants. Les formations universitaires sont de plus en plus déconnectées du monde des entreprises et fournissent peu de bagages pour l'étudiant dans sa quête de l'entreprise. Les enseignants sont unanimes pour dire que l'université a besoin de coordonner avec les entreprises et le monde de l'économie de façon générale. A cet effet, l'université est tenue de :

1. Ibid.

2. Ibid.

1. Professionnaliser les filières avec des programmes centrés sur la notion d'employabilité afin d'intégrer l'université dans son environnement. Dans ce sens, et dans le cadre du système LMD, des parcours professionnalisant, en liaison avec des entreprises, doivent être créés.

2. Encourager les modules d'enseignement de création d'entreprise. Les questions soulignent ainsi l'absence quasi-totale dans les programmes des concepts de : l'entrepreneuriat, le capital-risque, la création d'entreprise.

3. Donner une grande importance à la discipline pour les enseignants et les étudiants. En effet, ce type de sciences (économiques, gestion, commerciales) semble souvent dévalorisé, sous-estimé par rapport aux sciences dites exactes ou médicales.

4. Réajuster l'ensemble des programmes universitaires pour en améliorant le contenu.

5. L'orientation doit être basé sur des critères bien classés (la compétence, le besoin du marché, les désirs des étudiants).

6. Tenir compte des institutions académiques privées, véritable pôle de compétences, pour s'inspirer de leurs programmes et méthodes d'enseignement.

7. Coordonner l'université avec les autres composantes du système d'éducation et de formation pour que l'université ne reste pas cloîtrée et isolée de la société.

8. Former les enseignants, notamment en pédagogie.

9. Intégrer la recherche comme préoccupation première de l'État pour que les connaissances de l'enseignant soient toujours actualisées par les nouveautés théoriques, conceptuelles et pratiques.

10. L'installation d'un comité qui rassemble des représentants de chaque université ou pôle universitaire pour se maitre d'accord sur la traduction de certains concepts en arabe et ceci, afin que toutes les universités

algériennes utilisent les mêmes concepts. D'autres enseignants préconisent des solutions beaucoup plus radicales.¹

L'université se charge de la formation initiale des futurs cadres de la société et elle doit créer des interfaces avec l'environnement socioéconomique pour accompagner l'insertion de ses diplômés.²

L'espoir est donc de voir nos universités se hisser à un niveau appréciable de formation et de recherche ; il dépend d'abord de la volonté de ceux qui ont le pouvoir de rendre les Algériens heureux après les avoir rendus malheureux ! L'Algérie a plus que jamais besoin de dirigeants éclairés, convaincus et passionnés par l'acquisition du savoir , et déterminés à tout mettre en œuvre pour assurer au pays, prospérité et développement durable.³

L'université connaît une détérioration de fait, accélérée depuis le début des années 2000. Comme dans d'autres secteurs, la politique du chiffre a fait de l'ombre à la recherche de la qualité, laquelle est restée suspendue aux discours confus des décideurs.⁴

D'abord, il y a un changement de décor, puisque nous sommes passés de bacs de 10/20 qui donnaient d'excellents diplômés comme en médecine (jusqu'aux années 1990) à des bacs de 15/20 et plus, qui induisent une bonne partie de la communauté universitaire en erreur, mais aussi de la société. Les jeunes commencent par être confrontés aux méandres des inscriptions qui se terminent parfois par de véritables déceptions.⁵

Je suis sûr qu'ils sont nombreux, ceux qui se rappellent que leurs parents ne mettaient pas les pieds à l'université et qu'ils les responsabilisaient en les

1. Ibid.

1. KHATIR Youcef, Op.cit.

2. SLIMANI Arezki, L'université Algérienne à vau-l'eau... Le quotidien d'Oran, le 29-12-2012.

3. BENKOULA Sidi Mohammed El Habib, où va l'université algérienne ?, El Watan, le 28/09/2015

4. Ibid.

incitant à se débrouiller seuls. Seulement, les choses ne s'arrêtent pas là. Ces étudiants qui arrivent imbus de leurs petites personnes et qui ne disent pas bonjour spontanément à leurs enseignants, exposés à l'âpreté de la concurrence des efforts à fournir, sont pris de panique lorsqu'ils obtiennent leur premier 8/20, voire moins, et commencent à exiger avec l'appui des parents qui voient des injustices émotionnées qu'ils aient des notes au-dessus de la moyenne, toujours plus hautes pour aller au doctorat, et quand cela s'avère difficile, voire impossible, ils affabulent leurs enseignants de tas de choses. Les véritables victimes de l'histoire sont les enseignants qui sont soumis à de multiples pressions, comme celles de ne pas avoir le droit, en tout cas presque, de doubler, de sous-évaluer, d'attribuer des zéros parce que la performance de l'enseignement est mesurée en nombre d'échecs. Alors, tous les étudiants quasiment obtiennent des diplômes et tout devient subjectif.¹

Un haut responsable de l'université algérienne disait, au cours des années 1960, que la politique finira bien par pourrir les jeunes et le milieu universitaire si on ne prenait pas les mesures nécessaires pour redonner la parole aux intellectuels ; La réalité le confirme tous les jours. Les bons n'accèdent pas aux postes de responsabilité, généralement, on les culpabilise pour ne pas les laisser assumer leur ambition, cette dernière est même diabolisée.

2. Le système LMD :

L'université algérienne forte d'un réseau de plus de 70 établissements accueillant plus d'un million deux cent mille d'étudiants, a connu une massification engendrée par la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Durant son parcours et en termes de chiffres, les statistiques de l'enseignement supérieur sont frappantes, mais depuis quelques années

1. Ibid.

l'enseignement supérieur algérien délivre des diplômes qui n'ont plus d'équivalents dans la grille européenne des diplômes. ¹

Dans le contexte actuel, face à la Mondialisation rapide que connaît la société algérienne et l'ouverture à l'économie du marché il est devenu urgent de revoir toute la politique de l'enseignement supérieur afin d'adapter les systèmes éducatifs au principe du développement socio-économique. ²

Devant cette situation, l'Algérie s'est engagée à réformer son système d'enseignement supérieur. Cette réforme devrait prendre en considération les besoins du secteur socio-économique pour rendre le produit de l'université attractif.

C'est ainsi que le système LMD était mis en œuvre en 2003/2004. Rappelons que dans l'espace européen, le système LMD vise à uniformiser le cursus de l'enseignement supérieur afin d'accommoder la formation en fonction des besoins du marché du travail, favoriser la mobilité des étudiants et faciliter la libre circulation des compétences. En Algérie le système LMD aspire aux mêmes objectifs et l'état s'est engagé à mettre des dispositifs pour les atteindre. Le principe fondamental de LMD est de préparer l'étudiant à l'employabilité. ³

Ce nouveau système vise à rendre plus lisibles les offres de formation de chaque établissement en adoptant des niveaux et des appellations universelles pour les diplômes. Il permet d'accroître ainsi la fiabilité et la transférabilité des diplômes délivrés par l'université algérienne, facilitant ainsi la mobilité de nos étudiants.

1. BENAÏSSA Farida, CHELLI Nora, Evaluation de l'employabilité des diplômés : enquête réalisée à l'université de Skikda, 2012, P170.

2. Ibid. P171.

3. Ibid, P171.

Depuis lors, un certain nombre de réaménagements ont amené l'université jusqu'en 2004 à des changements provoqués par des transformations radicales du point de vue socio-économique notamment le passage d'une économie administrée à une économie de marché.¹

L'enseignement supérieur en Algérie a connu d'importantes mutations liées à l'évolution de la démographie estudiantine, à la configuration institutionnelle et aux changements de l'environnement socio-économique. Ce secteur représente pour l'année 2006-2007, 60 établissements d'enseignement supérieur dont 27 Universités, 950.000 étudiants et 27.500 enseignants-chercheurs. Le taux brut de scolarisation des 20 -24 ans, dans la formation supérieure est de près de 22 pourcent.²

3. Les caractéristiques principales attribuées au système LMD :

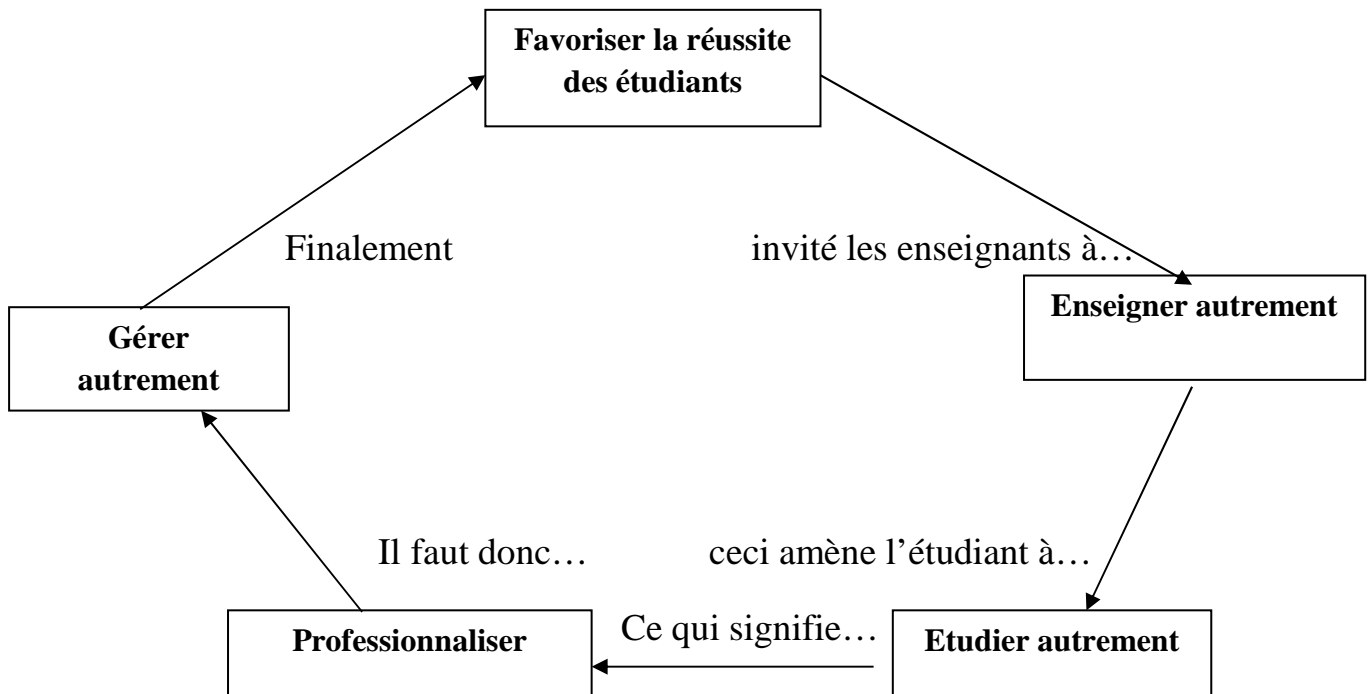
Il s'agit de trois groupements de principes :

- La mobilité et l'amélioration dans l'accompagnement des étudiants ;
- La souplesse accrue dans le choix de cours avec possibilité de déterminer des Unités d'enseignement optionnelles ;
- L'employabilité et la professionnalisation.³

1. REMON et SENOUCI, Le système LMD en Algérie, 2009, p191.

2. Ibid, P193.

3 Ibid, P197.



Graphique 1 : Modalités et objectifs du LMD

4. Les conséquences de l'adaptation du système LMD dans l'université Algérienne :

Dans le même sens, alors que l'amélioration de l'employabilité des diplômés est annoncée à tous les niveaux de la hiérarchie du système d'enseignement supérieur comme une priorité nationale, le taux de professionnalisation des offres de formation est quasi insignifiant localement. Les premiers résultats d'une enquête de terrain menée dans différentes régions et universités en Algérie montrent qu'après une dizaine d'années de réforme LMD, la plupart des universités enquêtées n'ont pas de procédures pédagogiques particulières, d'observatoires de l'emploi ou de suivi des diplômés sortants ni

même de réflexion spécifique sur les questions de professionnalisation, d'employabilité et d'insertion de leurs diplômés.¹

Les responsables universitaires les plus optimistes invoquent la primauté d'une formation académique de qualité en vue de conforter l'insertion des étudiants. D'autres se demandent si les entreprises connaissent leurs propres besoins. Pour les plus pessimistes, en procédant à un raccourcissement des cursus de licence en les ramenant de quatre à trois ans, la procédure d'élaboration des nouvelles formations ne s'est pas traduite par une redéfinition positive des offres de formation. D'autre part, ces enseignants font observer que les licences professionnelles qui ont été créées à la faveur de la réforme LMD, ont beaucoup de mal à résister à l'épreuve du terrain, soit par faute d'étudiants candidats, soit par manque de coordination avec les employeurs potentiels.²

Nous rappelons que l'employabilité est l'un des objectifs de la réforme.

Donc, l'objectif primordial de cette réforme serait de préparer l'étudiant de façon efficace au marché d'emploi, Ce que les experts appellent préparation à l'emploi autrement dit assurer l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur.

C'est la nouvelle mission de l'université et pour la réussir il faut que dans la construction des offres de formations, les concepteurs de programmes doivent prendre en considération l'employabilité afin d'assurer par la suite l'insertion professionnelle.

Il faut dire aussi que l'employabilité est considérée comme l'indicateur de la réussite de la formation universitaire puisque le but final est l'insertion professionnelle.

1. GHOUATI Ahmed, Formation professionnelle et enseignement supérieur : une même conception de la professionnalisation issue de l'expertise internationale en Algérie, Rabat, Morocco, décembre 2013, P15.

2. Ibid, P15.

L'insertion en tant que passage à la vie active, n'est plus instantané mais devient un processus selon Lucie Tanguy (1986), cité par Djamel Feroukhi (2009): « l'insertion professionnelle comme le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenus à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi »¹

Donc ; l'insertion professionnelle : c'est l'accès de toutes personnes en chômage, diplômée ou qualifiée à un emploi garanti par le marché du travail.

- une bonne insertion professionnelle revoie à :
 - Une adaptation sur le marché du travail.
 - Un emploi stable, l'autonomie et la qualification..
- Une difficulté d'insertion professionnelle renvoie à :
 - Au chômage de longue durée, de masse,... etc.
 - A l'exclusion.
 - A des emplois précaires (CDD).²

La professionnalisation de la formation est également au centre des préoccupations exprimées dans les discours.

Les étudiants considèrent la préparation à un métier comme essentielle. La contribution à la progression des savoirs, la transmission des valeurs et le développement de l'esprit critique semblent occuper une place marginale.

L'université aujourd'hui, pour la plupart, produit des chômeurs et, pour d'autres des détenteurs de diplômes dépouillés de toute valeur académique ou professionnelle, et ne permettant aucune insertion professionnelle. Certains mettent au centre du débat la qualité des pratiques pédagogiques à l'université,

1. FEROUKHI Djamel, La problématique de l'adéquation formation-emploi : mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie, CREAD, Alger 2005, P25.

2. RENOARD Gilles et MONTOUSSE Marc, 100 fichiers pour comprendre la sociologie, édition Bréal-Rosny, Paris, 1997, P69.

comme s'il s'agissait là de leurs préoccupations majeures, reprochant au système actuel son inadéquation à leurs attentes. Interrogés à ce propos, ils sont unanimes sur le rôle que devrait jouer selon eux l'université : rendre les étudiants compétents grâce à des méthodes efficaces.

Préambule :

A travers ce troisième chapitre qui porte sur la formation-emploi et marché du travail, on va montrer les liens entre formation et emploi, en passant par la suite au deuxième titre qui est l'adéquation entre formation et emploi en Algérie. On va consacrer une petite partie sur les effets d'une meilleure adéquation formation –emploi. Ce chapitre s'achève par les facteurs influents sur le marché du travail.

1) Les liens entre formation et emploi :

Fondeur (1999), Green et al. (1999) et Sloane et al. (1999) proposent chacun une revue explicite des différentes approches théoriques des liens entre formation et emploi. Trois grandes approches se distinguent :

- approche fondée sur la théorie du capital humain,
- approche fondée sur la théorie de l'appariement
- les approches à la base des modèles de signalement, au sein desquels se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi.¹

A. La théorie du capital humain :

Selon cette théorie, la formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir-faire. Dans un cadre où le marché du travail est supposé pleinement efficient, les entreprises, qui cherchent à maximiser leur profit, ont tout intérêt à utiliser au mieux les compétences des personnes employées. On peut ainsi envisager que ces

1. BENYALLES Billal, Op.Cit, P8.

Chapitre 3 : Formation-emploi et marché du travail

entreprises adaptent systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. La théorie du capital humain envisage malgré tout l'existence de périodes où les individus ou la société, investissent dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Un tel déséquilibre est néanmoins supposé temporaire, se résorbant naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises. Les premiers sont en effet incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les secondes sont encouragées à modifier leur organisation productive, pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié.¹

A partir de cette définition on a constaté que ; la théorie du capital humain stipule que pour qu'un individu puisse développer et accroître ses capacités productives, qui sont considérées comme étant un actif ou un patrimoine et qui sont susceptibles de procurer un revenu, il est primordial que ce dernier passe par une formation qui va lui permettre de se perfectionner et donc, de donner le meilleur de soi-même.

Notons, cependant que la formation, donc l'éducation, ne constitue pas à elle seule la composante de ce capital humain, car il faut tenir en considération d'autres éléments tels que le savoir-faire qui représente l'expérience de l'individu ainsi que le savoir-être qui est un ensemble d'attitudes et de comportements qui caractérisent ce même individu qui le font interagir avec le milieu de travail. C'est ce que, d'ailleurs, recherchent la plupart des employeurs au moment de recruter des employés ceci, afin de maximiser leur profit, et à utiliser au mieux les compétences.

Il est intéressant de savoir aussi que les entreprises font en sorte d'adapter systématiquement le profil des postes de travail par rapport aux compétences des personnes embauchées. La théorie du capital humain nous enseigne également que certains individus vont loin en ce qui concerne l'investissement dans

1. Ibid, P8.

l'éducation qui dépasse les besoins des sociétés en matière de mains-d'œuvre diplômées, ce qui constitue une sorte de déséquilibre aux yeux de certains employeurs, compte tenu de la baisse de rendement, alors que dans d'autres entreprises qui sont prêtes à modifier leur organisation productive, ceci constitue pour elles un encouragement les incitant à bénéficier du moindre coût du travail qualifié.

B. La théorie de l'appariement :

Quant à elle, la possibilité de mauvais appariements entre offreurs et demandeurs de travail est supposée résulter du manque d'informations détenues par les agents ; sur les compétences des personnes ou sur les caractéristiques des emplois ; et du coût pour acquérir ces dernières ; coût des procédures d'entretien ou coût de recherche d'emploi, par exemple. Selon une telle théorie, les situations de déclassement constitueraient pour les individus des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat.¹

Ces situations ne seraient néanmoins que temporaires, les individus déclassés étant incités à quitter leur emploi afin d'en obtenir un autre mieux adapté à leur niveau de compétence. Inversement, les situations de classement (cas où le niveau de formation initiale des personnes est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé) sont envisagées comme pouvant être plus durables. En effet, dans un contexte où la demande de main-d'œuvre diplômée excèderait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, car cette situation lui est financièrement favorable. De son côté, l'entreprise peut envisager de garder une personne surclassée essentiellement pour les raisons suivantes :

- D'une part, cela lui permet d'épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche.

1. Ibid, P9.

Chapitre 3 : Formation-emploi et marché du travail

· D'autre part, la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire.¹

L'objectif de cette théorie est de pouvoir expliquer comment rendre plus efficace ce processus d'appariement, autrement dit, comment faire pour qu'un demandeur d'emploi trouve un emploi conforme à sa demande ? De même, de savoir comment faire pour qu'un employeur trouve le candidat idéal capable de répondre aux besoins du poste de travail offert ?

Comment faire pour que les offreurs de travail et les demandeurs de travail cessent de se croiser sans se rencontrer ?

Selon une telle théorie, il existe deux sortes de situations que rencontrent les demandeurs d'emplois durant leur parcours. La première concerne les individus de surqualifiés ayant des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat, car leur niveau et leur compétence dépassent de loin les exigences du poste convoité. Ceux-ci sont incités à quitter leur emploi afin d'en obtenir un autre mieux adapté à leur niveau de compétence.

La seconde catégorie concerne les personnes qui sont dans des situations dites de sous-qualification, ce qui veut dire que le niveau de formation initiale des personnes est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé, ce genre d'employés sont généralement plus durables.

Ceci nous ramène à la fameuse loi de l'offre et de la demande : En effet, lorsque la demande de main-d'œuvre diplômée dépasserait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, car cette situation lui est financièrement favorable. L'entreprise, quant à elle, peut envisager de garder une personne surclassée car ceci lui permet d'épargner de nouveaux coûts de

1. Ibid, P9.

prospection et d'embauche. D'autre part, la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire.

C. Les modèles de signalement :

Ils s'appuient également sur l'hypothèse d'une information imparfaite des agents sur le marché du travail. En particulier, les employeurs ne connaissent pas la productivité réelle des candidats à l'embauche.

Le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates.¹

De leur côté, les travailleurs investissent dans l'éducation pour fournir des signaux clairs aux employeurs, leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et de salaire élevés. Selon une telle approche, le système éducatif joue avant tout un rôle de sélection des compétences potentielles (aptitudes à s'adapter ou à se former aux emplois), plus que de développement des compétences effectives : connaissances théoriques ou pratiques. L'utilisation du diplôme comme critère d'appariement est fondé sur l'hypothèse que le coût d'acquisition d'un titre scolaire est d'autant plus faible que le potentiel des déclassements désigne : la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent.

Du point de vue littéraire, l'appariement est l'action qui consiste à rassembler par paires des choses qui sont naturellement compatibles.

Ces modèles se basent sur le fait que les agents du marché du travail, en l'occurrence les employés d'une part, et les employeurs de l'autre, chacun d'entre eux reçoivent des informations imparfaites sur lesquelles ils s'appuient pour arriver à leurs fins. En effet, les employeurs – se basant uniquement sur les

1. Ibid, P10.

diplômes - ne connaissent pas suffisamment la productivité réelle des candidats à l'embauche.

De leur côté, les chercheurs d'emploi choisissent de s'investir dans l'éducation pour fournir des signaux clairs aux employeurs, et d'améliorer ainsi leur chance d'accéder facilement aux postes convoités avec leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et des salaires élevés.

Selon une telle approche, le rôle du système éducatif consiste à sélectionner beaucoup plus les compétences que de développement des compétences effectives elles-mêmes, c'est-à-dire les connaissances théoriques ou pratiques. L'utilisation du diplôme comme critère d'appariement est basé sur l'hypothèse que le coût d'acquisition d'un diplôme est plus faible que le potentiel au moment où la surqualification, appelé aussi le déclassement, désignant ainsi la situation des personnes ayant un niveau d'étude supérieur à celui exigé par le poste d'emploi.

2) L'adéquation entre formation et emploi en Algérie :

La question de l'adéquation entre la formation et l'insertion des diplômés est tout aussi délicate. Les modes d'approche des politiques de formation ont beaucoup évolué en trois décennies. La question de l'adéquation est restée centrale jusqu'aux années 1970, notamment dans le cadre de la planification reposant sur une prospective des métiers et des qualifications.

Avec la montée du chômage des jeunes, le problème de leur insertion est devenu la préoccupation majeure. On parle de nos jours de l'adaptation des diplômés au marché de l'emploi.¹

Il existe deux types d'adéquation ; l'adéquation qualitative, qui est la corrélation entre les compétences requises pour exercer la fonction de travail et les objectifs du programme d'études et l'adéquation quantitative qui concerne

1. Ibid, P11.

Chapitre 3 : Formation-emploi et marché du travail

l'équilibre à maintenir entre les besoins de main-d'œuvre par métier ou profession, pour chaque région ou pour l'ensemble du pays, et l'offre de formation.¹

L'autre difficulté dans l'adéquation formation/emploi réside dans le fonctionnement du marché du travail. Ce marché est celui qui connaît le plus d'imperfection et celui aussi le plus institutionnalisé. Les impacts du capital humain sur le développement économique et social sont largement prouvés par des travaux empiriques sur plusieurs pays. Aussi, l'investissement sur le capital humain, et de façon plus directe le système éducatif et d'enseignement, est le plus producteur d'externalités positives sur l'ensemble de la société. Tous convergent pour dire qu'il n'y aura de croissance forte que si la société est capable d'aider chacun à trouver les domaines dans lesquels il peut être le plus heureux et le plus créatif. La croissance dépend à long terme du potentiel de la jeunesse, de sa confiance en elle-même, de son optimisme, de son goût de créer, de sa capacité à innover, enfin de son insertion professionnelle et personnelle au sein de la société.²

Le système universitaire algérien a été soumis de tout temps, depuis l'indépendance, à la pression démographique, particulièrement au cours des dix dernières années. Les flux entrants de plus en plus croissants ont contrarié les offres de places pédagogiques mais surtout la qualité de l'encadrement.

Durant les années soixante-dix, la planification centralisée, malgré ses énormes déboires, avait le mérite d'initier un début de processus de coordination entre l'offre de formation et les emplois. Plus de 70% des places pédagogiques étaient destinées aux ingénieurs, car la stratégie économique visait l'industrialisation du pays. Le système universitaire était pourvoyeur des ressources humaines nécessitées par le processus de développement. Cependant, les besoins en métiers de base (électriciens, plombiers, maçons etc.) étaient mal

1. MUsETTE Yasmine, Op.Cit, P83.

2. Ibid, P18.

Chapitre 3 : Formation-emploi et marché du travail

identifiés et peu pourvus. Les centres de formation professionnelle n'existaient pas en nombre et en qualité pour subvenir aux besoins des citoyens et de l'économie nationale. Par la suite, lorsque nous avons opté pour le passage à l'économie de marché, très peu de réflexions eurent lieu sur les mécanismes d'adéquation entre l'offre et la demande de formation. Nous avons cru que l'économie disposerait alors de mécanismes d'ajustements automatiques. D'ailleurs, on a présumé que ce mode opératoire existe pour tous les secteurs économiques.¹

3) Effets d'une meilleure adéquation formation-emploi :

L'amélioration de l'adéquation formation-emploi n'a donc pas eu d'effet sur les autres étapes de l'employabilité, ni les autres indicateurs de la qualité de l'emploi. Néanmoins le considérant comme un indicateur de la qualité de l'emploi, on peut en déduire que son amélioration constitue une meilleure qualité de l'emploi et donc de l'employabilité.²

4) Les facteurs influant sur le marché du travail :

Le marché du travail est la pierre angulaire de la main-d'œuvre, Alors quels sont les facteurs qu'ils l'influent ?

Le marché du travail est influencé par tous les facteurs qui touchent principalement à l'offre et à la demande de main-d'œuvre, parmi ces facteurs, on cite :

A- Les facteurs géographiques :

Ils concernent le lieu d'existence de la main-d'œuvre afin de déterminer les limites du marché de travail à savoir, l'habitation du travailleur, le lieu des

1. Ibid, P19.

2. Ibid, P95.

Chapitre 3 : Formation-emploi et marché du travail

institutions qui offrent le travail, la question d'hébergement et les services sociaux, etc.

B- Les facteurs démographiques :

La croissance démographique détermine la taille et la quantité de la main-d'œuvre qui offre le travail dans le marché du travail, de cette façon elle constitue un véritable bilan de force de travail dont ont besoin les institutions, et ceci concerne la population active, autrement dit, la population en âge de travailler. La croissance démographique est mesurée par : le taux de natalité et de mortalité, le taux de fécondité, le taux de l'évolution du mariage et du divorce et la situation de l'immigration interne et externe.

C- Les facteurs économiques :

La situation de l'emploi est étroitement liée à la situation économique. En effet, la prospérité économique aboutit souvent à l'épanouissement du mouvement économique et à la croissance de la productivité et de l'emploi. Cependant, cette phase peut se confronter à des crises économiques qui conduisent à des déséquilibres économiques internes et externes.

D- Les facteurs sociaux et culturels :

Le marché du travail est influencé par les relations entre les membres de la communauté en termes de comportements et d'habitudes. Ces dernières ont un effet sur le travail notamment sur la réduction des heures quotidiennes du travail, le prolongement des congés annuels, la réduction de l'âge de la retraite. Ce qui oblige les entreprises à augmenter le nombre des salariés et par conséquence à augmenter la demande des forces de travail existantes sur le marché.

E- Les facteurs technologiques :

La technologie contribue à améliorer l'efficacité et la productivité des entreprises. Cependant, les études montrent, que l'utilisation de la technologie a des effets négatifs sur les travailleurs, où la machine prend la place du travailleur, ce qui conduit à l'accumulation de l'offre de la main-d'œuvre sur le marché du travail, et par la suite des changements au niveau de la demande, car l'utilisation de la machine et des technologies exige une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée tels que les ingénieurs, les techniciens et les informaticiens.

F- Le système d'enseignement et de formation :

Le système de l'éducation et de la formation joue un rôle capital dans le marché du travail ; il couvre l'offre des forces de travail aussi bien quantitatif que qualitatif. Les écoles, les institutions, les universités, les centres de formation forment des individus dans différentes disciplines, et de cette façon elles répondent aux demandes et aux souhaits des institutions, qui offrent de leur part les postes de travail demandés. Or, en Algérie on remarque l'inadéquation entre le système de la formation et de l'emploi « Un décalage croissant entre le nouveau schéma d'organisation de l'économie algérienne et un modèle de fonctionnement de l'enseignement ne répondant apparemment plus aux nouvelles exigences du marché du travail et de la société ». ¹

1. FEROUKHI Djamel, La problématique de l'adéquation-formation - emploi Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie, Alger, 2005, P35 P39.



Préambule :

Pour ce chapitre ; nous allons évoquer l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés, dont nous allons aborder l'importance de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur, puis nous ferons un bref aperçu sur la mission des différents acteurs concernés, tel que les établissements d'enseignement supérieur, les étudiants et les entreprises ainsi que ce chapitre comprend la notion de l'employabilité, sa typologie et son évolution. Pour finir cette partie ; on va parler sur l'éducation et le travail.

1) Pourquoi l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est-il important ?

Il ne fait aucun doute que l'enseignement supérieur joue un rôle important dans le développement du capital humain et la croissance économique.

Le lien entre l'enseignement supérieur et l'emploi est au centre d'initiatives menées dans de nombreux pays africains. L'État comme les employeurs presse l'enseignement supérieur de produire des diplômés aptes au travail et dotés d'attributs, de capacités et de dispositions nécessaires pour bien travailler. Il existe souvent une relation complexe et un malentendu entre les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs, en particulier dans le secteur privé. Les employeurs expriment souvent leur inquiétude quant à la qualité des diplômés d'universités et autres établissements d'enseignement supérieur, tandis que les derniers ont le sentiment que les entreprises ne reconnaissent pas totalement les qualités et les compétences que possèdent ces diplômés.¹

1. JOHANNSEN Kurt, Note d'orientation par l'association pour le développement de l'éducation en Afrique, 2015, P2.

2) Que peuvent faire les différents acteurs concernés ?

A. Les établissements d'enseignement supérieur :

Premièrement, les établissements d'enseignement supérieur ont de grandes possibilités de repousser les frontières de la science, de la technologie et de l'innovation ; pour ce faire, ils ont besoin d'adopter une approche quant aux systèmes d'innovation, laquelle devra viser à rendre les connaissances accessibles et à faire qu'elles soient utilisées par tous les acteurs dans les processus d'innovation. Dans cette optique, les chercheurs et les innovateurs dans ces établissements devraient changer leur mode de pensée en cessant de considérer la recherche, la science, la technologie et l'innovation comme un engagement académique personnel, mais comme un moyen de promouvoir la croissance et la compétitivité de leurs organisations et le développement des économies africaines.

Deuxièmement, si la science telle qu'elle est enseignée et pratiquée dans les établissements d'enseignement supérieur doit rencontrer et se conjuguer avec la technologie et l'innovation dans le domaine de la production dans les entreprises et les exploitations agricoles, il devrait y avoir des convergences entre cette science et les technologies et innovations.¹

Les programmes d'études devraient être plus adaptés à la réalité. La coopération avec les entreprises devrait être beaucoup plus étroite. Les établissements d'enseignement supérieur devraient favoriser davantage la recherche d'emploi dans des unités spéciales dédiées.

Les mêmes unités devraient apporter leur aide aux associations d'anciens étudiants. Le renforcement de l'orientation professionnelle est essentiel pour assurer un passage efficace de la vie estudiantine au monde professionnel.

1. Ibid, P4.

B. Que peuvent faire les étudiants ?

Les étudiants devraient privilégier davantage les emplois du secteur privé et être encouragés à créer des associations, des petites entreprises en s'appuyant sur leurs capacités, leurs savoirs et leurs savoir-faire pour satisfaire leur bien-être.

C. Que peuvent faire les entreprises ?

Les entreprises devraient offrir des stages de formation et mettre à disposition des enseignants à temps partiel pour dispenser des cours dans des matières telles que l'ingénierie, l'économie, la finance, la comptabilité, etc.

La formation à l'entrepreneuriat est essentiellement indispensable dans la plupart des sociétés africaines où la mentalité de salarié est fortement ancrée chez les étudiants face à la montée du chômage des diplômés. En conséquence, la formation à l'entrepreneuriat peut s'adresser à tous quand elle vise à inculquer aux étudiants des établissements d'enseignement supérieur la culture d'entreprise afin de les rendre plus vendables sur le marché du travail et à faire du travail indépendant une solution de rechange intéressante. Dans le même temps, cette formation peut être conçue avec des spécialisations dans le but de préparer intensivement les étudiants au travail indépendant et à la création d'emplois, en dotant les travailleurs indépendants des compétences entrepreneuriales pour assurer la croissance et le développement création d'emplois y compris de leurs entreprises et/ou pour promouvoir des professionnels de la création de PME voire des formateurs spécialisés dans l'entrepreneuriat.¹

Pour permettre à tous les diplômés de gagner leur vie, d'autres possibilités d'emploi doivent être ouvertes la création de petites entreprises dans le secteur

1. Ibid, P5.

Chapitre 4 : l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés

formel ou informel ou l'établissement de coopératives, d'organismes communautaires ou d'initiatives à but non lucratif de divers types. L'éducation doit également répondre aux besoins des communautés en les aidant à développer des compétences et des connaissances qui ne visent pas nécessairement la génération de revenus, à l'instar de l'organisation communautaire, des connaissances sur la manière de traiter avec les services publics ou des entreprises commerciales comme les banques, l'éducation civique, l'éducation à la santé communautaire, et l'alphabétisation. Les lycées communautaires sont appelés à jouer un rôle particulièrement important à cet égard, et doivent donc être flexibles dans leur conception afin de pouvoir répondre aux besoins de leurs propres communautés.¹

3) L'employabilité :

La notion d'employabilité s'impose progressivement au cours des années 1990 pour traiter des problèmes d'emploi et de formation, aussi bien du côté des pouvoirs publics où elle sert à l'activation des dépenses en faveur de l'emploi que du côté des entreprises, confrontées à la volatilité des marchés, des qualifications et des emplois.²

C'est au début des années quatre-vingt-dix que le terme d'employabilité intègre le vocabulaire de l'entreprise pour devenir un concept de gestion interne des ressources humaines. L'employabilité devient un objet de gestion, elle se construit dans et par l'entreprise, grâce à une organisation qualifiante, un management des compétences impliquant une pluralité d'acteurs (direction, managers, salariés, représentants du personnel), une anticipation permanente des évolutions des emplois et des métiers et une stratégie de formation en conséquence. Elle se développe grâce à une politique de mobilité. Plus le salarié

1. Ibid, P7.

2. DAKAR, SENEGAL, Pratiques d'audit social et de RSE dans la diversité de leurs environnements, 2006, P117.

Chapitre 4 : l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés

est confronté à des situations changeantes, plus il développe son adaptabilité, son aptitude dira Clot (1998). En favorisant la mobilité fonctionnelle, l'entreprise lui permet de développer ses capacités d'apprentissage et de raisonnement.

L'employabilité s'inscrit donc dans une dynamique de développement et de formation. Mais comme elle n'est jamais acquise, elle suppose une projection dans l'avenir. Pour cette raison, elle s'anticipe, supposant de la part de l'entreprise une veille technologique et sociale et de la part du salarié un projet professionnel lui permettant de tirer profit des situations et de rebondir. En tant qu'objectif politique et social, l'employabilité réactive et met en perspective divers slogans et pratiques managériales éprouvées pour les inscrire sous le signe de la responsabilité. En tant que capacité à se maintenir dans un emploi, l'employabilité met l'accent sur la nécessaire maintenance des connaissances et des compétences, interrogeant leur durabilité, voire leur transférabilité vers un autre emploi. Les démarches compétences constituent sans aucun doute le terreau par excellence d'un maintien de l'employabilité des salariés. Elles sont à la fois l'instrument de la conduite du changement organisationnel, du développement professionnel des salariés, de la connaissance des exigences du travail et de la formalisation des emplois.¹

4) Typologie des employabilités :

Trois formes d'employabilité sont apparues dans la littérature GAZIER (1990) : l'employabilité moyenne au niveau d'un pays, qui évolue dans le temps ; l'employabilité catégorielle ; liée à de grandes catégories de main d'œuvre (femmes/hommes, classes d'âge, aveugles, cardiaques) ; l'employabilité individuelle, qui tient compte de particularités individuelles (socialisation, nationalité, comportements, formation). L'employabilité dépend

1. Ibid, P120.

en premier instance de l'appréciation par un employeur des capacités productives d'une personne.¹

5) L'évolution de l'employabilité des diplômés :

L'évolution du processus de l'employabilité des diplômés a permis de déterminer quatre étapes :

A. La capacité à obtenir un emploi :

Cette capacité peut être mesurée par l'indicateur temps d'attente pour l'obtention du premier emploi. Les résultats obtenus par cet indicateur montrent qu'il n'existe pas de différence significative entre les deux promotions sur ce plan. Par rapport à la totalité de la population enquêtée (diplômés de 2011 et 2013), on constate qu'un peu plus de la moitié (50,8%), ont attendu « 3 mois ou moins » pour obtenir leur premier emploi. La majorité des diplômés a commencé à travailler dès la première année avec une minorité de chômeurs et d'étudiants.²

B. La qualité de l'emploi :

La différence dans la « qualité de l'emploi » obtenue par les deux promotions n'est pas significative. Ainsi plus de la moitié des diplômés (67,2%) ont une forte qualité de l'emploi ; rémunération régulière ; enregistré à la sécurité sociale et affirment qu'ils sont satisfaits de leurs rémunérations. Ils sont 80% qui font des heures supplémentaires.

1. AKOUN André et ANSART Pierre, Dictionnaire de sociologie, Le Robert/Seuil, Paris, 1999, P181.

2. MUNETTE Yasmine, La qualité dans l'enseignement supérieur selon la norme ISO 9001 et l'employabilité : cas des diplômés de MDI Alger Business school, thèse de master en management des organisations. Dans l'école nationale supérieure de management. Encadré par Sadek Bakouche. 2013-2014, P88.

Néanmoins, la majorité des travailleurs (71,9%) ne sont pas rémunérés pour ces heures qu'ils effectuent. ¹

C. La capacité à conserver un emploi :

Cette capacité peut être approchée par le changement d'employeur. On observe qu'aussi bien en 2011 et 2013 un faible nombre de diplômés a changé d'employeur jusqu'à nos jours. En 2011, cette minorité a changé pour un meilleur emploi en passant de CDD à CDI ou employeur/indépendant. Ce qui démontre une grande capacité à garder son emploi. Tandis qu'en 2013 : une minorité est passée d'un emploi en CDD à un autre emploi en CDI. Une fraction infime est passée d'un employeur en étant en situation de CDD pour aller vers un autre employeur en obtenant un CDI. A ce jour, on peut conclure qu'il existe un léger fléchissement dans la capacité des diplômés à rester dans le même emploi. En effet, les étudiants ayant obtenu leur diplôme en 2013 sont interrogés pour une période nettement plus courte que ceux de 2011.²

6) L'enseignement et le travail :

Les États cherchent également à améliorer la quantité et la qualité de la formation en milieu professionnel pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Les politiques et les systèmes peuvent, et doivent, influencer sur la nature, le type et la qualité de la formation offerte sur le lieu de travail. La formation professionnelle et l'apprentissage intégré au travail devraient être un élément central de tout système de formation. Dans la plupart des domaines de l'éducation et de la formation, une combinaison des connaissances théoriques et de l'expérience pratique est importante, voire essentielle.³

1. Ibid, P89.

2. Ibid, P89.

3. JOHANNSEN Kurt, Op.Cit, P6.

Chapitre 4 : l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés

Cela signifie que les systèmes de formation des diplômés, y compris les programmes d'études, doivent être conçus dans le cadre d'une collaboration étroite entre les employeurs et les prestataires de services d'éducation et de formation, en particulier dans les programmes où la formation constitue une partie essentielle du processus d'apprentissage. Compte tenu de la dynamique démographique de la main-d'œuvre africaine, il ne suffit pas de mettre l'accent sur l'éducation et la formation axées sur la préparation des étudiants à un emploi dans le secteur formel.¹

1. Ibid, P6.

Préambule :

Concernant ce dernier chapitre ; nous allons interpréter et analyser les résultats obtenus par les entretiens effectués dans notre étude. On termine par présenter la discussion des résultats.

1. Présentation et analyse des cas :

Cas n°1 :

Notre premier cas est un homme âgé de 39ans, il a 12ans d'expériences au sein de l'entreprise DANONE, titulaire d'un diplôme universitaire « ingénieur en bio chimie » il occupe actuellement le poste « responsable de performance collecte lait »

Pour ce cadre ; la qualité de l'enseignement supérieur est très bas. Il dit lors de l'entretien : *« la qualité de l'enseignement supérieur est très faible au point ou un diplômé d'une école privé dépasse de loin un diplômé de l'université que ce soit sur le plan aptitudes ou bien celui de la maîtrise ».*

Et pour la question suivante ; sur l'université algérienne ; qui prépare l'étudiant pour fréquenter le milieu professionnel, il trouve le contraire dont il a déclaré : *« l'Universités est une université en plein déclin. »*

Par rapport au niveau des diplômes des étudiants sortant de l'université algérienne ; il pense que ce dernier n'est pas considérable en comparant d'une part avec les centres de formations, d'autre part avec les autres nations. Il affirme à ce sujet : *« ... les diplômes obtenus par les étudiants de nos jours ne sont même pas reconnu à leur juste valeur dans beaucoup de pays étrangers ».*

Pour lui l'université doit organiser des sorties pédagogiques pour que l'étudiant découvre l'espace professionnel. Pour cela il déclare : *« afin que notre*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

université possède une bonne qualité d'enseignement ; elle doit organiser des sorties pédagogiques pour que les étudiants arrivent à se rapprocher au monde du travail»

A la question de savoir si les études universitaires permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi dans le milieu professionnel ; il nous a dit que l'université ne possède pas de conditions pour aider les étudiants à être embauché au sein d'une entreprise. Il dit : *«non, l'université n'a pas de meilleures conditions d'enseignement pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés. »*

Ensuite ce responsable affirme que la pratique des études est très importante dans chaque université pour éviter la déchéance du niveau d'enseignement en annonçant : *«oui, mais on a jamais fait de la pratique, ce qui a mené l'université à se dégrader dans son niveau d'enseignement».*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Cas n°2 :

Il s'agit d'un responsable du contrôle de gestion, âgé de 32ans avec 8ans d'expériences chez DANONE. Il a obtenu sa licence en management dans l'université de Bejaïa.

D'après notre enquête ; la qualité de la formation universitaire n'est pas suffisante et qui n'a aucun rapport avec le milieu du travail en avouant comme suit : *«... qualité d'étude pas suffisante, elle n'accorde pas l'importance nécessaire au monde professionnel en accordant plus de stage aux étudiants ».*

Pour la deuxième question ; il a parlé sur l'université algérienne en tant que système éducatif qui représente le parcours qui suit l'étudiant depuis sa première année jusqu'au jour de son insertion ; il annonce : *« avant de parler sur l'université algérienne et l'enseignement supérieur je me permets d'aborder le système éducatif qui est un élément de base en jugement globale le système éducatif algérien, et de plus faible »*

A la question : quels sont les critères primordiaux pour obtenir une qualité d'enseignement supérieur efficace ? Il a répondu *« ... en accordant plus de stage aux étudiants, ensuite orienter l'étude sur les besoins du marché. Aussi il faut pousser l'étudiant s'auto-formé pour son développement intellectuel que je juge très faible »*

D'après ce cadre les études universitaires ne permettent pas aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi il voit que les universités d'aujourd'hui n'utilisent pas la pratique dans son enseignement dont il avoue : *« non, avec l'absence de la pratique non, c'est impossible ».*

Il ajoute son avis a propos de la question suivante que le niveau des diplômes fournis par l'université algérienne n'est pas à la hauteur. En disant :

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

« les diplômes obtenus par les étudiants universitaires n'ont pas de niveau, c'est juste un papier (que du ancre sur papier)».

Pour lui, la pratique est obligatoire pour obtenir un parcours universitaire de qualité, il a affirmé dans son discours suivant : *« oui, bien-sûr que oui et sur ; parce que si on prend par exemple les universités françaises qui offrent à ses étudiants des stages de pratique chaque année ; alors que c'est pas pour rien et ces derniers sont un outil d'acquérir des connaissances et du savoir faire et améliorer de plus des connaissances théoriques, parce que seulement la théorie ne se fait pour être capable et compétant, alors les stages pratiques sont indispensables dans les études supérieures ».*

Cas n°3 :

Nous avons interrogé un cadre âgé de 29 ans, possède un diplôme universitaire en sociologie des organisations et du travail puis il travaille comme directeur des ressources humaines chez l'entreprise Ovitale pendant 3ans.

Son opinion par rapport à la première question est : « *la qualité de l'enseignement supérieur doit s'améliorer parce que les programmes proposés dans les différentes spécialités ne répondent pas au besoin de marché du travail, en outre, les enseignants qui enseignent à l'université n'ont pas suivis une formation spéciale sur les méthodes d'enseignement comme le cas du secteur éducatif où on trouve des enseignants formés dans le domaine pédagogique d'éducation. Aujourd'hui on peut trouver un enseignant qui peut enseigner à l'université mais il ne peut pas enseigner au lycée car il n'est pas formé pour être enseignant, chaque enseignant à l'université présente sa leçon à sa propre manière, y a aucune suivie et aucun contrôle c'est pour cela aussi on trouve des enseignants qui terminent leur programme dans quatre à cinq cours dans le système LMD*»

Selon ce jeune responsable ; l'université algérienne ; « *est non structurée de ce fait elle engendre une incompétence et un retard dans l'enseignement.*

- *L'université algérienne n'est pas libre ce qui fait qu'elle est soumis à des tensions inutiles.*
- *L'université algérienne est non productive, elle ne produit ni de la bonne étude, ni de bon niveau.*
- *L'université algérienne est ravagée d'incompétences.*
- *L'université algérienne est en retard vis-à-vis la nouvelle technique et procédés vis-à-vis de nouvelles technologies.*
- *L'université algérienne est vieille est une antiquité qui n'a pas de valeur.»*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Pour les critères de l'obtention d'une bonne qualité d'enseignement il a présenté les suivants :

- *Développer les outils d'enseignement.*
- *Évaluation des étudiants à la fin de chaque cours.*
- *Donner des cours dans des petites salles et éviter les amphis, et programmer les cours de révision et de rattrapage dans les amphis.*
- *Prendre en considération les difficultés linguistiques des étudiants et les proposer des cours spéciaux.*
- *Suivre la méthode de présentation des cours et des TD.*

Pour lui, le niveau des diplômes fournis par les universités algériennes est acceptable puisque l'étudiant a passé déjà par une période de recherche et au travail de fin d'étude qui obligent l'étudiant à exploiter ces capacités mais malheureusement le diplôme algérien n'est pas reconnu dans certains pays en disant que la qualité d'enseignement est très faible en Algérie donc, il faut une formation complémentaire pour les nouveaux diplômés afin de justifier la validité de leurs diplômes.

À la question relative aux études universitaires ; est ce qu'elles permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi, ce cadre a donné comme réponse : « *oui, ces études donnent la chance aux nouveaux diplômés d'entrer dans le milieu professionnel sauf que y'a des domaines où le nouveau diplômé doit pousser par une formation complémentaire pour s'adapter à son poste , mais aussi y'a des cas où on trouve des universitaires travaillent dans un domaine qui demande pas vraiment une formation universitaire comme un secrétaire ou un agent de bureau, aujourd'hui on trouve des universitaires occupent des postes destinés à des personnes ayant un niveau d'instruction moyen où secondaire* ».

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Lorsqu'on a interrogé ce cadre pour la question ; est ce que la pratique au sein de l'université est un moyen nécessaire pour l'employabilité des diplômés ; il a répondu comme suit : « *d'après moi ; la pratique est toujours nécessaire pour tester les connaissances d'un nouveau diplômé, et pour la pratique au sein de l'université est nécessaire pour préparer l'étudiant au monde du travail , c'est pour cela que l'université doit signer des contrats avec des différentes entreprises et même donner la possibilité aux étudiants d'avoir des bourses pour se former ailleurs et avoir la chance de séjour linguistique dans des autres pays, comme ça, ils ne trouvent pas de problèmes dans son futur emploi, donc l'employabilité des diplômés nécessité la pratique dans tous les domaines , c'est pour cela aussi on trouve que l'enseignement supérieur dans les domaines techniques se basent sur les travaux pratiques(TD) ».*

Cas n°04 :

Il s'agit d'un monsieur âgé de 32ans, il travaille pendant 7ans chez la SARL Semoulerie Soummam (Groupe Chikhoune) comme un chef de service des ressources humaines, il a obtenu sa licence en sociologie des organisations et du travail au sein de l'université de Bejaia.

À propos de la première question concernant la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie ; ce cadre remarque que le niveau de l'enseignement supérieur est moyen. Il déclare dans son discours : *« on peut dire que la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie est en état normal et acceptable. En vue de l'insertion des nouveaux diplômés par pas mal d'entreprise »*

Le point de vue de ce cadre en ce qui concerne l'université algérienne ; il dit : *« l'université actuellement à perdu son caractère scientifique , son caractère culturel et professionnel en même temps , et à mon avis , c'est dur probablement à la qualité d'enseignement en adaptant le système LMD et le privilégié aux autres comme, le système classique a donné des mauvais résultats, donc il est impératif de faire une rénovation en profondeur de nos enseignants , l'introduction de pratique pédagogique nouvelle, prépare l'université à introduire la dimension professionnelle dans ses programmes d'enseignement avec les entreprises c'est-à-dire :rapprochement université-entreprise, valorisation des diplômes , employabilité des diplômés .»*

Pour la question suivante ; le niveau des diplômes fournis par l'université algérienne, ce chef de service a répondu : *« là je dirais que le niveau des diplômes n'est pas fort et n'est pas faible non plus. »*

D'après ce cadre, les critères primordiaux pour l'obtention d'une qualité d'enseignement efficace ; il déclare : *« il faut adapter un système éducatif qui est reconnu à l'échelle international, le développement et l'évolution de*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

l'infrastructure et la superstructure, infrastructure ; les biens matériels et les laboratoires, la superstructure ; c'est les ressources humaines. »

Il croie que l'étudiant peut se bénéficier de son cursus universitaire par l'acquisition de différents savoirs en avouant ; « *oui, parce que les études universitaires sont des d'études très poussées et très spécialisées. Donc les étudiants vont avoir la chance de connaître plus les détaillés et des connaissances approfondies. »*

Pour la dernière question qu'on a posé sur la nécessité de la présence de la pratique au sein de l'université ; il a répondu : « *mais évidemment que oui, la pratique est vraiment essentielle dans le cursus universitaire de l'étudiant, et pour le développement de ses connaissances. Ainsi pour lui faciliter son intégration dans le milieu professionnel.»*

Cas n°05 :

Notre cinquième enquêté ; est un homme âgé de 34ans, travail chez la SARL Semoulerie Soummam (Groupe Chikhoune) comme un chef de section commercial (programmation) dans le service commercial pendant 9ans, en sachant qu'il a eu deux diplômes, un; dans la spécialité informatique de gestion à l'université de Bejaia, et l'autre c'est un diplôme d'ingénieur commercial à l'INSIM de Bejaia.

Au sujet de la qualité de l'enseignement ; il dit : *« toute personne qui a suivi le chemin de l'enseignement supérieur en Algérie est conscient que l'élément de qualité n'a pas été dans l'objectif de la politique de l'université et donc de mesurer l'efficacité de l'indice de l'établissement universitaire n'a pas été. Donc revenant à la question : malheureusement il y'a une absence d'une culture de la qualité dans l'enseignement algérien. »*

Il a présenté la réponse de la deuxième question comme suit : *« sauf quelques institutions scientifiques, technologiques et médicaux ; l'université algérienne se dégrade de plus en plus par rapport aux années précédentes et le niveau d'instruction a atteint le pire degré d'effondrement. L'université algérienne est devenu un état dans un état (plus de soixante université (604), trois cents résidence universitaire (300), près d'un million et demi étudiants (1m500) et ces chiffre oubli l'État algérienne sur la qualité de l'université et cela donne une coupure de communication entre les universités et le milieu professionnel (usine ;entreprise), meilleur classement de l'université algérienne est celle de Tlemcen (23eme en Afrique et 4132) et ça explique l'État catastrophique de l'université algérienne. »*

À son avis, le niveau des diplômes fournis par les universités algérienne est faible, dont il a déclaré ceci : *« quelques institutions et universités qui font les études en français (l'université de Bejaia et quelques universités d'Algérie)*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

je unis que les diplômés algériens sont faibles parce-que il y'a un manque de pratique à l'université dans tous les domaines et malheureusement nos meilleurs diplômés continuent leurs études dans plusieurs pays du mondes surtout, la France. »

Et pour les critères qu'il faut pour obtenir une bonne qualité d'enseignement ; il confirme : *« selon les chercheurs : - la coopération et la participation des parties concernées dans la planification et le développement des processus de l'enseignement supérieur (ministre de l'enseignement supérieur ; et d'autres ministres, entreprises, chambres commerciales et industrielle, le secteur privé).*

- *Besoin de travailler sur la sélection des cadres universitaires dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie, selon des bases scientifiques, de sorte de répondre aux compétences personnelles et professionnelles qui les qualifient à la direction de ces institutions de manière à atteindre son efficacité.*

- *Prendre l'approche de gestion de la qualité totale dans les institutions de gestion de l'enseignement supérieur et obtenir des performances accrues et l'efficacité de ces institutions mettent en œuvre leurs fonctions (préparation de main d'œuvre, la recherche scientifique, la culture et la stimulation intellectuelle générale) de manière satisfaisante.*

- *Travail continu sur la composition des cadres académiques et administratifs et la main d'œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur, et l'adoption du concept de la formation continue.*

- *La révision des programmes des établissements d'enseignement supérieur et le travail à modifier ou ajuster pour maintenir le rythme de développement, et aussi mettre l'accent sur*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

l'utilisation du multimédia dans les processus d'enseignement universitaire (pourquoi étudier ? Et comment nous étudions ?) ainsi que l'importance de l'introduction de la dimension internationale dans le programme et la fourniture d'un environnement éducatif dans lequel les caractéristiques de la mondialisation et les données sont disponibles par le biais d'une comparaison avec les universités dans les pays développés.

- Profiter des grandes institutions internationales d'enseignement supérieur en matière de gestion de la qualité totale. »

Il ajoute pour la question suivante par : « oui, les études universitaires permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi dans le milieu professionnel. »

Pour lui, la pratique est primordiale dans les études universitaires ; il annonce : « oui la pratique joue un rôle très important pour l'employabilité des diplômés sans oublier la théorie bien-sûr et c'est le problème qu'on trouve à chaque nouveau diplômé. »

Cas n°6 :

C'est le cas d'un chef de département ressources humaines, âgé de 38 ans, il a eu un diplôme d'un technicien supérieur en ressources humaines, puis un deuxième diplôme (D.E.S.S) au niveau de l'INSIM de Bejaia spécialité en ressources humaines. Il travaille chez la SARL Ramdy pendant 10 ans.

Pour ce cadre, la qualité d'étude au niveau des universités algériennes n'est pas complète et l'université a vraiment besoin de beaucoup d'activités pour améliorer le niveau de la qualité d'étude, et pour le développement de l'enseignement supérieur en Algérie. Il dit : *« pour moi il reste trop d'effort pour avoir un niveau de qualité »*.

Pour la question ; que pensez-vous sur l'université algérienne, cet enquêté à garder toujours la même idée qu'il y a un manque, il dit : *« il reste trop d'efforts à fournir au niveau de nos universités concernant la pédagogie, à cela s'ajoute le manque de moyens et d'infrastructure afin que l'étudiant se concentre pleinement dans son cursus pour de très bons résultats »* il dit aussi : *« dans l'ensemble les universités sont dans une routine qui dure depuis des années alors il est temps de partir sur les changements positifs ou chacun doit fournir d'avantages, d'efforts et de volontés »*.

Au sujet du niveau des diplômés et leurs qualifications, il croie que le niveau des connaissances chez le nouveau diplômé reste incomplet pour cela il dit : *« je trouve que le diplôme obtenu par les étudiants universitaires est médiocre ; autrement dit, leur diplôme n'est pas lourd au sens du savoir et de compétences »*

Selon cet enquêté ; les critères nécessaires pour avoir un diplôme de qualité sont : *« Avoir de bons enseignements qui maîtrisent bien leur sujet d'un côté, et de prendre en considération la pratique que la théorie de l'autre côté »*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Pour lui, l'enseignement supérieur permet aux étudiants d'être recrutés par les entreprises à condition que l'étudiant devrait exploiter et améliorer ses connaissances requises, comme il avoue : *« oui je crois que les études universitaires permettent d'occuper un emploi dans le milieu professionnel à condition que le diplôme fourni couvre réellement la fonction existante par le milieu professionnel »*

Pour la dernière question ; ce cadre pense que la pratique est vraiment essentielle dans l'enseignement universitaire, il déclare : *« oui, la pratique est primordiale et trop importante à cela ; il faut accorder plus de chances aux étudiants pour la pratique »*

Cas n°07 :

Il s'agit d'un technicien chargé de la collecte lait cru, âgé de 42 ans, travaille chez la SARL Ramdy pendant 9 ans.

Pour la première question ce cadre répond : « *La qualité de l'enseignement supérieur en Algérie, varie d'une université à l'autre, d'une spécialité à l'autre, et d'un institue à l'autre, et cela en fonction du niveau de chaque enseignant et aussi des moyenne de chaque établissement (matériel et pédagogique). Pour cela la qualité est faible dans certain et moyenne dans d'autre, et aussi bonne dans certaines* ».

Concernant la question sur l'université ; il dit : « *L'université Algérienne, a besoin de beaucoup de changement, soit pour ces programmes, ces spécialités ces connaissances et la manière d'enseigner, pour se conformer au marché du travail, comme avoir beaucoup plus de pratique dans certaines disciplines (spécialités)* ».

Au sujet du niveau des diplômés il déclare ainsi : « *Le niveau des diplômés vari aussi d'une discipline à l'autre, en générale, ils ont une bonne base théorique, mais faible dans la pratique. Certaines ont des lacunes dans la pratique comme dans la théorie. Donc, on voit des diplômés de bon niveau, moyens, et d'autre vraiment bon. La plus part des diplômés universitaire ont un bon niveau intellectuel un esprit ouvert une bonne conscience de la vie, et beaucoup de connaissances, et cela leurs permis de mener une vie meilleure* ».

Par rapport aux critères essentiels pour avoir une qualité d'enseignement efficace ; il annonce :

- « *Revoir le niveau des enseignants, autre entre leurs connaissances, et leurs compétences selon le développement dans le monde, suivre les nouveautés.*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

- *Avoir un programme éducatif de qualité, mais pas de grande quantité, et qu'il soit conforme aux exigences du marché du travail, et aux nouveautés dans le monde.*
- *Un bon encadrement pour les étudiants, de côté théorique, et de côté pratique.*
- *Un bon suivi pédagogique, que se soit pour les étudiants que pour les enseignants.*
- *Mettre à la disposition des étudiants du matériel de qualité et qui répond aux exigences de chaque spécialité ».*

Selon ce technicien; les études universitaires permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi en disant : *« Effectivement les études universitaires donnent aux nouveaux diplômés des possibilités pour occuper des emplois de grand responsabilité, des emplois de qualité et de haut niveau, des emplois de gestion, de l'éducation, et d'enseignement et de cette façon ils vont contribuer à l'évolution et au développement du pays, et aussi améliorer la vie des citoyens et leur quotidien. Le niveau universitaire permis aussi aux nouveaux diplômés d'avoir accès rapidement au marché du travail. Cela grâce à leurs niveau de connaissance, leurs compétences à la fois spécialisés et diversifier ».*

Pour la dernière question concernant la nécessité de la pratique au sein de l'Université il dit : *« Effectivement la pratique au sein de l'université est nécessaire pour l'employabilité des diplômés. Car la pratique permis bien d'acquérir de bonnes connaissances et bonne pratique du matériel du travail, comme une première et petite expérience de travail, pour se familiariser avec le milieu de travail. La pratique aussi permis aux étudiants de bien savoir si ils sont fait pour un genre de travail donné »*

Cas n°8 :

C'est le cas d'une jeune responsable d'achat âgé de 33 ans, elle a obtenu un diplôme universitaire en sciences économique, elle travaille chez la SARL ALL PLAST pendant 8 ans.

La qualité des études universitaires selon cette jeune responsable est moyenne, elle dit que : *« la formation donnée par l'université est une chose et ce qu'on trouve dans la réalité est une autre chose. Je voulais dire par là que la formation universitaire n'est pas proche de la réalité dans le domaine professionnel »*

A la question suivant ; elle pense que nos universités sont bonnes, mais beaucoup de moyennes qui manquent. Elle dit : *« A mon avis l'université est un lieu où les étudiants peuvent acquérir un savoir, connaître beaucoup d'information mais, elle est inachevée à cause de l'absence des nouvelles tendances internationales. »*

Pour le niveau des diplômes, elle a donné une petite réponse en disant : *« le niveau des nouveaux diplômés d'une manière générale est acceptable »*

Concernant les éléments qu'il faut mettre en place pour obtenir une bonne qualité d'enseignement doit être plus ciblé est plus pratique elle dit : *« pour les critères qu'il faut pour obtenir une qualité d'enseignement efficace, c'est la recherche et la pratique en même temps »*

Pour cette jeune responsable ,les études universitaires peuvent garantir aux étudiants un travail, elle annonce : *« Oui, évidemment, et je confirme que les études universitaires aident les nouveaux diplômés à rentrer au milieu du travail grâce aux différentes formations qu'ils ont reçus pendant leur parcours universitaire ».*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

BENACHENHOU Mourad a confirmé cette citation précédente en disant : « Le cadre formé dans l'université algérienne doit évidemment pouvoir s'insérer, sans peine, dans le processus productif qui présente des aspects non seulement technique, mais également sociaux et culturels. »¹

Pour la dernière question, on constate d'après sa réponse est qu'il indispensable d'utiliser la pratique dans les études supérieures. Elle dit ; « *Bien sûre que oui ; la pratique est parmi les critères qui permet aux étudiants à réussir que ça soit pendant ses études ou après* ».

1. BENACHENHOU Mourad, Vers l'université algérienne, Office des publications universitaires, Alger, P5.

Cas n°09 :

Dans ce cas, c'est une dame, âgée de 34ans, a un diplôme de master2 en science de gestion option finance, elle travaille depuis 6ans chez l'entreprise All Plast, chargée de planification et suivi de production.

A propos de l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie, elle dirait que : « *la qualité est très mauvaises en comparent avec des autres universités à travers le monde, notamment à cause du système et du programme* »

Pour elle , les grandes responsables et les spécialistes de l'enseignement supérieur jugent que le niveau de l'université est de plus en plus en dégradation , ce qui est due certainement au système pédagogique, aux moyens humains et à la qualité des infrastructures mises en place pour booster le niveau de l'enseignement supérieur en Algérie .

Selon cette responsable les étudiants ont un niveau faible, manque de compétences et de qualifications, ils ne sont pas ambitieux vers la vie professionnel, car y a un désespoir pour eux de trouver un travail.

Par rapport à la question des critères elle a répondu comme suit : « *tout d'abord l'étudiant doit choisir la filière qui lui convient, la spécialité qu'il veut étudier. Il faut qu'il aura des orientations au sein de l'université, la présence obligatoire de la pratique non seulement de la théorie, et que l'état mit en œuvre tous les dispositifs à répondre au besoin des étudiants* ».

Au sujet des études universitaires est ce que elles permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi elle a pu répondre par ceci : « *oui, y a ceux qui peuvent avoir un poste de travail, et y a d'autre non, ca dépend de son niveau et ses compétence, et le domaine choisi* ».

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

A la fin de l'entretien elle a porté comme répondre : « *la pratique est nécessaire puisque au niveau d'une entreprise y a pas une théorie a appliqué (serte, pour les filières techniques et scientifiques, ils ont besoin d'une base théorique mais les littéraire pas autant), donc la pratique a un rôle très important mais dommage les universités algériennes ne donnent jamais cette opportunités pour les étudiants, alors, que la pratique fait tester les expériences acquises théoriquement* ».

« *L'objectif de la formation universitaire est donc moins de transmettre des connaissances brutes que d'exercer à une certaine attitude intellectuelle face aux tachés dans lesquelles le spécialiste sera engagé* ».¹

1. Ibid, P23.

Cas n°10 :

Il s'agit d'un responsable, âgé de 35ans, ayant un niveau de master2 en gestion des ressources humaines, sachant qu'il occupe un poste de sous-directeur des ressources humaines avec 2ans d'expérience chez TMF « Transport de Marchandises et Frigorifiques ».

A son avis, la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie, est passée par deux périodes ; la première (1980-2000) se caractérise par une qualité d'enseignement efficace, elle est reconnue à l'échelle internationale dont les enseignants sont la plupart des étrangers. La deuxième période à partir des années 2000 jusqu'à ce jour la qualité des études supérieurs est faible à cause de la mauvaise utilisation de la technologie, manque d'effort pour améliorer et enrichir leur savoir vu les statistiques actuelles prouvent que l'ensemble des étudiants préfèrent de continuer leurs études à l'étrangers .

Concernant le niveau des diplômés cet enquêté déclare que ce dernier n'est pas à la hauteur, leur savoir est limité ainsi que leur bagage n'est pas riche.

Il rajoute aussi : « le niveau des étudiants est simplement nul, d'abord il est nul au niveau primaire et secondaire du point de vue pédagogique étant donné que l'année scolaire se réduit comme une peau de chagrin avec les grèves récurrentes chaque année. Ensuite au niveau universitaire à par une minorité d'enseignants qui rivalise avec les universités européennes. »

Au sujet des critères, il trouve qu'il fallait développer les conditions d'enseignement, il remarque qu'il est nécessaire de changer le système d'enseignement.

Les méthodes pédagogiques utilisées par les enseignants jouent un rôle essentiel dans la transformation des connaissances passives en connaissances actives : il est sûr que les petits groupes, l'utilisation intégrée des techniques

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

audiovisuelles, la discussion organisée, facilitent l'assimilation parfaites et la maîtrise par les étudiants des concepts et des faits.

Et pour les études universitaires il pense ainsi : « *oui, ce n'est pas très difficile pour qu'un jeune diplômé arrive à occuper un emploi dans le monde du travail puisque même les cadres et les responsables ne sont pas performants non plus* »

Pour la dernière question, il annonce : « *oui, à savoir la spécialité, car un littéraire nécessite pas dans ces études la pratique, par contre ce qui concerne les scientifiques le volé pratique est considéré comme un élément de base* ».

Cas n°11 :

Notre suivante analyse représente un responsable en informatique, âgé de 36ans possède un diplôme d'ingénieur en informatique et réseaux, travaille chez la SARL Limonaderie Rodeo pendant 6ans.

La qualité des études universitaires selon ce cadre est performante dans l'ancien système, mais par rapport au nouveau système elle est inférieure, il déclare : *« j'avoue que la qualité de l'enseignement et des infrastructures, aussi le nombre impressionnant d'étudiants algériens qui sont acceptés dans les plus grandes universités européennes prouve que le système pédagogique d'aujourd'hui n'a rien à envier à celui des années précédentes »*.

L'université algérienne pour ce responsable est comme toute les universités du monde : ce qu'on peut déduire du côté de l'université algérienne, deux choses : la forme pédagogique et la façon d'employer cette dernière, ainsi que la discipline, sont des facteurs primordiaux pour l'étudiant, maintenant du côté de l'étudiant, on constate que le niveau et le comportement, laisse à désirer, tous cela on le voit à travers l'étudiant algérien. Dans le vieux temps, quand on dit, l'université ou l'étudiant, c'est vraiment très noble au sens digne de ces noms.

Relativement a la question du niveau des diplômés fournis par l'université ce informaticien trouve que le niveau des diplômés est très bas en le comparent avec des diplômes fournis à l'étranger, et le problème que même dans les pays étrangère le diplôme algérien n'est pas reconnu c'est pour cela la majorité ou tous nos étudiants ayant une visa d'étude, ils refirent leurs études a nouveaux et cela signifie qu'aux niveau du système éducatif algérien y a que de la quantité et non pas de la qualité .

A propos des critères primordiaux il déclare : *« pour pouvoir obtenir une qualité d'enseignement supérieur efficace, le travail doit commencer depuis les*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

classes primaires et donner plus d'importance à la qualité de l'information transmises à nos enfants en commençant par leur apprendre l'autonomie et de savoir réfléchir ».

Ce qui concerne si les études universitaires permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi il annonce : *« tenant compte de la réalité constatée dans le milieu professionnel, la plupart des nouveaux diplômés trouvent de grands difficultés à s'intégrer dans le monde professionnel, cela est due à la rupture visible entre les deux mondes (monde de la formation et le monde professionnel) ».*

A la fin de l'entretien, son opinion a propos de la pratique au sein de l'université et sa nécessité pour l'insertion professionnelle est : *« Personnellement je trouve que la pratique au sein de l'université à un rôle très important pour l'employabilité des diplômés car cela aide à consolider l'information ».*

Cas n°12 :

Il s'agit d'un homme âgé de 53 ans, possède un diplôme de sciences de gestion, il travaille dans le service de finance et comptabilité chez l'entreprise Cordial Boissons, pendant 18ans.

Selon ce cadre ; la qualité de l'enseignement supérieur est de plus en plus inférieur par rapport aux années précédentes, il déclare : « c'est de plus en plus en dégradation, c'est vraiment malheureux par rapport aux années 80 (catastrophique) surtout le système LMD »

D'après lui ; l'université algérienne doit être rénovée sur ses racines, la qualité des professeurs, encadrement et autres et aussi même les programmes d'enseignement. Il dit : « l'université algérienne avant tout elle doit être l'avant-garde de l'Algérie mais vu les circonstances actuelles est devenu un lieu de cachette et de débouche »

Concernant la question suivante sur le niveau des diplômés, ce cadre répond : « Les diplômés sont inaptes à s'adapter dans la vie active, ils n'arrivent ni à s'intégrer ni à accomplir les tâches de leur poste. »

Relativement à la question des critères essentiels pour acquérir une qualité efficiente ; ce comptable a répondu comme suit : « des éducateurs (professeurs) de haut niveau, et de forte personnalité qui puissent gérer l'éducation et l'enseignement, en plus de ça, il faut arriver a assurer un entourage sécurisé et calme »

Au sujet ; si les études universitaires peuvent réaliser l'objectif de tous les nouveaux diplômés en leur confier un emploi dans leur vie professionnelle ; comme il annonce : « dès leur sortie de l'université directement, non je ne pense pas qu'ils vont arriver, sauf s'ils vont faire une autre formation dans une autre institution dans la pratique »

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Ainsi que selon BENCHENHOU Mourad ; « Le cadre compétent n'est pas celui qui, à la sortie de l'université, ou un moment déterminé de sa carrière, est capable d'occuper avec efficacité le poste de travail qui lui est assigné. »

Pour la dernière question ; cet enquêté voit que la pratique c'est le moyen le plus performant pour la réussite des étudiants. Il avoue : « oui la pratique c'est bien pour faire réussir les étudiants et aussi de les intégrer facilement dans le monde de travail. Mais avant tout, je me demande pourquoi ne pas consacrer une science spécialement pour la pratique ! »

Cas n°13 :

Nous avons interrogé un cadre âgé de 50ans, il travaille comme un directeur des ressources humaines chez l'entreprise Général Emballage pendant 19ans.

Pour la première question ; il trouve que : *« la qualité de l'enseignement supérieur varie selon endroit et selon la discipline ou la spécialité enseignée. Généralement, dans les grandes écoles et certains instituts d'études supérieures, l'enseignement est de qualité, vu la disponibilité des ouvrages de référence, le personnel enseignant bien formés, les locaux et les laboratoires bien équipés pour les séances pratiques, D'ailleurs ce n'est pas étonnant de constater que le nombre d'élèves admis dans ce genre d'établissements est contingenté (limité) et que les conditions d'admission sont rigoureuses.*

D'autre part, la qualité de l'enseignement dans d'autres universités ou centre universitaires varie généralement selon les spécialités. Parfois la qualité de l'enseignement est médiocre à cause du manque de pratique ; les étudiants finissants possèdent une bonne, voir excellente base théorique, mais sur plan pratique, ils ne savent pas grand choses, hormis quelques travaux pratiques effectués parfois sans aucun lien avec le marché de l'emploi ».

Relativement à la question de l'université algérienne ; il déclare : *« Tout dépend dans quel contexte cette question est posée. Si on ose comparer l'université Algérienne avec d'autres universités prestigieuses comme Le Harvard le MIT (Massachusetts Institute of Technology), aux USA ou MC Gill au Canada, il est claire que l'université Algérienne est au bas de l'échelle, par contre, si elles sont comparées aux universités africaines, en général, et magrébines, en particulier, on peut dire que l'université Algérienne impose une place importante.*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Il est important de signaler également que l'université Algérienne ne forme pas les diplômés selon le besoin du marché, les futurs diplômés étudient pour étudier, et les entreprises ne s'impliquent généralement pas avec les universités concernant la planification à moyen et long terme sur les perspectives d'emplois futurs ».

Il évalue le niveau des diplômés sortants de l'université algérienne comme ceci : *« Les diplômés ont généralement une bonne base théorique que ce soit en Sciences ou en technologies, mais ne possèdent pas assez de connaissances pratiques qui leur permettent d'affronter le marché de travail où les conditions d'accès à l'emploi, dans certaines spécialités, sont difficiles comme le domaine du génie. Dans les pays développés, comme le Canada, l'élève finit sa scolarité avec une bonne pratique au laboratoire et une bonne expérience de travail acquise au cours de ses études via le programme appelé alternance travail-études où les universités proposent plusieurs stages pratiques programmés entre les sessions d'études, ceci leur permettent de rentrer au marché de travail avec une bonne expérience ».*

Selon ce cadre ; les critères primordiaux pour obtenir une meilleure qualité d'enseignement ; il pense que pour qu'un enseignement soit de qualité ; il faut que les éléments suivants soient tous réunis :

« Un bon programme riche et diversifié établi selon les normes internationales et répondants aux besoins de l'industrie, donc à la réalité du marché du travail

- *Il faut qu'il y ait une relation étroite entre l'université et les entreprises qui recrutent. Ceci permet non seulement aux étudiants finissants de mettre en pratique leurs connaissances théoriques à travers divers stages proposés par ces entreprises ainsi que d'éventuels recrutements, mais*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

également d'améliorer les recherches et donc la production au sein de ces mêmes entreprises.

- *Il faut renforcer le côté pratique des notions théoriques en installant des laboratoires équipés de matériels à la fine pointe de la technologie.*
- *universités disposent de personnel enseignant qualifié que ce soit sur le plan académique (connaissances et compétences) ou bien sur le plan pédagogique : Il ne suffit pas d'avoir un diplôme de doctorat pour enseigner, il faut aussi être capable de transmettre le message de tel sorte que l'étudiant puisse comprendre facilement les notions théoriques et pratiques ».*

Au sujet si les études permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi, il répond : *« Dans certains domaines d'emplois, comme les petits métiers, il est plus facile de trouver un emploi sans passer par de longues études universitaires. Prenons l'exemple d'un simple électricien, pour exercer ce métier, on n'a pas besoin de se lancer dans les études plus poussées, car l'employeur cherche beaucoup plus un savoir-faire que le savoir lui-même. Par contre, pour occuper d'autres emplois, dits professionnels, comme dans le cas de la médecine ou du génie, plus on étudie, plus on a la chance de trouver du travail, d'autant plus qu'en Algérie, le candidat est généralement recruté selon les diplômes et rarement selon les expériences professionnelles, du moins dans certains domaines »*

Ce qui concerne son avis à propos de la pratique au sein de l'université ; il croie ainsi : *« Quand on ne fait que de la théorie, on comprend tout mais théoriquement, et on ne sait pas comment mettre ceci en pratique. Exemple : Un étudiant finissant en chimie comprend bien (théoriquement) comment se font les réactions chimiques pour fabriquer du savon, par exemple, mais s'il n'a jamais*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

pratiqué dans un laboratoire, il ne pourra jamais savoir comment cela fonctionne.

De même, un mécanicien d'expérience qui n'a jamais fait des études théoriques, comprends bien comment monter et démonter une pièce du moteur d'un véhicule ou le moteur complet, mais s'il n'a aucune notion théorique sur comment la combustion d'essence se fait ne pourra pas régler un problème en relation avec l'énergie du véhicule.

Prenons un autre exemple : un étudiant universitaire finissant ses études en sciences humaines connaît sûrement pas mal de détails sur l'organisation des entreprises ou bien sur la gestion des ressources humaines, mais s'il n'a jamais fait de stage en administration, imaginez comment va se dérouler la première journée de son embauche au sein d'une entreprises spécialisée en recrutement !!

Ces exemples simples montrent que la pratique sans théorie peut ne pas fonctionner et que la théorie sans passer par la pratique ne servira pas à grand-chose. Donc, oui, la pratique au sein d'un établissement universitaire est d'une importance capitale, il faut multiplier les stages en entreprises, ainsi que les travaux pratiques au sein des universités ».

Cas n°14 :

Notre suivant cas il s'agit d'un gestionnaire des ressources humaines âgé de 39ans, recruté chez Général Emballage depuis 10 ans.

D'après lui ; la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie n'est pas fameuse ces dernières années, le diplôme universitaire est en nette régression, ceci est le résultat de plusieurs considérations qu'elles soient pédagogiques ou pratiques.

Pour la deuxième pratique concernant l'Université algérienne il répond : « *Tenant compte de mon expérience de recrutement et de formateur en entreprise, je dirais que l'université doit faire un sérieux effort d'adaptation et d'amélioration et parfois de remise en cause dans la façon de concevoir et de revoir le programme d'enseignement. Je constate peu de thème de recherche en résultats obtenus peut applicables à l'industrie et souvent l'industrie ou le secteur économique ne peut pas associer à cette question. L'expérience de licence professionnelle s'apprendre métier et compétence définit conjointement entre le métier professionnel et l'université avec la multiplication de stage concrètement encadré sans doute la seule alternative sérieux permettant d'offrir des diplômés employables en industrie en particulier* ».

Selon ce gestionnaire ; il déclare par rapport à la troisième question ainsi : « *généralement les diplômés sortants ne maîtrisent que la filière principale pour les matières secondaires, nos étudiants essaient juste d'éviter la note éliminatoire aux examens pour ce qui est de la culture générale, seuls les étudiants qui intègrent dans les mouvements culturels, syndicat ou politique qui possèdent un butin de guerre* ».

Au sujet des critères de l'obtention d'une bonne qualité d'enseignement il dit : « *A mon avis ; il suffit de le vouloir pour remédier, il suffit de revoir les*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

programmes scolaires du primaire au secondaire, arrêter les choix des programmes, le choix des langues d'enseignement et de bien déterminer et fixer les objectifs à atteindre. Qui ne sait quoi faire ; les universités d'autres pays en voie de développement peuvent vous servir d'exemple à suivre »

Pour ce cadre l'enseignement supérieur permet aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi : *« oui sert mais le niveau du diplômé actuel mon avis sur ce point précis j'insiste sur la refondation du sud éducatif (du primaire à l'université) il est plus que nécessaire d'orienter l'étudiant vers des choix plus judicieux et de le libérer de toutes les idéologies ».*

Son avis par rapport à la pratique ; il annonce : *« l'université doit aborder, se confronter aux normes internationales en appliquant la pratique durant son enseignement pour pouvoir se classer un jour parmi les universités des nations de notre rang. Puis cela aide les étudiants à travailler dans le sens de fournir une main d'œuvre qualifiée pour l'entreprise moderne de demain ».*

Cas n°15 :

Notre suivante analyse représente un financier chez l'usine de fabrication de jus Clémentine, âgé de 34ans, ayant 10ans d'expérience, il a acquis son diplôme de licence en science économique à l'université Mouloud Mammeri tizi ouzou , spécialité monnaie, finance, banque.

D'après son discours la qualité d'enseignement en Algérie est équilibrée vis-à-vis les autres universitaires arabophones, en disant : *« je dirai que l'enseignement supérieur en Algérie est moyen, vu le classement des universités algérienne dans le monde arabe mais en comparant les universités au niveau international reste toujours en retard »*

Pour la deuxième question, il a peut réuni sa connaissance au sujet de l'université algérienne dont il a mis l'accent que ces dernières ont un niveau acceptable en déclarant *« je ne peux pas parler de l'université algérienne en général parce que le niveau diffère d'une université à une autre on peut dire qu'il ya une quinzaine d'universités en Algérie qui sont acceptables »*

Relativement à la question suivante il trouve *« les diplômés fournis par les universités algérienne ne reflètent pas vraiment le niveau, la capacité et la qualification de l'étudiant à affronter le monde de travail, du moment où le seul souci des étudiants c'est d'obtenir la moyenne 10 qui leur permettent de boucler l'année, et non pas le savoir ».*

Pour lui les critères nécessaires pour avoir une bonne qualité d'enseignement c'est : *« premièrement ; il faut commencer par le lycée et rendre au BAC sa valeur, deuxième , il faut changer la mentalité des étudiants a ne plus penser aux notes obtenues dans l'année, mais penser a acquérir un savoir , faire des stages sur le terrain ;...etc., évaluer et inspecter les enseignants et au fin donner à l'étudiant les moyens nécessaires. »*

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

Il croit que les études universitaires permettent aux diplômés d'occuper un emploi dans le milieu professionnel dont il avouât « *c'est difficile au début mais avec le temps ils peuvent s'adapter, après tout, ils ont des études supérieures donc ils sont toujours mieux que celui qui ne les a pas fait* ».

Il a parlé aussi concernant la pratique et sa nécessité dans le parcours de l'étudiant en disant : « *c'est la plus importante bien sûr* ».

Selon Legault « *les étudiants ont besoin de croire et de s'identifier aux activités académique qui demandent du temps et de l'effort. Si les élèves ne valorisent que ce qu'ils-elles sont en train de faire, alors ils-elles vont probablement à les faire. Même si a n'est pas particulièrement passionnant* » ¹

1. WICHT Caroline, Motiver les étudiants-e-s en enseignement supérieur : un défi, juin2009, P15.

Cas n° 16 :

Notre dernier enquêté, c'est une dame âgée de 46ans, c'est une directrice administrative et financière chez l'usine de fabrication de jus Clémentine pendant 10 ans.

La qualité de l'enseignement supérieur d'aujourd'hui pour cette dame ; n'est pas au même niveau que les années 80-90. Elle dit : *« mais malheureusement, l'enseignement supérieur Algérien a commencé à se dégrader dès le depuis des années 2000, et a produit depuis de simples théoriciens non praticiens pour qu'il faut encore d'autres années de formation prit dans le même domaine d'étude déjà effectuée à l'université ou en d'autres domaines annexes pour pouvoir compléter leurs études supérieures et être enfin prêt à l'emploi au niveau national et dans leur domaine d'étude »*

Par rapport à la question suivante ; cette dame a dit : *« nous remarquons que l'université algérienne enregistre un énorme retard surtout avec la mondialisation qui nous pousse à travailler en collaboration avec multinationale qui n'hésite jamais à exiger d'autre »*

Le niveau des diplômes fournis par l'université algérienne n'est pas reconnu elle annonce : *« le niveau des diplômés est très bas vu que les étudiants diplômés de ces universités doivent faire des mises à niveau et rétrograder au niveau des universités européennes pour poursuivre leur étude pour ce cas je cite le cas des diplômés en médecine »*

Concernant les critères nécessaires pour obtenir une meilleure qualité d'enseignement ; elle cite les suivants :

- Le bon encadrement par des enseignants qualifiés.
- Le bon programme des études à suivre.

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

- La disponibilité des manuelles et des moyens modernes pour la documentation
- Assurer des stages pratiques réels et effectifs pour la bonne prise en charge des étudiants.
- Se conformer aux programmes modernes et universels pour la mise à niveau de l'enseignement en Algérie.

Pour l'avant dernière question ; cette directrice déclare : *« pour un pourcentage minimum ça le permet, mais pour la majorité non, vu que la qualité de l'enseignement n'est pas conforme au marché du travail citant les cas des filières techniques ou les étudiants se confrontent à la réalité amène de la pratique qui n'est pas du tout adéquate avec le programme enseigné ».*

A la fin de l'entretien, notre dernier enquêté a donné son avis par rapport à la dernière question en disant : *« à mon avis des réformes doivent se faire au niveau des universités afin de permettre l'employabilité des diplômés. Pour cela des conventions doivent avoir lieu avec les entrepreneurs nationaux pour offrir à ces étudiants la chance de trouver un emploi dans le domaine. Si non la pratique ne sont pas du tout favorable à cet objet ».*

2. La discussion des résultats :

1) La discussion de la première hypothèse :

En se basant sur les informations théoriques requises et l'analyse de divers résultats de sondage effectué auprès d'une dizaine d'entreprise de tailles différentes ayant à leurs actifs 16 cadres, on a constaté que 13 cadres sur 16 d'entre eux ; ont confirmés la première hypothèse de la présente recherche qui selon laquelle, « la mauvaise qualité de l'enseignement supérieur provoque la sous-qualification des diplômés par rapport aux exigences du marché de travail. »

Les cadres avec qui nous avons réalisé ces entretiens, nous ont confirmés que les diplômés sortants dans l'université algérienne ne reflètent pas tout à fait le niveau, la capacité et la qualification de ceux-ci qui leurs permettent d'affronter le monde du travail ou de répondre aux exigences des postes de travail convoités. Ils se contentent donc, juste de réussir leur cours et d'avoir leur diplôme.

Afin de mieux appuyer les résultats de notre enquête, nous avons jugés pertinent de rapporter fidèlement les témoignages des personnes interviewées au cours de cette étude. En voici quelque uns :

« La qualité de l'enseignement supérieur doit s'améliorer parce que les programmes proposés dans les différentes spécialités ne répondent pas au besoin du marché de travail ».

« L'université algérienne est non productive, elle ne produit ni de la bonne étude, ni de bon niveau ».

« Les diplômés fournis par l'université algérienne ne reflètent pas vraiment le niveau, la capacité et de la qualification de l'étudiant à affronter le

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

monde de travail, du moment où le seul souci des étudiants c'est d'obtenir la moyenne 10, qui leurs permettent de boucler l'année, et non le savoir ».

« Il est important de signaler également que l'université Algérienne ; ne forme pas des diplômés selon le besoin du marché ».

« Les étudiants ont un niveau faible, manque de compétences et de qualifications, ils ne sont pas ambitieux vers la vie professionnelle ».

Il est clair qu'à travers tous ces témoignages, notre première hypothèse se confirme bel et bien.

2) La discussion de la deuxième hypothèse :

En examinant de près les divers commentaires émis par les cadres d'entreprises avec qui le sondage a été réalisé, ainsi que les résultats des études théoriques décrivant le phénomène de l'employabilité des diplômés universitaires en relation avec l'emploi, on déduit qu'effectivement l'université Algérienne n'a pas de vocation de former des cadres pour se diriger vers l'industrie ou vers la recherche et le développement, mais pour juste distribuer des diplômes ! L'étudiant est dépourvu des conditions minimales de travail le poussant à considérer l'université comme un espace de rencontre et d'absence de l'effort. À vrai dire, on ne peut pas s'attendre à grand-chose d'une université assimilée à de simples enceintes administratives où la recherche est trop peu sérieuse avec de lamentables conditions de travail et des enseignements souvent marqués par l'absence d'objectifs clairs.

De ce fait, hypothèse qui stipule que « Les universités Algériennes trouvent des difficultés pour garantir l'employabilité de ses nouveaux diplômés à cause de la formation purement théorique qui ne répond pas aux besoins du monde de travail », ne peut que se confirmer, encore une fois.

D'ailleurs, tous les témoignages issus de notre sondage confirment la validité de notre hypothèse. Ci-dessous, quelques-uns de ces propos :

- « La formation donnée par l'université est une chose et ce qu'on trouve dans la réalité est une autre chose, je voulais dire par là ; que la formation universitaire n'est pas proche de la réalité dans le domaine professionnel ».
- « Tenant compte de la réalité constatée dans le milieu professionnel, la plupart des nouveaux diplômés trouvent de grandes difficultés à s'intégrer dans le monde professionnel, cela est due à la rupture visible entre les deux mondes (monde de la formation et le monde professionnel). »

- « Les diplômés sont inaptes à s'adapter dans la vie active, ils n'arrivent ni à s'intégrer ni à accomplir les tâches de leur poste. »
- « Les nouveaux diplômés ont généralement une bonne base théorique que ça soit en sciences ou en techniques, mais ne possèdent pas assez de connaissances pratiques qui leur permettent d'affronter le marché du travail ou les conditions d'accès à l'emploi. »
- « L'université algérienne a besoin de beaucoup de changement, soit pour ces programmes, ces spécialités, ces connaissances et la manière d'enseignement pour se conformer au marché du travail, comme avoir beaucoup plus de pratique dans certaines disciplines. »
- « La qualité de l'enseignement n'est pas conforme au marché du travail citant les cas des filières techniques ou les étudiants se confortent à la réalité amène de la pratique qui n'est pas du tout adéquate avec le programme enseigné. »

Conclusion :

Notre recherche portée sur la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie et l'employabilité des diplômés ; nous a permis de savoir si l'université Algérienne peut garantir un emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Durant notre enquête sur la qualité des études universitaires ; on a constaté que les universités Algériennes a du mal à atteindre le niveau désirable et former des diplômés capables de répondre aux exigences du marché du travail, ce qui confirme la sous qualification des nouveaux diplômés.

L'employabilité est considérée comme un indicateur de la réussite de la formation universitaire puisque le but final c'est l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés, mais les universités Algériennes n'ont pas réussi à atteindre ce but à cause de la formation purement théorique qui ne répond pas aux besoins du marché de travail. C'est pour cela que les étudiants trouvent des difficultés dans leurs embouches.

Nous tenons à inviter les futurs chercheurs de trouver d'autres causes de ce phénomène de dégradation du niveau d'étude.

Bibliographie :

Ouvrage :

1. ANGERS Maurice, Initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
2. BENNACHENHOU Mourad, Vers l'université Algérienne, Office des publications universitaires, Alger.
3. CHAMINAD Benjamin, Identifier et fidéliser vos salariés de talents, Edition, AFNOR, 2003.
4. DAKAR et SENEGAL, Pratique d'audit social et de RSE de la diversité de leur environnement, 2006.
5. DIMITRI Weiss, Les ressources humaines, 3ème Edition d'organisation, Paris, 1999.
6. FEROKHI Djamel, La problématique de l'adéquation formation-emploi : mode d'insertion et trajectoire traditionnelle des diplômés des sciences exactes de la technologie, Cread, Alger, 2005.
7. FINOT Alaine, Développer l'employabilité, Edition INDEP consulting, Paris, 2000.
8. LALLEMENT Michel, Histoire des idées sociologiques de Parsons aux contemporains, édition PUF, Paris, 2003.
9. MUSETTE Mouhamed Saib, Le marché du travail en Algérie : une nouvelle vision, Cread, Alger, 2003.
10. PARIAT Marcel, BEN AYOUN Allouache, GUIDE Joelle, De l'insertion professionnelle et sociale, édition DUNOD, Paris, 1998.
11. REMON et SENOUCI, Le système LMD en Algérie, 2009.
12. RENOUEAU Gilles et MONTOUSSE marc, 100 fichiers pour comprendre la sociologie, Edition Breal-Rosny, Paris, 1997.

- 13.ROMAINVILLE Marc, GOASDOUE Remi, VANTOUROUT Marc, Évaluation et enseignement supérieur, Edition Boeck, Canada, 2013.
- 14.SEKIOU.Lakhdar, Gestion des ressources humaines, Edition de Boeck University, Canada, 1993.
- 15.QUIVY Raymond, CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en sciences sociales, 3^{ème} Edition Dunod, Paris, 2006.

Thèses :

1. BENAÏSSA Farida, CHILLI Nora, Evaluation de l'employabilité des diplômés : enquête réalisée à l'université de Skikda, 2012.
2. BEN HASSEN Noura, Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de gestion des ressources humaines et à l'accroissement de performances économiques et sociales. Business administration, Thèse de doctorat, conservatoire national des arts et métiers-CNAM, 2011.
3. BEN YALLES Billal, Qualité de l'enseignement supérieur et le marché du travail, cas de l'Algérie, colloque international, média, 2013.
4. GHOUATI Ahmed, Formation professionnelle et enseignement supérieur : une même conception de la professionnalisation issue de l'expertise internationale en Algérie, Rabat, Morocco, 2013.
5. JOHANNSEN Kurt, Note d'orientation par l'association pour le développement de l'éducation en Afrique, 2015.
6. MUSETTE Yasmine, La qualité dans l'enseignement supérieur selon la norme ISO 9001 et l'employabilité, mémoire de master management des organisations dans l'école nationale supérieur management, Encadré par Sadek Bekouche, 2013-2014.

7. WICHT Caroline, Motiver les étudiants-es en enseignement supérieur : un défi, 2009.

Revue et articles journaux

1. BENKOULA Sidi Mohammed Elhabib, Ou va l'université algérienne ? , El watan, le 28/09/2015.
2. BEN YAHIA Taibi et SEGUENI Djamane, Enseignement de management en Algérie : problème et défi à l'université d'Oran, Le Quotidien d'Oran, Le 09/12/2010.
3. KHATIR Yousef, L'université à replacer dans sa valeur sociétale, qu'en est-il du système LMD, Le Quotidien d'Oran, Le 05/12/2009, n°4559.
4. K.LOUZAZNA, L'université algériennece malade qui s'ignore et qui on ignore, Le matin d'Alger, 09/09/2015, n°3054.
5. SLIMANI Arezki, L'université algérienne à vau-l'eau, Quotidien d'Oran, 29/12/2012.

Dictionnaires :

1. AKOUN André et ANSART Pierre, Dictionnaire de sociologie, le robert/seuil, Paris 1999.
2. BEITON Alain, CAZORLA Antoine, DOLLO Christine, DRAI Mary Anne, Dictionnaire des sciences économiques, 2^{eme} Edition Armand Colin, Paris, 2007.
3. CAPUL Jean Yves et GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Edition Hatier, Italie, 2005.
4. ECHAUD MAISON Claud Daniel, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, Edition Nathan, Paris, 2007.

5. FERREOL Gilles, CAUCHE Philippe, DUPREZ Jean-Marie, GADREY Nicole et SIMON Michel, Dictionnaire de sociologie, 4eme Edition Mehdi, Tizi ouzou.
6. GEHANNE Jean Claude, Dictionnaire thématique en sciences économiques, Edition DUNOD, Paris, 1999.
7. PIRION Jean-Paul, CLERC Denis, Lexique des sciences économiques et sociales, 8^{ème} Edition La découverte, Paris, 2007.
8. SAUVER Thomas, dictionnaire économique et social, 11^{ème} Edition, Ouvrière, Paris, 1978.

GUIDE D'ENTRETIEN

1- LES DONNEES PERSONNELLES :

- Âge
- Sexe
- Quel est votre Niveau d'instruction ?
- Le diplôme obtenu et dans quelle spécialité ?
- Quel poste occupez-vous ?
- Depuis quand vous occupez votre poste ?

2- LES ELEMENTS EVALUATIFS DU PARCOURS

UNIVEERSITAIRES ET LA POSSIBILITE D'ETRE EMBAUCHER :

- Comment évaluez-vous la qualité de l'enseignement supérieur en Algérie ?
- Que pensez-vous sur l'université algérienne ?
- Comment trouvez-vous le niveau des diplômés fournis par l'université ?
- Quels sont les critères primordiaux pour obtenir une qualité d'enseignement supérieur efficace ?
- Croyez-vous que les études universitaires permettent aux nouveaux diplômés d'occuper un emploi dans le milieu professionnel ?
- A votre avis, la pratique au sein de l'université est un moyen nécessaire pour l'employabilité des diplômés ?