

*Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département des sciences sociales*

***Mémoire de fin de cycle***

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

*Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines*

*Thème*

***L'impact de la formation supérieure  
sur l'insertion des diplômés  
universitaires dans le marché du travail  
Cas pratique : l'université de Bejaia***

*Réalisé par :*

*M<sup>elle</sup> KACI Meriem*

*M<sup>elle</sup> KHERZI Hanane*

*Sous la direction de :*

*M<sup>me</sup> CHALAL Ferroudja*

*Année universitaire 2014-2015*

## *Remerciements*

*Au terme de ce modeste travail, nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience pour réaliser ce présent travail ;*

*Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements à :*

*Nos chères familles qui nous ont soutenues et encouragées durant tous notre parcours ;*

*Nous tenons à témoigner notre gratitude et reconnaissance à notre promotrice Mme Chasal, qui nous a aidé avec ses conseils précieux et lui présentant notre profond respect ;*

*Au membre de jury, Mr Abbassi et Mme Zehnati d'avoir accepté d'évaluer notre travail ;*

*A toute personne qui a contribué à la réalisation de ce travail de prêt ou de soin.*

*Meriem & Hanene*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce présent travail à mes chers parents, qui m'ont  
toujours soutenu et m'ont donné de l'avant ;*

*Mon frère Aïssa et ma chère petite sœur Ouïza ;*

*A toute ma famille paternelle et maternelle ;*

*A Abdou, Mama Wahida, Tonton Rachid, Meriem Khadidja  
et Sarah ;*

*A mes copines, Meriem, Sonia et Melisa*

*Meriem*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail à :*

*Mes chers parents qui m'ont toujours soutenu durant mon cursus scolaire et universitaire.*

*A mes sœurs :*

*Lila, Samira, Lynda et Kahina, ainsi mon frère Khaled que j'aime beaucoup.*

*A la mémoire de ma chère sœur Karima que dieu le tout puissant l'accueille dans son vaste âme et paradis.*

*Ainsi à :*

*Mes neveux : Cherif et Chahinez , A tous mes oncles et mes tentes,*

*A mes cousins et cousines de près et de loin.*

*A ma chère copine Yasmine et mes amis Massi et Fares.*

*A tous mes amis.*

*Sanane*



## *Liste des abréviations*

**ANEM:** Agence Nationale de l'emploi.

**ANSEJ :** Agence Nationale de Soutien a l'Emploi des Jeunes.

**APC:** Approche Par Compétence.

**AQ :** Assurance Qualité.

**BTP:** Bâtiment et Travaux Publics.

**CDD :** Contrat a Durée Déterminée.

**CFE :** Contrat Formation Emploi.

**CHU :** Centre Hospitalier Universitaire.

**CID :** Contrat d'Insertion des Diplômés.

**CIP :** Contrat d'Insertion Professionnelle.

**CTA :** Contrat de Travail Aidé.

**CV:** Curriculum Vitae.

**DAIP:** Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

**DEUA:** Diplôme d'Etudes Universitaires Appliquées

**DPSB:** Direction Planification du Suivi Budgétaire.

**ENSA:** l'Ecole Nationale Supérieure Agronomique.

**INES:** Instituts Nationaux d'Enseignement Supérieur.

**LMD:** Licence Master Doctorat.

**MESRS:** Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

**MTESS:** Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

**OCDE:** Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

**PIB:** Produit Intérieur Brut.

**STAPS:** Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

**SFEP:** Secteur de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

**SPA:** Société Par Actions.

**UE:** Unités d'Enseignement.

Liste des tableaux :

N° tableau	Titre	Page
01	Répartition des filières dispensées à l'université de Bejaia	Annexes
02	Estimation de l'emploi au niveau de la W. Bejaia	45
03	Population active occupée par grands secteurs	46
04	Situation de la demande d'emploi exprimée par agence, par niveau d'instruction sexe	47
05	Répartition de l'échantillon d'étude par sexe	78
06	Répartition de la population d'étude selon l'âge	78
07	la situation matrimoniale des enquêtés	79
08	Répartition de la population enquêtée en fonction du diplôme obtenu	80
09	Répartition de l'échantillon selon le régime d'étude suivi	80
10	Répartition de l'échantillon par filière	81
11	Répartition des enquêtés selon l'année d'obtention du diplôme	82
12	Répartition des enquêtés selon l'année de recrutement	83
13	Modalités du choix de la filière suivie à l'université	86
14	Connaissances préalable déterminantes le choix de la filière	87
15	L'orientation dont bénéficient les nouveaux diplômés dans le but de trouver un emploi	87
16	les formations extra-universitaires	87
17	les expériences professionnelles précédentes à l'occupation de l'emploi actuel	87
18	La période du chômage	90
19	Moyen de recherche d'un emploi	92
20	Statut occupé	94
21	le rôle de la filière sur l'insertion professionnelle des diplômés	94
22	l'adéquation entre la formation suivie et le poste occupé	96
23	les conditions de réalisation des tâches liées au poste occupé	98
24	le degré de satisfaction des employeurs	99
25	Taux de réussite en examen du BAC Session Juin 2013	Annexes
26	Répartition de l'effectif des étudiants par sexe et par facultés	Annexes
27	Répartition des effectifs étudiants en Post-Graduation	Annexes
28	récapitulatif des inscrits en graduation par faculté, par système et par cycle de formation	Annexes
29	Effectifs des diplômés sortants 2013 par faculté, par système et par cycle de formation	Annexes

## Liste des graphes

---

### Liste des graphes

<b>N° du graphe</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
01	relation entre taux de diplômés et taux de recrutement	83

# Sommaire

Remerciements

Dédicaces

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des graphes

**Introduction** ..... I

## **Chapitre I : Cadre méthodologique de l'étude**

I. Raisons du choix du thème.....	6
II. La problématique.....	7
III. Les hypothèses.....	9
IV. Objectifs de la recherche.....	10
V. Définition des concepts.....	11
VI. La méthode adoptée et la technique utilisée.....	15
VII. L'échantillonnage.....	16
VIII. Les difficultés rencontrées.....	17
IX. Les études antérieures.....	18

## **Chapitre II: L'enseignement supérieur**

I. L'enseignement supérieur.....	22
II. L'évolution de l'enseignement supérieur en Algérie.....	23
II.1. L'instauration du système LMD.....	27
II.2. Organisation des enseignement en LMD.....	28
II.3. Les objectifs du système LMD.....	29
III. Modalités d'entrée à l'université.....	30
IV. La situation actuelle de l'enseignement supérieur.....	32
IV.1. Le progrès technique incorporé ou «biaisé».....	32
IV.2. La détérioration du niveau d'éducation.....	33
IV.3. Hétérogénéités des individus ou des diplômés de «même» niveau.....	33

V. L'offre et la demande de formation.....	34
VI. La formation universitaire comme capital humain.....	36
VII. La quête de la qualité dans l'Enseignement Supérieur .....	38
VIII. L'évaluation du système de l'enseignement supérieur.....	39
IX. La qualité du système supérieur .....	41

### **Chapitre III : Le marché du travail**

I. Le marché du travail en Algérie.....	44
I.1. L'offre d'emplois au niveau local.....	46
I.2. La demande d'emploi au niveau local.....	46
II. L'insertion professionnelle.....	48
II.1. Le processus d'insertion sur le marché du travail.....	49
II.2. La socialisation professionnelle.....	50
II.3. La transition professionnelle.....	51
III. Dispositifs d'accompagnement et d'insertion.....	52
III.1. Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (1990-2008).....	53
IV. L'employabilité.....	55
IV.1. Compétence et qualification.....	57
V. Situation des diplômés universitaires sur le marché du travail Algérien.....	58
VI. La combinaison formation/emploi.....	60
VI.1. L'approche adèquationniste.....	61
VI.2. L'approche statistique.....	62
VI.3. L'approche dynamique à partir de la trajectoire professionnelle.....	62
VI.4. L'approche subjective.....	63
VII. Pour une démarche de professionnalisation des formations universitaire.....	63
VIII. Les projets mis en œuvre en vue de professionnaliser la formation universitaire .....	65

VIII.1. Le projet APC.....	65
VIII.2 Le plan bleu.....	67

## **Chapitre IV : Présentation du terrain d'étude et des caractéristiques de l'échantillon**

I. Présentation de l'organisme d'accueil.....	71
I.1 présentation du programme de formation de l'université de Bejaia.....	71
I.2 Procédure d'inscription à l'université de Bejaia.....	76
II. Traitement des données.....	77
III. Présentation des caractéristiques personnelles de l'échantillon.....	77
III.1. Répartition des enquêtés par sexe.....	78
III.2. Répartition des enquêtés par âge.....	78
III.3. Répartition par la situation matrimoniale.....	79
III.4 Répartition par type et année d'obtention du diplôme.....	80
III.5 La durée de la formation universitaire.....	82

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des données**

I. L'orientation vers le supérieur puis vers le marché du travail.....	86
II. Les compétences et qualifications extra-universitaires.....	89
III. La période d'inactivité.....	90
IV. Vers la conquête d'un emploi «processus d'insertion».....	91
V. La tendance des employeurs.....	92
VI. L'aboutissement de la trajectoire.....	93
VII. La pertinence de la formation et le rôle qu'elle joue dans l'insertion des diplômés universitaires.....	94
VIII. Adéquation entre formation et poste occupé.....	96
IX. L'employabilité des nouveaux diplômés.....	98
Discussion des résultats.....	99

Conclusion.....104

Annexes

Bibliographique.

### **Introduction :**

La première vocation de l'école est celle d'éduquer, c'est-à-dire d'aider les jeunes à grandir et à s'insérer dans la vie. On peut bien évidemment parler d'insertion professionnelle mais l'insertion n'est pas que professionnelle. Les objectifs de formation intellectuels, civiques, sociaux et personnels ne sont pas moins importants que ceux de classement et de sélection professionnelle. Cette première série d'objectifs est fondamentale. Par conséquent, il est nécessaire que chaque individu puisse atteindre un certain niveau d'éducation<sup>1</sup>.

Les universités Algériennes depuis 30 ans ont fait des efforts considérables et ont connu plusieurs réformes afin de concrétiser les objectifs liés à la formation à travers le développement des formations qui favorisent l'insertion professionnelle des étudiants. L'université constitue un environnement qui contribue très largement, à travers les filières dont elle met l'étudiant en disposition, à l'intégration sociale de nos concitoyens issus de toutes les minorités sociales. Elles sont un lieu de savoir et d'excellence où se développent la recherche et la production de connaissances qui font d'un quelconque pays une nation respectée au sein du concert des nations. Toutefois, le service public de l'enseignement supérieur doit avoir davantage le souci de l'insertion professionnelle et du devenir des étudiants dont l'État lui confie la charge.

La formation supérieure en Algérie fait l'objet d'une forte demande sociale. Pour une majorité des jeunes, le passage par l'enseignement supérieur est vu comme la garantie d'une vie professionnelle et sociale réussie. On assiste aujourd'hui à un changement spectaculaire de l'attitude des étudiants : le diplôme est considéré comme une étape vers un emploi de qualité. Certes, pour une partie d'entre eux, l'obtention du diplôme occulte leur future recherche d'emploi ; mais la plupart savent le chemin du diplôme à l'emploi peut être plus ardu que la course au diplôme. Ils attendent donc que leurs études les placent dans la meilleure position possible pour entrer sur le marché de l'emploi<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> BONNAL Liliane & FAVARD Pascal, *Conséquences de l'augmentation du nombre de diplômés sur la relation formation-emploi*, rapport final pour le haut conseil de l'éducation, janvier 2007, p.04.

<sup>2</sup> GOULARD François (sous la direction), *L'enseignement supérieur en France*, Etats des lieux et propositions, version finale, P.23.

Les difficultés de transition de l'université vers le monde du travail constituent pour les diplômés algériens issus du supérieur un grand défi qui a vu le jour dans les différents pays sous une action conjointe du recul de l'emploi de masse et l'universalité de l'enseignement. L'importante hausse des effectifs estudiantins est conjuguée par l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement qui génère des flux annuels de plus en plus importants de diplômés.

C'est ainsi que les effectifs des diplômés ont pratiquement doublé entre 2001 et 2014 en Algérie. Tous les éléments d'analyse laissent indiquer que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation continue dans les prochaines années.

L'offre d'enseignement supérieur doit par ailleurs s'adapter à une grande variété d'étudiants, dont le nombre est, comme évoqué, en hausse et une diversification des métiers mais aussi des compétences aujourd'hui demandées par les acteurs économiques et sociaux.

Les étudiants et leurs familles ont aujourd'hui des attentes fortes à l'égard de l'université quant aux opportunités qu'elle offre pour accéder à un emploi convenable. Ceci n'est pas totalement nouveau. Depuis longtemps en effet, les étudiants ont été, plus qu'on ne l'imagine parfois, soucieux de leur insertion professionnelle<sup>3</sup>.

Se pencher sur la problématique de l'insertion des diplômés contribue à faire surgir des éléments d'analyse qui aident à identifier des mécanismes adéquats nécessaires, aligner de manière optimale l'offre de compétences avec les besoins de l'économie. Elle permet de mettre la lumière et d'aider à opérer les réajustements nécessaires pour favoriser l'accroissement des formations de certaines filières qui s'adaptent aux exigences d'une économie fondée sur le savoir, en même temps, réduire les flux dans celles qui offrent peu ou pas de débouchés.

Par ailleurs, les systèmes d'éducation et de formation développés se sont trouvés largement invalidés, des distorsions importantes entre formations dispensées et besoins de

---

<sup>3</sup> ROSE José, directeur scientifique du Céreq, *La professionnalisation des études supérieures Tendances, acteurs et formes concrètes*, rapport, P.46.

l'économie sont apparues, du fait du fonctionnement du marché en perpétuelle évolution de travail et de l'accroissement de l'activité des entreprises du secteur privé.

Dans le but de mener à bien notre recherche qui a pour objet de démontrer la relation entre le diplôme universitaire et la capacité de ses détenteurs (diplômés) à l'insertion sur le marché du travail, nous avons structuré notre travail en cinq chapitres :

- Le premier chapitre est consacré au cadre méthodologique de la recherche, ou nous avons présenté notre problématique et nos hypothèses, nous avons également définie les concepts clés ainsi que les méthodes adoptées et la technique utilisée. Nous avons exposé dans cette partie aussi notre échantillon d'étude et les problèmes rencontrés tout au long du parcours de notre travail ;
- Nous avons consacré le deuxième chapitre à une étude théorique sur l'enseignement supérieur plus précisément algérien ;
- Dans le troisième chapitre nous avons présenté le marché du travail et ses aspects ainsi que la relation existante entre l'enseignement supérieur et le marché du travail en citant des exemples visant le rapprochement entre ces deux variables ;
- Après la collecte des données, nous consacrons un quatrième chapitre à la présentation du terrain d'étude et à la présentation de l'échantillon enquêté ;
- Dans le cinquième chapitre nous avons interprété les résultats qu'on a pu collectés à travers les réponses collectées à partir les questionnaires distribués afin que nous puissions infirmer ou confirmer nos hypothèses.

## **I. Raisons de choix du thème:**

Les thèmes de recherche en sociologie du travail sont multiples et méritent tous une étude approfondie. De notre côté nous avons opté pour l'étude d'une thématique importante celle de la formation universitaire et de son apport, en matière de compétences, au marché du travail. Ce choix repose sur les raisons suivantes :

- En rapport avec notre branche d'études en sociologie du travail et des organisations, nous avons choisi de mener notre recherche dans le domaine de la formation universitaire des demandeurs d'emploi par rapport aux offres et aux exigences du marché du travail local de la wilaya de Bejaia.

- Nous avons voulu aborder la thématique de la formation universitaire qui joue un rôle primordiale dans la formation des compétences dont le marché du travail a besoin, cette formation permet également aux étudiants d'acquérir une connaissance sur une branche définie en vue d'augmenter leurs capacités d'insertion professionnelle ainsi que leur employabilité.

- L'analyse des différentes formations offertes par l'Université de Bejaia.
- L'analyse des emplois offerts par les organismes employeurs au niveau de la wilaya de Bejaia ainsi que les profils demandés sur le marché du travail local.
- Analyser les caractéristiques du marché local de l'emploi en matière de secteur d'activité le plus émergé.

## II. La problématique :

La formation universitaire est un facteur de développement de la personnalité qui se forme pour acquérir des capacités, aussi elle assure la qualité professionnelle, en introduisant pour l'individu de nouvelles technologies conformes aux évolutions des métiers. Elle représente également un enjeu de première importance qui conditionne l'accès à l'emploi et détermine pour chacun la possibilité de se maintenir dans celui-ci.

En Algérie, jusqu'au milieu des années 80, le monde de l'économie et le système éducatif semblaient évoluer en parfaite harmonie. La crise économique qui s'en suivit et la croissance exceptionnelle de la démographie estudiantine vont bouleverser les données et on assiste depuis cette date-là à un décalage grandissant entre la sphère de la production et l'institution scolaire et universitaire<sup>1</sup>.

Depuis, la situation de l'enseignement supérieur en Algérie a suscité, l'intérêt et la préoccupation de la société dans son ensemble, sur l'état de dysfonctionnement et de la crise de l'université algérienne et souligne, par conséquent, la nécessité et l'urgence de la doter de moyens pédagogiques, scientifiques, humains, matériels et structurels qui lui permettent de répondre aux attentes de la société et celles des employeurs qu'ils soient publics ou privés attendant du système de l'enseignement supérieur qu'il fournisse les compétences et talents aptes à faire progresser leur activité et développer le bien être collectif.

Les compétences, attendues après quelques années de pratique à l'université, pour occuper un emploi, désignent une combinaison de savoirs et de savoir-faire mobilisés en situation de travail et nécessaires à la réalisation des activités. Les données indiquent un décalage entre les compétences que possèdent les personnes avec ou sans emploi et celles dont ont besoin les employeurs. Il existe effectivement un besoin de continuer à améliorer le processus servant à l'appariement de la main-d'œuvre algérienne et des emplois disponibles.

---

<sup>1</sup>FEROUKHI Djamel, *La problématique de l'adéquation formation-emploi*, édition Cread, 2005, p.07.

C'est à son contenu, à sa qualité, et à la crédibilité de sa certification que devrait être jaugée la valeur d'une formation. Cependant, c'est le niveau du diplôme obtenu qui prime, tant pour l'étudiant qui le brigue que pour l'employeur qui embauche. Par la suite, le diplôme conditionne largement l'appartenance à telle ou telle catégorie sociale<sup>1</sup>.

La situation des jeunes diplômés, issus de l'université algérienne, sur le marché du travail, tant en ce qui concerne leurs difficultés d'accès à l'emploi que la nature même de cet emploi, est souvent précaire et préoccupante. Au-delà du contexte économique général, les raisons avancées pour expliquer ce constat interrogent autant le système de l'enseignement supérieur et le service public de l'emploi que les politiques de recrutement.

Bien des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes qui résulteraient des failles de notre système d'éducation et d'orientation, de la faible croissance de certaines pratiques de recrutement des entreprises ou, encore, du manque d'adéquation des qualifications aux besoins des employeurs, c'est dans cette perspective que nous tenterons de répondre à la question suivante:

➤ Quel est l'impact de la formation supérieure sur l'insertion des diplômés universitaires dans le marché du travail ?

Pour démontrer l'importance du rôle de l'université dans l'initiation et la formation des nouveaux diplômés universitaires à la vie active et professionnelle, nous allons approfondir notre recherche tout en essayant de répondre aux questions suivantes :

➤ Quel est le rôle de la filière, du diplôme obtenu dans le processus d'insertion des diplômés universitaire ?

➤ Les compétences acquises répondent-elles aux exigences du marché et favorisent-elles l'employabilité des diplômés?

---

<sup>1</sup> GOULARD François, op.cit, p.18-19.

### **III. Les hypothèses :**

Après avoir réalisé des recherches préliminaires, dans l'objectif de cerner tous les facteurs de notre objet de recherche et de répondre aux interrogations de la problématique, nous avons émis à l'égard de celle-ci deux hypothèses citées comme suit:

➤ La filière de la formation universitaire suivie et le degré du diplôme obtenu sont des facteurs primordiaux contribuant à l'insertion tant professionnelle et sociale des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

➤ Les compétences acquises à travers les établissements de l'enseignement supérieur algériens répondent aux exigences du marché du travail et contribue à la construction de l'employabilité des diplômés.

**IV. Objectifs de la recherche :**

Les objectifs de notre recherche sont tracés ainsi :

- L'objectif principale de notre étude est de savoir s'il ya une adéquation entre les formations supérieures effectuées à l'université de Bejaia, plus précisément, avec l'exigence du marché du travail au niveau de la demande d'emploi et des profils recherchés par les entreprises.
- Démontrer les possibilités offertes aux diplômés de trouver un emploi plutôt rentrant dans leurs compétences théoriques ou pratiques acquises durant leurs processus universitaires ainsi que les difficultés qu'ils rencontrent au cours de leur insertion professionnelle.
- Connaitre l'avis des diplômés de l'université de Bejaia sur l'efficacité des formations reçues et leurs mises en situation de travail.

## V. Définition des concepts :

La démarche de la définition des concepts, joue un rôle majeur dans la compréhension et la maîtrise du sujet ou l'objet d'étude. Le concept est un élément indispensable à toute recherche, il n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais une façon de concevoir. Il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs, significatifs des phénomènes et exerce un premier tri au milieu du flot d'impressions qui assaillent le chercheur<sup>1</sup>. Dans ce sens et dans le but de faciliter la compréhension de notre sujet, nous sommes dans l'obligation de définir les concepts clé de notre étude :

### A. La formation supérieure:

Former évoque une intervention profonde et globale entraînant chez le sujet un développement dans les domaines intellectuel, physique ou moral, ainsi qu'un changement dans les structures correspondant à ces domaines<sup>2</sup>.

Le processus de formation désigne l'émergence d'une prise de conscience graduelle et l'élaboration progressive de l'identité en soi. Prenant appui sur les capacités de réflexion inhérentes à tout individu, il permet de comprendre les représentations sociales et culturelles auxquelles chacun est confronté afin d'élaborer sa propre identité<sup>3</sup>.

La formation est un moyen de transformation et d'adaptation individuelle et sociale et un moyen de régulation sociale<sup>4</sup>. C'est également le développement et la modification de l'organisme qui rend l'individu capable d'exercer les fonctions de reproduction<sup>5</sup>.

L'enseignement supérieur a pour mission de mener les étudiants à une grande variété de professions et de fonctions ainsi qu'une acquisition d'un ensemble de compétences qui correspondent aux exigences du marché du travail.

---

<sup>1</sup> GRAWITZ Madeleine, *méthodes des sciences sociales*, édition Dalloz, n°11, 2001, P.384-385

<sup>2</sup> PARIAT Marcel et ALLOUACHE-BENAYOUN Joëlle, *Guide de l'insertion professionnelle et sociale*, édition Dunod, Paris 1998, P.50.

<sup>3</sup> Ibid, P.51.

<sup>4</sup> Ibid, P.81.

<sup>5</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/formation/34643#weBpplcQOWIcH0Uq.99>

**B. Marché du travail :**

Au sens économique usuel, le **travail** est l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie. Il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire. Le processus d'entrée et de sortie de l'emploi se fait par le marché du travail.

Le travail a trois principales fonctions, la première est d'ordre économique représentant une source de revenu via laquelle l'individu subvient à ses besoins. La seconde est d'ordre social, car avec un emploi on se sent reconnu socialement, la contribution à la production des biens et services crée un lien entre la personne et la société dont il fait partie. L'occupation d'un emploi représente une réalisation de soi-même ce qui apparaît moins clairement dans l'esprit des chômeurs ce qui conduit à des troubles psychologiques.

**➤ L'offre du travail :**

L'offre de travail émane des travailleurs qui proposent leurs forces de travail.

**➤ La demande du travail :**

La demande de travail émane des employeurs qui ont besoin de la force de travail pour produire<sup>1</sup>.

**➤ Le marché du travail :**

Le marché du travail est différemment défini selon les courants économiques.

L'économie néo-classique définit le marché du travail comme la confrontation de l'offre de travail des travailleurs, et de la demande de travail des entreprises. Le travail est considéré comme une marchandise standard qui suit les règles de l'offre et de la demande et s'ajuste en fonction des quantités et des prix<sup>2</sup>.

**C. Insertion:**

Le terme insertion ne couvre plus à présent de signification précise ; il renvoie à un ensemble de mesures et de lieux consacrés à la lutte contre l'exclusion, masquant la dimension positive de construction d'identité et de lien social que peut avoir la période d'insertion dans la vie active<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> GEHANNE Jean Claude, *Dictionnaire thématique en science économique*, édition Dunod, Paris, 1999, P.154.

<sup>2</sup> <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-marche-travail-352.html>

<sup>3</sup> PARIAT Marcel et ALLOUACHE-BENAYOUN Joëlle, op.cit, P.07.

L'insertion professionnelle est un processus multidimensionnel, économique et social, qui a pour but d'accompagner l'individu à retrouver sa place au sein de la sphère professionnelle et/ou sociale<sup>1</sup>.

De point de vue économique, l'insertion consiste à s'investir dans une activité rentable, afin d'assurer son épanouissement. Entre autre, il s'agit pour le diplômé d'occuper un emploi en combinant ses connaissances, ses compétences et la formation acquise en fonction des exigences du poste. Il désigne également, l'adaptation sur le marché d travail, avoir un emploi stable, l'autonomie et a qualification. Dans une période de croissance, le diplôme permet d'atteindre une position sociale élevée. En période de crise, il lutte contre le chômage.

Quant à l'insertion sociale, elle suppose l'intervention dans un groupe, ne institution ou une catégorie socioprofessionnelle. En sociologie cela désigne l'intégration d'un diplôme dans une activité adéquate à sa formation initiale<sup>2</sup>.

#### **D. L'employabilité :**

L'employabilité, ou encore la sécurité d'emploi, est relative à la certitude de pouvoir obtenir facilement un emploi sur le marché du travail<sup>3</sup>.

La Commission Européenne définit l'employabilité par *«la capacité à trouver un emploi ou la capacité d'insertion professionnelle. Elle dépend des 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»*<sup>4</sup>.

L'employabilité englobe des qualifications et des compétences multiples qui vont renforcer l'aptitude d'un individu à trouver un emploi et à le conserver, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement, à trouver un autre emploi s'il le souhaite ou s'il a été licencié, et enfin, à intégrer plus facilement le marché du travail<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> hatt : //www.blogg-or-56820-billet-739210.html

<sup>2</sup> ZEHNATI Fatima, *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail*, Mémoire de Magister en vue de l'obtention de magister en sociologie et démographie, 2010-2011, P.13.

<sup>3</sup> BEN HASSEN Noura, *Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide a la rénovation de gestion des ressources humaines et a l'accroissement de performances économiques et sociales* Business administration, thèse de Doctorat, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2011, P.69.

<sup>4</sup> Ibid, p.47

<sup>5</sup> Ibid, P.47

l'employabilité est l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables<sup>1</sup>.

Dans le but de mieux comprendre notre thématique et mieux maîtriser notre sujet de recherche, nous avons également définie quelques concepts que nous avons jugés importants.

#### **A. L'emploi :**

L'emploi est relié directement au travail et à la fonction, c'est l'usage qu'on fait d'une chose.

C'est un terme indiquant l'utilisation d'un individu par un autre individu qui y consent ou par une institution visant à la réalisation d'un travail particulier en contrepartie d'un salaire ou autre rémunération<sup>2</sup>.

#### **B. La compétence :**

La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer<sup>3</sup>.

#### **C. La qualification :**

La qualification est l'ambiguïté du terme qui désigne à la fois un principe de hiérarchie professionnelle et un certain niveau de capacité. Au sens de l'ISEE, la qualification se réfère aux modalités d'exercice de la profession. C'est dans l'interaction des processus psychologiques en jeu et la situation de travail dans son ensemble, que se définit aujourd'hui la qualification<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> SAINT-GERMES Ève, *L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH*, Université Montpellier 2, CREGO, IAE, P.1888.

<sup>2</sup> ECHAUDMAISON Claude Danielle, *Dictionnaire d'économie et des sciences sociales*, édition Nathan, Paris, 2007, P.134.

<sup>3</sup> ZARIFIAN Philippe, *Objectif compétence*, éditions liaisons, 2001, P.63.

<sup>4</sup> GRAWITZ Madeleine, *Lexique des sciences sociales*, 7<sup>ème</sup> édition Dalloz, Paris, P.338

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 ceux-ci résultent de son niveau culturel et de sa formation, de son expérience ou de sa pratique personnelle<sup>1</sup>.

## **VI. La méthode adoptée et la technique utilisée :**

Chaque thème exige une méthode à suivre et une technique à utiliser dans le but de réaliser une recherche objective et d'obtenir des résultats fiables.

Afin que nous puissions vérifier également nos hypothèses, liées à notre thème de recherche, les confirmer ou les infirmer, nous avons opté pour la méthode et la technique que nous avons jugées adéquates dans le but de rassembler les informations nécessaires pour arriver à des résultats objectifs.

### **A. Méthode et techniques de recherche :**

La méthode est un ensemble de pratiques, de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifiques<sup>2</sup>.

Dans notre recherche, nous avons opté pour l'utilisation de la méthode quantitative, ce choix est dû à la nature, la spécificité et les objectifs du thème étudié qui exige l'utilisation de cette méthode en récoltant les informations nécessaires à la réalisation de notre recherche auprès de la population concernée.

#### **➤ La méthode quantitative :**

Cette méthode choisie consiste à mesurer le phénomène d'étude avec l'usage de calcul, puis analyser les informations recueillies, et enfin vérifier la validité des hypothèses.

La méthode quantitative est l'ensemble de procédés pour mesurer des phénomènes<sup>3</sup>.

Pour ce qui est de cette méthode, nous allons utiliser l'analyse des statistiques et des chiffres de l'enseignement supérieur ainsi que l'ensemble des emplois que le marché du travail régional en dispose en vue de connaître le degré de corrélation entre ces deux variables.

---

<sup>1</sup> ECHAUDEMAISON Claude Daniele, *Dictionnaire d'économie et des sciences sociales*, édition Nathan, Paris, 2007, P.134

<sup>2</sup> ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales et humaines*, Edition CHC, Québec, 1996, p.58.

<sup>3</sup>Ibid, p.59.

**D. La technique utilisée :**

La technique de recherche est un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement<sup>1</sup>.

Dans le but de pouvoir rassembler les informations relatives à notre thème de recherche et de vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour la technique du « questionnaire » destiné aux diplômés occupants un poste en vue d'obtenir des informations concernant le type de diplômes obtenus et la nature du poste occupé, la mesure de l'adéquation entre la formation suivie et le poste occupé.

**➤ Le questionnaire :**

C'est une technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées.

Notre thème exige également le recueil d'informations auprès d'une population qui sont concernées par l'adéquation des diplômes qu'ils ont obtenus et les postes qu'ils occupent actuellement.

Nous avons, pour cela, extrait un échantillon représentatif de la population mère, un ensemble de diplômés qui ont suivi un cursus universitaire et qui occupent à présent un emploi au sein de l'Université de Bejaia, qui rentre ou non dans leurs cordes.

**VII. L'échantillonnage :**

La difficulté de faire une étude sur toute la population concernée par notre thème de recherche qui, nous a conduite à l'obligation de choisir un échantillon représentatif.

La catégorie choisie pour notre échantillon est celle des diplômés issus de l'université y occupant déjà un poste et cela dans le but d'analyser les difficultés qu'ils ont rencontré au cours de leurs recherches actives d'un emploi et qu'après l'avoir trouvé, l'adéquation de ce dernier à leurs formations initiales ainsi que le degré de leur employabilité.

Pour atteindre cette catégorie nous avons eu recours aux employés de l'université elle-même, étant donné que c'est notre terrain d'étude, ayant suivie un cursus universitaire en son sein afin d'avoir leurs impressions sur le processus de leur insertion, sur les postes

---

<sup>1</sup>ANGERS Maurice, op.cit, p.60.

qu'ils occupent et sur leurs capacités d'adaptation ainsi que l'avis de leurs supérieurs par rapport à leur compétences et leurs degrés d'employabilité.

Nous avons coordonné les différentes informations récoltées par le biais des questionnaires qu'on a distribués à un nombre approximatif à 150 mais nous n'avons pu récupérer que 75 parmi eux.

### **VIII. Les difficultés rencontrées :**

Les difficultés que nous avons rencontré au fil de la réalisation de cette présente recherche sont liées à :

- Le manque de la documentation relative à l'insertion professionnelle des diplômés au niveau du marché Algérien ;
- L'attitude de la population vis-à-vis des enquêtes en général. Peu de gens sont collaborateur et prennent la peine de répondre à nos question sous prétexte d'insuffisance du temps ;
- Nous avons éliminé plusieurs questionnaire qui ne sont pas exploitables car y'a eu énormément de non réponses ;
- L'université en son sein emploie un nombre très important des personnes issus d'autres institutions professionnelle. Le nombre des diplômés du supérieur employé à l'université est minoritaire.

**IX. Les études antérieures :**

Nous nous sommes basées, pour la réalisation de cette recherche, sur des études qui ont été faites sur la même thématique tant dans un contexte national qu'international.

La problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie est l'intitulé d'un ouvrage que Mr Djamel Feroukhi a rédigé. Son étude a été lancée dans le contexte d'un débat sur la réforme de l'enseignement supérieur en Algérie initiée en 1994/95 et avait pour objectif de démontrer la place et le rôle de l'université dans le nouveau décor économique, social et culturel caractérisé par l'ouverture de l'économie Algérienne à la concurrence nationale et internationale, en procédant dans un premier lieu à une étude critique sur le degré de pertinence sociale des programmes de formation actuellement offerts par l'université puis le traitement de la question de l'adéquation formation-emploi relative à la catégorie des détenteurs d'une licence d'enseignement dans les matières scientifiques et techniques.

Le but recherché dans son étude est d'abord axé sur la production d'informations sur l'entrée dans la vie active des jeunes, nouvellement diplômés et sans expérience professionnelle, phénomène relativement peu connu mais que tout le monde, aussi bien les jeunes, leurs parents que les responsables de l'éducation, s'accordent à dire qu'il est vécu douloureusement par une grande majorité des sortants des universités.

L'auteur a mené une enquête auprès d'un échantillon représentatif qu'il a choisie via une méthode dite de « satisfaction représentative » ou « à taux de sondage uniforme » qui consiste à diviser la population en catégories ou strates selon des caractéristiques socio-économiques, individuelles ou scolaires et à qui il a adressé des questionnaires par voie postale.

L'échantillon choisi est issu d'un choix porté sur trois promotions successives de ces présents établissements : dix écoles normales qui sont l'ENS et l'ENSET ; trois universités l'USTO, l'USTBH et l'université de Blida ; deux grandes écoles l'EPAU et l'INPS ; deux centres universitaires, Bejaia et Laghouat et au final un institut des sciences médicales celui d'Annaba. Au total 18 établissements qui ont été retenus dans l'échantillon,

totalisant, pour les trois promotions successives étudiées, un nombre de sortants évalué à 13348 dont 5 057 de sexe féminin.

Pour ce qui du type de formations qui caractérise l'échantillon retenus, quatre type ont été sélectionnés : formation d'ingénieurs et d'architectures dont la durée est de cinq ans ; formation en sciences médicales dont la durée varie selon la spécialité considérée ; formation de moyenne durée licence et DES dont la durée du cursus est de quatre ans ; et au final les formations de courte durée tel que les TS et les DEUA qui étaient réservés jusqu'au milieu des années 80 aux secteurs hors enseignement supérieur.

Le questionnaire à la base de l'étude sur l'insertion professionnelle est divisé en trois parties ; la première était destinée à l'étude de l'insertion professionnelle sur le marché du travail qui est généralement réservée à la saisie des données relatives aux variables qui déterminent la participation à la vie active. La seconde partie est structurée de sorte à faire revivre à l'individu l'ensemble des événements qui se sont succédés depuis sa sortie du supérieur jusqu'au moment de l'enquête. La dernière partie du questionnaire est destinée aux personnes actives à partir d'une certaine date située entre la sortie du système supérieur et le moment de l'enquête.

Un mémoire en vue d'obtention d'un magister en sociologie et démographie, option organisation et travail a été réalisé par Mme Fatima Zehnati sous le thème de « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, cas des diplômés en sociologie de l'université de Bejaia. L'objectif de sa recherche est centré sur le degré d'insertion des diplômés en sociologie sur le marché du travail et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur processus d'insertion dans le monde professionnel.

La problématique de cette recherche s'est penchée sur l'insertion professionnelle des sociologues dans la mesure où ils ces derniers sont confrontés à la question de la reconnaissance de leur discipline. La question posée par l'auteur est la suivante : « la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie est-elle liée à un problème de l'inadéquation du système éducatif aux exigences du marché du travail ? ».

Cette question principale à poussé à poser des questions concrètes sur la formation sociologique et les conditions d'insertion professionnelle des diplômés de sociologie de l'université de Bejaia :

Premièrement, comment le savoir sociologique acquis par ces diplômés joue un rôle dans l'intégration sur le marché du travail ? Ou bien, comment sont employés les sociologues, et ce qu'ils exercent un travail qui correspond à leurs formations ?

Dans un second lieu, comment les diplômés en sociologie utilisent leur savoir par rapport aux différentes tâches occupées dans les différents secteurs d'activités ? Est-ce que le marché du travail reconnaît la sociologie comme profession ?

Pour son travail de recherche, Mme Zehnati a opté pour la méthode d'enquête analytique qui sert à mesurer le phénomène et une analyse des données recueillies auprès de la population d'étude que présente les diplômés en sociologie avec qui elle a utilisé la technique de l'entretien pour avoir des informations de leur part.

La professionnalisation des diplômés universitaires : la gouvernance des formations en question est une Thèse présentée et soutenue publiquement le 13 décembre 2010 en vue de l'obtention du Doctorat en Sociologie par Yannick Marcyan. Cette thèse se propose d'étudier sous un angle singulier la construction, les enjeux et les effets révélés de la professionnalisation des diplômés à l'Université. L'originalité du travail tient en la tentative de mettre en lien deux éléments forts des récentes réformes touchant le système universitaire français : la professionnalisation des diplômés d'une part, et l'émergence progressive des débats et mesures concrètes liés à la « gouvernance » dans le domaine de la construction et gestion de l'offre de formation universitaire d'autre part. Il s'agit de discuter de l'imbrication possible des enjeux et des effets de la professionnalisation des études à ceux de la gouvernance universitaire, et plus particulièrement aux modalités régissant la construction et la gestion de l'offre de diplôme au sein des établissements.

La recherche menée par Yannick Marcyan avait pour intention de savoir, dans le contexte particulier de la construction d'un système européen d'enseignement supérieur, dans quelle mesure l'incitation politique à la professionnalisation constitue ou non (au-delà de la question de l'amélioration de l'accès à l'emploi des jeunes) un vecteur favorisant une modification des rapports entre l'Etat et l'établissement, entre l'établissement, ses composantes et ses partenaires extérieurs ? Dans quelle mesure la professionnalisation des études apparaît-elle comme un élément favorable à l'application de modalités nouvelles de construction, de contrôle et de gestion de l'offre de formation ?

### **Préambule :**

L'éducation est au cœur de la constitution de toute société, elle façonne les nouvelles générations par un processus de socialisation qui leur donne une culture, des valeurs, des codes nécessaires pour intégrer la société. Le premier effet exercé par un enseignement scolaire est d'ordre cognitif. Il dote les élèves qui le fréquentent de catégories mentales, de formes élémentaires de classification, d'outils intellectuels qui permettent de donner un sens au monde qui les entoure et de se reconnaître entre eux comme les membres d'une même communauté<sup>1</sup>.

Dans ce cadre, le cycle enseignement formation, plus précisément supérieur, comme espace d'investigation qui couvre des séquences essentielles du processus de socialisation secondaire de la jeunesse et qui permet l'articulation avec le champ de l'entreprise, nous semble constituer une porte d'entrée intéressante pour cerner correctement les enjeux de la performance et de l'efficacité du système supérieur.

C'est dans le cadre de cette dernière définition que nous allons tenter de cerner notre recherche en étudiant tous les aspects organisationnels et sociaux quant à la formation universitaire en Algérie.

### **I. L'enseignement supérieur :**

La mission première de l'université est celle de forger les consciences, améliorer les aptitudes jusqu'à leur plus haut niveau de performance et faire valoir ce qui est fiable et juste, de ce fait, les universités constituent le vrai levain de la démocratie.

L'enseignement supérieur en Algérie se doit de permettre de favoriser la promotion sociale en offrant aux Algériens les possibilités d'accès à des emplois qualifiés et mieux rémunérés. C'est aussi, à ce dessein, que l'enseignement supérieur en Algérie, par le biais de la formation, offre à tous ceux qui n'ont pas pu poursuivre des études supérieures l'opportunité de les entreprendre à tout âge.

---

<sup>1</sup>BONNAL Liliane & FAVARD Pascal, op.cit, p 07.

La formation universitaire peut être considérée comme étant l'action de préparer une personne à l'exercice d'un métier. C'est une manière d'entraîner une personne pour acquérir des connaissances et qui a pour objet d'insérer les jeunes dans la vie active et de construire leur identité professionnelle et sociale.

## **II. L'évolution de l'enseignement supérieur en Algérie :**

L'histoire de l'enseignement supérieur algérien se divise essentiellement en deux phases : avant et après l'indépendance du pays en 1962. La première université créée en Algérie fut l'Université d'Alger, fondée en 1910. Ainsi, en 1962, l'enseignement supérieur algérien se réduisait à l'Université d'Alger, à deux annexes installées à Oran et Constantine et à quelques écoles établies par la France, concentrées dans la capitale, comme l'École Nationale Supérieure de Commerce, fondée en 1900, l'École Nationale Polytechnique, fondée en 1925 et l'École Nationale Supérieure Agronomique, instituée en 1909<sup>1</sup>.

Jusqu'à l'indépendance, la formation supérieure de type universitaire en Algérie ne concerne que la formation d'une élite coloniale française, la composante algérienne était infime. Après les années de braise et de sang, l'Algérie s'attelle à mobiliser ses forces pour ouvrir l'immense chantier de sa reconstruction et de son édification en tant que nation libre et souveraine. Tout était à bâtir ou à rebâtir, tout ce que les lois coloniales avaient entravé et empêché d'être institué ou développé pour les Algériens, notamment la scolarisation gratuite et obligatoire pour tous et l'accès à l'enseignement supérieur pour le plus grand nombre.

Durant un demi-siècle, l'Algérie, qui devait relever le défi de la formation de ses enfants, va consentir un effort considérable pour répondre à ces nouvelles exigences, celles de construire et de développer un système d'enseignement supérieur et de recherche scientifique d'une densité suffisante pour couvrir l'ensemble du territoire national et l'ensemble des disciplines scientifiques.

---

<sup>1</sup> World Bank, *Rapport sur la gouvernance des universités en Algérie*, June 2012, P 04.

Cet effort gigantesque a produit des résultats bien visibles, l'Algérie compte aujourd'hui 90 établissements (universités, centres universitaires et grandes écoles) répartis à travers les 48 wilayas du pays.

Aujourd'hui, l'Université algérienne fait face à un environnement de plus en plus mondialisé et une compétitivité internationale basée désormais sur la compétence et l'innovation. Elle doit anticiper les effets de cette évolution et adopter des stratégies permettant un ajustement continu aux exigences du marché du travail, aux attentes complexes et nouvelles de la société de, la connaissance et à l'internationalisation accrue de l'enseignement supérieur et des marchés du travail afin d'en réduire l'impact, mais aussi de pouvoir tirer profit de cette opportunité.

En 1961 le nombre total des Algériens recensés dans les établissements d'enseignement supérieur était de 1 317 étudiants inscrits à l'université d'Alger et dans les annexes d'Oran et de Constantine.

Il a plus que doublé à la rentrée universitaire de 1962/63, et a été multiplié par 9,5 moins de dix ans après. A la rentrée de 2010/11, le nombre d'étudiants inscrits, soit cinquante ans après l'indépendance, atteint 1.200.000. Entre 1961 et 2012 il a été multiplié par presque 1000. Ces effectifs sont répartis entre plusieurs sites universitaires implantés dans les 48 Wilayas. S'ajoutent à ces effectifs les étudiants inscrits dans des établissements qui dépendent d'autres tutelles administratives que celle du MESRS<sup>1</sup>.

En cinquante ans, le système d'enseignement supérieur algérien a produit près de 2000 00 de diplômés. La décennie 1960 a enregistré 3 069 diplômés; celle des années 1970 a vu ce chiffre passer à près de 40 000 pour atteindre en 2000 les 600 000 diplômés. L'année universitaire 2010/11 a enregistré 246 400 diplômés. 1 393 000 diplômés sont sortis des établissements d'enseignement durant la décennie 2001-2011<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> World Bank, *Rapport sur la gouvernance des universités en Algérie*, June 2012, p.19.

<sup>2</sup> *L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie, années au service du développement 1962-2012*, rapport.

Au niveau de l'université de Bejaia, huit facultés sont instaurés. 40 104 étudiants poursuivent leurs études en graduation en 2013, 6 507 nouveaux inscrits sont recensés en cette année même. En ce que concerne le stade de post-graduation, 1 595 sont inscrits en master, en Magister en doctorat et en en doctorat LMD, et un effectif de 258 considérés comme de nouveaux inscrits (**tableau N°01 voir annexes**)

L'augmentation des effectifs rentrant à l'université est due, d'une part, à l'accroissement d'une population jeune et, d'autre part, à une amélioration significative des taux bruts de scolarisation. La croissance des effectifs est d'autant plus significative que l'on se déplace vers le sommet de la pyramide du système d'enseignement supérieur. En effet, les établissements d'enseignement supérieur ont réussi, dans un contexte parfois difficile, à satisfaire les besoins de l'économie nationale en cadres, à construire un corps d'enseignants universitaires national et, enfin à tenter de bâtir un modèle différent de celui hérité de la période coloniale avec notamment la réforme de 1971. Depuis lors, l'université Algérienne a connu des réformes "mineures" concernant soit l'organisation pédagogique pour faire face aux flux de plus en plus importants des nouveaux bacheliers soit les contenus des cursus universitaires pour se conformer au niveau des connaissances dans les domaines de la science et de la technologie.

L'expansion des effectifs universitaires en Algérie révèle aussi d'autres dysfonctionnements importants tel que la prédominance de la formation générale, considérée moins couteuse, au détriment des filières scientifiques et technologiques ; le manque d'effectif d'encadrement ; L'inadéquation, tant quantitative que qualitative des diplômés avec le marché du travail, aggravée par l'arrêt des recrutements dans le secteur public ainsi que la faiblesse de la recherche sans laquelle il ne peut y avoir véritablement d'enseignement supérieur et un déséquilibre flagrant entre les activités.

Cette situation se répercute inévitablement sur la qualité de l'enseignement et provoque le mécontentement de tous les acteurs. De ce fait, le système éducatif, plus précisément supérieur à connu plusieurs réformes qui avaient pour but de permettre à

l'université Algérienne de répondre aux attentes de la société et de s'intégrer au système international de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, si l'on considère la période récente, pas moins de trois réformes ont été engagées au niveau de l'université Algérienne. Parmi elles, la réforme de l'enseignement supérieur de 1971 qui est considérée jusqu'à aujourd'hui comme la seule réforme globale du secteur de l'enseignement. Ses principaux objectifs ont été fixés comme suit :

➤ L'algérianisation du corps enseignant, qui avait pour but de remplacer les enseignants étrangers qui y exerçaient, par des enseignants algériens. Au niveau quantitatif, cet objectif a été rapidement atteint, puisqu'à partir des années 1985/1986, la majorité des enseignants universitaires étaient des algériens qui exerçaient dans toutes les filières et disciplines, même si, de plus en plus depuis les années 1990 et l'arrivée de classes d'âge pléthoriques à l'université, les décideurs au sommet du système universitaire ont autorisé et poussé le recrutement d'enseignants non permanents et non qualifiés pour le métier d'enseignement supérieur. Ces enseignants occasionnels sont appelés "enseignants associés" et "enseignants vacataires" qui n'arrivent qu'à former moins de 60% du corps enseignant universitaire.

➤ L'arabisation de la formation supérieure, étant donné que la langue arabe est la première langue nationale et l'unique langue de transmission des connaissances et du savoir, et une condition éminemment nécessaire de la souveraineté du pays et de la modernisation de l'économie, elle, exige que les ressources humaines soient au diapason des niveaux de qualification supérieure qui conditionnent l'efficacité du système industriel et des technologies modernes en perpétuelle évolution. Cela ne peut se concevoir, à fortiori dans une économie neuve et en construction que si l'enseignement universitaire soit au moins bilingue.

Conjuguée aux blocages du marché du travail pour les diplômés de l'université arabisants dans leur totalité, l'investissement colossal dans l'enseignement supérieur, prend l'allure d'une politique, non pas visant à former le capital humain dont a besoin l'économie, mais comme une réponse politique aux attentes sociales d'un statut plus valorisant, même si ce statut ne correspond pas aux exigences du marché du travail et ne débouche que sur le mur du chômage endémique.

➤ la démocratisation de l'enseignement est un phénomène apparu depuis le début de l'expérience d'industrialisation durant les années 1970, le système d'enseignement supérieur s'est ouvert à l'ensemble des individus disposant du Baccalauréat. La réforme de l'enseignement supérieur de 1971 a eu comme objectif essentiel la démocratisation de l'entrée à l'université, ouvrant celle-ci à toutes les couches sociales.

Par ailleurs, c'est dans un contexte de concurrence internationale et de changement technique de la qualité de l'enseignement supérieur que l'Algérie s'efforce de relever le défi que lui pose la nécessité d'améliorer ce dernier. En effet, de nombreuses mutations affectent aujourd'hui les formes et les modes de fonctionnement des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche et qui sont intimement liées à l'évolution de l'enseignement supérieur à travers le monde dont nous citerons, entre autres, l'accroissement des étudiants et des chercheurs de la mobilité académique ainsi que la remise en cause des monopoles dans de nombreux pays et la libéralisation progressive du secteur de l'éducation d'où l'apparition de nouveaux fournisseurs de services à but lucratif.<sup>1</sup>

### **II.1 L'instauration du système LMD :**

L'année 2004-2005 a connu la mise en place d'une nouvelle architecture dans l'offre de formation.

Articulée selon trois paliers correspondant chacun à un diplôme de Licence, Master et Doctorat. Cette nouvelle architecture est organisée à l'intérieur de grands domaines recouvrant plusieurs disciplines cohérentes du point de vue des débouchés professionnels et des compétences scientifiques et techniques.

A l'intérieur de chaque domaine, des parcours-types pouvant mener vers des spécialités ou options particulières sont proposés. Un parcours – type est un ensemble d'unités d'enseignement (UE) articulées selon une logique de progression en vue de l'acquisition de compétences identifiées.

Ces parcours sont construits par les équipes de formation et peuvent intégrer des approches transdisciplinaires, pluridisciplinaires et professionnalisantes. Ils permettent

---

<sup>1</sup> BERROUCHE Zineddine et BERKANE Youcef, *La mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain*, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Université de Sétif, p 04.

l'orientation progressive de l'étudiant en fonction de son projet personnel ou professionnel et la prise en compte de la diversité des publics et de leurs besoins. Ils doivent inclure l'acquisition de compétences transversales, notamment la maîtrise d'au moins une langue vivante étrangère, d'outils informatiques et d'outils de recherche documentaire.

C'est à cet effet que le système LMD a été mis en place durant la rentrée universitaire 2004/2005. Ce nouveau dispositif pédagogique introduit une nouvelle architecture, similaire à celle adoptée par les pays de l'Union Européenne, à savoir trois paliers de formation : Licence (3 années), Master (+ 2 années) et Doctorat (+ 3 années).

Théoriquement, ce nouveau système est censé répondre à quelques préoccupations de l'université algérienne en poursuivant les objectifs suivants :

- L'amélioration de la qualité de la formation universitaire ;
- L'encouragement du travail personnel de l'étudiant ;
- La facilitation de la mobilité et l'orientation des étudiants en garantissant le transfert des acquis ;
- Proposer des parcours de formation diversifiés et adaptés ;
- Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en ouvrant l'université sur le monde extérieur ;
- Permettre la formation pour tous tout au long de la vie ;
- Consacrer le principe de l'autonomie des établissements universitaires ;
- Unifier le système (architecture, diplômes, durée...) dans toutes les disciplines aux niveaux national, et international ;
- Encourager et diversifier la coopération internationale.

## **II.2 Organisation des enseignements en LMD :**

- **Le principe du semestre :** Les études sont organisées en semestres afin d'assouplir l'organisation des parcours de formation. La licence est ainsi assurée en 6 semestres, dont 4 (quatre) semestres sont dits de tronc commun. Il faut cependant préciser que l'évaluation et la progression des étudiants est annuelle. La durée moyenne d'un semestre est de 16 à 18 semaines.

- **Les Unités d'Enseignement (UE)** : Dans chaque semestre les enseignements sont regroupés en trois Unités d'Enseignement :
- Unité Fondamentale : regroupe les matières fondamentales pour une discipline donnée.
  - Unité de découverte : concerne l'enseignement de matières correspondant à d'autres spécialités, est pour faciliter les passerelles de réorientation.
  - Unité Méthodologique : regroupe les matières d'enseignement d'outils méthodologiques destinés à aider l'apprenant à réaliser son parcours de formation (mathématiques, Langues, Informatique, Recherche Documentaire...)

Les 3 unités d'enseignements sont organisées de manière à permettre à la fois "une orientation progressive, une spécialisation adaptée aux vœux et capacités et des passerelles assurant une réorientation éventuelle de l'étudiant.

- **Les crédits** : A chaque Unité d'Enseignement correspond un nombre de crédits capitalisables et transférables pour chaque unité d'enseignement acquise par l'étudiant et le nombre de crédits cumulés pour toutes les unités d'enseignement d'un semestre est de 30.
- **Les domaines d'études** : Une des nouveautés du système LMD a été la réduction des spécialités ou domaines d'études. Le nouveau système retient seulement 13 domaines. Cependant, cette diminution du nombre de domaines ne veut en aucun cas dire qu'il y ait une restriction des spécialités. A l'inverse de l'ancien système, le système LMD donne la possibilité à l'établissement universitaire de créer un nombre indéfini de licences dans le cadre d'un domaine.<sup>1</sup>
- **Les filières** : c'est l'administration qui mentionne les filières et personne ne peut changer et faire les modifications à propos des filières.

### II.3 les objectifs du système L.M.D :

L'instauration du nouveau régime LMD a pour objectif de répondre aux priorités suivantes :

- Répondre à la demande économique et sociale en matière de compétences ;
- S'adapter à l'environnement international ;

---

<sup>1</sup>BERROUCHE Zineddine et BERKANE Youcef, op.cit, P.06.

- Donner un cadre homogène aux multiples établissements d'enseignement supérieur ;
- Offrir aux bacheliers un choix selon leurs capacités et leur rythme ;
- Renforcer la contribution des entreprises privées dans la prise en charge des missions de l'enseignement supérieur.

### **III. Modalités d'entrée dans le supérieur :**

Dès le secondaire, les différents paliers d'orientation répartissent la population scolaire entre les voies générales, technologiques ou professionnelles et déterminent le poids des bacheliers dans une génération qui vont accéder à l'enseignement supérieur. À leur entrée à l'université, les bacheliers doivent donc s'adapter à des changements plus ou moins intenses de leur mode de vie alors que, simultanément, ils sont confrontés à de nouvelles méthodes d'enseignement et découvrent des situations pédagogiques inédites, celle des cours magistraux en amphithéâtre constituant parfois une expérience assez déroutante.

L'orientation après le bac est un véritable défi pour les jeunes, beaucoup sont désemparés, inquiets, parfois démotivés et ne parviennent pas à se projeter, à choisir une filière ou un métier. A l'heure de choisir leur voie, les jeunes connaissent mal le marché de l'emploi et optent trop souvent pour des filières qui offrent peu de débouchés. Les lacunes du système d'orientation apparaissent de plus en plus criantes.

La dynamique économique des années 60 et 70 ouvrait de très larges perspectives au détenteur d'un diplôme universitaire dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée. Les nouveaux bacheliers avaient toute la latitude de s'inscrire dans la filière de leur choix : le parcours universitaire était tout tracé et bien connu, y compris dans les débouchés. La profession était, en effet, conditionnée par la détention d'un type précis de diplôme. La relation entre le système d'éducation et de formation et les besoins de l'économie était du type «adéquationniste » et cette démarche a servi d'élément de planification de la main d'œuvre dont la société avait besoin. Les référentiels des métiers étaient suffisamment précis et les

curcus scolaires et universitaires aboutissaient aux différents postes de travail plus ou moins clairement affichés<sup>1</sup>.

L'orientation scolaire et universitaire permettant de choisir une spécialité après l'obtention du baccalauréat est largement perfectible de nos jours, car elle méconnaît les prévisions des besoins de main-d'œuvre fondés ainsi que les exigences du système productif en termes de compétences.

Trop souvent, et notamment pour les jeunes en difficulté, l'orientation à la fin du collège prend la forme d'un processus d'affectation autoritaire fondé sur les seuls résultats scolaires. Les élèves les plus faibles sont orientés presque systématiquement vers les spécialités les moins demandées où se trouvent les places disponibles, quels que soient leurs vœux<sup>2</sup>.

La décision prise par les étudiants de s'inscrire dans l'enseignement supérieur a fait l'objet de nombreux travaux de recherche. Certaines études ont porté sur l'élasticité de la demande d'éducation par rapport aux gains et d'autres sur le rendement des études. Les observations empiriques font apparaître une sensibilité forte et significative aux variations des salaires et des taux de rendement.

L'objectif central de la formation universitaire est de permettre à tous les individus d'exploiter pleinement leur potentiel. La réalisation de cet objectif ne supprimera pas les différences entre les individus en termes de niveau d'instruction, pas plus que leurs différences quant aux avantages qui en découlent. Elle ne suffira pas pour que tous aient accès aux mêmes expériences d'enseignement et de formation, mais elle devrait autoriser l'accès de chacun à l'acquisition de connaissances lui permettant d'exploiter pleinement son potentiel. Dans la pratique, il sera souvent difficile de savoir si les différences de résultats tiennent à ce que l'on entend par «exploiter pleinement son potentiel» ou à l'inégale efficacité des dispositifs d'éducation<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> FEROUKHI Djamel, *la problématique de l'adéquation formation-emploi*, édition Cread, 2005, p 07.

<sup>2</sup> Avis du conseil économique, social et environnemental, P.32.

<sup>3</sup> SVEINBJORN Blöndal, FIELD Simon et GIROUARD Nathalie, L'investissement en capital humain : le rôle de l'enseignement secondaire du 2ecycle et de l'enseignement supérieur, Revue économique de l'OCDE n° 34, 2002/1, P.72.

Pour faciliter l'orientation des étudiants dans leur parcours universitaire et en direction de l'emploi, les universités doivent avoir les moyens d'accompagner l'orientation et l'insertion professionnelle de leurs étudiants. Elles doivent disposer d'outils performants donnant une meilleure transparence et lisibilité aux offres de formation et d'emplois existantes.

#### **IV. La situation actuelle de l'enseignement supérieur :**

Le boom démographique des premières années post indépendance et la généralisation de la scolarisation ont, par ailleurs, boosté les effectifs qui ont alors augmenté considérablement et d'une manière constante. Les établissements d'enseignement supérieur algérien ont réussi, dans un contexte parfois difficile, à assumer les missions qui leurs sont dévolues.

Les institutions de l'enseignement supérieur sont actuellement appelés à répondre aux nouvelles fonctions qu'on leur a attribué, tel que la réponse aux besoins des nouveaux citoyens et la contribution à revitaliser l'économie par la formation d'un personnel qualifié appropriés aux évolutions rapides des technologies. Mais aussi sont confrontés à une double difficulté, celle de s'adapter à la demande du marché du travail et de concilier le mouvement contradictoire qui se manifeste par l'existence d'une production massive des diplômés en chômage et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs du fait de l'inadéquation des formations avec les besoins du marché du travail.

Plusieurs phénomènes peuvent expliquer ce soi-disant cette situation, le progrès technique «biaisé», la détérioration du niveau d'éducation l'hétérogénéité des individus ou encore des diplômes de même niveau.

##### **IV.1. Le progrès technique incorporé ou «biaisé» :**

La mise en place de nouvelles technologies et/ou à la modification du ratio capital travail, ou encore à une amélioration de l'organisation du travail sont des changements qui ont augmenté la productivité mais aussi la qualification moyenne requise pour occuper un emploi donné, par conséquent, le travail à réaliser étant de plus en plus complexe (demande plus de

compétences) le niveau optimal d'éducation ainsi que le niveau de salaire devraient augmenter. En revanche, la demande pour le niveau d'éducation requis avant le changement technologique ainsi que le niveau de salaire correspondant devraient diminuer, toutes choses égales par ailleurs.

#### **IV.2. La détérioration du niveau d'éducation :**

On peut alors penser que les employeurs auront tendance à embaucher des jeunes ayant un niveau d'études supérieur afin de palier à cette dégradation des compétences. On peut parler de détérioration des standards de l'éducation et des acquis associés à chaque diplôme, une détérioration de la valeur des diplômes est fondée sur une modification du contenu des formations en particulier des qualifications ou ce qu'on appelle déclassement des formations. Les raisons de ce phénomène peuvent être multiples, parmi elles, la concurrence entre formations pour attirer les étudiants.

#### **IV.3. Hétérogénéités des individus ou des diplômes de «même» niveau :**

Nous remarquons chez certains individus ayant un certain niveau de qualification une situation de « sous utilisation » ou de « sur diplômés » mais aussi une hétérogénéité forte au sein des niveaux d'éducation et des individus pour un même niveau d'éducation. Cela revient donc à dire que pour un niveau d'éducation donné, les travailleurs « sur diplômés » qui ont des compétences plus faibles, sont moins productifs et en conséquence devraient avoir des salaires plus faibles que les personnes ayant le même niveau d'éducation embauchées à « leur niveau » de qualification.

Cette hétérogénéité au sein d'un niveau de diplôme revient à faire l'hypothèse que le diplôme (la qualification) ne reflète pas parfaitement une compétence mais plutôt une distribution de compétence). Ainsi, les différentes aptitudes observées dans cette distribution peuvent être allouées de façon différentes sans pour autant considérer que les travailleurs sont « sur qualifiés ».

En effet, la performance des universités est jugée en fonction de la capacité de leurs diplômés à s'insérer sur le marché du travail et la qualité des formations est souvent mesurée par la qualité de l'appariement ou couplage entre les compétences produites par le

système universitaire et celles qui correspondent aux postes de travail disponibles dans les entreprises et les administrations.

#### **V. L'offre et la demande de formation :**

La politique de l'enseignement supérieur en Algérie fait actuellement l'objet d'une étude approfondie et cela pour divers raisons liées à l'évolution démographique, aux perspectives économiques et sociales lentes et au retard enregistré dans l'entrée effective dans la révolution de l'intelligence ainsi qu'à la nouvelle division internationale du travail.

Le passage à l'enseignement supérieur d'un nombre d'étudiants d'année en année est le résultat d'une demande sociale de formation en expansion et d'une offre de formation qui répond favorablement dans le cadre de la démocratisation de l'éducation considérée comme facteur essentiel de promotion sociale et de progrès.

Les jeunes qui rentrent dans l'enseignement supérieur, visent un double objectif : acquérir une formation (couronnée par un diplôme) dans laquelle se conjugue culture et savoir ; accéder à un emploi du meilleur niveau possible. D'un point de vue collectif, l'objectif consiste à disposer des compétences et talents requis par les différentes branches d'activité. L'offre de formation doit ainsi satisfaire des demandes multiples et complexes<sup>1</sup>.

La pénurie en main d'œuvre qualifiée, les larges possibilités financières dont possédait l'Algérie entre les années 70 et 80 se sont traduites par une large expansion du réseau universitaire, une diversification des filières ainsi que des durées des études. On assiste également dans cette période à la réforme de 1971 impliquant une professionnalisation des enseignements supérieurs dans le but de se démarquer du modèle hérité de la période coloniale considéré comme trop académique et non adapté aux ambitions économiques et sociales nouvelles du pays.

La dynamique économique impulsée par les plans successifs de développement, la nationalisation des entreprises étrangères et l'algérianisation de l'encadrement ont eu pour

---

<sup>1</sup> GOULARD François, op.cit, P.18.

résultat la création de très nombreux postes d'emploi provoquant la résorption du chômage hérité de la période coloniale<sup>1</sup>.

L'offre de formation supérieure est un enjeu important au niveau territorial. Il renvoie à la question de l'égalité d'accès aux formations via la nature et la diversité de l'offre de formation disponible mais aussi via le maillage territorial qui permet ou pas d'accéder à une offre de proximité. Il renvoie aussi à la question de l'adaptation des formations aux besoins en qualification des territoires comme facteur de développement économique<sup>2</sup>.

Néanmoins, étant donné que l'offre du capital humain est relativement peu élastique à court terme, les mesures publiques peuvent avoir des effets importants sur le taux de rendement de l'éducation pendant un certain temps. Une augmentation des droits de scolarité aura ainsi tendance à réduire le taux de rendement de l'éducation pendant la période durant laquelle l'offre ne s'est pas totalement ajustée, tandis qu'une aide plus importante pour les étudiants et des études plus courtes auront l'effet opposé. La période d'ajustement peut être prolongée. Alors que les incitations du marché influent principalement sur la décision d'investissement des jeunes, la réponse de l'offre dépendra pour une part de l'importance numérique de la cohorte de jeunes et il faudra peut-être plusieurs « cuvées » de jeunes, c'est-à-dire plusieurs années avant que les modifications de l'offre ne fassent évoluer de façon significative les avantages salariaux liés au niveau d'instruction.

La demande de formation supérieure, quant à elle, est alimentée par l'expansion de l'enseignement secondaire lui-même lié à l'idée que la formation initiale est le meilleur moyen d'assurer une future réussite sociale. L'enseignement secondaire, pris en charge totalement par l'Etat répond à cette demande en accroissant l'offre par la multiplication de nouveaux établissements et par 'allègement des conditions d'accès d'un cycle à un autre<sup>3</sup>. De ce fait le besoin en cadres à former à évolué et l'offre de formation à beaucoup augmenté.

<sup>1</sup> FEROUKHI Djamel, op.cit, p.221.

<sup>2</sup> LAURE Gayraud et autres, *Professionnalisation dans l'enseignement supérieur : quelles logiques territoriales ?*, et.doc.59, 2009, p.26.

<sup>3</sup> FEROUKHI Djamel, op.cit, p 220.

**VI. La formation universitaire comme capital humain :**

Un large consensus s'est établi ces dernières années pour souligner le poids spécifique du « capital humain » dans le développement économique et social des Nations, une notion empruntée à l'économie pour désigner les effets produits sur un individu par un processus d'éducation.

La compétitivité des économies modernes comme la vitalité et la créativité des sociétés contemporaines dépendent de plus en plus des formes de production, de circulation et de mobilisation économique des ressources humaines. La centralité des ressources humaines dans le processus de création de valeur fonde un nouveau paradigme productif tourné essentiellement vers la transformation de l'information en connaissance et des connaissances en compétences dans les organisations<sup>1</sup>.

le capital humain issu de la formation par l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est le produit joint du processus d'hybridation des connaissances (de l'Université) et des compétences(de l'entreprise).

Le capital humain, la « qualité » de la population active, n'est pas le seul facteur qui détermine la croissance économique. On relève en effet des rythmes de croissance très différents dans des pays où les niveaux de scolarité sont globalement similaires. Il existe donc d'autres explications, telles que la démographie, l'innovation technologique, l'ouverture au commerce extérieur et les systèmes politique et législatif du pays.

Le capital humain, selon la définition de l'OCDE, recouvre les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique. L'investissement en termes d'éducation serait susceptible d'accroître le capital humain rendant ainsi les individus plus productifs.

Le rôle du capital humain dans la croissance économique est cependant important, et repose sur des effets réciproques. L'enseignement permet aux individus d'exercer des emplois plus complexes et mieux rémunérés et, simultanément, l'existence de tels emplois les incite à

---

<sup>1</sup>BAHLOUL Mohammed, *Le capital humain comme socle d'un nouveau développement*, PDF, P.01.

poursuivre leurs études. Les heures ainsi passées à étudier sans être rémunéré se traduiront finalement par un emploi qui récompense ces efforts.

L'état des lieux établie à travers plusieurs recherches permet de mettre en relief les principales faiblesses du système de développement du capital humain en Algérie :

- Très forte prédominance des impératifs de gestion de la contrainte démographique scolaire au détriment de la formation des élites économiques, techniques et scientifiques ;
- Très forte orientation vers la formation en sciences sociales (80%) au détriment de la formation en sciences de l'ingénieur et technologies;
- Très forte prédominance du secteur public qui privilégie la régulation administrative et le développement des capacités de formation au lieu d'une régulation concurrentielle et le développement des activités de formation;
- Programmes de formation conventionnels peu adaptés aux besoins des entreprises avec une nette désarticulation entre l'offre et la demande des produits et services formatifs ;
- Qualité des produits de la formation peu satisfaisante , malgré les investissements souvent considérables de la part des pouvoirs publics;
- Formation d'une armée de réserve cognitive (plus on est diplômé, plus on est dans le risque de tomber dans la trappe du chômage) de plus en plus importante et de plus en plus pesante et source de tension et de conflits dans la société;
- Marché de la formation et des compétences émergeant qui se structure difficilement et n'arrive pas à rendre l'essentiel de ses potentialités et transformer les formidables ressources latentes en actifs humains mobilisables dans les secteurs à haute valeur ajoutée.

**VII. La quête de la qualité dans l'Enseignement Supérieur :**

L'assurance de la qualité de la formation supérieure est une démarche visant la mise à niveau des établissements d'enseignement supérieur, par une mise en conformité avec les normes standards en matière d'enseignement, de recherche, d'organisation, de gestion et d'évaluation qui constitue en effet un outil d'aide à la décision pour le développement de l'Université dans tous les domaines d'activité.

L'implémentation d'un type de système, dit Assurance Qualité (AQ) a engendré une instauration de certaines modifications dans l'organisation de l'université et la création de nouveaux services, comités et cellules de suivi et d'analyses de la qualité au sein des établissements d'enseignement supérieur (rectorat, facultés, départements et filières)

Elle vise, entre autre, à<sup>1</sup> :

- Valoriser l'image de l'université ;
- conforter l'université comme lieu de formation de qualité ;
- contribuer à rendre plus attractive ses formations ;
- stimuler l'innovation pédagogique des enseignants et la mutualisation des bonnes pratiques ;
- permettre à chaque enseignant de mieux appréhender les conditions d'étude des étudiants et leur perception de l'enseignement ;
- identifier les faiblesses du dispositif de formation et les moyens d'y remédier.

La qualité de la formation reste un défi majeur pour l'enseignement supérieur et une réponse aux exigences des secteurs économiques et sociaux utilisateurs. La qualité de l'enseignement supérieur ainsi que son évaluation et son suivi sont non seulement essentiels pour le progrès économique et social national, mais ils sont aussi des facteurs déterminants pour la réputation d'un système d'enseignement supérieur au plan international.

---

<sup>1</sup>BERKANE Yousef, *Les enjeux de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur «Année Universitaire 2010-2011 généralisation de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur* », Colloque international, 20 et 21 novembre 2010 Université 20 Août 1955 Skikda.

Le modèle d'évaluation, qui semble le plus pertinent pour la mise en place et à la pérennisation d'un système d'Assurance Qualité dans les établissements de l'enseignement supérieur en Algérie, se caractérise par une démarche :

- Participative qui associe l'ensemble des acteurs (enseignants, personnel administratif, étudiants et partenaires socioéconomiques) ;
- Pluraliste(consensuelle) qui prend en compte les analyses et les points de vue de tous les acteurs et de tous les partenaires de l'université ;
- Dynamique qui compare l'université à elle-même, dans son évolution ;
- Contextualisée qui soit sensible aux dimensions spécifiques du contexte de chaque université, particulièrement lors des comparaisons ;
- progressive et soutenue.

Les besoins de transparence et de confiance sont un enjeu principal de toute démarche d'assurance qualité mais, les difficultés rencontrées sur le terrain et certaines résistances peuvent compromettre la réalisation de ces objectifs. En effet, la croissance rapide des effectifs de l'enseignement supérieur et la prolifération des établissements à travers tout le territoire ne réunissant pas toujours toutes les conditions requises en termes d'infrastructures et d'encadrement accentuent les risques d'abaissement de la qualité des cours dispensés et de ce fait, le contrôle de la qualité des enseignements est impératif afin de contrecarrer ces risques<sup>1</sup>.

### **IX. L'évaluation du système éducatif:**

Il est important aussi de prendre en considération le processus d'évaluation dans son ensemble : qui en sont les acteurs, quels en sont les objectifs, quels en sont les moyens, comment ce processus est-il censé contribuer à l'atteinte des objectifs généraux de l'organisation et donc de déterminer quels sont les indicateurs et objectifs qui vont permettre d'évaluer sa propre performance, c'est-à-dire l'efficacité du processus et son positionnement dans la cartographie globale des processus.

---

<sup>1</sup> BERKANE Youssef, op.cit, P.25.

Un processus continu d'évaluation et d'amélioration s'impose dans le cadre de l'implémentation de la qualité dans l'enseignement incluant aussi bien les étudiants, les enseignants, le personnel administratif et la tutelle, étant le seul garant de l'enseignement supérieur.

Les pratiques d'autoévaluation et les mécanismes nationaux d'évaluation se construisent en s'appuyant sur les expériences internationales et qui soient conformes aux normes internationales imposées par des organisations d'accréditation des programmes universitaires mais aussi, et surtout, en tenant compte du contexte national, qui prend en ligne de compte les objectifs arrêtés par la politique nationale d'éducation et de formation, avec ses spécificités, ses points forts et ses faiblesses.

Quatre indicateurs sont retenus par les économistes pour évaluer la performance d'un système l'enseignement supérieur, en dehors de la part des dépenses et des choix publics des filières de formation à privilégier, de l'apport du secteur privé et du poids des dépenses d'éducation dans le budget domestique :

- 1) Le coût d'opportunité de l'investissement éducatif (temps passé au lycée ou à l'université par rapport au temps auquel la Nation renonce en terme de création de richesse par ces élèves et étudiants et ces derniers en terme de revenus et de bien être correspondants) qui pose l'éducation comme un investissement dans le temps présent pour préparer le temps futur de la Nation et des générations ;
- 2) La part des ressources et la qualité des actions orientées vers le développement des activités pédagogiques et scientifiques (travaux pratiques et études de cas, stages, tutorat et coaching , formations transversales, maîtrise des outils des TIC, etc. ...) et des acteurs (formation de formateurs, de chercheurs, amélioration du management éducatif...) plutôt que vers le développement des capacités pédagogiques de la formation (infrastructures, personnels de soutien...etc.) ;
- 3) La qualité des outputs du système d'enseignement et leur contribution au développement de la compétitivité du système économique national ;

- 4) Le niveau de développement de la recherche scientifique et son degré d'articulation organique et institutionnelle à l'entreprise.

En Algérie, cette vision semble imprégner de plus en plus les choix des élites économiques et scientifiques de la Nation. Le système éducatif est l'objet d'une contestation et d'une critique de plus en plus radicale et consensuelle. Si le challenge est de construire une nouvelle dynamique de croissance qui s'émancipe à terme des ressources de l'industrie extractive pour s'appuyer durablement sur les ressources du capital humain, la refonte du système éducatif national et de sa relation avec l'économie est un impératif majeur<sup>1</sup>.

### **X. La qualité du système supérieur :**

En considérant non seulement l'aspect quantitatif du capital humain mais aussi sa qualité à travers la prise en compte de la qualité du système éducatif car la qualité de l'éducation est un facteur important de la croissance. Le système éducatif remplit un triple rôle : culturel, social et économique. C'est à travers l'école que se transmet un capital de connaissance, d'idées, de valeurs qui constituent le patrimoine national d'un pays et qui lui permet de survivre.

L'école transmet un langage, des aptitudes et des comportements qui permettent de se reconnaître et de se situer dans un milieu, un groupe ou une classe déterminée. Enfin, l'école enrichit la force de travail. Elle lui confère une qualification qui accroît ses potentialités et qui de plus, contribue au développement de la population.

Ainsi la qualité du système supérieur est conçue comme un des facteurs pouvant améliorer la qualité de l'éducation et entraîner ainsi la croissance économique des pays. Cette qualité dépend de l'efficacité et la pertinence des moyens mis en œuvre. Elle est divisée en qualité interne qui définit comme la capacité du système à enseigner de nouvelles connaissances aux élèves et à leur faire suivre une progression régulière (peu de

---

<sup>1</sup> BAHLOUL Mohamed, op.cit, p 05.

redoublements et d'abandons). Et qualité externe qui dépend de l'aptitude du système supérieur former des individus utiles et adaptés aux besoins des processus de production.

Le rapport « Education Report de l'Unesco (1991) » donne des indicateurs de qualité des systèmes d'enseignement supérieur deux de ces indicateurs représentent l'effort de la nation en éducation, en termes monétaires. Il s'agit des dépenses publiques d'éducation en pourcentage du PIB et les mêmes dépenses en pourcentage des dépenses du gouvernement. A cela, s'ajoutent deux mesures de l'état démographique des pays : la part de la population âgée de 0 à 14 ans, et la part de la population âgée de plus de 65 ans, dans la population totale.

### Préambule :

La révolution industrielle qui a touché la société européenne durant le 19<sup>ème</sup> siècle se centre sur la valeur « travail » comme principal organisateur social et comme facteur important de l'existence et d'intégration sociale. Le travail devient donc le moyen d'accéder à la société moderne, moyen de reconnaissance sociale. C'est à partir de là que, les normes de travail s'installent et la demande en main d'œuvre s'accroît<sup>1</sup>.

Le marché du travail Algérien a connu des transformations profondes depuis le milieu des années 1990, pour des raisons qui tiennent à la fois à des facteurs internes (démographie, politique économique, ajustement structurel, etc.), aux conséquences de la mondialisation et à la modification de ses relations avec l'Union européenne dans la perspective de son intégration dans la zone de libre-échange, ce qui implique une amélioration dans la performances du système productif ainsi que dans le système éducatif afin de réduire le différentiel entre rives nord et sud de la Méditerranée.

#### I. Le marché du travail en Algérie :

Le marché du travail algérien a connu d'importantes mutations durant ces dernières décennies. Le volume de la population active du moment, au sens du BIT, est estimé à 11 964 00 d'individus en septembre 2013. Le taux de participation à la force de travail (taux d'activité) est en légère hausse comparé à 2012 pour s'établir à 43,2%. Il en ressort une stabilité du taux d'activité global. On relève cependant un taux de participation féminine ne dépassant jamais le seuil des 17% pour 70% chez les hommes. En 2013, le taux d'activité féminine représente à peine le quart du taux masculin (16,6% et 69,5% respectivement). L'écart se réduit toutefois à mesure que le niveau d'instruction s'élève à 71,7% pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur et 85,9% pour les hommes de même niveau. Il y a lieu de noter que le taux de participation économique de la femme en Algérie figure parmi les plus faibles de la région<sup>2</sup>.

Une mutation dans la structure de l'emploi est traduite par la baisse de la proportion de l'emploi dans la fonction publique à mesure que l'Algérie évolue vers une

<sup>1</sup> ZEHNATI Fatima, op.cit, P.99.

<sup>2</sup> BENHABIB Lamia, *Le chômage des jeunes en Algérie, l'enjeu des inégalités de diplôme et de genre*, thèse de doctorat, Université Paris Est Créteil, ERUDITE, P.05

économie de marché. Le secteur privé et mixte reste en effet le principal pourvoyeur d'emploi avec 59% des occupés en 2013 (38,8% chez les femmes contre 63% chez les hommes).

Cette modification de la structure sectorielle de la demande de travail n'est apparue qu'à partir des années 1990 suite aux réformes économiques menées par les pouvoirs publics. A cela s'ajoute l'accroissement de l'emploi indépendant et de l'auto-emploi, portés par les dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat. Nous assistons en effet à un « effondrement du salariat » en Algérie depuis deux décennies tandis que « la tendance globale des pays industrialisés a été un mouvement de salarisation ».

Les chiffres attestent d'une proportion de 69% de salariés en 2013 contre 75% en 1992. Le secteur public offre cependant davantage de chances d'obtenir un emploi permanent (76%) comparé au secteur privé (9%), avec toutefois une dominance masculine (80%) au détriment des femmes (63%). Au regard des secteurs d'activité, la structure de la population occupée en 2013 laisse apparaître une prépondérance du secteur tertiaire. Il procure plus de la moitié des emplois (59,8%), suivi du BTP en constante progression (16,6% contre 3% en 2001) en raison notamment de l'augmentation des dépenses publiques entretenues par le revenu des hydrocarbures. Vient ensuite l'industrie (13%) et en dernière position l'agriculture qui n'absorbe qu'un emploi sur dix en Algérie (10,6% contre 21% en 2001)<sup>1</sup>.

**Tableau N°02 : Estimation de l'emploi au niveau de la W. Bejaia**

Designation	Données arrêtées Au 31/12/2013
Population active	378 840
Taux d'activité	40 %
Population active occupée	333 380
Taux de chômage	12 %

Source: DPSB W.Bejaia

Au niveau Local, la population active est estimée à 378 840 en 2013 par la DPSB de la wilaya de Bejaia avec un taux d'activité de 40%. La population active occupée est estimée à 333 380 et un pourcentage de chômage identifié à 12%(Tableau N°02).

<sup>1</sup> BENHABIB Lamia, op.cit, p.06.

### I.1 L'offre d'emplois au niveau local :

Les réformes économiques libérales engagées depuis le début des années 90 ont fait que l'emploi public, même s'il demeure toujours le principal employeur, perd de plus en plus de son importance au profit du secteur privé en expansion qui domine le marché du travail mais avec l'offre des emplois temporaires notamment.

**Tableau N°03 : Population active occupée par grands secteurs**

Designation	Nombre	Part du secteur
Agriculture	68 580	20,57%
B.T.P	77 550	23,26%
Industries Publiques	24 375	7,31%
A.D.M (exécutif, A.P.C, E.P.A)	41 000	12,30%
Services	71 450	21,43%
Artisanat et tourisme	13 340	4,00%
Commerce	7 075	2,12%
Autres	30 010	9,00%
T o t a l	333 380	100%

Source: DPSB W.Bejaia

Par secteur d'activités, le secteur qui se taille la part du lion en terme d'emplois est celui du Bâtiment et Travaux Publics qui emploie 77 550 des actifs soit un pourcentage de 23.26% , suivis par le secteur des services avec 71 450 des actifs soit 21.43% suivi du secteur agriculture avec une population active employé estimée à 68 580 soit 20.57% en contre partie d'un taux le plus marginal de population active employée dans le secteur commerce estimée à 7 075 soit 2.12% (Tableau N°03).

### I.2 la demande d'emploi au niveau local:

La demande d'emploi est dominée par une population jeune; trois personnes en chômage sur quatre ont un âge de moins de 30 ans. Le chômage touche particulièrement les primo-demandeurs d'emploi avec niveau faible ou sans qualification n'épargnant pas également les détenteurs d'un diplôme universitaire qui constitue la catégorie la plus concernée par notre recherche.

Les difficultés de transition du système éducatif vers le monde du travail constituent un grand défi qui a vu le jour dans les différents pays. L'importante hausse des effectifs étudiants conjuguée à l'amélioration du rendement interne du système

de l'enseignement génère des flux annuels de plus en plus importants de diplômés trouvant une difficulté dans leur insertion dans le marché du travail.

C'est ainsi que les effectifs des diplômés a pratiquement doublé entre 2001 et 2010. Tous les éléments d'analyse laissent indiquer que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation continue dans les prochaines années.

Aussi, dans un contexte marqué par un chômage d'insertion, le taux de chômage des diplômés dépasse largement celui des non diplômés, notamment celui des diplômés de l'enseignement supérieur<sup>1</sup>.

**Tableaux N°04 : Situation de la demande d'emploi exprimée par agence, par niveau d'instruction sexe**

AGENCE	DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE AU 31/12/2013							DEMANDE D'EMPLOI PLACEE DURANT L'ANNEE 2013				
	Masculin	Féminin	Niveau d'instruction				Total	Dont Jeunes 16/24 ans	Masculin	Féminin	Total	Dont Jeunes 16/24 ans
			1	2 +3	4	5 ET+						
Bejaia	17 174	6 370	505	16 602	482	5 955	23 544	5 530	5 169	461	5 630	1 193
Akbou	9 110	2 898	382	8 920	346	2 360	12 008	2 897	23 544	407	4 271	754
Sidi Aich	5 460	1 595	60	5 242	146	1 607	7 055	1 755	12 008	54	1 604	340
Tazmalt	4 256	1 274	67	4 345	133	985	5 530	1 373	7 055	115	1 824	335
Kherrata	5 298	1 491	247	4 767	80	1 695	6 789	1 579	5 530	16	1 261	216
El kseur	4 118	1 239	173	3 716	75	1 393	5 357	1 429	6 789	37	841	132
<b>TOTAL</b>	<b>45 416</b>	<b>14 867</b>	<b>1 434</b>	<b>43 592</b>	<b>1 262</b>	<b>13 995</b>	<b>60 283</b>	<b>14 563</b>	<b>5 357</b>	<b>1 090</b>	<b>15 431</b>	<b>2 970</b>

Etablie par nous même/Source: AWEM

Le tableau ci-dessus (Tableau N°04) nous indique le nombre de demande inscrite au niveau de la wilaya de Bejaia par agence. Le taux de demande au niveau est estimé à un total de 60 283 dont 1 262 diplômés de l'enseignement supérieur répartis sur six Daïras en contre partie d'une estimation de placement atteignant 15 431; le chef lieu de la wilaya de Bejaia qui constitue le taux le plus élevé avec 23 544 demandeurs dont 482 issus de l'université parmi eu 5630 insérés. Suivi de la daïra d'Akbou avec une estimation de 12

<sup>1</sup> WWW.ONS.DZ

008 de demandeurs dont 346 diplômés de l'enseignement supérieur avec un total d'insertion de 4 271. La Daira d'El Kseur contient le taux de demande d'emploi le plus bas avec une estimation de 5 357 demandeurs dont 75 diplômés et qu'on a réussi à insérer un nombre de 841.

De plus, sur 60 283 demandes d'emploi, uniquement 15 431 entre elles sont satisfaites soit 25.59% de la population en recherche d'emploi qui arrive à s'insérer sur le marché local de l'emploi. Ce chiffre reste alarmant et constitue par conséquent un taux élevé de chômage et de travail informel.

Se pencher sur la problématique de l'insertion des diplômés contribue à faire surgir des éléments d'analyse qui aident à identifier des mécanismes adéquats nécessaires, aligner de manière optimale l'offre de compétences avec les besoins de l'économie. Elle permet de mettre la lumière et d'aider à opérer les réajustements nécessaires pour favoriser l'accroissement des formations de certaines filières qui s'adaptent aux exigences d'une économie fondée sur le savoir, en même temps, réduire les flux dans celles qui offrent peu ou pas de débouchés.

## II. L'insertion professionnelle :

Le concept d'insertion professionnelle signifie l'occupation d'un emploi stable qui correspond aux compétences et à la formation acquise par l'individu à travers le processus de socialisation scolaire, comme il signifie également l'intégration dans le milieu professionnel<sup>1</sup>.

Ainsi, l'affrontement du marché de l'emploi constitue une démarche très complexe pour les nouveaux diplômés de l'université. L'augmentation des effectifs de ces derniers, la non maîtrise du monde de travail suite à l'absence de liens directes entre l'université et le marché du travail, l'inadéquation entre le système éducatif et productif ainsi que le manque d'informations sur les opportunités qu'offrent les organismes employeurs, constituent des obstacles entravant leur l'insertion professionnelle.

Le devenir professionnel des jeunes est lié à leur niveau de formation, mais il dépend beaucoup aussi de leur domaine d'études car le diplôme et le type de ce dernier présente un moyen privilégié à l'insertion sur le marché du travail, cette dernière de son

---

<sup>1</sup> ZEHNATI Fatima, op.cit, p.80.

côté est considérée comme le critère premier d'appréciation de l'efficacité et de la qualité des formations.

Les études traitant de l'insertion professionnelle prennent pour objet le passage à la vie active des jeunes sortants du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale et sans expérience préalable<sup>1</sup>.

L'évaluation de l'efficacité et de l'efficience du système éducatif sur le marché du travail a été l'objet des premières études portant sur l'entrée dans la vie active des sortants de l'enseignement supérieur en se référant à leur situation peu de temps après leur sortie. La conception instantanée du phénomène de l'insertion néglige sa complexité et sa dynamique, de ce fait il est préférable de définir l'insertion professionnelle en termes de processus.

## II.1 Le processus d'insertion sur le marché du travail:

On assiste de nos jours à un allongement progressif de la phase d'insertion professionnelle qui provient d'une à la rude adaptation des jeunes aux conditions d'accès à un emploi répondant à leurs aspirations. Devant une telle situation, les nouveaux diplômés élaborent des stratégies leur permettant de se rapprocher, éventuellement, d'un statut professionnel stable. De ce fait le processus d'insertion est considéré comme un moyen par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système productif.

Le processus d'insertion professionnelle caractérise une phase importante pour une construction identitaire importante où se recherchent et s'affirment progressivement les identités personnelles, professionnelles et sociales.

La participation à l'activité économique constitue la première phase du processus d'insertion sur le marché du travail. Il s'agit de déterminer les facteurs qui poussent une personne à être active qui se résument dans :

- **Les variables démographiques** : âge, sexe et lien de parenté.
- **Les variables relatives au capital humain** : niveau d'instruction et formation professionnelle, la détention d'un diplôme devrait augmenter les chances des diplômés dans leur insertion professionnelle.

---

<sup>1</sup> FEROUKHI Djamel, op.cit, p.24

- **Les variables relatives aux caractéristiques du ménage** : nombre d'actifs dans le ménage, nombre de chômeurs dans le ménage, nombre de retraités dans le ménage, nombre d'étudiants dans le ménage, nombre des autres inactifs dans le ménage, présence d'enfants de moins de 5 ans dans le ménage.
- **Les variables relatives à la localisation** : strate de résidence et taux de chômage par district.

L'insertion professionnelle ne se limite pas à la participation à la vie active par l'acquisition d'un emploi. L'intégration sur le marché du travail, l'adaptation au milieu professionnel constitue une phase importante de socialisation professionnelle, et par conséquent une étape importante du processus d'insertion professionnelle.

Le développement d'enquêtes sur le processus d'insertion peut aider à mieux adapter l'effort public en matière de formation aux exigences du marché du travail. Ces études permettent, entre autres, de situer le degré de difficultés relatif des différentes filières et spécialités et l'éventualité d'en revoir le contenu pour mieux tenir compte de la demande de la société<sup>1</sup>.

## II.2 La socialisation professionnelle :

Le processus de socialisation est un concept essentiel dans une problématique de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires ou de l'accès à l'emploi. La période des études, l'accès à l'emploi, l'évolution dans le travail d'une position à une autre, représentent des divers étapes de socialisation et de construction identitaire importante qui se nourrit d'un rapport complexe entre l'individu et l'environnement sociale qui l'entoure<sup>2</sup>.

Everett Hughes dégage un modèle du processus socialisation définie par un double processus d' « initiation » et de « conversion ».

Le processus d' « initiation » qui renvoie à l'intériorisation de la culture professionnelle, de savoirs techniques, pratiques et relationnels spécifiques, mais aussi à l'intériorisation d'une certaine vision du monde social au sens général

<sup>1</sup> FEROUKHI Djamel, op.cit, p.26.

<sup>2</sup> ZEHNATI Fatima, op.cit, p.84.

Le second processus, dit de « conversion », renvoie à une reconstruction identitaire par l'assimilation et l'ajustement de l'ensemble des dimensions définissant l'appartenance au groupe de référence<sup>1</sup>.

Des auteurs comme Peter L. Berger and Thomas Luckmann, définissent là encore deux processus distincts de socialisation correspondant à l'incorporation de deux systèmes normatifs spécifiques : la « socialisation primaire » et « la socialisation secondaire »

La socialisation primaire «est la première socialisation que l'individu subit dans son enfance, et grâce à laquelle il devient un membre de la société ». Il s'agit ici de l'apprentissage des normes sociales communes à l'ensemble des sous-groupes constitutifs de la «société». Le processus s'articule essentiellement autour de la famille et de l'école.

La socialisation secondaire qualifie « un processus postérieur qui permet d'incorporer un individu déjà socialisé dans des nouveaux secteurs du monde objectif de sa société ».

### **II.3 La transition professionnelle :**

Le concept de transition professionnelle constitue l'un des concepts clé de l'insertion professionnelle qui renvoie au passage vers le monde du travail. En ce qui est des diplômés du supérieur le concept renvoie à leur transition de la vie des études à la vie professionnelle.

Le concept entreprend également l'étude de l'accès à l'emploi par l'intégration à la fois du processus de la personnalité et la position de l'individu à travers les divers phases de socialisation, mais plus encore le contexte sociale, économique et politique qui encadre la personne, à savoir la politique du marché du travail, les réseaux sociaux, les représentants d'insertions, le contexte socioéconomique.

La transition professionnelle est un phénomène structuré par des dimensions sociales (l'Etat, les entreprises et la situation du marché du travail) et individuelles (la socialisation scolaire ; les diplômes, les compétences et qualifications).

---

<sup>1</sup> MACYAN Yannick, *La professionnalisation des diplômés universitaires : la gouvernance des formations en question*, Thèse en vue de l'obtention du Doctorat en Sociologie, 2010, P.118

### III. Dispositifs d'accompagnement et d'insertion en Algérie:

Le rôle de l'Etat Algérienne dans l'organisation et la coordination du marché du travail a été, depuis l'Indépendance, prépondérant, les services publics ayant juridiquement le monopole du «placement». A partir de la fin des années1970, l'action publique va enregistrer un recul progressif, accentué par l'archaïsme des dispositifs et des mécanismes d'intermédiation eu égard aux mutations profondes du marché du travail. Face à l'inefficience des procédures publiques, les demandeurs d'emploi et les entreprises privées ont développé dans les années 1980-1990 des « pratiques » individuelles et informelles de gestion de la relation d'emploi. La pression exercée par la montée du chômage des jeunes impose une réhabilitation de la responsabilité des pouvoirs publics et une ré-institutionnalisation des mécanismes de régulation du marché du travail.

Les dispositifs de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage mis en place depuis 1989, ont contribué à réduire le taux du chômage et à absorber un nombre important des demandes d'emploi, cela malgré l'absence des évaluations et des études sur l'impact des différents dispositifs, car il n'est pas aisé de certifier leurs incidences sur les niveaux de chômage en Algérie. Une progression manifeste du taux d'emploi est observée en Algérie: il passe de 28,5% à 39% entre 2000 et 2013. Cependant les créations d'emplois ne sont pas proportionnelles à l'offre de main-d'œuvre. Les différents dispositifs ont eu davantage un effet d'accalmie sociale que de catalyseur sur le marché du travail. Il s'agit plutôt d'emplois « d'attente ». Il est clair que les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mis en place, ne constituent pas une solution de long terme au problème de l'emploi. Cependant, ils sont nécessaires en période de transition vers une économie diversifiée, qui conduit à une dynamisation de l'investissement et la croissance économique.

Il est clair que les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mis en place, ne constituent pas une solution de long terme au problème de l'emploi. Cependant, ils sont nécessaires en période de transition vers une économie diversifiée, qui conduit à une dynamisation de l'investissement et la croissance économique.

Les statistiques officielles montrent une évolution favorable du marché du travail en Algérie ces dernières années. Entre 1999 et 2011, le chômage a reculé de 17,5%. Dans une large mesure, cette situation est liée aux différents dispositifs de création d'emplois et d'activités mis en place depuis l'adoption du plan d'ajustement structurel

en 1994 et permise par l'embellie financière qu'a connu le pays suite à l'évolution favorable des prix des hydrocarbures au niveau international. Toutefois, si l'on considère les emplois créés durant la même période, on constate que la plupart sont des contrats à durée limitée avec une rémunération très insuffisante et un minimum de droits. 40.7 % des occupés déclarent être à la recherche d'un autre emploi dont 62.4% motivent leurs recherches en raison de l'instabilité de l'emploi actuel, 17.4% pour une meilleure rémunération et 17.2 % en raison de l'inadéquation de l'emploi actuel avec leur profil<sup>1</sup>.

### III.1 Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (1990-2008) :

Ce sont des programmes destinés aux jeunes primo-demandeurs d'emploi, âgés de 19 à 40 an et n'ayant aucune qualification professionnelle en vue de les accompagner dans leurs recherches d'un éventuel poste de travail et faciliter leur insertion dans le marché de travail.

Nous les détaillons ci-dessous d'une manière décroissante :

#### ➤ Indemnité pour activité d'intérêt général (en 1995) :

Constitue un programme de création d'emploi par la participation des membres de famille sans revenus aux activités d'intérêt générale avec une indemnité mensuelle de 3000 dinars.

#### ➤ Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (en 1997)

C'est un programme visant la création d'emplois à travers les travaux d'entretien des routes, d'assainissement, d'agriculture, d'hydraulique... dont le coût de main d'œuvre est important. Il apporte un plus en matière de main d'œuvre pour les collectivités locales ayant un réel besoin de personnel pour les travaux d'assainissement et nettoyage des voiries.

---

<sup>1</sup> KHAZNADJI Mohammed & ABRIKA Belaid, *Politiques de lutte contre le chômage, précarité du travail et travail au noir dans la wilaya de Tizi-Ouzou*, P.02.

➤ **Création de micros entreprises, dispositifs ANSEJ. (depuis 1996) :**

Ce présent programme concerne les personnes âgées de 19 à 35 ans création d'emploi à travers la création de micro-entreprises. Initialement, trois formules de financement ont été prévues: l'autofinancement ; le financement mixte et le financement triangulaire.

➤ **Contrat de pré emploi (1999-2008) :**

C'est un contrat de travail qui destiné aux diplômés Universitaires et aux Techniciens Supérieurs. Il porte sur le recrutement par des employeurs sur une durée d'une année renouvelable 6 mois, avec une rémunération totale par l'Etat d'un montant mensuel de 6000 DA pour les universitaires et 4500 DA pour les techniciens supérieurs.

➤ **Microcrédit, (depuis 1999) :**

C'est une sorte de financement d'achat, sous forme d'un prêt non rémunéré d'un crédit bonifié, d'un montant varie entre 50.000 et 350.000 DA de petits équipements en vue d'un travail indépendant.

➤ **Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP)**

Le DAIP a vu le jour avec le décret exécutif 08-126 du 19/04/2008. Ce dispositif, placé sous la responsabilité de l'ANEM et de la Direction de l'emploi, a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 18 à 35 ans, primo-demandeurs d'emploi et d'encourager toutes autres formes d'actions et mesures visant la promotion de l'emploi des jeunes. Il prévoit trois types de contrats :

Le Contrat d'insertion des diplômés (CID) destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur et aux techniciens supérieurs issus des instituts nationaux. Le contrat d'insertion professionnelle (CIP) destiné aux jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage.

Enfin, le contrat formation emploi (CFI) destiné aux jeunes sans formation ni qualification. Les bénéficiaires de ce type de contrat sont placés soit dans les chantiers de travaux divers initiés par les collectivités locales et les différents secteurs d'activités soit en formation auprès des maitres artisans.

Par ailleurs, les jeunes insérés dans le cadre de ce dispositif peuvent bénéficier d'un contrat de formation-emploi en vue de leur adaptation au poste de travail et

l'amélioration de leurs qualifications. Elle est financée par le dispositif à hauteur de 60% pour une durée maximale de 06 mois.

Le DAIP prévoit également des mesures d'incitation des entreprises au recrutement des jeunes insérées dans ce programme à travers la contribution de l'Etat aux salaires dans le cadre d'un contrat de travail aidé (CTA). Cette contribution est versée d'une façon dégressive pendant une période de 03 ans pour les CID, 02 ans pour les CIP et 01 année pour CFI.

En somme, ces dispositifs ont vocation à agir sur «l'employabilité» des étudiants. Cet engouement en faveur du développement d'outils divers axés sur la socialisation professionnelle est concomitant d'une représentation particulière du rapport entre Université et Entreprise.

#### **IV. L'employabilité :**

L'employabilité, fondamentalement entendue comme la capacité à être employé, est un construit complexe utilisé depuis de nombreuses années dans les politiques d'emploi et d'insertion professionnelle. Être employable c'est posséder des compétences recherchées par les employeurs.

D'un point de vue individuel, l'employabilité représente l'aptitude à travailler compte tenu des exigences d'une activité, d'un métier, et se fonde donc sur des savoir-faire validés ou exercés<sup>1</sup>.

Sur ce plan, l'employabilité est considérée comme le résultat d'un processus de socialisation et d'éducation qui débute avec l'enfance d'un individu et se développe tout au long de la vie et englobe l'ensemble «des compétences acquises ou développées par le salarié au sein de l'entreprise lui permettant de continuer à répondre aux besoins de celle-ci ou de postuler à des emplois en dehors de l'entreprise». En revanche, l'employabilité réelle d'un individu dépend de la structure de l'emploi sur le marché du travail interne et externe et non pas uniquement de ses compétences. Elle n'est donc pas une caractéristique stable, puisque les exigences du marché du travail peuvent changer à tout moment et que l'employabilité doit être recréée à chaque fois que les conditions évoluent.

---

<sup>1</sup> SAINT-GERMES Eve, *L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH*, Université Montpellier 2, CREGO, IAE, p.1891.

Sur le plan du marché du travail, le concept d'employabilité permet d'analyser les processus globaux et collectifs de sélection des demandeurs d'emploi, et de tenter de mesurer les performances probables d'un groupe ou d'une personne sur celui-ci. Cette sélection des individus, aboutissant à une dualisation du marché du travail, s'effectue sur des critères individuels tels que l'accès à la formation ou les capacités d'engagement et d'adaptation<sup>1</sup>. L'employabilité concerne également les modalités managériales ; les modalités d'organisation du travail, la gestion des compétences, les dispositifs d'aide à la mobilité, les modes de communication, les systèmes de formation professionnelle.

Le développement de l'employabilité se réalise dans l'interaction entre les caractéristiques de l'individu, les politiques de ressources humaines et le marché du travail, interne ou externe. Nous sommes donc confrontés à un système complexe, intégrant de nombreux niveaux d'analyse (individuelle, organisationnelle et collective).

Évaluer l'employabilité de quelqu'un, ce serait évaluer sa situation vis-à-vis son emploi et sa position relative au sein des conventions managériales d'appréciation et de reconnaissance, que ces conventions soient d'ordre individuel ou collectif.

L'employabilité englobe également des qualifications et des compétences multiples qui vont renforcer l'aptitude d'un individu à trouver un emploi et à le conserver, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement, à trouver un autre emploi s'il le souhaite ou s'il a été licencié, et, enfin, à intégrer plus facilement le marché du travail<sup>2</sup>.

Le milieu des années quatre-vingt voit l'apparition de la notion de « compétence » au côté de celle de « qualification ». Un rapport du commissariat général au plan avance l'idée selon laquelle le modèle de la qualification est en passe d'être supplanté par le modèle dit de la compétence « qui se réfère aux capacités de l'individu effectivement mises en œuvre et s'évalue en situation ou, tout au moins, par rapport à une situation donnée, par rapport à un contenu d'emploi »<sup>3</sup>

#### **IV.1 Compétence et qualification :**

<sup>1</sup> SAINT-GERMES Eve, op.cit, p.1892.

<sup>2</sup> BEN HASSEN Nora, op.cit, p.85

<sup>3</sup> MARCYAN Yannick, op.cit, p.105

Le milieu des années quatre-vingt voit l'apparition de la notion de «compétence» au côté de celle de « qualification ».

Le concept de compétences d'abord met en évidence la nature de la formation et le contenu des cursus sanctionnés par les catégories de diplôme ou de spécialité, l'importance des ressources que peuvent mobiliser les jeunes diplômés en termes de capacités d'apprendre, de disposition à s'approprier les systèmes d'information, de réactivité face aux aléas et aux tensions, bref de propension à s'adapter à des contextes variables, à maîtriser les contingences et les situations d'incertitude. D'autres registres, comme la maîtrise des langues et des dispositifs informatiques, ont tendance à structurer les profils recherchés, de façon implicite ou explicite, sur le marché du travail.

Une personne compétente est une personne qui sait agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et mobilisant un double équipement de ressources : ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, ressources émotionnelles...) et ressources réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise...)<sup>1</sup>.

Le centre d'analyse stratégique distingue quatre types de compétences essentielles que sont les compétences relationnelles qui englobe les «capacités d'écoute, de compréhension de la demande d'un client ou d'un usager, puis de traduction et enfin de transformation en solution adaptée ; les compétences techniques qui comprennent les actions sur la matière, les actions sur les personnes ainsi que les activités de conception d'outils ou de produits, d'exploitation, l'expertise, ou encore les compétences totalement transversales (informatique, comptabilité, gestion, domaine juridique) ; les compétences organisationnelles celles qui permettent de mobiliser les compétences techniques auprès du bon interlocuteur et au bon moment, d'assurer la circulation de l'information et les coopérations nécessaires à la réussite de l'action en temps réel et les compétences de marché qui relèvent de la connaissance acquise sur le marché de l'entreprise sous toutes ses formes.

L'adoption d'une démarche de compétences est nécessaire pour la réponse à la demande sociale. L'élaboration des diplômes et leur traduction en termes de compétences permettraient d'améliorer la lisibilité de l'offre globale de formation, et surtout, de «fournir des indicateurs plus clairs sur les objectifs universitaires tout en favorisant une

---

<sup>1</sup> LE BOTERF Guy, *ingénierie et évaluation des compétences*, édition d'organisation, 4eme éd, 2002, p.46

réappropriation des acquis, traduits en compétences transversales, par les étudiants. Ceci constitue un préalable pour aider les étudiants à faire valoir leurs acquis à l'issue de leur formation et améliorer du même coup leur chance d'insertion professionnelle.

#### **V. Situation des diplômés universitaires sur le marché du travail Algérien:**

De nombreuses recherches montrent actuellement des effets positifs de la détention d'un diplôme sur les chances d'accès à l'emploi. Le titre scolaire et les études restent les meilleurs moyens de maximiser les chances d'un accès réussi dans le monde du travail.

Il existe aujourd'hui au sein des diplômés de niveau supérieur de grandes différences entre ceux qui ont suivi un cursus classique au sein des facultés et ceux ayant suivi leurs études dans des écoles ou instituts supérieurs. Mais là encore, ce sont généralement les jeunes qui en souffrent le plus. Ces disparités entre types de diplômes et entre les jeunes et les adultes trouvant leur explication dans la nature du système de formation en général, et celui de niveau supérieur en particulier, ainsi que dans la nature des structures et styles de commandement des entreprises, qui ne permettent pas une meilleure adéquation des formations aux emplois offerts sur le marché du travail. Mais elles s'expliquent aussi par l'évolution des cadres macroéconomique et institutionnel, qui s'est traduite par la baisse drastique des créations d'emploi dans le secteur public, principal débouché des lauréats des facultés depuis l'indépendance du pays. Par conséquent, le marché du travail pour les diplômés s'est beaucoup restreint en défaveur des plus jeunes, considérés moins bien formés et moins expérimentés que leurs aînés, tout comme en défaveur des types de formations les moins demandées par les secteurs public et privé.

Le contexte économique actuel se caractérise par la croissance de la demande en terme de scolarisation dans le supérieur, la précarité de l'emploi, le chômage croissant entre autres, sont des dimensions qui reflètent la situation des nouveaux diplômés sur le marché du travail, ce qui engendre une inflation, dévalorisation et déqualification des diplômes obtenus. De ce fait, Raymond Boudon a cité que « lorsque la demande d'une catégorie sociale augmente, les autres doivent augmenter la leur, sous peine de voir leurs espérances sociales réduites. L'augmentation générale de la demande d'enseignement, a pour effet que l'individu, doit d'une période à l'autre, payer un prix, mesuré en temps de scolarité, plus

élevé pour un bien de valeur constante. Ainsi le mouvement d'accélération de la demande d'éducation s'auto entretient et les difficultés d'accès aux emplois s'accroissent »<sup>1</sup>.

Les politiques lancées par le gouvernement algérien ont engendré des effets bénéfiques au emploi précaires détriment de l'emploi salarié qui a connu une forte réduction et a ouvert les portes à d'autres formes de contrats de travail tel que le CDD. Cette conjoncture se traduit par le déséquilibre croissant entre l'offre et la demande d'emploi un déséquilibre fort présent sur le marché du travail. Autrement dit, le marché d travail algérien offre très peu d'emploi pour les diplômés de l'université ce qui s'explique par :

- L'évolution du taux de chômage ;
- La privatisation des entreprises ainsi que les réformes consécutives au passage vers l'économie du marché. Les licenciés du secteur public suite aux différentes phases de programmes d'ajustement des sociétés et des entreprises publiques ;
- La sélection des employeurs et la compétitivité des diplômés et qualifications, ce qui développe l'esprit de compétition chez les diplômés ;
- Les flux des migrants.

La crainte des diplômés vis-à-vis l'obtention d'un emploi provient du contexte concurrentiel, de l'augmentation des qualifications et de la croissance du chômage. L'adéquation entre la formation reçue et l'emploi visé n'est en effet, pas l'objectif premier du jeune détenteur d'un diplôme, qui recherche plutôt un bon emploi, stable et bien rémunéré, l'urgence de trouver ce dernier peut conduire le demandeur à saisir la première opportunité qu'on lui offre. L'adéquation entre la formation des demandeurs d'emploi et la nature des postes proposés par l'employeur n'est pas non plus toujours le principal critère de recrutement qui peut d'ailleurs avoir intérêt à trouver les compétences dont il a besoin chez des individus ne les ayant pas acquises par leur formation, ce qui permet de réduire leur coût salarial.

Dés lors, se pose la question du rapport entre formation/emploi.

---

<sup>1</sup> DUBOIS Michel, *la sociologie de Raymond Boudon*, presse universitaire de France, Paris 2000, p.140.

**VI. La combinaison formation/emploi :**

Produire une connaissance positive des problématiques liées au chômage des jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier en termes non seulement de déficits d'offre d'emploi, mais aussi et surtout en relation avec la composante demande d'emploi qui renvoie à l'analyse des caractéristiques des différentes catégories de diplômés et de formations disponibles, des finalités des apprentissages et des savoirs acquis dans le système d'éducation et de formation et de leur pertinence par rapport aux exigences du marché du travail.

La quête d'une adéquation entre la formation et l'emploi se heurte, et se heurtera toujours davantage dans l'avenir, d'une part aux difficultés de prévoir les besoins futurs d'une économie dont le dynamisme repose sur l'innovation technologique et organisationnelle, d'autre part à la déconnexion croissante, empiriquement constatée, entre la formation initiale suivie et l'emploi occupé.

La question de l'adéquation ne met pas en cause les finalités du système éducatif mais sa manière de remplir sa mission de préparation à la vie professionnelle<sup>1</sup>.

Selon le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (MTESS). Ce ne sont pas les offres d'emploi qui manquent mais la main-d'œuvre, ajoute cette même source le « cercle vertueux » entre éducation et emploi semble faire défaut au contexte algérien. Il en résulte un chômage structurel conditionnant ces jeunes à attendre en moyenne l'âge adulte (25 ans) pour accéder à leur premier emploi. Le chômage de longue durée et la coexistence simultanée d'offres d'emploi vacants traduisent un défaut d'appariement entre l'offre et la demande de travail, confirmant à nouveau la faiblesse du SEF. On assiste certes à une formidable explosion des effectifs inscrits au niveau des différents cycles de l'enseignement, mais la priorité à l'heure actuelle est de privilégier la qualité de l'éducation plutôt que la quantité, non seulement de l'enseignement supérieur mais aussi de l'ensemble du SEF<sup>2</sup>.

Plus important encore, à travers l'Algérie, le système éducatif n'a pas produit de personnes ayant les compétences et la formation exigées par le marché de l'emploi. Tant au plan individuel qu'au plan collectif, ceci correspond à de faibles rendements de

<sup>1</sup> MERLE Vincent, *De l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie, vers la construction d'un nouveau système ?*, travail et emploi, n° 100, octobre 2004.

<sup>2</sup> BENHABIB Lamia, op.cit, p.08

l'éducation et à des coûts d'opportunités réduits qui se traduisent par un capital humain peu développé.

L'inadéquation des qualifications et les transitions inefficaces de l'école à la vie active ont eu pour effet l'accroissement du chômage des jeunes parallèlement à l'augmentation du niveau d'instruction.

Deux interprétations furent à l'époque avancées : pour les pouvoirs publics, les évolutions liées à la structure démographique, à l'envol des effectifs des étudiants de l'enseignement supérieur et à la préférence des jeunes demandeurs d'emploi pour l'administration sont à l'origine des déséquilibres qui vont s'amplifier en raison de l'inefficience des dispositifs traditionnels de régulation du marché du travail. Du point de vue des employeurs, l'inefficience du système d'éducation et de formation, le contenu trop théorique et abstrait des cursus d'enseignement, les faibles compétences en matière de communication, de savoir-faire et de savoir-être qui expliquent les difficultés croissantes, au cours de la décennie 1980, d'insertion des jeunes dans le secteur privé. Celui-ci offrant des emplois de plus en plus concrets, pointus et spécialisés. Il faudra s'interroger sur la pertinence de l'ensemble des explications avancées et formuler une interprétation plus systémique prenant en compte non seulement les rigidités du système productif mais aussi les faiblesses liées au système d'éducation et de formation (explication en termes d'inadéquation).

### **VI.1 L'approche adèquationniste :**

L'adéquationnisme est une approche qui préconise la construction d'une planification des systèmes d'enseignement sur la base d'une évaluation de nature prospective des évolutions du système d'emploi résultant du développement économique et social du pays durant une période donnée. La régulation des systèmes d'éducation et de formation dans cette démarche repose sur la mise à jour des futurs besoins en main-d'œuvre, de préférence qualifiée, établis sur la base d'une estimation de l'évolution de la croissance économique et des structures professionnelles constitutives du système productif. Les résultats issus de l'analyse prospective constituent la trame structurelle délimitant les ajustements à opérer sur la structure du système éducatif et la régulation du niveau des flux de sortie du système par spécialité et niveau de formation. Cette démarche est utilisée dans la gestion publique des champs de l'éducation et de la formation et se structure en trois phases ; La première phase voit l'élaboration de projections économiques

sur le niveau de la production nationale et sa répartition par secteur (ou branche) d'activité à un horizon donné. Des estimations d'effectifs employés sont déduites d'études prospectives sur l'évolution de la productivité par secteur ; dans un second lieu et à partir d'une base des estimations globales par secteur d'activité, les effectifs sont répartis par profession, groupe de professions ou catégorie socioprofessionnelle et dans le but de satisfaire cette offre d'emplois, l'estimation des ressources en main-d'œuvre qui seront disponibles au même moment est recommandée ; Il ne reste plus qu'à confronter les besoins estimés de l'économie et les ressources prévisibles pour faire le bilan des déficits ou des surplus et orienter en conséquence la politique de formation.

### **VI.2 L'approche statistique :**

Une autre approche qui consiste à considérer que le niveau « normalement » requis pour occuper un poste peut être défini par rapport au niveau de diplôme du plus grand nombre de personnes occupant ce type d'emploi est dite « Statistique du déclassement » qui s'appuie sur des tableaux de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles mais tient, également, compte du progrès technique, du phénomène éventuel d'inflation des diplômes ainsi que d'une éventuelle dévalorisation des diplômes.

### **VI.3 L'approche dynamique à partir de la trajectoire professionnelle :**

Des enquêtes de génération du Céreq ont permis d'étudier des trajectoires professionnelles, parmi elles, une enquête qui a été réalisée au printemps 2001 auprès de 54000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. Les jeunes sont interrogés sur leurs trois premières années de vie active (depuis leur sortie en 1998 jusqu'en mars 2001). La construction de l'échantillon permet une bonne représentation nationale par filières fines de formation et une représentation régionale par grands niveaux. Plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine sont couvertes.

Pour mesurer la relation formation-emploi les trajectoires professionnelles sur les trois premières années de vie active ont été étudiées par niveau d'études et par sexe. Il apparaît qu'en termes de type d'emploi occupé, quel que soit le niveau, les hommes et les femmes ne connaissent pas exactement les mêmes situations sur le marché du travail<sup>1</sup>.

### **VI.4 L'approche subjective :**

<sup>1</sup> BONNAL Liliane & FAVARD Pascal, *op.cit*, p.13.

Enfin, une dernière voie est celle du « sentiment » du salarié, cette approche subjective du « déclassement » se réfère directement à l'auto-appréciation du lien entre les propres compétences de l'individu et le poste qu'il occupe. Les résultats de cette approche sont liés à la formulation des questions posées et à l'objectivité des répondants. Généralement, l'imprécision de cette variable ne permet pas d'obtenir une mesure réelle du «déclassement ». Toutefois, le sentiment de déclassement peut avoir des conséquences sur la motivation au travail des salariés ainsi que sur leur trajectoire professionnelle future.

## VII. Pour une démarche de professionnalisation des formations universitaires :

La hausse rapide des flux d'entrée dans le supérieur à compter du milieu des années soixante, a contribué amplement à une diversification des formations.

Pour les étudiants, la professionnalisation des études a pour enjeu principal l'acquisition d'une « professionnalité » qui participera à leur «socialisation professionnelle». Ces aspects sont censés favoriser leur entrée au marché de l'emploi. Pour les structures de formation, et l'Université, la professionnalisation des études renvoie, certes à l'amélioration des conditions d'insertion professionnelle des jeunes, mais pas seulement

La professionnalisation des études apparaît dans ce cadre d'analyse comme un processus dont les enjeux touchent à la « socialisation professionnelle des individus », l'acquisition d'une « professionnalité », l'acculturation à un certain nombre de normes comportementales, codes et réglementation liés à la structure économique, la gestion et l'organisation des études, ou encore l'application de systèmes d'évaluation de la «qualité » des formations. Le processus participe encore à la production d'une main d'œuvre opérationnelle, à la régulation et au contrôle des modalités d'accès à l'activité ou encore à la reconnaissance sociale de cette activité<sup>1</sup>.

L'objectif principal de cette démarche est de mettre l'accent sur les actes de mesures visant un passage plus progressif de l'Université à l'emploi et à accroître l'employabilité des jeunes diplômés à travers le développement des relations partenariales entre universités et entreprises, afin notamment que ces dernières puissent s'impliquer pleinement aux côtés des universités pour la construction des diplômes professionnels mais aussi pour professionnaliser les diplômés plus

---

<sup>1</sup> MARCYAN Yannick, op.cit p.18.

généralistes en incitant les établissements à établissements à « établir des contrats avec les entreprises afin que ces dernières puissent mettre à la disposition des universités, selon des modalités à convenir, des collaborateurs dont le rôle serait aussi de permettre d'intervenir dans les cursus des étudiants afin de contribuer activement à leur professionnalisation »<sup>1</sup>.

La professionnalisation exprime dans ce cas « un choix d'orientation globale, une finalité explicitement reliée à l'emploi. On dira alors qu'une filière est professionnelle si elle débouche en principe directement sur un emploi »<sup>2</sup>

La professionnalisation des individus constitue un second enjeu essentiel du mouvement de professionnalisation des formations. Cet aspect, extrêmement présent dans l'argumentaire des politiques d'éducation fait référence à la production-transmission de savoirs et compétences spécifiques et transversaux, d'une professionnalité ou encore d'une identité professionnelle – ensemble d'éléments favorables à l'entrée dans l'emploi<sup>3</sup>.

Pour mesurer plus précisément le degré de professionnalisation d'une formation, on peut utiliser certains critères :

- collaboration en amont et pendant la formation avec le secteur professionnel (investissement dans la création des contenus de formation et dans les modifications de programmes, stages, conférences, cours dispensés dans la formation, etc.) ;
- aide concrète à l'insertion professionnelle et suivi des étudiants pour savoir s'ils entrent réellement sur le marché du travail (et ne poursuivent pas d'études) ;
- analyse des modes d'entrée sur le marché du travail pour savoir comment le diplôme est réellement perçu par les employeurs ;
- diversification des publics d'étudiants (formation continue, apprentissage...) ;
- utilisation de l'approche par compétences dans ces formations<sup>4</sup>.

L'usage extensif du terme professionnalisation qui nomme aussi bien l'articulation entre formation et emploi, que l'adaptation des jeunes à des emplois par le biais de stages déplace la problématique et le sens du mot lui-même. Professionnaliser

---

<sup>1</sup> HETZEL Patrick, *rapport au Premier Ministre*, De l'université à l'emploi, 2006.

<sup>2</sup> MARCYAN Yannick, op.cit, p.87

<sup>3</sup> Ibid, p.102

<sup>4</sup> *De l'université à la vie active*, Dossier de veille de l'IFÉ, n° 91, Mars 2014, p.05

suppose, en fait, de construire une formation en fonction des compétences requises par un emploi et d'allier formation et expérience professionnelle par le biais de stages<sup>1</sup>.

### **VIII. Les projets mis en œuvre en vue de professionnaliser la formation universitaire :**

Le rapprochement entre universités et entreprises fait l'objet d'une attention particulière. Avec pour objectif d'aider les étudiants à s'insérer dans la vie professionnelle, le rapport recommande la généralisation des stages en entreprise, la mise en place de forums et visites d'entreprises ou encore le développement des formations en alternance.

Le dispositif est présenté comme devant favoriser le « Couplage de la transmission des connaissances », c'est-à-dire la construction d'un corpus d'enseignement cohérent, réfléchi et défini de manière concertée entre universitaires et professionnels, assurant l'acquisition de compétences générales, transversales et professionnelles façonnant les professionnalités.

une nouvelle gouvernance de la formation en vue de « développer l'employabilité », veillant « à ce que les diplômés soient toujours en articulation avec le marché de l'emploi

#### **VIII.1 Le projet APC :**

La transition vers une économie de marché engendre la réorganisation des entreprises publiques et le soutien à l'émergence d'entreprises privées. La mise en œuvre de l'accord entre l'Algérie et l'Union européenne pousse à l'accélération de ces transformations économiques, compte tenu des exigences de performance qui présupposent l'apport d'une main-d'œuvre compétente et qualifiée. C'est donc l'enjeu de la modernisation du secteur de la formation en vue de l'adaptation au contexte concurrentiel d'une économie de marché, qui va amener l'Algérie à implanter l'APC dans la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que l'appui du Canada a été sollicité dans le but d'expérimenter l'ingénierie de l'APC qui a fait ses preuves en matière de qualification de la main-d'œuvre et d'adaptation de la formation aux besoins de l'économie. Le projet

---

<sup>1</sup> AGULHON Catherine, *la professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ?*, Paris V, département de Sciences de l'éducation (Cerlis), *in recherche et formation*, N° 54 – 2007, p.14

«Appui à l'implantation de l'approche par compétences dans le secteur de la formation professionnelle en Algérie » est situé dans un environnement caractérisé par une volonté de poursuivre la réforme et un nouveau cadre législatif (loi portant orientation de la FP).

Le projet APC-Algérie (2008-2012) consiste dans l'expérimentation de l'APC et de toutes ses composantes. L'évaluation de cette expérimentation permettra une prise de décision des autorités compétentes quant à la généralisation de l'APC à tout le système de formation en Algérie.

Le choix de cette approche est intimement lié aux effets attendus de l'implantation de cette approche. L'APC vise à construire une interface entre le monde de la formation et celui du travail. Pour l'entreprise, familière avec le concept de compétences, cette dernière se définit comme une connaissance approfondie et une expérience reconnue dans un domaine qui font qu'un employé soit capable de produire des biens ou des services de qualité ; la compétence, individuelle ou collective, représente pour l'entreprise un avantage concurrentiel fondamental, à préserver et développer. La compétence constitue un terrain privilégié de construction de médiations fécondes entre le monde de la formation et celui du travail.

La mise en œuvre de l'APC s'est cristallisée dans un processus caractérisé par des déterminations à double sens et composé d'un circuit de quatre séquences :

- analyse du marché du travail,
- développement des programmes de formation,
- Soutien pédagogique aux programmes,
- mise en œuvre de la formation.

Les quatre buts généraux de l'approche APC algéro-canadienne expriment la finalité d'un développement socio-économique dans l'intérêt des apprenants, des travailleurs et de l'entreprise :

- développer l'efficacité de l'apprenant dans l'exercice d'un métier,
- préparer son insertion socio professionnelle,
- soutenir l'évolution du travailleur et l'approfondissement de ses savoirs professionnels,
- faciliter sa mobilité professionnelle.

Les études de planification, qui visent à identifier les besoins qualitatifs et quantitatifs de formation, sont conduites par branches, par domaine ou par spécialités professionnelles. Ces analyses des besoins de formation font appel à des méthodes d'observation du marché du travail qui cherchent à établir un équilibre entre l'offre de formation et la demande du marché du travail en qualifications en vue de dimensionner le système de formation<sup>1</sup>.

### VIII.2 Le plan bleu :

La convention avec général emballage). Ce dernier se charge de sensibiliser les entreprises à l'importance et l'intérêt d'accueillir les étudiants en stages pratiques du point de vue qu'ils constituent leurs futurs diplômés et leurs futures recrues.

L'université de Bejaia prévoit à travers le plan Bleu d'établir une passerelle entre la formation universitaire et le monde des entreprises, en assurant aux étudiants des conventions d'emplois réels à la fin de leurs cursus. Ici nous allons discuter d'une manière brève l'indispensabilité de la communication entre les institutions de formation et le monde du travail.

La Coopération Université-Général Emballage SPA est toute fois un exemple de la coopération qui constitue une concrétisation de cette approche université- entreprise. L'Université de Bejaïa et l'Entreprise **Général Emballage** SPA ont signé, le 07 janvier 2013, une convention spécifique portant sur les principaux points suivants :

1. L'entreprise Général Emballage offre un don de 25 microordinateurs et 25 tables pour équiper une salle informatique au niveau du bloc de recherche (Campus Targa Ouzemour).
2. L'entreprise Général Emballage offre des bourses d'études équivalentes au salaire<sup>2</sup> minimum garantie (18 000 DA/mois) et avec des contrats d'embauche à l'obtention du diplôme pour :
  - 15 étudiants inscrits en M2 (2012-2013) dans les disciplines :
    - Automatismes industriels
    - Electromécanique
    - Finance et comptabilité

<sup>1</sup> BEN YAOU Madjid, *Les réformes en Algérie : formation professionnelle, enseignement supérieur, insertion professionnelle*. Présentation liminaire, p.1-2-3

- Informatique

- 30 étudiants inscrits en L2 à partir de l'année 2013-2014, pendant trois années, dans les disciplines :

- Emballage et qualité
- Génie de logistique
- Achat et approvisionnement

La sélection des étudiants se base sur les résultats académiques (75%) et sur les entretiens avec les responsables de l'entreprise Général Emballage (25 %).

## **I. Présentation de l'organisme d'accueil :**

Pour répondre à nos interrogations et vérifier nos hypothèses de recherches, nous avons choisie de mener notre enquête au niveau de l'université de Bejaia. Ce choix se justifie par la facilité d'accès à cet organisme et le nombre relativement important de diplômé qu'il emploie.

### **I.1. Présentation du programme de formation de l'université de Bejaia :**

Nous avons pris comme terrain d'étude l'université de Bejaia, dans l'objectif de réaliser une étude sociologique s'articulant autour de la relation formation/emploi et la question de l'insertion des diplômés de l'université de Bejaia sur le marché du travail et l'adéquation de leurs compétences aux exigences des employeurs.

L'université de Bejaia tient ses origines des instituts nationaux d'enseignement supérieur (I.N.E.S) d'Electrotechnique et des Sciences de la Nature en 1983 et de Chimie Industrielle en 1986. Erigés en centre universitaire en 1994, puis en université en 1998, l'université de Bejaia compte aujourd'hui plus de 42000 étudiants encadrés par 1454 enseignants permanents accompagnés par 1116 ATS.

De vocation pluridisciplinaire, l'université de Bejaia couvre actuellement 11 sur les 13 domaines de la formation supérieure. Elle compte deux campus abritant 08 facultés.

#### **Campus Targa Ouzemmour :**

- **Facultés des Sciences Exactes :**

Elle a été créée par le décret exécutif N° 07-271 du 11 septembre 2007 modifiant et complétant le décret exécutif N° 98-218 du 7 Juillet 1998 portant création de l'université Abderrahmane Mira.

La faculté des Sciences Exactes offre des formations conduisant aux diplômes de Licence, Master et Doctorat dans les domaines des Sciences de la Matière (SM) et des Mathématiques et Informatique (MI). La formation en Sciences Exactes est riche et diversifiée offrant à l'étudiant un parcours de son choix, lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de son projet.

La faculté des Sciences Exactes est dotée de cinq laboratoires de recherche regroupant plusieurs équipes qui travaillent sur des projets de recherche nationaux et internationaux. Ces laboratoires activent dans des domaines de recherche fondamentale et appliquée.

**Départements :**

- Mathématiques
- Informatique
- Recherche Opérationnelle
- Chimie
- Physique

La faculté des Sciences Exactes englobe 191 enseignants, 3620 étudiants en graduation, 408 étudiants en Post-Graduation, 49 ATS, 12 spécialités en Licence et 24 spécialités en Master.

• **Faculté de Technologie :**

La faculté Technologie est issue de la restructuration de la faculté des Sciences de l'Ingéniorat, scindée en deux vertus du décret exécutif 07/271 du 11/09/2007.

Cette nouvelle faculté compte 8976 étudiants en graduation, dont 99.87% inscrits dans les systèmes LMD et 378 étudiants inscrits en post graduation (Magister et Doctorat). La faculté est encadrée par 351 enseignants chercheurs et 94 ATS. Elle est structurée en 08 départements pédagogiques qui assurent des formations de Licence, de Master et de Doctorat dans le système LMD, ainsi que des formations d'ingénieur, de Magister et de Doctorat dans le système classique qui est en voie d'extinction. Elle comporte aussi en son sein 12 laboratoires de recherche qui contribuent de manière significative à la promotion de la recherche scientifique et à la formation par la recherche.

**Départements :**

- Technologie
- Génie des Procédés
- Génie Electrique
- Génie Mécanique
- Hydraulique
- Génie Civil
- Mines et Géologie
- Architecture.

- **Faculté des Sciences de la Nature et de la Vie :**

La faculté a été créée le 18 septembre 2001 par le décret N°01-268, elle tient ses origines dans la prolongation de l'ex institut des Sciences de la Nature (1983-2001). Ses effectifs ont évolué et ses offres de formation se sont diversifiées suite au lancement du système LMD en 2004. Les premières promotions sortantes en Licence et en Master l'ont été respectivement en 2007 et en 2009. L'organisation des enseignements est répartie sur 05 départements ; Sciences biologiques de l'environnement, biologie physico-chimique, microbiologie, tronc commun des sciences de la nature et de la vie et sciences alimentaires.

Les diverses spécialités assurées ouvrent toutes sur le doctorat LMD qui est soutenu par 08 laboratoires de recherche.

La faculté englobe 211 enseignants, 3349 étudiants en Graduation, 358 étudiants en Post-Graduation, 92 ATS, 15 spécialités en Licence, 22 spécialités en Master.

**Campus Aboudaou :**

- **Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion :**

La faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion a été créée le 05/12/2010 par le Décret exécutif N° 10-309 modifiant et complétant le décret exécutif N° 98-218 portant création de l'université de Bejaia.

Se situant dans un prolongement de l'ex-faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales, créée le 11/09/2007, elle est issue de la restructuration de la faculté de droit et des Sciences Economiques créée en décembre 1998.

**Les départements de la faculté :**

- Enseignement de base du domaine des sciences économiques, de gestion et commerciales ;
- Sciences économiques ;
- Sciences de gestion ;
- Sciences commerciales.

- **Faculté de Droit et des Sciences Politiques :**

La faculté de Droit et des Sciences Politiques est relativement récente, créée par le Décret exécutif N° 309/10 du 05 décembre 2010 portant création de l'Université de Bejaia modifiant le Décret exécutif N° 98/218 du 07/07/1998, elle a trouvé sa place grâce à

des atouts spécifiques, et défend ardemment un certain nombre de valeurs, plus particulièrement celle de donner toutes ses chances à chaque étudiant.

La faculté accueille des effectifs importants, un peu plus de 4500 étudiants, et dispense plusieurs heures d'enseignement assurées par plus de 200 enseignants (professeurs, maitres de conférences, maitres assistants,...), auxquels s'ajoutent des professionnels des métiers du droit (avocats, cadres des administrations publiques). Elle s'appuie également sur un personnel administratif de qualité et englobe 4 spécialités en Licence et 6 en Master.

**Les départements de la faculté:**

- Enseignement de base en droit ;
- Droit public ;
- Droit privé ;
- Droit des affaires ;
- Sciences politiques.

• **Faculté des Lettres et des Langues :**

La faculté des lettres et des langues est récente de création. Elle est érigée en faculté des lettres et des langues au terme du Décret exécutif N°10-309 du 05 décembre 2010. Elle est issue de la restructuration de la faculté des lettres et des sciences humaines créée le 14 avril 1999, portant amendement du décret exécutif N° 98/218 du 07/07/1998, relatif à la création de l'Université de Bejaia.

La faculté des lettres et des langues compte un effectif de 8345 étudiants en graduation (système LMD et classique) et 100 étudiants inscrits en post graduation.

Encadrés par 201 enseignants permanents (professeurs, maitres de conférences, maitres assistants), la faculté des lettres et des langues s'appuie également sur un personnel administratif et technique (43 ATS et 29 pré-emplois).

Les départements existants au sein de la faculté sont, le département de la langue et littérature arabes, langue et littérature françaises, langue et littérature anglaises et langue et culture amazighes.

- **Faculté des Sciences Humaines et Sociales :**

La faculté a été créée le 05 décembre 2010 par le décret exécutif N° 98-2018 du 07/07/1998 portant création de l'université de Bejaia.

Elle accueille plus de 1000 nouveaux bacheliers par année repartis sur 03 départements ; sciences sociales, sciences humaines et sciences et techniques des activités physiques et sportives.

La faculté dispose d'infrastructures pédagogiques importants et d'un effectif d'enseignants estimé à 110, de 3799 étudiants en graduation, de 52 étudiants en post-graduation, de 23 ATS, de 16 spécialités en Licence et 7 en Master.

- **Faculté de Médecine :**

La faculté de Médecine a été créée par le décret exécutif N° 07-271 du 11 septembre 2007 modifiant et complétant le décret exécutif N° 98-218 du 7 juillet 1998 portant la création de l'université de Bejaia.

Elle a démarré avec 121 étudiants, et a connu en juin dernier la sortie de sa première promotion de Docteur en médecine.

La 11<sup>ème</sup> faculté algérienne de médecine ajoute ainsi une nouvelle discipline dans l'offre pédagogique de la dynamique de l'université de Bejaia.

Le CHU de Bejaia a été créé par le décret exécutif N° 09-319 du 06 octobre 2009, compte 22 services (cardiologie, chirurgie générale, Maxillo-faciale, Psychiatrie, Gynécologie, Obstétrique, Pédiatrie...) répartis sur les hôpitaux Khilil Amrane, Frantz Fanon et Targa Ouzemmour.

En 2001/2012, l'université ouvre une nouvelle filière à recrutement national en Sciences Infirmière.

La faculté englobe actuellement un effectif de 131 enseignants, 1205 étudiants en Graduation et 30 ATS.

Deux nouveaux campus sont en cours de réalisation :

- Campus d'El Kseur d'une capacité de 7000 places pédagogiques
- Campus d'Amizour d'une capacité de 6000 places pédagogiques.

## **I.2. Procédure d'inscription à l'université de Bejaia :**

L'accès à l'enseignement et à la formation supérieure est ouvert aux titulaires du baccalauréat ou d'un titre étranger reconnu équivalent.

La procédure d'inscription comporte les étapes suivantes : la préinscription, confirmation de la préinscription, affectation et recours, concours, tests d'aptitude et entretiens et au final l'inscription définitive.

Pour réaliser ces opérations, deux sites sont mis à disposition des bacheliers : <http://www.orientation.esi.dz> et <http://www.mesrs.dz>

A cet effet, une connexion gratuite à partir de cyberspace ouvert au sein des établissements universitaires est mise à la disposition des nouveaux inscrits.

### **2. A. La préinscription :**

Le nouveau bachelier doit remplir une fiche de vœux disponible sur les sites prévus, et cela dans les règles générales dans la circulation d'orientation.

Il doit y faire figurer par ordre décroissant, dans la limite des dix choix possibles, les domaines de formation du système LMD et/ou les classes préparatoires dans lesquels il souhaiterait s'inscrire dans la limite de dix choix.

### **2. B. Confirmation des préinscriptions :**

A cette étape, le nouveau bachelier peut modifier une deuxième et dernière fois sa fiche de vœux s'il le souhaite. Pour valider ses choix, le nouveau bachelier doit confirmer en ligne sa préinscription.

### **2. C. Affectations & recours :**

Le traitement national informatisé prendra en charge toutes les fiches de vœux des nouveaux bacheliers. En consultant le site [www.orientation.esi.dz](http://www.orientation.esi.dz) , le nouveau bachelier prendra connaissance de son affectation.

Le nouveau bachelier non satisfait de son affectation peut introduire un recours dans le seul cas d'une affectation ne répondant à aucun de ses dix choix exprimés dans sa fiche de vœux.

**2. D. Concours, test d'aptitude et entretiens :**

L'accès à certaines filières est subordonné, selon le cas, à un concours, à un test d'aptitude ou à un entretien avec un jury, organisé par l'établissement universitaire concerné.

Les bacheliers affectés à la filière STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives) de l'université de Bejaia sont concernés par le test d'aptitude physique.

**2. E. Inscriptions définitives :**

Après son affectation, le nouveau bachelier doit se présenter à l'établissement de son affectation accompagné de son dossier pédagogique pour confirmer son inscription administrative. Un certificat et une carte d'étudiant lui seront délivrés.

**II. Traitement des données :**

A l'issue de notre enquête sur le terrain et le rassemblement de tout les questionnaires distribués, nous avons procéder au codage des questionnaires ensuite les questions en passant par la catégorisation des questions ouvertes.

Nous avons par la suite opté pour le traitement manuel des réponses sur un tri à plat sur lequel nous avons transposé les codes émis pour chaque question. Des tableaux simple et croisés sont donc établit pour justement nous permettre l'analyse et l'interprétation des données recueillies auprès de notre échantillon d'étude.

**III. Présentation des caractéristiques personnelle de l'échantillon :**

La formation universitaire et sa contribution à l'insertion professionnelle et sociale des diplômés est le propos de ce travail. Les données de base de cette présente recherche ont été collectées auprès d'un échantillon de 75 travailleurs via la distribution des questionnaires.

Le questionnaire effectué avait pour but de décrire la population ciblée, à savoir le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, l'année d'obtention du diplôme, l'année de recrutement ainsi que l'adéquation entre la formation suivie et le poste occupé.

Nous avons pris en considération les employés de l'université de Bejaia étant donné que cette dernière représente notre terrain d'étude. Ces derniers ayant suivie une formation dans le supérieur et ont obtenu un diplôme qu'il soit Licence, Master, Magister ou Doctorat.

Les résultats présentés dans ce travail décrivent le profil des enquêtés, leurs processus universitaires, les stratégies d'insertion auxquelles ils ont opté ainsi que leur capacité d'adaptation aux postes qu'ils occupent.

Les caractéristiques d'identification des enquêtés se présentent comme suit :

### III.1 Répartition des enquêtés par sexe :

**Tableau N°05 : Répartition de l'échantillon d'étude par sexe**

Modalités	Nombre	Taux %
Féminin	48	64
Masculin	27	36
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

La population enquêtée est variable en matière de genre, dans notre échantillon d'étude nous avons recensé 48 sur 75 femmes soit 64% en contre partie de 27 hommes soit 36%. Cela signifie en conséquence, la présence majoritaire des femmes sur le marché de l'emploi. Nous avons expliqué cela par rapport au mouvement de la scolarisation massive des filles à partir des années 80 et par conséquent l'accroissement important des effectifs féminins entrant dans le supérieur.

### III.2 Répartition des enquêtés par âge :

**Tableau N°06: Répartition de la population d'étude selon l'âge**

Modalités	Nombre	Taux %
[20-29[	10	13.33
[30-39[	57	76
[40-49[	08	10.66
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

L'âge représente une variable importante dans la problématique de l'insertion professionnelle et sociale. Dans certaines situations, l'âge représente une entrave face à l'accès au marché du travail et l'occupation d'un emploi.

Nous avons estimé la catégorie d'âge des enquêtés entre 20 et 50 ans, la majeure partie est située entre 30 et 39 ans avec un nombre de 57 personnes sur la totalité soit un pourcentage de 76%, hors que la catégorie des enquêtés ayant un âge entre 20 et 29 sont estimés à 10 personnes soit 13.33% ce qui explique la difficulté d'accès au marché du travail par les jeunes diplômés.

Nous pouvons expliquer cette situation par rapport au manque d'informations sur le marché du travail pour les diplômés et, du fait aussi que, les étudiants ne sont pas préparés durant leurs cursus de formation à affronter la vie professionnelle.

### III.3 Répartition par situation matrimoniale :

**Tableau N°07: la situation matrimoniale des enquêtés**

<b>Modalités</b>	<b>Nombre</b>	<b>Taux %</b>
<b>Célibataire</b>	38	50.66%
<b>Marié</b>	37	49.33%
<b>Total</b>	75	100

La situation matrimoniale est en relation étroite avec le statut professionnel des individus. En effet, les nouvelles générations tendent universellement à retarder l'âge du mariage. Cette tendance s'explique par le contexte socio-économique défavorable dont le chômage et la précarité de l'emploi prennent de l'ampleur.

Dans le cas de notre recherche, le taux des personnes célibataires et ceux qui sont mariés est approximatif (50.66% et 49.33% respectivement). Le nombre des célibataires est estimé à 38 personnes tandis que le nombre des personnes mariées est de 37.

Nous expliquons ces pourcentages par le processus de féminisation de certains emplois, surtout dans le secteur tertiaire qui représente le secteur qui emploie les taux les plus importants de femmes (En Algérie, 80% des femmes sont employées dans les services selon les statistiques de l'ONS).

### III.4 Répartition par type et année d'obtention du diplôme:

**Tableau N°08 : Répartition de la population enquêtée en fonction du diplôme obtenu**

Modalités	Nombre	Pourcentage %
Licence	47	62.66%
Ingéniorat	4	5.33%
Master	8	10.66%
Magister	2	2.66%
DEUA	14	18.66%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Les personnes enquêtées ont obtenu différents diplômes universitaires suivant chaque spécialité et ont atteint différents niveaux dans la graduation des échelons allant des diplômes et niveaux issus du régime classique ou du système LMD qui a été instauré et officiellement appliqué dans les universités Algériennes à partir de l'année 2004.

62.66% des enquêtés ont obtenu une licence et n'ont grimpé d'autres échelons, cela explique que la majorité des étudiants se contentent de la licence comme diplôme et préfèrent se focaliser sur la possibilité de décrocher un emploi rentrant ou pas dans leur corde. Tandis que 10.66% des enquêtés ont pu atteindre un niveau supérieur et décrocher un diplôme de Master.

18.66% des enquêtés ont obtenu un Diplôme d'Etude Universitaire Appliqué dit « DEUA », 5.33% ont eu un ingéniorat dans leur spécialité. Mais uniquement 2.66% aboutissent à un Magister.

**Tableau N°09 : Répartition de l'échantillon selon le régime d'étude suivi**

Modalités	Nombre	Pourcentage %
Classique	62	82.66%
LMD	12	16%
Non Réponses	1	1.33%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Pour ce qui est du régime d'étude suivie 82.66% des interrogés sont issus du régime d'enseignement classique contre 12% des personnes qui ont suivie une formation en LMD. Cela ne reflète pas trop l'accomplissement de la mission d'insertion des diplômés qui est confiée et visée à travers l'instauration du système LMD contrairement à la grande capacité des diplômés issus du régime classique à décrocher un emploi et s'insérer sur le marché du travail.

**Tableau N°10 : Répartition de l'échantillon par filière**

<b>Modalités</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Sciences Economiques et de Gestion</b>	17	22.66%
<b>Sciences Juridiques</b>	9	12 %
<b>Sciences Humaines et Sociales</b>	5	6.66 %
<b>Lettres et langues étrangères</b>	4	5.33 %
<b>Sciences de la Nature et de la Vie</b>	3	4 %
<b>Bibliothéconomie</b>	22	29.33 %
<b>Sciences de la Technologie</b>	15	19.99 %
<b>Total</b>	75	100 %

Nous avons divisé les catégories des diplômes en fonction des facultés existantes à l'université de Bejaia.

La spécialité de la formation suivie est un critère qui détermine en grande partie la possibilité de participer au marché du travail. Celle-ci doit impérativement répondre aux attentes des employeurs. Nous avons divisé la spécialité de la formation suivie par nos enquêtés sur sept spécialités ; la bibliothéconomie constitue la majorité de notre échantillon avec une part de 29.33% des interrogés, en second lieu vient la branche des sciences économique et de gestion avec un pourcentage de 22.66%. La branche technologie constitue un pourcentage de 20% suivie des personnes qui ont obtenu un diplôme dans les sciences juridiques. En dernier lieu vient ceux qui ont suivi des études dans la branche des Sciences Humaine et sociales avec un pourcentage de 6.66% suivie de la branche lettre et

langue étrangère avec un pourcentage de 5.33% et en dernier la branche Sciences de la nature et de la Vie avec un pourcentage de 4%.

Nous remarquons ainsi que les filières qui réussissent à garantir un emploi à leurs détenteurs sont celles qui sont plus professionnalisées et qui prennent en considération la nature des besoins du marché du travail ainsi que le secteur d'activité le plus florissant dans chaque région.

### III.5 La durée de la formation universitaire :

Le parcours universitaire est généralement couronné par un diplôme dans la spécialité suivie après un nombre d'années suivant le degré de graduation.

**Tableau N°11 : Répartition des enquêtés selon l'année d'obtention du diplôme**

<b>Modalités</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>[1995-2000[</b>	11	14.66%
<b>[2001-2005[</b>	31	41.33%
<b>[2006-2010[</b>	19	25.33%
<b>[2011-2014]</b>	13	17.33%
<b>Non réponse</b>	1	1.33%
<b>Total</b>	75	100 %

Dans le cas de notre échantillon 41.33% des interrogés ont obtenu leur diplôme dans la période entre 2001 et 2005 suivie de 25.33% de ceux qui ont obtenu leur diplôme entre 2006 et 2010 après l'instauration du système LMD dans les universités Algériennes, 17.33% du total de l'échantillon ont obtenu leur diplôme à partir de 2011, tandis que 14.66% ont été diplômés entre 1995 et 2000.

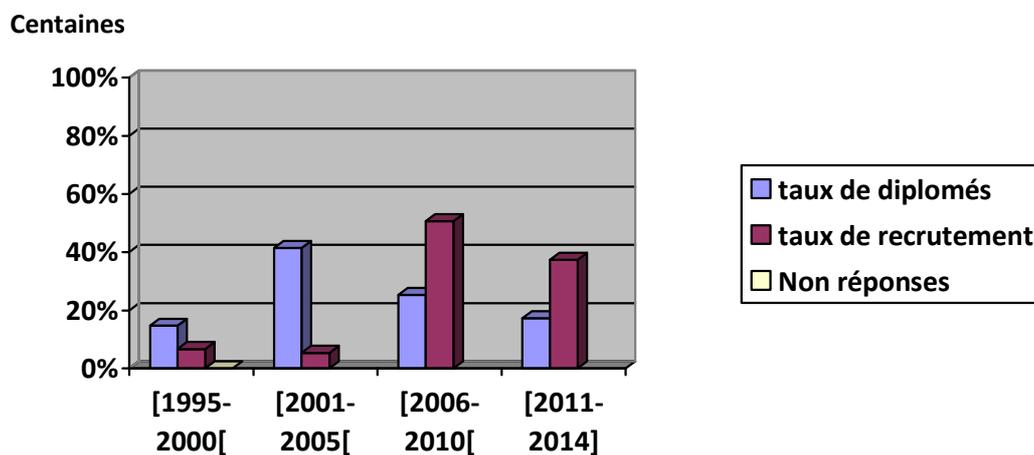
La catégorie des enquêtés qui ont obtenu leur diplôme entre 2001 et 2005 ont une moyenne d'âge située entre 30 et 39ans, cela nous laisse penser que la population la plus insérée est des personnes ayant obtenu leur diplôme y'a minimum cinq ans.

Tableau N°12 : Répartition des enquêtés selon l'année de recrutement

Modalités	Nombre	Pourcentage
[1995-2000[	5	6.66%
[2001-2005[	4	5.33%
[2006 -2010[	38	50.66%
[2011- 2014]	28	37.33%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

Le tableau ci-dessus nous indique l'année de recrutement des membres interrogés. La plus grande vague de recrutement marque la période entre 2006 et 2010 cela renvoi probablement à la situation économique du pays, suivi de 37.33% d'une autre partie qui a été recruté entre 2011 et 2014. Les taux de recrutement les plus faibles apparaissent entre 1995 et l'an 2000 avec un pourcentage de 6.66% suivi de d'un taux de recrutement estimé à 5.33% entre 2001 et 2005.

Graphe N°01 : relation entre taux de diplômés et taux de recrutement



En comparant ces données avec les données qui concernent l'année d'obtention de diplôme, nous allons constater un grand écart entre le nombre de sortant ne correspond pas au nombre de débouchés dans la même période entre 1995 et 2005. Cela prouve que le marché n'absorbe pas tous les effectifs sortant de l'université malgré leur niveau d'instruction et qu'on assiste ainsi à une période d'insertion très prolongée.

Entre 2006 et 2014 nous remarquons que le taux de recrutement à augmenté, contrairement aux taux de diplômés ce qui indique une pénurie de qualification pouvant répondre aux exigences des postes à pourvoir.

Cependant, la faiblesse constante du taux de participation des diplômés au marché du travail s'explique par l'inadéquation entre les qualifications dispensées par le système éducatif et les emplois disponibles sur le marché du travail, qui de plus en plus se dégradent et souvent dominé par le secteur informel et l'augmentation d taux de chômage

**Préambule :**

La pertinence d'une recherche scientifique réside dans la qualité des informations recueillies et dans la manière dont nous interprétons et analysons ces dernières dans l'objectif de vérifier ses hypothèses.

Dans ce présent chapitre nous allons essayer de mettre en évidence le parcours scolaire, professionnel du diplômé universitaire Algérien et sa trajectoire vers l'emploi occupé mais surtout le rapport de ce dernier avec sa formation initiale et cela à travers l'exploitation des informations recueillies à travers les questionnaires que nous avons pu récupérer.

**I. L'orientation vers le supérieur puis vers le marché du travail:**

L'entrée à l'université constitue la première expérience du bachelier menant vers une vie professionnelle et autonome, cette phase de la vie de l'étudiant déterminera sa trajectoire professionnelle et son appartenance sociale.

Après l'obtention du BAC vient le moment de l'inscription à l'université et du choix de l'orientation à suivre dépendant de plusieurs facteurs, la branche suivie au lycée, la moyenne obtenue et les moyennes tracés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour chaque spécialité. Cette orientation recouvre l'information, le conseil et l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ainsi que l'accompagnement pour l'insertion.

**Tableau N°13 : Modalités du choix de la filière suivie à l'université**

Choix personnel de la filière	Nombre	Pourcentage
Oui	50	66.66%
Non	22	29.33%
Non réponses	3	4%
Total	75	100%

L'intérêt pour la filière ou la formation est en effet le levier principal d'une orientation réussie pour les bacheliers. Une très large majorité des interrogés soit 66.66% d'entre eux déclarent avoir choisi leur formation universitaire et cela d'une manière pragmatique. Les critères importants sont pour eux les débouchés et les possibilités offertes par leurs résultats scolaires. Les tendances personnelles et les avis des parents demeurent importants également.

Avec 4% de non réponses, seul 29.33% déclarent ne pas avoir choisie leur branche d'étude à l'université et que la formation suivie ne figurait pas dans leur liste de choix, c'était plutôt un choix imposé car ils n'ont pas eu les résultats suffisants leur permettant de choisir leur propre orientation.

**Tableau N° 14 : Connaissances préalable déterminantes le choix de a filière**

Possession des connaissances préalable au choix de la filière	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	26	34.66%
<b>Non</b>	37	49.33%
<b>Superficiellement</b>	12	16%
<b>Total</b>	75	100%

Le niveau d'information obtenu concernant le marché de l'emploi avant le choix d'une branche d'étude à l'université conditionne également l'orientation des nouveaux bacheliers, l'apport du lycée n'est pas négligeable non plus dans la matière de sensibilisation, mais malheureusement ces facteurs sont perçues comme étant négatifs. 49.33% des interrogés nient leur connaissance des profils les plus demandés sur le marché du travail et déclarent qu'ils n'ont pas été informé ni formé pour choisir une quelconque branche pouvant contribuer à leur insertion tant sociale et professionnelle. 16% ont obtenu des informations superficielle ce qui a conditionné le choix pour lequel ils ont eu recours. Uniquement 34.66% disent qu'ils ont eu tout de même des informations quant au marché du travail leur permettant de choisir la branche pour laquelle ils ont opté.

**Tableau N°15 : L'orientation dont bénéficient les nouveaux diplômés dans le but de trouver un emploi**

L'orientation dont bénéficient les nouveaux diplômés dans le but de trouver un emploi	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	24	32%
<b>Non</b>	50	66.66%
<b>Non réponses</b>	1	1.33%
<b>Total</b>	75	100%

Quand à l'orientation des diplômés du supérieur vers la conquête d'un emploi, elle renvoie de son côté à une deuxième phase de socialisation. La découverte du marché du travail constitue une dure expérience pour les diplômés sortant de l'université. En effet

l'absence de maîtrise de la réalité du monde de travail, le manque d'informations nécessaires sur les opportunités existantes ainsi que les exigences et les nouvelles tendances du marché suite à l'absence de conformité entre le système de l'enseignement supérieur et le système économique constituent ainsi des obstacles face à l'insertion des diplômés sur le marché.

Cette orientation qui devrait être prise en charge par les entités responsables qu'elles proviennent de l'université ou des services qui gèrent les dispositifs visant à une meilleure insertion des primo-demandeurs d'emploi dans le but de leur trouver une place dans le monde du travail. Ce deuxième stade d'orientation demeure également très faible, 60% des interrogés nous ont indiqué qu'ils n'ont eu aucune préparation à l'entrée sur le marché et qu'ils n'ont pas pris des cours sur les modalités d'insertion sur le marché du travail dans leur programme universitaire négligeant ainsi la nécessité de la dotation des connaissances sur les caractéristiques régionales du marché du travail Algérien ainsi que les tendances des services employeurs qui restent tout de même exigeants en matière de compétences. D'autre part 66.66% des interrogés déplorent le manque de conseil et déclarent qu'ils n'ont été suivis ou orientés par aucun service pour les aider à trouver un emploi. Seul 12% d'entre eux ont révélé qu'ils ont eu une initiation au marché du travail dans leur programme d'étude et 32% parmi des interrogés ont été suivis par un service d'orientation qui leur a permis de trouver un emploi parmi ces services, l'ANEM, la DAS.

Les politiques publiques visant à accompagner et à aider les personnes à être plus en phase avec les postes proposés par les entreprises devraient, en effet, permettre, aux sortants de l'université, de retrouver plus rapidement un emploi. De même, les efforts entrepris par ces dispositifs pourraient permettre aux entreprises de pourvoir, plus efficacement, leur fournir des postes ouverts.

Dans notre cas, les résultats que nous avons obtenus ne confirment pas la concrétisation des objectifs tracés par ces programmes d'orientation et d'insertion, nous remarquons ainsi un ralentissement dans la mise en œuvre de ces dispositifs qui dans la plus part des cas arrivent à résoudre un pourcentage trop faible (estimé dans le cadre de notre étude à 32%) des problèmes liés à la situation socioprofessionnelle des nouveaux diplômés.

## II. Les compétences et qualifications extra-universitaires :

Les diplômés du supérieur ne se contentent pas généralement de leur formation à l'université, la course vers l'enrichissement du CV est la tendance de ces derniers cherchant à répondre aux exigences des employeurs et à se distinguer parmi le nombre énorme des diplômés sortant chaque année de l'université à travers la maîtrise de plusieurs sujets, notamment de l'outil informatique et des langues étrangères qui sont des critères indispensables pour l'occupation d'un quelconque emploi de nos jours.

**Tableau N°16 : les formations extra-universitaires**

Possession des expériences extra-universitaires	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	31	41.33%
<b>Non</b>	35	46.66%
<b>Autoformation</b>	7	9.33%
<b>Non réponses</b>	2	2.66%
<b>Total</b>	75	100 %

Dans le cas de notre échantillon, 41.33% des interrogés ont déclaré qu'ils ont suivie d'autres formation dans le but de perfectionner leur niveau mais aussi d'augmenter leur chances dans l'obtention d'un poste de travail, contre 46.66% qui ont dit qu'ils ont suivi aucune autre formation mis à part celle suivie à l'université. Cela s'explique probablement par la méconnaissance des jeunes étudiants des critères de sélection des employeurs. 9.33% de l'ensemble de l'échantillon déclare avoir été auto-formés sur divers sujet en vue d'enrichir leurs compétences.

**Tableau N°17 : les expériences professionnelles précédentes à l'occupation de l'emploi actuel**

La possession d'expériences professionnelle préalables	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	36	48%
<b>Non</b>	33	44%
<b>Non réponses</b>	6	8%
<b>Total</b>	75	100%

Pour ce qui est des expériences professionnelles qui précèdent l'occupation du poste actuel, 48% des enquêtés déclarent avoir eu d'autres expériences précédentes qui leur ont permis de trouver un emploi plus facilement car les services employeurs ont toujours tendance à exiger une expérience préalable pour faciliter leur adaptation dans le nouveau poste. Contrairement à 44% des interrogés qui n'ont acquis aucune expérience au préalable et déclarent que le poste occupé à ce jour été leur premier emploi. La dotation d'une expérience professionnelle préalable reste une problématique en étant elle-même une condition d'accès au marché du travail mais aussi une forme d'insertion primaire quelque soit le type de l'emploi déjà occupé.

### III. La période d'inactivité :

La transition entre l'université et le monde du travail est souvent caractérisée par le passage d'une période d'inactivité dite « chômage » exprimant ainsi la difficulté d'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi. Pour ceux qui ont plus de chance les emplois précaires ont été leur destin. Le chômage représente une réalité chez tous les diplômés de l'enseignement supérieur lié à la situation économique du pays, à l'absence de l'orientation vers le marché du travail caractérisé par la précarité chose qui ne permet pas aux diplômés d'anticiper leur trajectoire professionnelle.

**Tableau N°18 : période du chômage**

Passage par une période de chômage	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	56	74.66%
<b>Non</b>	19	25.33%
<b>Total</b>	75	100%

74.66% des enquêtés confirment avoir passé par une période de chômage estimée 6 mois jusqu'à 10 ans, seulement 25.33% ont pu trouver un emploi juste après leur sortie de l'université. Les causes du chômage relèvent de plusieurs facteurs, parmi eux la dégradation du niveau de la formation universitaire suite à l'inflation de la demande sociale d'accès vers le supérieur mais aussi l'inflation du nombre de sortants chaque année de l'université ce qui renvoie à l'attention prêtée à la quantité et non à la qualité, le manque de compétences, d'expériences qui sont dans la plus part des cas exigés par les employeurs sont également des facteurs contribuant à la difficulté d'entrée sur le marché.

La situation économique du pays et l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés sont aussi mis en cause et assument une part de responsabilité. Ces derniers contribuent d'une manière superficielle à la résolution de la problématique du chômage mais cela est fait sur du court terme, car les opportunités qu'ils proposent restent précaires et momentanés.

Nous assistons aujourd'hui à un allongement progressif de la phase d'insertion professionnelle qui est le résultat d'une adaptation des jeunes aux dures conditions d'accès à un emploi répondant à leur inspiration. Face à cette situation les diplômés sortant fraîchement du supérieur ont tendance à se rapprocher au maximum de leur statut professionnel en développant plusieurs stratégies et ayant recours à tout type d'emploi, qu'il soit informel, précaire ou un emploi d'attente ou même poursuivre d'autres formations afin de combler le creux dans le CV. Cette période est caractérisée ainsi par des mouvements de va-et-vient entre le chômage, l'emploi et la formation.

#### **IV. Vers la conquête d'un emploi «processus d'insertion»:**

La concurrence mondiale, la situation économique et sociale du pays ont engendré une nouvelle forme d'être et de vivre et ont basculé les priorités des individus dans la vie. La détention d'un emploi est la préoccupation essentielle des jeunes diplômés, étant donné que le travail représente toujours un facteur de base d'intégration et de régulation sociale.

L'emploi reste la préoccupation de tous les étudiants avant même leur sortie du supérieur. Son acquisition constitue un garant atout pour une intégration sociale, un moyen d'accès à une position sociale élevée, une source de reconnaissance sociale et source de revenu. Au stade individuel, le travail est un facteur de réalisation de soi, d'estime de soi et un facteur de construction d'une identité sociale et professionnelle.

La principale condition à l'accès au marché du travail reste la compétence qui englobe les connaissances théoriques et pratiques reconnues par un diplôme connu chez les recruteurs comme étant type de profil.

La question d'accès au marché de l'emploi des nouveaux diplômés fait référence à la dimension politique, sociale, organisationnelle et économique. De ce fait, le processus de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur englobe l'étude de la structure de l'enseignement supérieur et de la situation économique.

**Tableau N° 19: Moyen de recherche d'un emploi**

Moyen de recherche d'un emploi	Nombre	Pourcentage
<b>Dispositifs d'insertion professionnelle</b>	2	2.66%
<b>Concours</b>	20	26.66%
<b>Annonces</b>	16	21.33%
<b>Non réponses</b>	37	49.33%
<b>Total</b>	75	100%

En effet, la recherche d'un emploi peut se faire par divers moyens, à travers l'inscription dans les agences de placement et de recrutement des primo demandeurs d'emploi, à travers les concours mais aussi les annonces. C'est de cette manière que nous avons structuré les réponses des enquêtés mais nous n'avons malheureusement pas eu l'intégralité des réponses en prenant en considération 49.33% de non réponse. Mis à part, 26.66% des enquêtés qui déclarent avoir passé un concours qui leur a permis d'occuper leur poste actuel après la réussite de ce dernier. Pour ce qui de l'apport des services des différents dispositifs visant l'insertion des diplômés sur le marché du travail tel que l'ADS et l'ANEM, leur contribution n'a pas été très colossale selon le témoignage des enquêtés car uniquement 2% d'entre eux ont désigné que grâce à ces bureaux de main d'œuvre qu'ils ont pu occuper leur poste.

La priorité des sortants du supérieur est la recherche d'une opportunité correspondant à leur formation initiale, cependant 84.33% des interrogés déclarent avoir cherché un poste de travail qui rentrent dans leur cordes et cela contre 13.33% des personnes n'ayant pas accordé trop d'importance à l'adéquation du poste à occuper et leur compétences acquises à l'université.

Pour la majorité des étudiants, la finalité souhaitée à travers l'obtention d'un diplôme réside dans l'occupation d'un emploi et avoir une rémunération pouvant compenser les dépenses faites durant les années d'enseignement. La filière choisie à l'université reste un facteur très essentiel et déterminant de l'insertion des nouveaux diplômés sur le marché souvent marqué par sa difficulté d'accès.

#### **V. La tendance des employeurs :**

Pour la part des employeurs, Des difficultés de recrutement apparaissent ces derniers perçoivent une inadéquation entre le profil des personnes se portant candidates et

les profils demandés pour les postes ouverts. Il est intéressant de noter que chaque période de tension sur le marché de l'emploi fait resurgir les mêmes constats, les mêmes débats, les mêmes craintes concernant l'insuffisance de qualification de la main-d'œuvre, l'inadéquation entre le système éducatif et le système productif ou l'existence d'une frange de la population.

Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer ce décalage.

Il peut, tout d'abord, être dû à un décalage géographique entre le lieu où s'ouvrent les postes et les lieux d'habitation de la main-d'œuvre disponible: les tensions seront alors fortement localisées dans les bassins d'emploi les plus dynamiques. Ce décalage peut aussi provenir d'une différence entre le niveau de qualification des demandeurs d'emplois et celui des postes offerts.

Il est toutefois possible que les employeurs continuent à se montrer très sélectifs dans leurs profils de recrutements. Les pratiques de déclassement à l'embauche pour les jeunes sortants du système éducatif, c'est-à-dire le fait pour un jeune d'avoir un niveau de formation initiale qui dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé.

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés subit les effets d'une conjoncture économique incertaine. Dans ce contexte flou, les entreprises ont fait preuve de prudence et tendent à recentrer leurs embauches sur des profils plus expérimentés. En conséquence, nombre de jeunes diplômés n'ont pu réussir à s'insérer professionnellement qu'en acceptant des postes ne correspondant pas à ce qu'ils imaginaient à l'issue de leurs études.

## **VI. L'aboutissement de la trajectoire :**

L'objectif de poursuivre des études universitaires réside dans l'obtention d'un emploi stable, bien rémunéré et acquérir un statut social. Trouver un poste de travail constitue l'aboutissement du processus d'insertion du diplômé. En d'autres termes, les postes offerts réclamant des compétences de plus en plus élevées dans le cadre d'une croissance économique de plus en plus portée par les connaissances.

Le statut professionnel est la place occupée par un travailleur d'une structure, en fonction de règles bien déterminées. En effet le statut professionnel est la variable dépendante de notre recherche qui permet de démontrer le degré d'employabilité des diplômés ainsi que la durée de la recherche du travail et les stratégies mises en œuvre sur le marché de l'emploi.

Tableau N°20 : Statut occupé

Statut occupé	Nombre	Pourcentage
Permanant	66	88%
Contractuel	9	12%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

A travers notre enquête nous avons identifié 88% d'enquêtés possédant un statut de permanents contre 12% contractuels.

Par ailleurs, la plupart des diplômés qui exercent une profession, qui n'a en effet aucune relation avec leur formation initiale, ont cherché un emploi susceptible de s'approcher de leur spécialité. 84.33% des enquêtés déclarent avoir cherché un poste de travail pouvant correspondre à leur qualification et à leur formation initiale contre 13.33% des personnes n'ayant pas prêté trop d'importance à la question de l'adéquation de leur formation avec les postes qu'ils occupent.

#### VII. La pertinence de la formation et le rôle qu'elle joue dans l'insertion des diplômés universitaires :

Tableau N°21 : le rôle de la filière sur l'insertion professionnelle des diplômés

Contribution de la filière à trouver un emploi	Oui	Non	Total
<b>Filière</b>			
Sciences Economiques et de Gestion	14 82.35%	3 17.64%	17 100%
Sciences Juridiques	6 66.66%	3 33.33%	9 100%
Sciences Humaines et Sociales	5 100%	00 00%	5 100%
Lettres et Langues Etrangères	2 50%	2 50%	4 100%
Sciences de la Nature et de Vie	2 66.66%	1 33.33%	3 100%
Bibliothéconomie	20 95.23%	1 4.76%	21 100%
Sciences de la Technologie	13 92.85%	1 7.14%	14 100%
Non réponses	00 00%	2 100%	2 100%
<b>Total</b>	<b>62 82.66%</b>	<b>13 17.33%</b>	<b>75 100%</b>

L'évaluation de la performance des filières sur le marché du travail à la demande des pouvoirs publics qui porte sur l'entrée dans la vie active des sortants du système supérieur.

Dans le tableau ci-dessus nous avons essayé de comprendre le rôle de la filière suivie dans la participation du diplômé au marché du travail et à sa son insertion à travers les résultats obtenus.

82.66% de la totalité de l'échantillon confirment que la filière est un atout primordial déterminant la détention d'un emploi.

Il est important de souligner également que la vision plutôt positive domine la vision de nos enquêtés. En effet, 54.66% d'entre eux affirment avoir tiré un profit intellectuel de leurs études et trouve que leurs disciplines assez intéressantes. D'autre part, 17.33% de l'ensemble des enquêtés ont carrément négligé l'apport de la formation universitaire en matière de développement de leur capital humain et déclarent n'en avoir tiré aucun profit soutenu par une autre partie qui jugent qu'ils ont moyennement des programmes enseignés à l'université et qui sont estimés à 24%.

Le devenir professionnel des jeunes est lié à leur niveau de formation mais il dépend beaucoup aussi de leur domaine d'études. A niveau de formation équivalent, les spécialités de la production conduisent plus souvent à l'emploi, de même que les formations supérieures en sciences exactes ou en informatique.

Le rôle de la filière de formation professionnelle et du niveau d'études sur le processus d'insertion des jeunes est mis en évidence au travers du taux d'emploi, du taux d'emploi à temps partiel dans le premier emploi.

Les disciplines de formation affichent des différences notables sur les taux d'insertion et surtout d'emploi. Les spécialités débouchant plus fréquemment sur une situation d'emploi et d'insertion sont celles qui sont les plus professionnalisées et le plus souvent à forte composante technologique.

Il est démontré, au niveau micro-économique que l'on accède à des emplois d'autant plus stables et mieux rémunérés que l'on a une meilleure formation, et, au niveau macro-économique que les compétences et la formation sont des vecteurs importants de la croissance.

Les majorités des répondants estiment qu'ils ont tiré profit de leur formation et ont acquis un capital humain leur permettant d'exercer leur travail en toute aisance.

### VIII. Adéquation entre formation et poste occupé :

Face aux problèmes soulignés de l'insertion des diplômés sur le marché du travail, la remise en cause se focalise essentiellement sur la qualité de l'enseignement supérieur. La formation universitaire est considérée comme étant la source du dysfonctionnement et responsable de la dévalorisation des diplômes universitaires sur le marché du travail. C'est une situation qui trouve ses sources dans l'augmentation des effectifs rentrants à l'université chaque année en contre partie d'un manque flagrant du personnel enseignant et encadrant n'arrivant pas ainsi à satisfaire la totalité de la demande en matière d'enseignement et d'assurer une bonne qualité d'encadrement et de suivi ce qui remet en cause la qualité des diplômes et leur valeur sur le marché de l'emploi.

**Tableau N°22 : l'adéquation entre la formation suivie et le poste occupé**

Adéquation entre La formation suivie et le poste occupé  Niveau de la formation dispensée	Oui	Non	Total
Bonne	5 35.71%	9 64.28%	14 100%
Moyenne	8 26.66%	22 73.33%	30 100%
faible	5 26.31%	14 73.68%	19 100%
Non réponse	00 00%	12 100%	12 100%
Total	18 24%	57 76%	75 100%

Dans le tableau ci-dessus, nous avons essayé de démontrer la relation entre le niveau de la formation universitaire jugée par les enquêtés et le degré d'adéquation avec les postes qu'ils occupent.

76% des enquêtés déclarent qu'il n'existe aucune adéquation entre la formation qu'ils ont suivie et le poste de travail qu'ils occupent et ont justifié ça par la grande divergence existante entre la qualité de la formation jugée par théorique face aux exigences du marché du travail qui réclame la possession de qualifications pratiques, d'autres renvoient cette inadéquation au déclassement des diplômés universitaires ou parfois la nécessité de se

doter d'autres formations pour appuyer ses connaissances. D'autres n'ont carrément aucune relation avec le poste qu'ils occupent car ils ont suivie une formation dans une filière qui n'a aucun rapport avec leur travail.

18% de la population enquêtée déclarent qu'ils ont trouvé une adéquation entre la formation universitaire qu'ils ont suivie et le poste qu'ils occupent actuellement, cette adéquation est due à la pertinence des modules ainsi qu'aux riches informations qu'ils reçoivent, ils considèrent la formation universitaire comme une source initiale à l'adaptation au monde du travail.

Pour la part des employeurs, Des difficultés de recrutement apparaissent si ces derniers perçoivent une inadéquation entre le profil des personnes se portant candidates et les profils demandés pour les postes ouverts. Il est intéressant de noter que chaque période de tension sur le marché de l'emploi fait resurgir les mêmes constats, les mêmes débats, les mêmes craintes concernant l'insuffisance de qualification de la main-d'œuvre, l'inadéquation entre le système éducatif et le système productif ou l'existence d'une frange de la population.

Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer ce décalage. Il peut, tout d'abord, être dû à un décalage géographique entre le lieu où s'ouvrent les postes et les lieux d'habitation de la main-d'œuvre disponible: les tensions seront alors fortement localisées dans les bassins d'emploi les plus dynamiques. Ce décalage peut aussi provenir d'une différence entre le niveau de qualification des demandeurs d'emplois et celui des postes offerts

L'adéquation entre la formation reçue et l'emploi visé n'est en effet, pas l'objectif premier du jeune détenteur d'un diplôme, qui recherche plutôt un 'bon emploi'. L'impatience à décrocher un emploi stable peut ainsi conduire un diplômé à saisir la première opportunité. N'oublions pas enfin que le jeune diplômé peut avoir choisi par défaut sa filière de formation.

L'adéquation formation-emploi n'est pas non plus toujours le principal critère de recrutement des entreprises : l'influence des réseaux familiaux dans l'obtention du premier emploi n'a pas diminué pour les salariés les moins qualifiés et pour les autres on assiste depuis plusieurs années au développement des curriculum vitae, des lettres de motivation et des entretiens d'embauche. Les entreprises peuvent d'ailleurs avoir intérêt à trouver les

compétences dont elles ont besoin chez des individus ne les ayant pas acquises par leur formation, ce qui permet de réduire leur coût salarial.

La relation formation-emploi est également introuvable en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celles de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation. Les besoins de compétences futurs n'étant pas tous identifiés, ni qualitativement ni quantitativement, l'objectif est aussi de mettre à profit cette période de moindre activité pour développer les compétences de base des demandeurs d'emploi et les compétences transverses mobilisables dans des situations professionnelles variées.

La plus part des enquêtés estiment que leur formation initiale ne correspond pas à l'emploi qu'ils exercent. Autrement dit, les programmes suivis à l'université se sont avérés beaucoup plus théorique que pratique chose qui ne facilite pas l'adaptation rapide des nouveaux recrues à leurs postes comme elle ne prend pas en considération le contexte économique algérien et les spécificités de chaque région.

### **IX. L'employabilité des nouveaux diplômés :**

L'employabilité permet d'analyser les processus globaux et collectifs de sélection des demandeurs d'emploi, et de tenter de mesurer les performances probables d'un groupe ou d'une personne sur celui ci. Cette sélection des individus, aboutissant à une dualisation du marché du travail, s'effectue sur des critères individuels tels que l'accès à la formation ou les capacités d'engagement et d'adaptation demandées par les secteurs publics et privés.

**Tableau N° 23 : les conditions de réalisation des taches liées au poste occupé**

<b>L'existence des difficultés dans l'exercice des taches liées au poste occupé</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Oui</b>	16	21.33%
<b>Non</b>	59	78.66%
<b>Total</b>	75	100%

La majorité des enquêtés soit, 78.66 % déclarent qu'ils ne trouvent pas de difficulté dans l'exercice des taches liées à leur poste de travail contre 21.33% des

enquêtés qui déclarent trouver des difficultés d'ordre juridique, linguistique ainsi qu'un manque de communication entre eux et leurs responsables.

**Tableau N° 24 : le degré de satisfaction des employeurs**

Satisfaction de l'employeur vis-à-vis son employé	Nombre	Pourcentage
<b>Oui</b>	58	77.33%
<b>Non</b>	2	2.66%
<b>Moyen</b>	7	9.33%
<b>Aucune idée</b>	8	10.66%
<b>Total</b>	75	100%

Concernant la satisfaction des employeurs quant à la qualité du travail produit par leurs employés, 77.33% des enquêtés indiquent que leurs employeurs sont totalement satisfait de leur travail contre seulement 2.66% qui révèlent que leurs employeurs ne sont pas satisfait de ce qu'ils produisent. 9.33% donnent une satisfaction moyenne à leurs employeurs et 10.66% n'ont aucune idée si leurs employeurs sont satisfaits de leur travail ou pas.

A la sortie de l'université, les nouveaux diplômés n'ont pas une connaissance sur le fonctionnement du marché et les exigences des services employeurs ainsi que la nature des postes à pourvoir. Ce manque d'information est engendré du fait de l'absence de liaison entre l'université et le monde du travail. En effet, l'importance accordée par l'université aux stages ainsi qu'au contenu des cours qui ne correspondent pas au contexte économique local ni aux exigences des postes à pourvoir sur le marché.

### **Discussion des résultats :**

Les politiques visant la réformes de l'enseignement supérieur et celles visant l'accompagnement des diplômés et de contribuer à leur insertion professionnelle dans le but de s'adapter aux processus de mondialisation n'ont pas réellement pris en considération le contexte économique et social de l'Algérie, n'aboutissant pas tout à fait ainsi à leur objectifs, ces politiques instaurées ont tendances à donner des solutions à court terme chose

que les pouvoirs publics ne détiennent pas en main et qui peut menacer l'équilibre socio-économique du pays à n'importe quel moment.

La surcharge des effectifs de la demande sociale en éducation, le manque de moyens matériels et humains favorables à leur encadrement et l'écart croissant entre le système d'enseignement et les besoins de la société affectent gravement la qualité du diplôme délivré. Ainsi la surcharge de diplômés associés à l'état de l'économie stationnaire engendre l'arrivée des cohortes de diplômés sur le marché du travail qui ne réunit pas les conditions favorables à leur insertion professionnelle.

Entre autres, le diplôme représente malgré tout, le seul garant de maximisation des chances d'être embauché et d'occuper un emploi reposant à leurs attentes. En effet la possibilité d'accès à un emploi dépend dans un second lieu des besoins exprimés par les employeurs en termes de compétences, de type de diplôme et de l'expérience professionnelle. Face à ces exigences les diplômés ont tendance à se diriger vers d'autres formations afin de garantir une place dans un environnement d'une rude concurrence suite à flux importants des diplômés sortants de l'université.

Dès sa sortie de l'université le diplômé est considéré comme étant un primo demandeur d'emploi cherchant à acquérir ce dernier en adoptant divers stratégies. Cette phase transitoire vers le monde du travail constitue une étape très importante du processus de socialisation professionnelle qui détermine la trajectoire et l'avenir du diplômé.

Au terme de notre recherche, en se référant aux objectifs tracés, ceux de mesurer le degré de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés, l'adéquation de leur formation initiale aux exigences du marché de l'emploi ainsi que la mesure du degré de leur employabilité. Nous retenons que le degré d'insertion professionnelle des diplômés sur le marché Algérien, d'une manière généraliste, offre peu d'opportunités d'emploi aux nouveaux diplômés issus de l'université sans expérience préalable. Leur place n'est pas tout à fait garantie juste après leur sortie de l'université car il n'échappe pas à une durée de chômage estimée au minimum à 6 mois et atteint les 10 ans chez d'autres, mais aussi, aboutissent dans la plupart des cas à des emplois précaires.

L'étude englobe le cheminement des diplômés depuis leur obtention du baccalauréat jusqu'à l'aboutissement d'accrocher un poste de travail en focalisant

également sur leur capacité d'adaptation et leur degré d'employabilité. Notre sujet tourne autour du rôle que joue la formation universitaire dans le processus d'insertion de ses diplômés et nous avons posé deux questionnements autour de ce sujet, le premier porte sur le rôle de la filière, du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle, dans le second nous nous sommes interrogées sur la capacité des compétences acquises au sein de l'université de répondre aux exigences du marché du travail ainsi que le degré d'employabilité des nouveaux diplômés et leur capacité d'adaptation aux postes occupés.

Ce qui nous a permis d'obtenir les résultats suivants :

- Le point de départ vers le monde professionnel se déclenche lors de l'obtention du baccalauréat, la réussite de cet examen ouvre les portes de l'avenir au bachelier en lui permettant d'accéder à l'université et qui sera couronné d'un diplôme après quelques années d'étude puis débouchera vers un poste de travail. Ceci constitue la trajectoire tracée des bacheliers au préalable mais souvent pas concrétisée.

Le choix de la filière elle-même se fait juste après l'obtention du baccalauréat, le nouveau bachelier à 10 choix parmi ceux-ci les services de l'orientation vont lui attribuer un seul en prenant en considération la moyenne d'obtention du BAC, les effectifs que peut supporter chaque département à l'université en terme de nouveaux inscrits mais ne prenant pas tout à fait en considération les caractéristiques des besoins exprimés par les employeurs et les profils les plus recherchés sur le marché en fonction des caractéristiques régionales. L'insertion professionnelle des diplômés n'est pas uniquement déterminée par le type de diplômes si on ne prend pas en considération l'offre existante en terme d'emploi en vue de créer un équilibre entre types de diplômés sortant de l'université et type des candidats les plus embauchés.

- Toute étude portant sur l'efficacité et l'efficience des programmes de l'enseignement supérieur doit se référer à la capacité de réponses aux appels d'offre que lancent les employeurs en termes de compétences ainsi que la qualité de qualification des diplômés en prenant en considération le degré d'employabilité de ces derniers.

Les transformations politiques, économiques et sociales qui s'opèrent en Algérie, l'évolution scientifique et technique qui se déroule dans le monde à un rythme sans précédent, la globalisation des échanges d'un côté et l'émergence d'un chômage touchant

des jeunes de plus en plus instruits, n'épargnant même plus les titulaires d'un diplôme universitaire, de l'autre, nous interpellent sur la question de la pertinence sociale des programmes d'enseignement supérieurs actuellement en vigueur de notre pays.

Une définition préalable des besoins exprimés par les services recruteurs est indispensable pour la mise en œuvre d'une politique d'enseignement supérieur plus efficace et beaucoup plus en adéquation avec les perpétuelles évolutions du marché du travail en respectant les exigences scientifiques et les normes pédagogiques les plus rigoureuses.

L'évaluation de la qualité de formation se fait à trois niveaux :

- Répondre aux questions, préoccupations et inquiétude des organismes et des personnes concernées par ce programme ;
  
- Faire état objectivement de la valeur d'un programme sous l'angle, selon le cas de sa pertinence, de sa cohérence, de son efficience et de son rendement ou de son impact ;
  
- Assurer la régulation du programme, c'est-à-dire conduire à la prise de décision qui permet l'ajustement du programme ou certains de ses éléments constructifs, de manière à obtenir de plus grande conformité du programme avec les postes à pourvoir sur le marché.

**Conclusion :**

La compréhension du monde des études et le monde économique est indispensable à la compréhension des représentations et des démarches des diplômés au marché du travail. Autrement dit, la structure de l'enseignement supérieur et la situation économique orientent les étudiants vers le choix d'une discipline universitaire et le parcours vers l'emploi. Entre autres, la compréhension des mécanismes d'accès à l'emploi implique la compréhension du système d'enseignement, du système d'emploi ainsi que les mécanismes de recrutement sur le marché du travail.

L'emploi étant un puissant facteur d'inclusion et de reconnaissance sociale, le passage vers le marché du travail constitue ainsi un cheminement et un processus d'insertion professionnelle qui s'étend du moment de la sortie de l'université couronnée par l'obtention d'un diplôme et sans expériences préalables jusqu'à l'occupation d'un emploi rentrant ou pas dans les cordes des diplômés. En contre partie, la participation de masse des diplômés universitaires au marché de l'emploi est également un facteur de croissance, de résorption des et d'amélioration de la situation des finances publiques.

Le constat tiré de notre recherche renvoie à la situation de l'insertion professionnelle des diplômés en Algérie qui a subi de profondes mutations depuis l'indépendance. Les nouveaux diplômés entrent plus tardivement et avec plus de difficultés sur le marché du travail. La cassure entre la sortie du système supérieur et l'entrée sur le marché du travail est plus rude du fait du développement du contexte de travail dans contexte de mondialisation. La mise en évidence de difficultés d'insertion importantes pour les diplômés conduit à s'interroger sur la capacité des structures de formation professionnelle existantes à offrir à ces jeunes des qualifications et des compétences recherchées par les entreprises.

La formation universitaire a pour but de garantir à ses diplômés un emploi stable, bien rémunéré, correspondant à leur niveau de qualification. La notoriété ou la nature du diplôme obtenu ainsi que la filière suivie constituent un facteur déterminant pour la détention d'un poste de travail. Tant dis qu'aux employeurs, ils sont surtout sensibles à la motivation, aux stages et expérience professionnelles, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate. De ce fait, elle contribue à leur insertion professionnelle et sociale.

La formation universitaire ne détermine pas totalement l'emploi, car le choix d'une formation ne signifie toujours pas faire le choix d'une orientation professionnelle, tout comme l'emploi ne peut déterminer totalement la formation. Cette dernière, pour plusieurs raisons ne semble pouvoir être en adéquation totale avec le système d'emploi de plus en plus exigeant et en perpétuelle évolution, comme si pour chaque type et chaque niveau de formation et chaque spécialité y'avait un emploi correspondant. Le savoir théorique acquis dans le système d'enseignement n'est pas le savoir pratique. De ce fait, l'université ne doit pas se limiter à former les étudiants à la recherche, elle doit aussi les préparer à entrer sur le marché du travail, parce que la réussite de l'intégration professionnelle des diplômés reflète la performance de l'université.

L'obtention d'un diplôme et l'acquisition d'une qualification et de compétences valorisables sur le marché du travail, Savoirs, connaissances ensemble de compétences de nature diverse sont autant d'éléments de l'employabilité pouvant être acquis, en partie, dans le cadre d'un cursus de formation universitaire rendant ainsi la capacité d'adaptation des nouveaux diplômés à leurs postes de travail plus facile et donnent une satisfaction à leurs employeurs.

Pour améliorer le niveau de l'insertion des diplômés, l'Etat doit se focaliser davantage sur plusieurs leviers : offrir des formations bénéficiant d'une assurance qualité en termes d'acquis et de compétences ; professionnaliser les formations : développer les stages en entreprise, développer le partenariat avec le monde économique ; veiller à une répartition équilibrée des formations professionnalisées sur l'ensemble du territoire ; développer les évaluations sur la qualité de la relation Formation-Emploi ; mieux informer et orienter les étudiants.

## *Liste bibliographie*

### **1. OUVRAGES :**

- ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales et humaines, CHC édition.
- FEROUKHI Djamel, la problématique de l'adéquation formation-emploi, Cread édition, 2005.
- GUY LE Botref, ingénierie et évaluation des compétences, édition d'organisation, 4<sup>eme</sup> édition, 2002.
- GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, Dalloz 11 édition, 2001.
- PARIAT Marcel et JOELLE Allouache Benayoun, Guide de l'insertion professionnelle et sociale, Dunod édition, Paris 1998.
- ZARIFIAN Philippe, Objectif compétence, liaisons éditions, 2001.

### **2. OUVRAGE ANGLAIS**

- Rapport sur la gouvernance des universités en Algérie, World Bank, June 2012.

### **3. DICTIONNAIRES**

- JEAN CLAUDE Gehanne, dictionnaire thématique en science économique, édition Dunod, Paris, 1999.

### **4. ARTICLES, RAPPORTS, REVUS ET PUBLICATIONS**

- AGULHON Catherine, la professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ? Paris V, département de science de l'éducation (Cerlmis), in recherche et formation. N° 54-2007.
- Avis du conseil économique, social et environnemental.
- BAHLOUL Mohammed, Le capital humain comme socle d'un nouveau développement.
- BEN YAOU Madjid, Les réformes en Algérie : formation professionnelle, enseignement supérieur, insertion professionnelle, présentation liminaire.

- BERKANE Yousef, Colloque international : Les enjeux de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur « Année Universitaire 2010-2011 généralisation de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur », 20 et 21 novembre 2010 Université 20 Août 1955 Skikda.
- BONNAL Liliane & FAVARD Pascal, conséquences de l'augmentation du nombre des diplômés sur la relation formation-emploi, rapport final pour le haut conseil de l'éducation, janvier 2007.
- Dossier de veille de l'IFE. N° 91. Mars 2014 de l'université à la vie active.
- EVE Saint-germes, Université Montpellier 2, CREGO, IAE, L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH.
- GAYRAUD Laure et autres, professionnalisation dans l'enseignement supérieur : quelles logiques territoriales ?, 2009.
- GOULARD François 'directeur', L'enseignement supérieur en France, Etats des lieux et propositions, version finale.
- HETZEL Patrick, de l'université à l'emploi, rapport au premier ministre, 2006.
- JOSE Rose, directeur scientifique du Céreq, la professionnalisation des études supérieures Tendances, acteurs et formes concrètes.
- L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie, années au service du développement 1962-2012.
- MERLE Vincent, de l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie, vers la construction d'un nouveau système ?, travail et emploi n° 100 • octobre 2004.
- SVEINBJORN Blöndal, Simon Field et Nathalie Girouard, L'investissement en capital humain : le rôle de l'enseignement secondaire du 2<sup>ème</sup> cycle et de l'enseignement supérieur, Revue économique de l'OCDE n° 34, 2002/1.

### 5. *THESES ET MEMOIRES*

- 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 : cas d'entreprise industrielle tunisiennes, business administration, conservatoire national des arts et métiers- CNAM, 2011.

- BENHABIB Lamia, le chômage des jeunes en Algérie, l'enjeu des inégalités de diplôme et de genre, université de Paris.
- BERROUCHE Zineddine et BERKANE Youcef la mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain, Université de Sétif.
- MACYAN Yannick, la professionnalisation des diplômés universitaires : la gouvernance des formations en question, thèse de doctorat en sociologie, 2010.
- ZEHHATI Fatima, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en sociologie et démographie, 2010-2011.

### **6. SITES INTERNET**

- <http://www.blogg-or-56820-billet-739210.html>.
- <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/formation/34643#weBpplcQOWIcH0Uq.99>.
- [WWW.ONS.DZ](http://WWW.ONS.DZ)



8. La spécialité :.....
9. L'année d'obtention du diplôme :.....
10. Avez-vous reçu une initiation à l'insertion sur le marché du travail, plus précisément algérien, dans votre programme universitaire ? A. Oui  B. Non

**III. Le processus de la recherche d'un emploi :**

11. Avez-vous été accompagné par les organismes spécialisés dans l'insertion des nouveaux diplômés dans le but de vous aider à trouver un emploi? A. Oui  B. Non   
Si oui, par quel organisme et de quelle manière .....

12. Pensez-vous que la spécialité à laquelle vous avez optée à l'université vous a aidé à trouver un emploi ? A. Oui  B. Non   
Justifiez votre réponse .....

13. Avez-vous suivi une formation autre que celle effectuée à l'université ?  
A. Oui  B. Non  C. Auto-formation

**IV. Occupation d'un emploi et son adéquation avec la formation suivie :**

14. Quel est votre statut ? A. Permanent  B. Intérimaire
15. Indiquez l'année de recrutement :.....
16. Spécifiez le secteur d'activité : .....
17. Spécifiez le titre du poste occupé :.....
18. Quel était votre modalité de recherche ?.....
19. Avez-vous tiré profit de votre formation initiale en exerçant votre travail actuel ?  
A. Oui  B. Non  C. Moyennement

20. Trouvez-vous une adéquation entre la formation universitaire que vous avez suivie et le poste que vous occupez actuellement ? A. Oui  B. Non  C. Moyennement

Justifiez votre réponse .....

.....

.....

21. Avez-vous rencontré des difficultés dans l'exercice des tâches liées à votre poste ?

A. Oui  B. Non

Si oui, quel sont ces difficultés ?.....

.....

22. Avez-vous cherché un emploi dans votre branche d'étude ? A. Oui  B. Non

23. Comment jugez-vous le niveau de la formation acquise au sein de l'université ?.....

.....

.....

*Nous vous remercions d'avoir répondu à notre questionnaire*

## Annexes

**Tableau N°01 : Répartition de l'effectif des étudiants par sexe et par facultés**

Effectif Étudiant			Inscrits		Faculté
Total	filles	Garçon	Dont filles	Total	
9 047	3 461	5 586	507	1 471	Technologie
3 664	1 942	1 722	338	627	Sciences exactes
3 047	2 505	542	529	623	Sciences de la Nature et de la Vie
8 378	6 233	2 145	769	960	Lettres et Langues
3 783	2 367	1 416	651	999	Sciences Humaines et Sociales
6 329	3 241	3 088	533	1 049	Sciences économiques, commerciales et les sciences de gestion
4 658	3 127	1 531	402	594	Droit et Sciences Politiques
1 198	956	242	150	184	Médecine
<b>40 104</b>	<b>23 832</b>	<b>16 272</b>	<b>3 879</b>	<b>6 507</b>	<b>Total</b>

Source: Université de Bejaia

**Tableau N°25 : Taux de réussite en examen du BAC Session Juin 2013**

taux de réussite (%)		admis		présents		inscrits		Enseignement
Filles	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles	Total	
47,52%	45,15%	4265	6970	8976	15436	9382	16585	

Source : Université de Bejaia

## Annexes

**Tableau N°26 : Répartition des effectifs étudiants en Post-Graduation**

Effectif				Nouveaux Inscrits		Faculté
Total	filles	Garçon		Dont filles	Total	
63	26	37	Magister	25	56	Technologie
222	99	123	Doctorat			
105	38	67	Doctorat LMD			
63	27	36	Magister	41	82	Sciences exactes
225	96	129	Doctorat			
120	78	42	Doctorat LMD			
62	45	17	Magister	34	46	Sciences de la Nature et de la Vie
182	130	52	Doctorat			
114	91	23	Doctorat LMD			
16	9	7	Magister	10	16	Sciences Humaines et Sociales
0	0	0	Doctorat			
36	19	17	Doctorat LMD			
36	14	22	Magister	18	34	Sciences économiques, commerciales et les sciences de gestion
148	64	84	Doctorat			
45	22	23	Doctorat LMD			
31	12	19	Magister	10	18	Droit
0	0	0	Doctorat			
28	20	8	Doctorat LMD			
5	0	5	Magister	5	6	Lettres et Langues
37	21	16	Doctorat			
57	37	20	Doctorat LMD			
<b>1 595</b>	<b>848</b>	<b>747</b>	<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>258</b>	<b>Total</b>

Source: Université de Bejaia

## Annexes

**Tableau N°27 : Taux de réussite enregistrés dans les deux systèmes d'enseignement par faculté pour l'année 2012**

**/2013**

Total			Système LMD			Système Classique			Faculté
Taux de réussite	admis	inscrits	Taux de réussite	admis	inscrits	Taux de réussite	admis	inscrits	
72,94	2 518	3 452	71,84	2 355	3 278	93,68	163	174	Sciences de la Nature et de la Vie
68,44	6 035	8 818	68,23	5 964	8 741	92,21	71	77	Technologie
65,77	2 407	3 660	65,76	2 405	3 657	66,67	2	3	Sciences exactes
95,69	1 000	1 045	94,05	411	437	96,88	589	608	Médecine
59,55	3 069	5 154	58,25	2 665	4 575	69,78	404	579	Droit
76,08	2 888	3 796	74,50	2 545	3 416	90,26	343	380	Sciences Humaines et Sociales
66,68	4 466	6 698	64,36	3 939	6 120	91,18	527	578	Sciences économiques, commerciales et les sciences de gestion
80,83	7 353	9 097	81,58	7 210	8 838	55,21	143	259	Lettres et Langues
<b>71,28</b>	<b>29 736</b>	<b>41 720</b>	<b>70,39</b>	<b>27 494</b>	<b>39 062</b>	<b>84,35</b>	<b>2 242</b>	<b>2 658</b>	<b>Total- المجموع</b>

Source: Université de Bejaia

**Tableau N°28 : Récapitulatif des inscrits en graduation par faculté, par système et par cycle de formation**

Total	Système LMD					Système Classique			Faculté
	Total LMD	Master			Licence	Total	Cycle long	Cycle court	
		Total	M2	M1					
9 047	9 035	2 284	665	1619	6 751	12	12	0	Technologie
3 664	3 664	826	327	499	2 838	0	0	0	Sciences exactes
3 047	2 986	670	299	371	2 316	61	61	0	Sciences de la Nature et de la Vie
6 329	6 139	1 664	715	949	4 475	190	190	0	Sciences économiques, commerciales et les sciences de gestion
8 378	8 272	2 800	1 181	1 619	5 472	106	106	0	Lettres et Langues
3 783	3 720	1 139	334	805	2 581	63	63	0	Sciences Humaines et Sociales
4 658	4 356	1 186	495	691	3 170	302	302	0	Droit
1 198	482	0	0	0	482	716	716	0	Médecine
<b>40 104</b>	<b>38 654</b>	<b>10 569</b>	<b>4 016</b>	<b>6 553</b>	<b>28 085</b>	<b>1 450</b>	<b>1 450</b>	<b>0</b>	<b>Total</b>

## Annexes

**Tableau N°29 : Effectifs des diplômés sortants 2013 par faculté, par système et par cycle de formation**

Total	Système LMD			Système Classique			Faculté
	Total LMD	Master	Licence	Total	Cycle long	Cycle court	
2 123	2 031	681	1 350	92	92	0	Technologie
750	748	275	473	2	2	0	Sciences exactes
938	827	475	352	111	111	0	Sciences de la Nature et de la Vie-
2 733	2 596	1 076	1 520	137	137	0	Lettres et Langues
1 358	1 064	253	811	294	294	0	Sciences économiques, commerciales et les sciences de gestion
1 882	1 513	606	907	369	369	0	Droit
1 303	1 062	472	590	241	241	0	Sciences Humaines et Sociales
<b>11 087</b>	<b>9 841</b>	<b>3 838</b>	<b>6 003</b>	<b>1 246</b>	<b>1 246</b>	<b>0</b>	<b>Total</b>

# ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE BEJAIA



## Facultés

## Secrétariat Général

## Vice Rectorats

## Bibliothèque centrale

Technologie

Sciences Exactes

Sciences de la Nature et de la Vie

Droit et Sciences

Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Sciences Humaines et Sociales

Médecine

Lettres et Langues

Sous-direction du personnel et de la formation

Sous-direction du budget et de comptabilité

Sous-direction des moyens de maintenance

Sous-direction des activités scientifiques, culturelles et sportives

Vice rectorat de la formation supérieure de premier et deuxième cycles, de la formation continue et des diplômes, et la formation supérieure de graduation

Vice rectorat de la formation supérieure de post-graduation, de l'habilitation universitaire et de la recherche scientifique

Le vice rectorat du développement, de la perspective et de l'orientation

Le vice rectorat des relations extérieures, de la coopération, de l'animation et la communication et des manifestations scientifiques

## Services communs

Centre d'enseignements intensif des langues

Centre d'impression et d'audiovisuel

Hall de technologie

Centre des systèmes et réseaux d'information et de Communication