

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques



MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de
MASTER en sciences économiques
Option : économie du développement

Thème :

**« *Emploi-formation* » : quelle adéquation ?
Illustration à partir du cas de ville de Bejaia**

Préparé par :
- BOURBAA Smail
- LAROUI Lydia

Dirigé par :
Dr.AKERKAR Arezki

Date de soutenance :

Jury :

Président :
Examineur :
Rapporteur :

Année universitaire : 2018/2019

Remerciement

Nous tenons à remercier notre encadreur, le Dr. AKERKAR Arezki, pour ses conseils et encouragements.

Nos plus sincères remerciements vont à nos familles pour leur patience et leur confiance, qui ont été depuis le début les premiers à nous soutenir.

Nous adressons aussi nos remerciements aux membres de jury d'avoir accepté d'être témoins et de juger le fruit de notre cursus.

Nous remercions tous ceux qui ont soutenu a réalisé ce travail, de près ou de loin.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

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

A mes sœurs et frères que j'aime beaucoup :

*Yasmina Nassima Wahiba Fatima Kahina Imane et mes
deux frères Yamine et Akrima.*

A mon grand père adoré et ma grande mère

Ainsi qu'à tout (e) mes amis (es) sans exception

*Et à tous ceux qui ont contribué du près ou de loin à la réalisation de ce
travail.*

Lydia

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

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

A Mon petit frère

A mon grand père adoré et ma grande mère

Ainsi qu'à tout (e) mes amis (es) sans exception

*Et à tous ceux qui ont contribué du près ou de loin à la réalisation de ce
travail.*

Smail

Liste des abréviations

BM : Banque Mondiale

OCDE:L'Organisation de Coopération et de Développement Economique

UNESCO:L'Organisation des Nations-Unies pour l'éducation, la science et la culture

SMIC: Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

LMD: License Master Doctoral

S.A.D: Stratégie Algérienne du Développement

IGT : Inspection Générale du Travail

PME : Petite Moyenne Entreprise

PMI: Petite Moyenne Industrie

BTP: Bâtiment et TravauxPublics

P.A.S: Plan d'Ajustement Structurel

FMI: Fond Monétaire International

EPL : EntreprisesPubliques Locales

EPE: Entreprise Publique Economique

PSRE : Plan de Soutien à la Relance Economique

IDE : Investissement Directe Etranger

ANDI : Agence Nationale de Développement de l'Investissement

ESIL : Emploi Salarié à l'Initiative Locale

ANGEM : Agence nationale de gestion du micro-crédit

ANEM : Agence Nationale de l'Emploi

ANSEJ : L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

BLEU : Bureau de liaison entreprise université

CV : Curriculum Vitæ

ONAMO : Office Nationale de la Main-d'œuvre

DAIP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

Sommaire

Liste des abréviations

Introduction générale.....8

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL.....13

Introduction du chapitre.....13

Section 1 : l'université et ses différents aspects.....13

Section 2 : Employabilité, insertion professionnelle et marché du travail.....18

Section 3 : Les différentes théories économiques.....22

Conclusion24

CHAPITRE II: LA RELATION ENTRE DIPLOME UNIVERSITAIRE ET EMPLOI

EN ALGERIE.....32

Introduction.....32

Section 1 : l'université algérienne32

Section 2 : marché de l'emploi en Algérie35

Section 3 : la relation (université- emploi).....38

Conclusion50

CHAPITRE III: RESULTAT DE LA RELATION DIPLOME UNIVERSITAIRE-

EMPLOI DANS LA VILLE DE BEJAIA.....52

Introduction.....52

Section 1 : Les choix méthodologiques.....53

Section 2 : analyse et interprétation des résultats de l'enquête54

Conclusion.....65

Conclusion générale.....66

Bibliographie

Liste des illustrations

Table des matières

Résumé

Introduction générale

Le concept du « *capital humain* » dans la théorie économique a véritablement émergé grâce à Schultz (1961) et Becker (1964)¹, deux économistes américains nobélisés quelques décennies plus tard pour leurs travaux, eux-mêmes inspirés par les théories déjà anciennes d'Adam Smith et de quelques autres. La doctrine de cette théorie est qu'un individu, lorsqu'il décide de suivre une formation au lieu de prendre un travail, raisonne comme un investisseur. L'éducation aurait ainsi des caractéristiques communes avec le capital physique. Elle serait une dépense présente, effectuée en vue d'un rendement futur.

Le capital humain est alors vu comme un facteur de production. Plus récemment encore, dans un contexte de mobilité parfaite du capital financier, Barro, Mankiw et Sala-I-Martin (1995) placent le capital humain comme la variable centrale expliquant l'évolution macro-économique. Dans ce contexte, les pays d'OCDE considèrent le capital humain comme une panacée, capable de réduire le chômage et les disparités de revenu, ou encore d'améliorer la productivité et la croissance économique.

Les connaissances sont de plus en plus considérées comme le principal catalyseur du développement. Toute forme de développement (social, humain ou économique) est tributaire des connaissances. Les pays disposant de capacités suffisantes pour générer des connaissances, les assimiler et les mettre à profit en vue de développer de nouvelles formes d'organisations, de produits et de services, sont plus à même d'attirer les investisseurs et de tirer parti de ces nouvelles opportunités². Cela s'applique non seulement aux pays industrialisés, mais également aux pays dépendant des produits de base et d'une main-d'œuvre bon marché. La capacité à assimiler des connaissances est considérée comme un facteur clé qui permettra aux pays en développement de combler leur retard, notamment sur le plan économique³.

¹ Becker, G. (1964), *Human Capital*, New York, Columbia University Press.

² DamtewTeferra ET Heinz Greijn (2010), Maastricht University Centre for International Cooperation, In *Academic Development* (MUNDO).

³ Banque mondiale (2000), « *L'enseignement supérieur et les pays en développement : périls et promesses* », Rapport du groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la société.

De ce fait, on peut constater que l'enseignement supérieur joue un rôle important dans l'économie en créant une osmose entre l'université et l'environnement socio-économique. Les diplômés peuvent être compétitif sur le marché du travail tant au niveau national qu'international. Ils peuvent s'adapter continuellement aux exigences de l'environnement sociétal et économique ou encore encourager et diversifier la coopération nationale et internationale. L'université, qui 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 occulte parfois une autre réalité difficile, mais bien présente. Les diplômés universitaires ont en général un taux de chômage plus bas, mais leur diplôme ne les met pas à l'abri du sous-emploi.

Une compréhension affinée de la relation entre enseignement et monde du travail pourrait aussi nous éviter de confondre les principales causes de cette inadéquation avec ses manifestations et ses effets superficiels.

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.

On remarque l'augmentation des effectifs rentrant à l'université qui 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'augmentation des effectifs universitaires en Algérie révèle aussi d'autres dysfonctionnements importants tels que la prédominance de la formation générale, considérée moins coûteuse, 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 recherches dans laquelle, il ne peut y avoir véritablement d'enseignement supérieur et un déséquilibre flagrant entre les activités.⁴

Cette situation se répercute inévitablement sur la qualité de l'enseignement et provoque le mécontentement de tous les acteurs. Raymond Boudon⁵ a écrit 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-entretien et les difficultés d'accès aux emplois s'accroissent* ». De ce fait, le système éducatif, plus précisément supérieur, a 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. 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 est suivie va 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.

Depuis, la situation 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

⁴ BOUZID Nabil, « L'interface Enseignement Supérieur, monde de Travail en Algérie : de quoi d'agit-il ? », Revue de CREAD N° 59 /60-1^{ère} et 2^{ème} trimestres, éd .CREAD.

⁵Mayer Nonnaet Boudron Raymond (1974), « *L'inégalité des chances : la mobilité sociale dans les sociétés industrielles* », Revue française de science politique, 24^e année, n°6.

supérieur qu'il fournisse les compétences et talents aptes à faire progresser leur activité et développer le bien-être collectif.⁶

Les compétences, attendues après quelques années passées à l'université, pour occuper un emploi, cela nécessite une combinaison de savoirs et de savoir-faire mobilisés en situation de travail et nécessaires à la réalisation des activités.

C'est dans ce cadre que s'inscrit notre recherche : celle de la relation entre la formation universitaire. Plus précisément il s'agit de répondre à la question suivante :

Es-ce que les diplômés de l'enseignement supérieur remplissent les besoins du marché du travail en Algérie ?

Pour mieux répondre à notre problématique, d'autres questions subsidiaires peuvent être posées :

- Quelles sont les impacts de l'inadéquation entre les diplômés de l'enseignement supérieur et le marché du travail ?
- Quelles solutions apporter pour une meilleure adéquation formation-emploi ?

Afin de répondre aux questions posées précédemment, nous avons formulé deux hypothèses pour mieux préciser les axes de notre recherche :

- L'écart qui se creuse durant ces dernières années entre l'université et le monde du travail est dû au cursus universitaire des diplômés, souvent plus centré sur la théorie, alors que les entreprises cherchent plutôt des formations liées à la pratique.
- Aujourd'hui, le marché du travail est en perpétuelle évolution. Ainsi, des entreprises et institutions qui réussissent préfèrent cibler une certaine catégorie de main-d'œuvre mieux qualifiée et apte à apporter un plus pour leurs organisations plutôt que de risquer l'employabilité d'une main-d'œuvre fraîchement diplômée.
- Un réel rapprochement université – entreprise pourrait être une solution adéquate, en préparant les diplômés au besoin réel du marché de travail.

Dans le but de mener à bien notre recherche, qui a pour objectif de démontrer la relation entre la formation et l'emploi, nous avons effectué plusieurs recherches

⁶ World Bank, (2012), *Rapport sur la gouvernance des universités en Algérie*, p.04.

documentaires pour mieux cerner la problématique et comprendre les différents concepts.

Afin de mieux présenter notre travail, nous avons scindé notre travail en trois chapitres :

- Le premier esquissera un cadre conceptuel de notre recherche.
- Le deuxième chapitre portera sur le marché du travail et l'université en Algérie ainsi que la relation existante entre les deux.
- enfin, un troisième et dernier chapitre le troisième chapitre présentera les résultats de notre recherche

CHAPITRE I

CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Introduction

L'enseignement supérieur et le développement économique interagissent différemment selon le niveau considéré, à savoir individuel, national ou mondial. Du point de vue du particulier, l'instruction est sans aucun doute un moteur de changement et une source de perspectives d'avenir. Si un État se propose d'aligner son système éducatif sur les évolutions dans le monde, il est certain qu'il va se conformer aux critères retenus à l'échelle mondiale.

A l'échelon national, la relation est interactive. Dans la plupart des publications, l'idée est répandue selon laquelle les pays en développement doivent investir dans l'enseignement supérieur pour progresser. L'éducation contribue à préserver la culture et favorise son évolution. Elle peut, qui plus est, conduire à la démocratie et à la paix. Parallèlement, le développement industriel requiert un niveau élevé de connaissances et de qualifications, qui s'ajoute au stock de capital humain. Dans le cadre de la mondialisation, le contrôle de la qualité compte aussi de plus en plus. Cela dit, les pays doivent investir dans la mise en valeur des ressources humaines en tenant compte de certaines priorités.⁷

1. L'université et ces différents aspects

1.1.L'université

C'est une institution d'enseignement supérieur, d'études et de recherche, constituée par la réunion de divers établissements nommés suivant les traditions « collèges » ou « facultés », « instituts », « département », « centres », « sections », « unités » ou écoles spécifiques, mais aussi bibliothèque ou atelier, médiathèque ou musée, etc. formant un ensemble administratif cohérent avec un statut de droit défini, public, privé ou éventuellement mixte. Sous cette égide légale et administrative sont ainsi rassemblées ou monopolisées la production (recherche), la

⁷ Aghion, P. et E. Cohen. (2004), « *Éducation et Croissance* », La Documentation française, Paris.

conservation (publications et bibliothèques) et la transmission (études supérieures) de différents champs choisis d'études et de connaissance⁸.

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.

L'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, sont, de nos jours considérées par les économistes comme pouvant être des vecteurs de croissance économique (théorie de la croissance endogène). En effet, les pays ne sont plus dans l'imitation mais dans la création, dans l'invention des produits et des services de demain. D'où l'intérêt pour les pays, qui se rapprochent de la frontière technologique, d'avoir des universités de rang mondial davantage orientées vers la recherche et la créativité.

Le rôle privilégié de l'université dans la production et la diffusion du savoir impose une réflexion préalable sur le sens de l'enseignement universitaire. Elle vise à former des êtres cultivés et éclairés, des personnes capables de contribuer au développement social, culturel, politique et économique de la société. Il vise à former des personnes qui pourront effectuer des choix informés et s'adapter aux transitions professionnelles et autres tout au long de leur vie, des personnes possédant des bases solides leur permettant de poursuivre leur apprentissage, qu'il s'agisse d'études de 2^{ème} ou de 3^{ème} cycle ou tout autre type de perfectionnement.

Les universités semblent présentement incitées à former le plus rapidement possible des travailleuses et travailleurs répondant aux attentes d'entreprises productivistes, des chercheurs répondant aux exigences de pourvoyeurs de fonds ayant des intérêts commerciaux à court terme. Cette obsession de former des acteurs économiques plutôt que

⁸ ATTALI J. (1998), « Pour un modèle européen d'enseignement supérieur », Rapport du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, Paris, ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, p.75.

des personnes aptes à prendre en main leur vie personnelle et professionnelle tout en contribuant à la construction d'une société libre.⁹

1.2.Diplôme

Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail. Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés

Le diplôme certifie un niveau de connaissances (ou de compétences, pour les diplômes professionnels) que l'on reconnaît acquis, soit (le plus souvent) après des études et la réussite à un examen, soit par équivalence. Pour en tirer parti pleinement, il doit être homologué par les autorités nationales compétentes, ce qui permet, en outre, certaines équivalences au niveau international. Certains établissements d'enseignement ont une telle réputation, nationale ou internationale, que les diplômes qu'ils délivrent se suffisent à eux-mêmes, ce qui démontre que les diplômes valent surtout en fonction de leur notoriété chez les employeurs potentiels.¹⁰

Dans un marché du travail dont l'accès est devenu problématique, la détention d'un diplôme constitue une relative protection contre le risque du chômage. L'entrée dans le monde du travail est facilitée par le diplôme qui permet souvent une insertion plus rapide. Le risque de la précarité est, évidemment, lui aussi lié au niveau de formation. Le niveau de diplôme a aussi une forte influence sur les niveaux de rémunération.

1.3.Université et développement économique

L'impact de l'enseignement supérieur sur le développement social et économique est sous-estimé depuis longtemps. Le Groupe de travail sur l'enseignement supérieur dans les pays en développement, réuni en 2000 par la Banque mondiale et l'UNESCO, souligne que l'instruction a de profondes répercussions tant micro que macro-économiques. Les personnes relativement plus instruites en général réussissent mieux sur le marché du travail. Les pays dotés d'un plus grand nombre d'établissements d'enseignement ou affichant des taux de

⁹BERKANE Yousef (2010), *Les enjeux de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur, généralisation de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur* », Colloque international, 20 et 21 novembre Université, Skikda.

¹⁰Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda (2002), « *Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier* », *Economie et statistique*, n°354.

scolarisation plus élevés paraissent plus dynamiques et plus compétitifs sur les marchés mondiaux, et plus performants du point de vue du revenu par habitant.

Le savoir et les compétences, c'est à dire la valeur cachée de la société, représentent un actif qui s'ajoute au stock incorporel de ressources humaines de celle-ci. En effet, le savoir et les compétences sont pour l'essentiel invisibles. L'utilité de l'enseignement supérieur pour le développement et l'impact qu'il a sur lui sont envisagés différemment selon le niveau auquel on se place : le niveau individuel, national ou mondial. Les études qui sont pertinentes à un niveau donné ne le sont pas nécessairement aux autres : des études supérieures d'un type particulier peuvent revêtir de l'importance pour la carrière d'une personne, en lui procurant une meilleure qualité de vie. Toutefois, à ce moment précis, ces études peuvent ne présenter aucun intérêt pour le pays, dont le gouvernement a financé l'éducation. Ce constat s'inscrit en faux contre l'idée de certains spécialistes qui pensent que l'enseignement supérieur est toujours favorable au développement de la société dans son ensemble.¹¹

Le débat sur le rôle des universités dans les pays en développement s'est néanmoins poursuivi en partie du fait que l'idée a été émise que les ressources intellectuelles et physiques des universités devaient être mises au service du pays. Les gouvernements nationaux soutiennent les universités en passant avec elles des contrats de recherche, en préconisant la formation en cours d'emploi, etc. Cette aide résulte parfois directement de l'intervention des donateurs dans le secteur de l'éducation, mais aussi indirectement d'interventions dans d'autres secteurs.

Les universités sont souvent décrites comme des fondements essentiels du développement économique et elles le sont. C'est un fait indéniable. Toutefois, en les considérant comme de simples éléments de soutien, on ferme les yeux sur la plus grande contribution qu'elles pourraient apporter à titre de moteurs de croissance économique et d'innovation, particulièrement à l'échelle régionale. Aujourd'hui elles sont profondément engagées dans leurs collectivités. Cette collaboration avec des partenaires locaux dans le cadre d'une grande variété de projets contribue à stimuler la croissance des villes et des collectivités en créant de nouveaux emplois et de nouvelles industries.

¹¹OCDE. (2002), *Le financement de l'éducation : investissements et rendements, Analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde, Édition, résumé*, Paris, OCDE : Institut de statistique de l'UNESCO.

1.4. La relation mondialisation et université

Depuis la fin des années 1980, sous la pression de puissants organismes et lobbies internationaux, les pays du Nord et du Sud tendent à uniformiser les attentes, les objectifs, les structures et les compétences terminales de leurs systèmes d'enseignement. Sous une décentralisation et une dérégulation administrative de plus en plus poussée, se révèle une recentralisation des systèmes éducatifs derrière les diktats du capital industriel et financier. L'un des principaux porte-parole de l'OCDE en matière d'éducation, énonce ainsi la mise en application des théories du capital humain.

Les économies les plus performantes seront celles qui produiront le plus d'information et de savoir et qui rendront cette information et ce savoir disponibles au plus grand nombre d'individus et d'entreprises. Les pays qui investiront le plus dans l'éducation et les compétences en récolteront les bénéfices économiques et sociaux.¹²

Dans ce contexte, les savoirs porteurs de culture commune et de compréhension du monde sont supplantés par des compétences assurant l'employabilité et l'adaptabilité des travailleurs et des consommateurs. Lentement, on abandonne les systèmes éducatifs centralisés qui avaient porté la massification des années 1950-1980, et l'on y substitue des réseaux d'établissements autonomes, diversifiés, en situation d'intense concurrence mutuelle. Les pays dits « en développement » sont sommés d'abandonner leurs investissements dans un enseignement tertiaire jugé incapable de concurrencer l'offre – notamment sur Internet – en provenance des pays riches. Parallèlement, *l'Education Business* se développe, sous la poussée du *e-Learning*. L'enseignement supérieur n'échappe pas à cette évolution globale. Tout d'abord, les universités et écoles supérieures gérées, dirigées et financées centralement par l'État se voient, petit à petit, remplacées par des réseaux d'établissements en situation de plus forte concurrence mutuelle.¹³

On observe, parallèlement, une emprise croissante des milieux économiques, des entreprises, sur l'enseignement de troisième cycle et sur la recherche qui sont, de plus en plus, instrumentalisés au service de la compétition économique. Sans doute, cette tendance est, en partie, une conséquence de l'autonomie croissante et de la réduction des ressources budgétaires. Mais elle participe aussi d'une politique délibérée, impulsée par les décideurs politiques.

¹²Simon Marginson (2007), *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur*, n° 19).

¹³Marginson, S. (2006), « Dynamics of National and Global Competition in Higher Education », *Higher Education*, vol. 52, pp. 1-39.

Les universités et les systèmes d'enseignement supérieur du monde entier sont transformés par des acteurs, des pratiques, des programmes et des politiques nouveaux et changeants. La mondialisation de l'enseignement supérieur est accompagnée par une coopération mais aussi une concurrence internationale croissante.

L'émergence du concept de « *l'économie de la connaissance* » ces dernières décennies a recadré l'enseignement supérieur en tant que moteur de la croissance économique, pour "produire" des connaissances et des diplômés, favorisant des pratiques telles que les classements académiques, le « *benchmarking* ». L'une des conséquences de ces pratiques c'est que les notions quantitatives de qualité et d'efficacité de l'enseignement supérieur sont devenues plus importantes, au détriment d'autres caractéristiques moins faciles à mesurer.

2. Employabilité, insertion professionnelle et marché du travail

2.1. Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle. Les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle sous la forme de savoirs, de savoir-faire, voire de capitaux financiers dans le cas d'une création d'entreprise.

Cependant, l'insertion professionnelle peut être facilitée par l'encadrement des pouvoirs publics. L'État intervient en amont de l'entrée sur le marché du travail par l'organisation et le financement du système éducatif. De nombreuses filières professionnalisées, de l'enseignement secondaire jusqu'au troisième cycle universitaire, ont pour finalité de reconduire et d'améliorer les compétences de la population active. Les diplômes obtenus par les candidats attestent leurs capacités et constituent un gage de crédibilité auprès de leurs futurs employeurs.

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes demeure d'actualité. L'analyse de l'insertion professionnelle étant liée directement au rapport de force entre l'offre et la demande de travail, elle renvoie à de nombreux champs de l'économie qui ont une influence sur ces deux composantes du marché du travail. On peut, par exemple, citer la conjoncture macroéconomique nationale et internationale qui influent sur le rythme de la croissance économique et donc sur celui de la création d'emplois. La spécialisation sectorielle, le rapport des coûts des facteurs de production, la nature et le rythme du progrès technique, etc. sont

autant d'éléments qui influencent le volume et la nature des emplois créés et donc l'insertion professionnelle. L'organisation des marchés, en premier lieu du marché du travail, influence aussi directement l'insertion professionnelle. Ou encore, les comportements des individus, qu'il s'agisse des travailleurs ou des employeurs, sur les niveaux d'éducation et les taux de salaire notamment vont également avoir un impact direct sur l'insertion professionnelle.¹⁴

2.2. 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 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.¹⁵

Sur ce plan, l'employabilité est considérée comme le résultat d'un processus désocialisation 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 les salarié au sein de l'entreprise lui permettant de continuer à répondre aux besoins decelle-ci ou de postuler à des emplois en dehors de l'entreprise* ». ¹⁶ En revanche, l'employabilité réelle d'un individu dépend de la structure de l'emploi sur le marché dutravail 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.

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

¹⁴ZEHATI Fatima (2010-2011), L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en sociologie et démographie.

¹⁵FEROUKHI Djamel (2005), *La problématique de l'adéquation formation-emploi*, CREAD édition, p.26.

¹⁶ SAINT-GERMES Eve (2004), L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, Université Montpellier 2, CREGO, IAE, p.1891.

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. 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, etc.

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.¹⁷

2.3. Le marché de l'emploi

2.3.1. Définition

Le marché du travail, plus communément appelé marché de l'emploi, désigne un endroit théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi. Deux acteurs sont indissociables du marché du travail : les employeurs et les salariés. Les premiers sont à l'origine de l'offre, les seconds de la demande. C'est sur ce marché du travail qu'est régulée l'activité professionnelle contre rémunération. Le droit du travail encadre d'un point de vue législatif le marché du travail. Il est courant de diviser le marché du travail en deux catégories : un marché ouvert qui recense les offres d'emploi diffusées par les entreprises et un marché caché où les emplois proposés ne font pas spécialement l'objet d'annonces. Le premier représente environ 30 % des offres d'emploi contre 70 % pour le marché caché.¹⁸

¹⁷Djakoun. A (2010), Colloque internationale sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés. Guelma Algérie.

¹⁸<https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>.

2.3.2. L'offre et la demande de travail

Le travail s'échange comme tout autre produit sur un marché et le prix du travail, c'est-à-dire le salaire est déterminé par le point de rencontre entre la courbe d'offre et la courbe de demande. Les entreprises offrent des emplois et demandent du travail tandis que les travailleurs demandent des emplois et offrent du travail.

- **L'offre de travail**

L'offre de travail est déterminée par les qualifications de la population, par la démographie, par le solde migratoire mais aussi par le salaire qui lui-même détermine l'entrée ou non sur le marché du travail. L'offre de travail provient de la population active (ensemble des gens en âge de travailler et recherchant un travail ou en ayant déjà un). On remarque alors le taux d'activité est déterminée par le rapport entre la population active et la population totale.

- **La demande de travail**

La demande quant à elle est avant tout déterminée par l'activité économique et à nouveau par le salaire qui détermine en partie l'incitation ou non à embaucher. Cependant, le marché du travail présente des caractéristiques spécifiques suivantes :

- *Le prix du travail n'est pas uniquement déterminé par l'offre et la demande* : le salaire ne correspond pas toujours au prix d'équilibre car celui-ci est réglementé par l'Etat et notamment par le biais du SMIC ou par l'intermédiaire d'une multiplicité des types de contrats de travail ;
- *Le marché du travail dispose d'un certain degré de flexibilité* : ainsi, plus le marché est soumis à des règles et des législations, plus celui-ci est rigide et, à l'inverse, moins il en possède, plus il est flexible.
 - *Il existe une dualité du marché du travail* : en effet, il y a plusieurs types d'emplois : les emplois stables ou typiques et les emplois précaires ou atypiques. Il y a donc un dualisme du marché du travail. Ainsi, le salaire est à la fois déterminé par l'offre et la demande ainsi que par les négociations entre les salariés, les employeurs et l'Etat.

Le fonctionnement originel du marché du travail fonctionne donc comme tout autre marché de biens ou services mais celui-ci a fortement évolué et son degré de flexibilité dépend fortement des législations imposées par l'Etat.

3. Les différentes théories économiques

« *Il n'y a ni richesse ni force que d'hommes* », disait déjà Jean Bodin au XVI^e siècle. Il faudra pourtant attendre le milieu du XX^e siècle pour que les sciences économiques formalisent des théories où le travail ne se résume pas uniquement à un facteur de production.

En ce qui concerne les fondements théoriques, les économistes de l'éducation et les économistes du travail se sont inspirés de la théorie néoclassique pour produire différentes théories explicatives du marché du travail des jeunes, en particulier la période d'insertion professionnelle. Parmi les théories auxquelles renvoient les travaux concernant le marché du travail des jeunes et l'insertion dans la vie active :

3.1. La théorie du capital humain (Becker 1964)

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois en 1961 par l'économiste du développement Theodore Schultz, a été systématisé par Gary Becker en 1964, qui obtint pour cela le Prix Nobel d'économie en 1992.

Les compétences acquises par un individu au cours de sa formation contribuent à le distinguer et à en faire une ressource rare. Cette rareté est rémunérée sous la forme d'une « quasi-rente », compensant l'individu pour son effort de formation et visant à donner aux futurs offreurs de travail l'incitation nécessaire pour acquérir et renouveler les compétences spécifiques et valorisables dans la production.¹⁹

Becker (1964)²⁰ montre qu'il y a bien un investissement des ménages dans leur formation. Plus précisément, il y a un arbitrage individuel entre les bénéfices attendus des années d'éducation et les coûts qu'elles impliquent. Ces coûts sont de deux ordres : les coûts directs, liés au financement de la formation, et les coûts d'opportunité, provenant du fait que les années de formation sont autant d'années non travaillées et donc non rémunérées pour

¹⁹BAHLOUL Mohammed (2013), « *Le capital humain comme socle d'un nouveau développement* », P.66.

²⁰ Becker, G. 1964. *Human Capital*, New York, Columbia University Press.

l'individu. Les différences internationales dans la production et le financement de l'éducation agissent sur ces coûts et bénéfices et entraînent des attitudes différentes en termes d'effort des individus et d'organisation des systèmes éducatifs (sélectivité, importance du financement public, etc.).

L'acquisition de ces compétences modifie également le comportement d'offre de travail des individus, qui aspirent alors à une rémunération plus élevée. Les individus plus qualifiés sont prêts à expérimenter une période d'inactivité plus longue en attendant de trouver une offre d'emploi conforme à leurs aspirations. Les différences de stratégies de recherche d'emploi mettent en exergue l'importance de l'appariement entre l'entreprise et le futur employé. La sélection d'un candidat à l'embauche présente un risque pour l'entreprise, surtout si celle-ci doit investir dans des formations spécifiques. Il s'agit donc pour les employeurs de trouver la personne la plus productive pour le poste à pourvoir. Pas facile dans un monde où les caractéristiques des individus ne sont qu'imparfaitement observables.

Pour G. S. Becker²¹, l'éducation et la formation professionnelle sont les investissements en capital humain les plus importants. Leur coût est défini en fonction de leur rendement interne estimé par le biais de l'accroissement des gains économiques individuels. Ce rendement diffère selon qu'il s'agit d'une éducation de base, d'une formation spécifique ou d'une formation en cours d'emploi. Dans le cas d'une formation spécifique ou en cours d'emploi, le coût peut être facilement évalué sur la base du prix du marché par ses effets estimés sur la productivité du travail. Sous réserve d'une information disponible et non biaisée, il peut alors être réparti entre l'individu et l'entreprise. L'employeur bénéficiera, du moins partiellement, de l'investissement si le salarié formé continue à travailler pour lui. Il en découle logiquement que l'entreprise évitera de prendre en charge les coûts liés à une formation générale pour laquelle elle n'a aucun intérêt direct.

Aussi, G. S. Becker²² oppose deux types de formation : la formation spécifique, qui accroît la productivité de l'entreprise, qui l'a dispensée et la formation générale qui est transférable à toutes les entreprises sans déperdition. Ce constat implique dès lors de reconsidérer la logique d'investissement pour ce qui concerne la formation générale. La formation générale constitue

²¹BECKER Gary S, (1964), "*Human capital: A theoretical and empirical analysis*", with special reference to education, Columbia University, National Bureau of Economic Research Number 80, Gneral Series.

²²Idem

à la fois un capital individuel et collectif, puisqu'elle bénéficie à tous sans que l'on ait besoin d'en payer le prix. Son coût s'évalue en fonction du rendement individuel et du rendement social de l'investissement. L'objectif étant d'allouer les ressources aux années d'études et aux niveaux d'éducation de façon à égaliser au coût le taux marginal de rendement "*social*" de l'investissement dans l'éducation. Or, la difficulté tient ici dans l'évaluation empirique du rendement social. Si celle-ci s'avère pratiquement impossible, elle ne constitue pas pour autant un obstacle à la validité de la théorie du capital humain. En effet, dès lors qu'elle est considérée de façon normative, la requête d'égalisation du taux de rendement social de l'éducation n'appelle a priori aucune vérification empirique. Toutefois, il est intéressant de chercher si les gouvernements allouent effectivement les ressources au système éducatif de façon optimale à tous les niveaux et à tous les types d'éducation car, considérant la difficulté d'évaluer le rendement social, il existe un risque de sous-investissements. En résumé, dans le modèle de G. S. Becker, l'investissement en capital humain dépend, d'une part, des rendements privés estimés de ses différentes composantes, principalement en fonction du niveau et du type d'éducation et, d'autre part, des perspectives individuelles de gains données par le profil "*âge-gains*" de la personne.

3.2. La théorie du filtre Arrows (1973)

Elle se démarque de la vision orthodoxe par le fait que la condition de transparence sur le marché du travail n'est pas supposée remplie. En effet, l'employeur n'achète pas une productivité connue, mais sélectionne à l'embauche des travailleurs dont la productivité potentielle est inconnue. Pour que le marché du travail se rapproche des conditions de concurrence, il faut que les employeurs aient une information sur les facultés productives des candidats à l'embauche. Cette information est fournie par le diplôme. Autrement dit, la fonction des établissements scolaires n'est pas le développement des capacités productives, mais la révélation de ces capacités grâce au filtre des diplômes. Si de nombreuses hypothèses impliquent que l'éducation offre des connaissances qui amènent une productivité supérieure (Théorie du capital humain), Arrow²³ a une vision différente : une éducation supérieure ne contribue en aucun cas à des performances économiques supérieures ; elle n'accroît pas non plus la socialisation. Au contraire, l'enseignement supérieur sert de système de sélection qui sépare les étudiants selon leurs aptitudes. Cette théorie ne se démarque pas totalement de la

23 Arrow, K. (1973), "Higher Education as a Filter", Public....

théorie du capital humain tout en étant distincte de cette dernière. Cette théorie est basée sur l'hypothèse que les agents économiques ont une information très imparfaite, en particulier l'employeur qui a une faible idée de la productivité des personnes qu'il recrute.

Arrow suppose au contraire que :

- que l'employeur a une très bonne information statistique mais rien d'autre ;
- que certaines informations sur le travailleur, comme les diplômes qu'il possède, peuvent être acquises par l'employeur à un certain coût.

L'employeur connaît, à partir d'informations générales ou d'expériences passées, la distribution statistique des productivités, mais il ne peut connaître les productivités des individus à partir de cette même information. L'employeur ne connaît la productivité de ses employés qu'à partir d'un certain temps.

Selon Arrow, un individu a trois caractéristiques : sa scolarité avant l'enseignement supérieur, sa probabilité de réussite dans l'enseignement supérieur et sa productivité. Ces dernières sont corrélées positivement.

Les employeurs savent seulement si la personne possède un diplôme ou non. Les établissements d'enseignement supérieur servent en réalité de double filtre : en sélectionnant les entrants et en faisant réussir ou échouer les étudiants.

Ainsi, un diplôme de l'enseignement supérieur apporte une information : la productivité d'un quelconque diplômé de l'enseignement supérieur est supérieure à celle d'un membre quelconque de la population. Si l'enseignement supérieur a une valeur informationnelle positive, cela ne signifie pas forcément que cela soit socialement favorable. Le modèle du filtre amène ici une conclusion très différente de la théorie du capital humain en mettant en évidence la divergence entre une demande privée d'information et une demande sociale.

Si l'on considère un modèle de production où les individus sont parfaitement substituables dans des proportions données par leur productivité, alors une information sur la productivité n'aura aucune valeur sociale. Les individus les plus productifs ne produisent plus que si quelqu'un peut parfaitement les identifier. Cependant, il y aura une valeur privée du diplôme pour ceux qui ont le plus de chance de posséder celui-ci. Ainsi, le salaire d'un individu sera la

valeur espérée de sa production conditionnellement à l'information disponible pour l'employeur.

3.3. Les théories basées sur le rôle du salaire et du marché du travail

Ce second courant d'analyse critique tente de montrer que les liens entre formation et salaire sont également très dépendants du marché du travail, par la situation dans laquelle se retrouvent les individus mais également par la nature même du marché du travail.

3.3.1. La théorie des salaires efficients (Akerlof, 1984)

Dès 1957, Leibenstein²⁴ postule une liaison positive entre le salaire et la productivité des individus. Appliquée au départ aux pays en développement (Mirrlees²⁵, 1975 ; Stiglitz, 1976), cette théorie a ensuite été développée par Akerlof²⁶ (1982 ; 1984). Il avance l'idée selon laquelle les entreprises peuvent avoir un intérêt à verser aux employés des salaires supérieurs aux salaires de l'équilibre concurrentiel.

L'argument avancé par Akerlof est que l'efficacité productive d'un salarié dépend essentiellement du sentiment qu'il a d'être *bien* traité par son employeur. Ainsi, offrir un salaire supérieur au salaire de réservation constitue une sorte de gratification susceptible d'inciter les individus à augmenter leur niveau d'effort. Ces salaires, appelés salaires d'efficiency, se justifient de diverses manières :

- ils incitent les employés à l'effort et permettent une réduction des coûts d'encadrement.
- ils permettent aux entreprises d'attirer les travailleurs les plus productifs.
- ils permettent à l'entreprise de diminuer le taux de rotation de la main-d'œuvre. Bien que l'hypothèse de corrélation positive entre productivité et salaire soit toujours présente, cette théorie se détache de la théorie de base du capital humain en le dépassant. Elle précise tout d'abord que la formation générale n'est plus le seul déterminant de la rémunération. Ensuite, les salaires versés aux employés identiques ne sont plus uniques : ils varient selon l'entreprise, par exemple, en fonction des coûts de rotation de la main-d'œuvre. Enfin, et c'est

²⁴LEIBENSTEIN H. (1957). *Economic Backwardness and Economic Growth*, Wiley (éd.), New York.

²⁵MIRRLEES, J. (1975). "A pure theory of underdeveloped countries", in Reynolds (eds.), *Agriculture in development theory*, New Haven, Yale University Press, pp. 84-106.

²⁶AKERLOF, G. (1984). "Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views", *American Economic Review*, 74, pp. 79-83.

essentiellement sur ce point que cette théorie se démarque de la théorie du capital humain, on ne se situe plus dans la logique concurrentielle du capital humain.

Par ailleurs, la relation causale productivité-gain apparaît inversée : les gains les plus élevés induisent des productivités plus élevées par réduction de la paresse et du « turnover ».

Du point de vue empirique, diverses vérifications ont été apportées. Lazear & Moore²⁷ (1984) par une analyse comparée des profils âge-gain de deux groupes de travailleurs, montrent qu'il existe une liaison plus significative chez les salariés que chez les travailleurs à leur compte, ce qui semble confirmer que les incitations des employeurs ont un effet notable sur les gains au fur et mesure que l'employé présente une grande ancienneté. Par la suite, Plassard & Tahar (1990), ont confirmé le modèle des salaires efficients. Ils montrent en effet que plus la concentration technique des secteurs sont élevée, plus l'entreprise est de grande taille et plus les salaires ne doivent être élevés pour favoriser l'efficacité.

3.3.2. Les théories de l'hétérogénéité du marché du travail

Elles reposent sur l'existence de plusieurs marchés du travail et se divisent en deux classes selon le degré de perméabilité accordé aux marchés du travail. D'une part, la théorie de la segmentation du marché du travail (Cain, 1976)²⁸ suppose la présence de plusieurs marchés du travail cloisonnés et imperméables entre eux : le marché primaire et le marché secondaire.

Le premier représente un marché des emplois stables à haute rémunération. Il se divise en deux sous marchés : (I) le segment primaire indépendant ou supérieur qui regroupe les emplois situés en « haut de l'échelle » nécessitant autonomie, capacité à l'innovation et pouvoir de décision et (II) le segment primaire secondaire qui concerne les emplois requérant des qualifications moyennes associées à des rémunérations relativement élevées et des possibilités de promotion.

²⁷ LAZEAR, E. P. & MOORE, R. L. (1984). "Incentives, Productivity and Labour Contracts", *Quarterly Journal of Economics*, 77, pp. 275-295.

²⁸ CAIN, G. (1976). "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: a survey", *Journal of Economic Literature*, 14, pp. 1215-1257.

Le marché secondaire regroupe les emplois nécessitant peu de qualification, avec de faibles possibilités de promotion et associés à des rémunérations faibles. Une des caractéristiques de ce marché est qu'il présente une forte mobilité externe.

A la différence de la théorie du capital humain, cette théorie tend à montrer que l'éducation n'est pas l'unique déterminant à l'embauche et qu'elle agit différemment selon le marché considéré. En effet, sur le marché primaire, l'expérience, l'ancienneté et les règles administratives jouent un rôle plus important dans l'embauche que l'éducation formelle. Ainsi, si la relation qualification-productivité-gain demeure, comme dans la théorie du capital humain, elle est élargie dans le sens où c'est plus l'éducation spécifique qui joue un rôle.

D'autre part, la théorie des marchés de travail internes de Doeringer et Piore²⁹ (1971), distingue le marché interne du marché externe du travail, les deux n'étant pas totalement imperméables mais reliés par certains emplois qui constituent l'accès au marché interne. L'idée centrale de cette théorie est que sur le premier, les salaires se forment sur la base de considérations administratives alors que dans le second, ils sont déterminés par le jeu de l'offre et de la demande. Il existe alors deux types d'emplois : les emplois qui peuvent être pourvus à partir du marché externe et les emplois réservés au marché interne pour lesquels l'accès sontrégis par la promotion ou les mutations d'employés déjà postés.

Cette théorie s'éloigne de la théorie du capital humain sur plusieurs points :

- l'éducation n'apparaît plus comme l'unique critère d'accès aux postes de travail ;
- l'organisation au sein de l'entreprise affecte la concurrence sur les deux types de marché et influence par la même les salaires qui ne sont plus le parfait reflet des productivités intrinsèques des individus ;
- l'accent est essentiellement mis sur la demande de travail contrairement à la formulation de base qui met l'accent sur l'offre.

On retrouve ici une autre formulation du modèle de la file d'attente de Thurow, où le diplôme peut s'analyser comme une forme de rationnement de l'accès à l'emploi dans le sens, où le recours à d'autres modes d'accès à l'emploi crée une compétition limitée entre individus.

²⁹ DORINGER, P. B. & PIORE, M. J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New-York, Sharpe

Les études empiriques de cette théorie réalisées à ce jour (Rao & Datta³⁰, 1985), (Maxwell³¹, 1987), (Hartog³², 1987) n'ont pas infirmé la théorie. Les premiers ont montré que l'organisation de l'entreprise exerce une influence significative sur les gains et que l'éducation n'est pas le seul déterminant du salaire. Ces résultats sont rejoints par Hartog qui montre, d'une part, que les variables d'offre et de demande du marché du travail exercent simultanément une influence notable sur les gains mais aussi que pour un niveau d'éducation et d'expérience donné, on n'observe pas une égalisation des salaires pour les différents emplois.

Enfin, Perrot et Zylberberg³³(1989) formalisent la théorie du salaire efficient sur un marché segmenté à la Doeringer et Piore et montrent que le niveau de salaire primaire doit satisfaire une condition incitative. En effet, ce sont les conditions d'efficacité qui caractérisent l'équilibre entre emploi primaire et l'ampleur du chômage alors que dans le secteur secondaire, l'équilibre est fonction des conditions de migrations entre les deux segments. La segmentation du travail apparaît ainsi comme un facteur déterminant dans la détermination des salaires et son association à la théorie du salaire d'efficacité tend à « concurrencer, voire éclipser la théorie des contrats implicites dans l'explication de l'imparfaite flexibilité des salaires et d'un chômage persistant.

3.3.3. La théorie du « job competition » de Thurow (1975)

Cette théorie développée par Thurow³⁴, en 1975, s'oppose radicalement à l'hypothèse du filtre et à la théorie du capital humain. Dans la situation où l'emploi est rationné, les individus ne vont plus arbitrer entre le taux de rendement de l'éducation et celui des investissements en éducation pour décrocher un emploi, c'est à dire arrêter leurs études pour prendre un emploi rémunéré à la productivité atteinte, mais vont devoir présenter un niveau de diplôme supérieur à celui des concurrents.

³⁰ RAO, M.J. & DATTA, R.C. (1985). "Human Capital and Hierarchy", *Economics of Education Review*, 4.

³¹ MAXWELL, N. L. (1987). "Occupational Differences in the Determination of U.S. Workers Earnings: Both the Human Capital and Structured Labour Market Hypothesis are Useful in analysis", *American Journal of Economics and Sociology*, 46.

³² HARTOG, J. (1987). "Earnings Functions: Beyond Human Capital", *Applied Economics*, 28, pp. 1291-1309.

³³ PERROT, A. & ZYLBERBERG, A. (1989). " Salaire d'efficacité et dualisme du marché du travail ", *Revue Economique*.

³⁴ Thurow L.C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York. P.156.

Dans ce cas, seul le meilleur candidat obtiendra un emploi, les autres perdant le bénéfice de leur diplôme. On retrouve ici « le dilemme du prisonnier ». Pour un individu, la perte attachée à l'arrêt des études, si les autres continuent, est telle que tous les individus vont choisir de poursuivre leurs études. Le manque à gagner est d'autant plus faible par rapport au gain potentiel que les seules alternatives pour les individus sont le chômage ou un emploi mal rémunéré. Il en résulte une inflation de la demande d'éducation et puisque l'emploi ne croît pas au même rythme et une dévalorisation continue des diplômes.

Les implications politiques sont ainsi différentes de celles des théories précédentes :

- il n'existe pas de mécanisme spontané d'équilibre diplôme-salaire mais un déséquilibre cumulatif ;
- l'effet « *boule de neige* » de la demande d'éducation est alimenté par le libre accès aux études ;
- l'impossibilité d'entente entre individus engendre l'intervention de l'état comme la seule solution pour freiner la course aux diplômes et pour reconnaître leur hiérarchie ;

En prolongement de ces théories, d'autres approches théoriques, plus radicales encore, se sont développées face à la théorie du capital humain.

Conclusion

Pour une meilleure insertion, les établissements d'enseignement supérieurs jouent un rôle primordial. En effet, il y a, derrière l'enseignement, un enjeu important qui est un accompagnement approfondi des étudiants. Ce suivi facilitera une meilleure orientation des jeunes pendant leurs cursus. Les étudiants pourront être guidés, et gagneront en confiance pour appréhender le monde du travail. Il y a également des challenges liés à l'apprentissage à prendre en compte, dans la mesure où la pratique est la clé de l'insertion professionnelle. Privilégier les cas pratiques plutôt que la théorie pourra amener les étudiants à avoir un regard plus critique sur leur travail. De plus, les entreprises, associations et collectivités, ont un rôle de premier plan dans le choix des contenus et formations. Les étudiants apprendront et pourront mettre en pratique les compétences recherchées sur le marché du travail, ce qui facilitera de manière significative leur employabilité.

Intégrer les jeunes dans le circuit économique passe aussi par l'embauche. Les recruteurs et les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans cette insertion en retrouvant une certaine confiance envers les jeunes.

En effet, les jeunes diplômés sont l'avenir et représentent les travailleurs de demain. Ils sont dynamiques et plein d'entrain, et souhaitent démarrer leur carrière professionnelle. Même s'ils n'ont pas énormément d'expériences, ils disposent de nombreuses compétences, qui deviendront par la suite indispensables pour les entreprises et la société elle-même. Ces habiletés vont révolutionner le monde du travail de demain. Un renouvellement des générations engendrerait un rajeunissement des actifs et ainsi conduirait à un regain d'innovation pour les entreprises.

CHAPITRE II

LA RELATION ENTRE DIPLOME UNIVERSITAIRE ET EMPLOI EN ALGERIE

Introduction

La politique économique définit tout au long des années soixante-dix et les décennies qui ont suivies jusqu'en 2008, couplée à la réforme de l'enseignement supérieur de 1971 et qui continue à imprimer ses traces à l'université, malgré tout le volontarisme des pouvoirs publics, et la disponibilité de ressources financières appréciables que génèrent chaque année les exportations des hydrocarbures, n'ont pas produit le dynamisme nécessaire à la mobilisation simultanée des acteurs de l'économie et du système de formation universitaire. Cette mobilisation active devait tout naturellement trouver son expression dans le marché du travail, par le placement rapide des ressources humaines qualifiées que produit en nombre le système de formation universitaire pour, en principe, enclencher le développement industriel du pays. La libéralisation entreprise à partir des années 1990 a plongé le pays dans une période dite de transition dont l'achèvement se fait attendre et son horizon reste flou.

Une rupture caractérisée se maintient entre, d'une part, le système productif, et, d'autre part, la mobilisation des ressources humaines dont la formation est supportée par la collectivité dans son ensemble. Les causes de cette rupture structurelle entre l'entreprise, l'université et le marché du travail sont multiples et complexes.

Section 1 : l'université algérienne

1.1. Historique

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, fondé 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. Au lendemain de son indépendance, en 1963, l'Algérie ne comptait pas plus de 2500 étudiants.³⁵

L'extension du réseau universitaire, les effectifs étudiants et le nombre de diplômés, sont autant d'éléments qui témoignent de cette évolution. Ainsi, dès 1962, des aménagements ont été apportés dans la gestion et le recrutement pour commencer à adapter l'enseignement supérieur au contexte de souveraineté nationale. Des instituts de technologie, rattachés à différents ministères, sont ouverts dès 1969, pour répondre à la demande pressante en cadres et en techniciens. Ce n'est qu'une décennie après l'indépendance que l'université algérienne procédera à une profonde mutation. Le but de la réforme de 1971 était ainsi d'opérer un changement profond dans les fondements mêmes de l'ancien système de formation, de créer une université authentiquement algérienne, intégrée dans le processus de développement de façon à permettre la mise en œuvre d'un Rapport de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, UNESCO, Paris, 5-9 octobre 1998, Vol. V, Algérie. L'adéquation formation-emploi. Une refonte totale des programmes de formation a ainsi été proposée, dont la principale caractéristique réside dans les éléments suivants : diversification, spécialisation et professionnalisation.

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

³⁵ GUERD. Djamel, L'université Algérienne a 100 ans, In presse internationale, Publiés par Haromia, Edition du 10 janvier 2010. P.102

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. Conjugée 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.

1.2. Le système LMD

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

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

Devant cette situation, l'Algérie s'est engagée à réformer son système d'enseignement supérieur. Cette réforme devrait prendre en considération les besoins du secteur socio-économique pour rendre le produit de l'université attractif. C'est ainsi que le système LMD était mis en œuvre en 2003/2004. Rappelons que dans l'espace européen, le système LMD vise à uniformiser le cursus de l'enseignement supérieur afin d'accommoder la formation en fonction des besoins du marché du travail, favoriser la mobilité des étudiants et faciliter la libre circulation des compétences. En Algérie, le système LMD aspire aux mêmes objectifs et l'Etat s'est engagé à mettre des dispositifs pour les atteindre.³⁶

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

³⁶ 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.

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

L'enseignement supérieur en Algérie a connu d'importantes mutations liées à l'évolution de la démographie étudiante, à la configuration institutionnelle et aux changements de l'environnement socio-économique. Ce secteur représente pour l'année 2006-2007, 60 établissements d'enseignement supérieur dont 27 universités, 950.000 étudiants et 27.500 enseignants chercheurs. Le taux brut de scolarisation des 20 -24 ans, dans la formation supérieure est de près de 22 %³⁷

1.3. Les conséquences de l'adaptation du système LMD dans L'université Algérienne

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

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

³⁷Selon les données fournies par l'université Abderahmane Mira, Bejaia.

Donc, l'objectif primordial de cette réforme serait de préparer l'étudiant de façon efficace au marché d'emploi, ce que les experts appellent préparation à l'emploi, autrement dit, assurer l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur. C'est la nouvelle mission de l'université et pour la réussir il faut que dans la construction des offres de formations, les concepteurs de programmes doivent prendre en considération l'employabilité afin d'assurer par la suite l'insertion professionnelle. Il faut dire aussi que l'employabilité est considérée comme l'indicateur de la réussite de la formation universitaire puisque le but final est l'insertion professionnelle.³⁸

Section 2 : marché de l'emploi en Algérie

2.1. Étapes majeures du processus économique et de l'emploi Algérien

La présentation du cadre global de l'économie algérienne nous semble indispensable pour cerner les grandes questions relatives à l'émergence d'une politique nationale de l'emploi. Au lendemain de la guerre de libération, l'Algérie s'engagea dans un quasi-chantier de réformes. Deux étapes distinctes allaient marquer l'ère postindépendance : la première, s'étalant de 1962 à 1990, fut celle où l'État se concentrait sur la construction d'une économie planifiée et développée ; la deuxième, allant de 1990 à nos jours, est celle où le pas est largement pris par la libéralisation de l'économie, escomptant le passage à l'économie de marché.

- **Période de planification 1962-1986**

Plusieurs mesures ont été introduites au cours de cette période, qui restera dans l'histoire du pays comme celle de la planification centralisée. La stratégie de développement adoptée par les autorités algériennes au lendemain de l'indépendance, est un système centralisant toutes les activités économiques, une réforme agraire sur le modèle socialiste, une politique d'« industrie industrialisante » et la valorisation des hydrocarbures. La période 1962-1966 est l'un des volets importants des réformes réglementaires et institutionnelles, phase de transition particulièrement difficile au cours de laquelle sont entreprises les premières réformes pour la réorganisation de l'économie. Au cours de cette époque, la part des investissements industriels sur le total des investissements était relativement faible. L'accent étant mis sur les

³⁸ NADJI Khaoua (2008), *L'entreprise, l'université e le marché du travail en Algérie: tentative d'analyse*. Edition Orient, P 386

industries des biens de consommation : textile, cuir, industries alimentaires. Le processus d'industrialisation n'apparaîtra nettement qu'à partir de 1967.

Le plan triennal 1967-1969, expérimental, tendait à harmoniser les relations entre différentes structures et institutions. Le secteur public faisait figure de générateur d'emplois, y procurant pas moins de 510 000 entre 1969-1985. Au nombre des entreprises nées à l'époque, la figure majeure est le géant SONTRACH, fondée en 1963, pour prendre en charge les opérations liées aux hydrocarbures. En 1983, le pays vit la fondation de 404 nouvelles entreprises publiques. À partir de 1970 prend son départ la stratégie algérienne de développement (S.A.D) qui ira jusqu'à 1977. Il naîtra au cours de ce plan une bureaucratie économique frappant les collectivités locales, les entreprises publiques et les ministères de tutelle, tous concernés par la conception des projets d'investissement, sélectionnés à partir de critères fixés par le secrétaire d'État au plan.

La diminution de l'emploi dans le secteur agricole commença avec ce plan, chutant de 48% en 1970 à 40% en fin de période. Le secteur de l'administration se classe en deuxième position par son volume d'emplois, après celui de l'agriculture (19%). Les secteurs non agricoles, lors du deuxième plan quadriennal, fournissaient plus de 100.000 emplois.

Jusqu'aux années 1980, le secteur privé algérien était resté marginalisé. Avant la loi de 1982, l'investissement était soumis à une procédure d'agrément obligatoire (plafonnement du capital initial à 30 millions de DA assorti de l'interdiction des investissements multiples cumulés par le même employeur). À compter de 1983, le secteur privé réussit son insertion dans le tissu économique national, enregistrant 376 projets agréés la même année, atteignant le double (642 projets) l'année suivante, totalisant un montant d'investissement global de 102 milliards et 202 milliards de DA respectivement. Le nombre de postes d'emplois créés passent de 7 000 postes en 1983 à 12 600 postes en 1984.

La première période (1962-1986), dite politique d'industrie industrialisante, se voulait stratégie de développement entre 1967-1978. En effet, d'importants investissements ont permis la création de 1100 000 emplois, réduisant le taux du chômage de 25% à 19%, une importante croissance de l'emploi est à l'actif de cette stratégie, une moyenne de 4,4 % par an entre la fin des années soixante et la fin de la décennie suivante. Certes, cette stratégie a

engendré des résultats significatifs sur le plan macro-économique, sur l'emploi précisément, mais ils resteront plus artificiels.

- **Deuxième période : 1986-1999**

Lors de cet intervalle, les pouvoirs publics tâchèrent de réformer l'économie du pays à travers plusieurs transformations, qui auront leur influence sur le marché du travail, notamment la promulgation, en 1988, d'une loi d'investissement en faveur du secteur privé. Cette expérience fut aussi porteuse de plusieurs événements et réformes. L'impasse politico-économique a coïncidé avec la période 1985-1993, restée dans la postérité comme une décennie perdue : dépendance alimentaire, forte hausse du chômage, explosion démographique, tassement de la productivité du travail, endettement extérieur et, particulièrement, le creusement du déficit qui grevait les moyens de financement des projets ; des licenciements massifs (405 000 postes de travail) découlèrent de la dissolution de 815 entreprises ont été dissoutes, selon l'inspection générale du travail (IGT, 1998).³⁹

Pour les entreprises publiques algériennes, ce laps de temps (1982-1990) restera synonyme de difficulté croissante, directement issue de la libéralisation du commerce extérieur. Une telle situation poussa les pouvoirs publics à solliciter le secteur privé pour suppléer aux besoins de la population.

Un nouveau code d'investissement, institué en 1993, introduit des procédures bénéfiques au secteur. Il a accordé aux investisseurs privés d'appréciables avantages : exonérations fiscales, réduction des tarifs douaniers et bonifications pour les taux de crédit. L'extension du secteur privé s'opéra sous forme de montage de PME/PMI, concentrées autour du BTP, du commerce, des transports et communications, des services aux ménages, de l'industrie agroalimentaire.

Entre-temps, le choc pétrolier de 1986 ajouta une nouvelle crise rétractant les investissements industriels publics. Des complicités dans la malversation apparurent au sein des entreprises publiques, les pouvoirs publics réagirent en imposant de nouvelles réformes plus drastiques, surtout dans le cadre de P.A.S. Après avoir accepté les clauses du FMI, les réformateurs ont

³⁹ M. MUSETTE A. ISLI, N. HAMMOUDA (2003), Marche du travail et de l'emploi en Algérie, Alger.

tiré la leçon que la privatisation des entreprises publiques fut l'une des causes principales du déficit du secteur public : 1200 entreprises étaient éligibles à la privatisation, 815 sont dissoutes, dont 134 EPE et 679 EPL, tandis que plusieurs autres croulaient sous leur déficit. En effet, sur 450 entreprises publiques employant au total, près de 1,7 millions de personnes, 400 d'entre-elles sont déficitaires, d'où le licenciement massif qui s'ensuivit.⁴⁰

- **La relance de l'économie à partir de 2000 à nos jours**

En 2001, l'Algérie relance son économie par un plan de type keynésien (de soutien à la relance économique, PSRE) pour quatre ans (2001-2004), appuyé à un budget de 525 milliards de dinars, l'important aux travaux publics, 40% du total. Soucieux de résorption du chômage (30% en 2000), il relança les activités de base de l'État, telle que la mise à niveau des infrastructures par divers programmes (PNDA), ont pu ainsi être générés 600 000 emplois permanents et 180 000 temporaires, le chômage retomba à 17.65% en 2004. Au nombre des retombées positives, la comptabilisation d'investissements directs étrangers (IDE), à hauteur de 6 milliards d'euros, dont 4 milliards dans les hydrocarbures et 2 milliards hors hydrocarbures (chiffres de 2004). Selon l'Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI), près de 3000 projets nationaux et étrangers (hors hydrocarbures) ont été déclarés durant les neuf premiers mois de l'année 2004.

Un autre plan gouvernemental de relance, quadriennal (2010-2014), ambitieux et important, se veut le prolongement des deux précédents (2001-2009).⁴¹

2.2. Structure de la demande du travail

La performance du marché du travail est déterminée également par la demande. Cette demande provient des unités productives est représentée par la population active occupée ou encore l'emploi.

⁴⁰ Hammouda Nacer Eddine (2010), Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés, *in Région et développement* N°35.

⁴¹ Rapport de l'office national de statistique de l'activité d'emploi et du chômage (2009). N°653.

2.2.1. La population active occupée

On dit qu'une personne occupe un emploi lorsqu'elle effectue un travail rémunéré et déclaré. Il peut être salarié, c'est le cas le plus fréquent. L'employé se met à la disposition de son employeur pour une durée spécifiée, en échange d'un salaire. Comme il peut être non-salariés (occupés par les personnes «à leur compte»), correspondent à des situations très diverses (agriculteurs, professions libérales, commerçants, etc.), dans lesquelles le travailleur est maître de son emploi du temps et rémunéré par des honoraires ou des bénéfices. L'emploi peut être à temps complet ou à temps partiel, saisonnier ou régulier, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Sa mesure consiste à alors à recenser les personnes pourvues d'un emploi qui sont toutes les personnes qui ont dépassé un âge spécifié qui se trouvaient, durant une brève période de référence spécifiée telle qu'une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes : emploi salarié ou emploi non salarié.

Dans ce contexte, en 2009, la population active occupée en Algérie a atteint 9 472 000, soit un taux global d'emploi de 37,2 % de la population totale du pays. Les hommes représentent la majorité de la population employée avec 85% contre 15% pour les femmes. Par ailleurs, la part des actifs occupés jeune (15-24) parmi la population totale âgée de 15 ans et plus, s'élève à 22,2 % tandis que les actifs occupés adultes (25 ans et plus) est de 43,8%. La répartition de la population active occupée par âge en 2009 montre que juste un peu plus de la moitié, soit 50,2% des actifs occupés (4759000) sont âgés de moins de 35 ans.⁴²

2.2.2. La répartition de la population occupée par secteur d'activité

L'analyse sectorielle de l'activité économique indique souvent la structure de base de toute l'économie et donne généralement les axes principaux de la croissance et du développement du pays. Bien que la population active occupée ait évolué positivement en plus de deux décennies, néanmoins, cette évolution cache des disparités soutenues en observant sa ventilation par secteur d'activité (graphique), on déduit les remarques suivantes :

⁴² ANNANE.S (2004), « *L'emploi et l'insertion en Algérie* », Actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du nord organisé par le CREAD, Alger.

- Le secteur de l'agriculture, qui faisait employer le quart des effectifs, en 1985, a augmenté continuellement à la fin des années 1980 (de 1,3 % en 1987, 0,7% en 1989).

-Durant toute cette décennie, l'analyse des effectifs par secteur d'activité, indique la dominance du commerce et l'administration par plus que la moitié du total de la population occupée (54,67 % en 2001, 53,4 en 2006, 56,6% en 2008).Toutefois, l'emploi dans l'agriculture a chuté de plus de 8 points entre 2001 et 2009 en structure de l'emploi total. Le secteur de l'industrie a été marqué par une stagnation qui tourne autour de 13 % de l'ensemble de l'emploi. Par ailleurs, le secteur du BTP était très performant, en suivant une tendance à la hausse continuée : il est passé de 10,44 % en 2001 à 15,1 % en 2005 à 18,10 % en 2009.⁴³

2.3.Les régulateurs de la balance offre-demande

En Algérie, les dispositifs qui composent les mesures actives sont : ESIL (emplois salariés à l'initiative locale), TUP-HIMO (dispositif des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre), DAIG (dispositif d'activité d'intérêt général), CPE (conseil desParticipations de l'état), DAIP, dans le cadre de création d'emploi, et ANSEJ et ANGEM, qui sont des organismes apportant une aide financière pour la création de micro-entreprise dans l'objectif de réaliser l'auto-emploi.⁴⁴

2.3.1. L'agencement nationale de gestion du micro-crédit (ANGEM)

Créé par le décret exécutif N°04-14 du 22 janvier 2004, outil de lutte contre la précarité, le microcrédit a permis à des démunis d'accéder à des conditions de vie améliorées en créant leur propre activité génératrice de revenus. Lancé pour la première fois en Algérie, en 1999, le microcrédit a permis la création de plus de 16 000 activités dans différents secteurs. Il n'a pas connu, dans sa forme initiale, le succès souhaité par les pouvoirs publics en raison d'un manque d'accompagnement dans les phases de maturation et de suivi dans la réalisation des projets.

⁴³ BENMOUFFOKK (2006), « *L'évolution de l'emploi en Algérie : quelles tendances ?* »,Global Policy Network, décembre,

⁴⁴ Barbier Jean-Paul, (2006),« *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*», BIT, unité d'analyse de l'emploi, départements de stratégie en matière de l'emploi, Edition, p. 101

L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit a plusieurs missions :

- gérer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- De soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- D'octroyer des prêts non rémunérés et de notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, les aides qui leur sont accordées ;

- Et d'assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

2.3.2. L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)

Régie par le décret exécutif N° 96-296 du 08 septembre 1996, complété et modifié par le décret exécutif N° 98-231 du 13 juillet 1998 et le décret exécutif N° 03-296 du 06 septembre 2003, l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) a les missions suivantes :

- Soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement ;
- favoriser la création et l'extension d'activités de production de biens et de services par les jeunes promoteurs remplissant les conditions requises d'âge (entre 19 et 35 ans avec possibilité d'étendre la limite d'âge à 40 ans), de qualification, de niveau d'apport personnel et être chômeur au moment du dépôt du dossier ;
- encourager toutes formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes ;

En outre, le dispositif ANSEJ accorde des aides financières (crédits sans intérêt, bonification des taux d'intérêt des crédits bancaires) ainsi que les avantages fiscaux et leurs projets d'investissements. La mission de l'ANSEJ se poursuit au-delà de la création des micro-entreprises puisqu'elle assure le suivi et le soutien aux entreprises entées en exploitation.

2.3.3. L'agence nationale de l'emploi (ANEM)

L'Agence nationale de l'emploi (ANEM) est l'organisme responsable d'Algérie. En application des textes de l'Organisation internationale du travail (OIT), un service public de l'emploi est instauré en Algérie par le décret n° 62-99 du 29 novembre 1962. Il est confié l'office national de la main-d'œuvre (ONAMO). Le dispositif sera ensuite remanié ou complété par des textes réglementaires ou législatifs à plusieurs reprises, notamment, en 1963, (avec instauration d'un monopole sur les flux migratoires).⁴⁵

En 1990, un changement de dénomination de l'ONAMO en Agence nationale de l'emploi, (ANEM) est décidé. Un établissement chargé de l'indemnisation des travailleurs licenciés est mis en place en 1994, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage(CNAC). En 1996, l'appui aux jeunes voulant créer leur entreprise est confié à l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) a été créé.L'ANEM verra son statut changer en 2004, au moment où la création d'agences d'emploi privées est décidée.

L'ANEM est chargé principalement de recueillir et de mettre en relation l'offre et la demande de travail. Elle a également une fonction d'étude, d'analyse et de diffusion des informations sur le marché du travail. Elle doit favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi, sur le plan national comme international.

Enfin, l'ANEM s'est vu confier le contrôle des organismes privés contribuant au service public de l'emploi, autorisés en vertu de la loi de 2004. Tout employeur est tenu de notifier toute offre d'emploi à l'agence de l'emploi de l'ANEM ou à un organisme privé agréé. Elle peut se voir confier la mise en œuvre de mécanismes publics d'aide à l'emploi. C'est le cas depuis 2008 du Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes n'ayant pas encore exercé une activité rémunérée.

2.4.Le secteur informel

Le secteur informel a commencé à se développer dans le pays d'une manière observable depuis une vingtaine d'années face à d'importants besoins sociaux non satisfaits (travail,

⁴⁵www.anem-dz.com.

logements, revenus) et en réponse aux nombreuses rigidités caractérisant l'organisation de l'économie en général et en particulier les salaires, la fiscalité, la création d'entreprise, l'accès aux marchés extérieurs, le taux de change et le financement.

A l'instar des économies de beaucoup d'autres pays, l'emploi informel en Algérie, au-delà de tous ses aspects économiques et sociaux négatifs, a contribué à la création d'activités et à la réduction du chômage réel, venant ainsi compenser l'apport insuffisant du secteur déclaré dans ce domaine. Les activités informelles qui ont investi en particulier l'artisanat de service et la distribution sont appelées à se maintenir dans l'avenir tant que les réformes de libéralisation ne seront pas totalement achevées, que le secteur privé déclaré n'a pas atteint le niveau d'investissement lui permettant d'impulser fortement et durablement l'offre d'emplois et que le taux de chômage ne sera pas descendu à un niveau acceptable.

L'emploi informel était estimé, en 1985, à 25 % de l'emploi total hors agriculture. Il est passé à 29% en 1992, puis 33% en 1997 et culmine à presque 40% en 2001. La pluriactivité dans l'urbain ou dans le monde rural n'est pas encore mesurée de manière rigoureuse. Un exercice visant à saisir la configuration du secteur informel sur la base d'une approche multicritères permet de distinguer les activités exercées dans le cadre strict de l'informel et celles que l'on peut classer dans le contexte de « l'informatisation » générale de l'économie. Ainsi :

- 29% des employeurs et 80% des indépendants qui ne répondent pas à au moins un des critères retenus pour l'analyse,
- 46% des effectifs employés sont protégés par les normes du travail et, par déduction, 24% œuvrent dans l'informel (au sens strict) alors que 30% travaillent totalement "au noir".⁴⁶

L'extension de l'emploi informel est visible à présent même dans le secteur structuré. Il apparaît à travers les nombreuses entreprises commerciales qui s'adonnent à des activités parallèles de production dans l'arrière-boutique ou de vente de produits fabriqués par les ménages, d'une part, et les nombreux employés d'entreprises et d'administrations qui exercent un second emploi dans l'informel, d'autre part. Cette informatisation rampante de l'économie obéit à de nombreux mécanismes parmi lesquels on peut citer la non déclaration des employés et la non facturation des opérations. La connaissance du secteur informel n'a pas fait encore l'objet d'une enquête spécifique à l'échelle nationale.

⁴⁶ MELOUL Djamel (2009), *Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés*, in Région et développement N°35, p.87.

Section 3 : la relation entre l'université et emploi

3.1. Situation à problème

En Algérie, plusieurs employeurs déclarent ne pas trouver les qualifications recherchées. Pourtant, une offre abondante est présente en permanence sur le marché. L'autre difficulté dans l'adéquation formation-emploi réside dans le fonctionnement du marché du travail. Ce marché est celui qui connaît le plus d'imperfection et celui aussi le plus institutionnalisé. Le système universitaire algérien a été soumis de tout temps, depuis l'indépendance, à la pression démographique, particulièrement au cours des dix dernières années. Les flux entrants, de plus en plus croissants, ont contrarié les offres de places pédagogiques mais surtout la qualité de l'encadrement.

Durant les années soixante-dix, la planification centralisée, malgré ses énormes déboires, avait le mérite d'initier un début de processus de coordination entre l'offre de formation et les emplois. Plus de 70% des places pédagogiques étaient destinées aux ingénieurs, car la stratégie économique du pays visait l'industrialisation du pays. Le système universitaire était pourvoyeur des ressources humaines nécessitées par le processus de développement. Cependant, les besoins en métiers de base (électriciens, plombiers, maçons etc.) étaient mal identifiés et peu pourvus.⁴⁷

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

Aujourd'hui, le système universitaire algérien est confronté à un double défi : la conciliation de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et la qualité de la formation sous la contrainte d'une adéquation entre la formation donnée et la demande en compétences des secteurs socioprofessionnels. Au-delà de la problématique de la qualité intrinsèque de la formation, c'est la faible employabilité des jeunes diplômés qui est en cause. L'émergence

⁴⁷ FEROUKHI Djamel, op.cit, p.221.

d'un système national d'innovation n'est rien d'autre que l'interaction entre les entreprises, les universités et centres de recherche, portés par une organisation partenariale et des ressources publiques et privées dédiées (modèle dit du Triple Hélices).

C'est dans la prise en charge de ces deux défis que l'on peut trouver des solutions aux jeunes diplômés. La réforme du système national de formation, codifiée par des lois d'orientation pour les trois segments du système (2008), a porté des réponses théoriques à la problématique générale sur l'adaptabilité, la flexibilité et l'ouverture du système à son environnement. Cependant, les modalités de mise en œuvre n'ont pas produit encore les effets attendus. L'idée dominante considérant le système éducatif comme seul responsable de la qualité de la formation ne peut être acceptée.

En effet, si on demande à l'université de sortir de son statut d'université, on doit aussi exiger de ses partenaires (les employeurs) d'assurer le prolongement de sa fonction de production (formation) sur les lieux d'exercice des formés.

Sur cette question, comme sur celle de l'innovation, le système productif algérien se caractérise par deux faiblesses structurelles : la faible taille des entreprises (96% sont des TPE) et leur éloignement de la frontière technologique. Les PME (à faible potentiel technologique) et les TPE trouveraient un intérêt à une articulation au système de formation professionnelle.⁴⁸

Les réformes ont bénéficié d'un contexte budgétaire très favorable : les budgets publics n'ont jamais été aussi généreux. La réduction du chômage des diplômés dont le nombre ne cesse d'augmenter d'année en année (estimé entre 250 000 et 300 000 sortants par an) passera nécessairement, par la croissance forte de tous les secteurs économiques, le développement des entreprises en taille et en technologie, et la réduction du gap entre compétences exigées et compétences offertes.

Sur ce dernier point, la mise en place d'une concertation forte entre les employeurs et les institutions de formation aiderait à améliorer l'adaptation des profils et des qualifications aux besoins des entreprises. Aussi, la présence des enseignants-chercheurs versus la présence des

⁴⁸Meloul djamel, op.cit, P.32.

employeurs dans les organes d'administration ou des comités stratégiques ou des politiques de ressources des entreprises améliorerait davantage cette relation.⁴⁹

3.2. L'environnement socio-économique de l'université de Bejaïa

Depuis l'ouverture du marché et la privatisation de beaucoup d'entreprises au niveau national, la région de Bejaïa a bénéficié de trois zones d'activités très importantes. Des entreprises publiques, et surtout privées ont créé un tissu industriel très dense pour le début de la capitalisation de notre économie.

A cet effet, l'université de Bejaïa, créée en 1983, a bénéficié d'un terrain favorable mais insuffisant pour l'accompagnement de ses étudiants dans leur formation théorique et notamment pratique. Les étudiants profitent des courtes périodes de stage pour la préparation de leurs mémoires. Des déplacements réguliers sont acceptés par les entreprises avec une absence remarquable d'encadrement à l'intérieur de ces entreprises, chose qui reste très insuffisante pour assurer une formation équilibrée entre le théorique et la pratique.

Après le début de la réforme de l'enseignement supérieur en Algérie, une prise de conscience est apparue chez les responsables de l'université de Bejaïa et les responsables des entreprises de toutes les catégories. Des forums sont organisés à chaque fin de l'année à l'intérieur de l'université en la présence d'une cinquantaine d'entreprises actives dans la wilaya de Bejaïa. Cet événement s'est transformé en un salon depuis quelques années, chose qui a donné une autre dimension à cette manifestation en invitant même les institutions et les organismes publics et sécuritaires qui participent à la promotion de l'emploi dans la région.

Des milliers d'étudiants sortants de l'université de Bejaïa ont intégré différentes entreprises et organisations au niveau national, mais surtout sur le territoire de la wilaya de Bejaïa. Une évaluation des parcours professionnels et un examen de la situation de ces étudiants s'imposent pour permettre à ces entreprises et aussi à l'université de se positionner encore une fois au diapason de l'esprit capitaliste qui oriente l'économie nationale et l'évolution du capital humain.

⁴⁹KELKOUL M, (1998), *L'économie Informelle cas de l'Algérie*, Mémoire Magistère, INPS, Alger.

3.3 . Bureau de liaison université-entreprise

Créé le 05 mars 2012, le Bureau de Liaison Entreprise Université (BLEU), a pour objectif de renforcer l'ouverture de l'université sur son environnement socio-économique notamment à travers la valorisation de la recherche scientifique, technique et technologique, et au travers de la pertinence de ses diplômes comme valeurs ajoutées de l'université. La structure d'interface remplit à la fois une fonction d'impulsion, de conseil et d'appui aux équipes universitaires comme à leurs partenaires industriels.⁵⁰ Le BLEU a pour mission :

- d'offrir un ensemble de services dont, en particulier, des programmes de formation continue adaptés aux besoins des entreprises ;
- de contribuer à faire remonter, aussi bien aux services de formation qu'aux services de recherche, les besoins et souhaits des entreprises ;
- de permettre de favoriser le transfert de technologie dans le sens université entreprise,
- de contribuer à mettre à la disposition de ses partenaires, les ressources humaines et matérielles nécessaires à la conduite de projets menés en commun ;
- et, enfin, de travailler en étroite collaboration avec les services des stages et de l'insertion professionnelle.

3.3.1. Pour l'université, ils'agit de :

- Sensibiliser les universitaires à l'intérêt de développer les relations avec le monde socio-économique ;
- Profiter du savoir-faire des entreprises dans le domaine de l'utilisation des compétences, en prenant en compte le temps de passage de la théorie à la pratique ;
- Valoriser les résultats de la recherche (brevet, licence, contrat de collaboration, etc.) en partenariat avec les entreprises, en développant les applications et en utilisant le retour d'expérience, les observations des utilisateurs, etc.

3.3.2. Pour les entreprises, il s'agit de :

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de s'impliquer dans les formations ;
- Leur permettre d'avoir une vision plus large et approfondie sur la discipline de base de leur domaine de compétence, et sur le profil des formations dispensées à leurs futurs employés ;

⁵⁰ <http://www.univ-bejaia.dz/bleu>.

- Être réceptif à l'évolution des savoirs dont les universitaires sont en général les premiers acteurs ;
- être réceptif à la valorisation possible des résultats de recherche issus du monde universitaire ;
- enfin, contribuer en amont à la formation de ses futurs employés.

3.3.4. Insertion et Emploi

Un des principaux rôles de l'université consiste à produire les compétences nécessaires à la bonne marche du système économique et social. Le BLEU contribue à améliorer l'employabilité. Le BLEU rassemble les offres d'emploi sur site, conseille dans l'élaboration du CV, de la lettre de motivation et de l'entretien d'embauche, aide dans la mise en valeur des compétences de chacun et rassemble les liens utiles. Il accompagne dans la création d'entreprise et le lancement de spin-off.

Conclusion

La signature de plusieurs conventions entre l'université de Bejaïa et son environnement socio-économique est une condition principale pour le rapprochement entre cette institution de formation et les utilisateurs de son produit, au bénéfice des étudiants et de la formation de manière générale. Malgré l'existence de dizaine de conventions cadres, la question de l'employabilité reste posée et demande plus d'efforts et de rigueur en allant vers des conventions spécifiques pour impliquer les professionnels dans l'élaboration des programmes. S'ajoute à cela l'intégration des équipes de formation pour l'application des programmes, l'encadrement aussi des étudiants dès la première année universitaire, en programmant des sorties pédagogiques et des stages de moyenne durée permettra ainsi le contact et la familiarisation de l'étudiant avec le milieu professionnel.

L'adéquation entre la formation reçue et l'emploi visé n'est pas l'objectif premier du jeune détenteur d'un diplôme, qui recherche plutôt un 'bon emploi, '. L'urgence de décrocher un emploi stable peut ainsi conduire un jeune à saisir la première opportunité. N'oublions pas, enfin, que le jeune 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. L'université algérienne doit s'ouvrir sur son environnement économique local, puis régional et national en réalisant des partenariats avec les opérateurs économiques, publics et privés.

CHAPITRE III

RESULTAT DE L'ENQUETE : RELATION DIPLOME UNIVERSITAIRE-EMPLOI DANS LA VILLE DE BEJAIA

Introduction

Après présentation de l'emploi, du diplôme universitaire, du marché de l'emploi en Algérie, et des structures de demande du travail pour ainsi parler du régulateur de la balance offre-demande, nous avons effectué une recherche de terrain auprès des jeunes afin de répondre à notre question de départ.

En effet, ce travail propose d'évaluer la situation des nouveaux diplômés. Pour ce faire, ce chapitre sera structuré en deux sections. La première section expose les choix méthodologiques de l'enquête. La seconde section est consacrée à l'analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête de terrain.

1. Les choix méthodologiques

1.1. Lieu et objectifs de l'enquête

La population ciblée par notre enquête concerne les diplômés sortants de l'université de Bejaia qui résident dans la même wilaya. Le recours à l'enquête sur le terrain a été fait en raison des avantages que fournit ce moyen de communication.

Cette enquête constitue le meilleur moyen pour collecter des données, d'une part. D'autre part, la nature du travail exige une recherche sur le terrain qui nous permet d'aller à la rencontre des jeunes diplômés et, par la même, de leur permettre de s'exprimer et d'exposer leurs difficultés. Ceci va nous permettre, bien sûr, de mieux les comprendre et affiner les

résultats de notre recherche. Le questionnaire établi est composé de deux types de questionnaires :

-Des questions ouvertes, où le participant peut s'exprimer aussi longtemps qu'il le souhaite avec la possibilité de le relancer ;

-Des questions fermées, où les questions et la liste des propositions à soumettre au participant sont fixées à l'avance. Ceci afin de permettre au locuteur de faire le meilleur choix possible.

1.2. Echantillon

La difficulté de faire une étude sur toute la population concernée par notre thème de recherche qui, nous a conduits 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 rencontrées 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.

Nous avons coordonné les différentes informations récoltées par le biais des questionnaires qu'on a distribués à un nombre approximatif de 50 mais nous n'avons pu récupérer que 38 parmi eux.

1.3. 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.

Le questionnaire est composé de deux parties dont la première comportant 22 questions destinées aux diplômés et d'une deuxième partie de 6 questions destinées aux entreprises.

1.4. Les difficultés rencontrées

- 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 collaborateurs et prennent la peine de répondre à nos questions sous prétexte d'insuffisance du temps ;
- Nous avons éliminé plusieurs questionnaires qui ne sont pas exploitables car y'a eu énormément de non réponses.

1.5. Présentation des caractéristiques personnelles de l'échantillon

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 :

TABLEAU N°01 : Répartition de l'échantillon d'études par âge

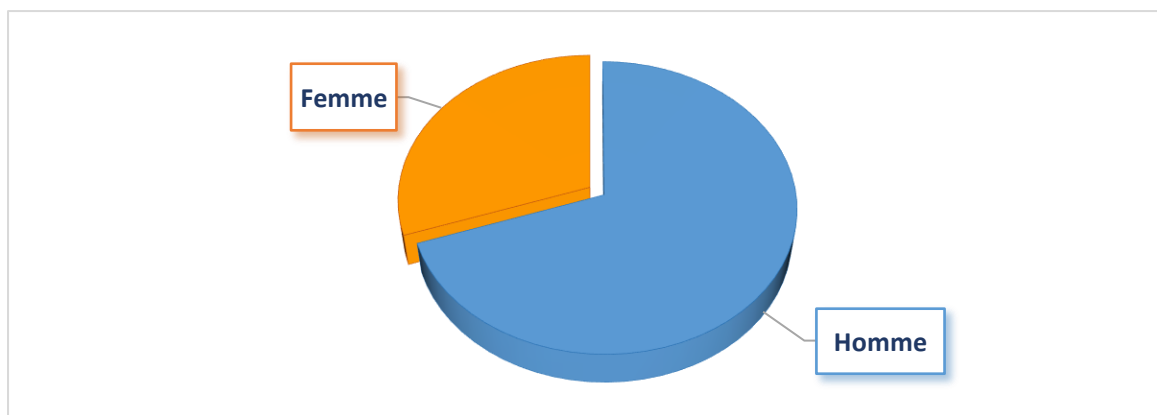
Modalités	NOMBRE	TAUX %
HOMME	24	63.16
FEMME	14	36.84
TOTAL	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

La population enquêtée est variable en matière de genre. Dans notre échantillon d'étude, nous avons recensé 23 hommes sur 30, soit 76.67 % en contrepartie de 7 femmes, soit 23.33%. Cela signifie que les hommes sont plus actifs sur le terrain pour chercher du travail et plus facile à aborder pour une enquête, malgré la scolarisation massive des filles à partir des années 80 et l'accroissement des effectifs féminins dans le supérieur, qui sont entré dans le marché du travail et plutôt moyen par rapport aux hommes.

- Comparaison avec les résultats d'une enquête menée par l'ANEM 2016

Graphe N°01 Répartition des Employés universitaires par sexe



Source : ANEM

Sur le nombre total des universitaires employés au sein des entreprises sondées, 70% sont du sexe masculin. Par contre, les femmes représentent seulement 30% de la totalité des universitaires employés. Cette statistique confirme la présence des femmes dans l'industrie mais aussi la faible qualification de la main-d'œuvre employée dans ce secteur.

Tableau N°02 : Répartition de la population d'étude selon l'âge

Modalités	Nombre	Taux %
[25-27[26	68.42
[28-30[12	31.58
Totale	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

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.

26 des enquêtés ont entre 25 et 27 ans, ce qui est tout à fait naturel car la population ciblée sont les étudiants fraîchement diplômés ou du moins ne dépassant pas les 5 ans après obtentions du diplôme.

Tableau N°03 : Répartition de la population enquêtée en fonction du diplôme obtenu

Modalité	Nombre	Taux %
Licence	11	28.95
Ingénieur	0	0
Master	27	71.05
Magister	0	0
Totale	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

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 système LMD qui a été instauré et officiellement appliqué dans les universités algériennes à partir de l'année 2004.

28.95 % des enquêtés ont obtenu une licence. Cela explique qu'une minorité des enquêtés se contente de la licence comme diplôme et préfère se focaliser sur la possibilité de décrocher un emploi rentrant ou pas dans leur corde, tandis que la majorité, qui représente 71.05 %, a un diplôme de Master. Cela c'est du certainement pour assurer une meilleure employabilité et insertion professionnelle à long terme.

2. Analyse et interprétation des résultats de l'enquête

2.1. Diplômés de l'université de Bejaia

Tableau N°04 : La part des organismes spécialisés dans l'insertion

Prendre part à des organismes spécialisés dans l'insertion	Nombre	Taux %
Oui	7	18.42
Non	31	81.58
Totale	38	100

Source : établi par nos soins à partir des résultats de l'enquête

81.58 % des enquêtés affirment ne jamais avoir eu recours au dispositif d'aide à l'insertion, contre 18.42 %. Cela s'explique par le fait que leur champ de recherche d'un emploi est très large et pas très sélectif. Autrement dit, la plupart des enquêtés ne font pas confiance à ces institutions et préfère aller eux-mêmes pour confronter et essayer de trouver un emploi et même se déplacer dans d'autres wilaya si cela leur permet de trouver un bon emploi.

Tableau N°05 : la période du chômage après obtention du diplôme

La durée du chômage	Nombre	Taux %
Moins de 3 mois	6	15.79
[3 – 6 mois [12	31.58
Plus de 6 mois	20	52.63
Totale	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

52.63 % des enquêtés confirme avoir eu une période de chômage dépassant les 1 ans ; seulement 15.79 % ont pu trouver un travail 2 mois après leur obtention de diplôme. 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.

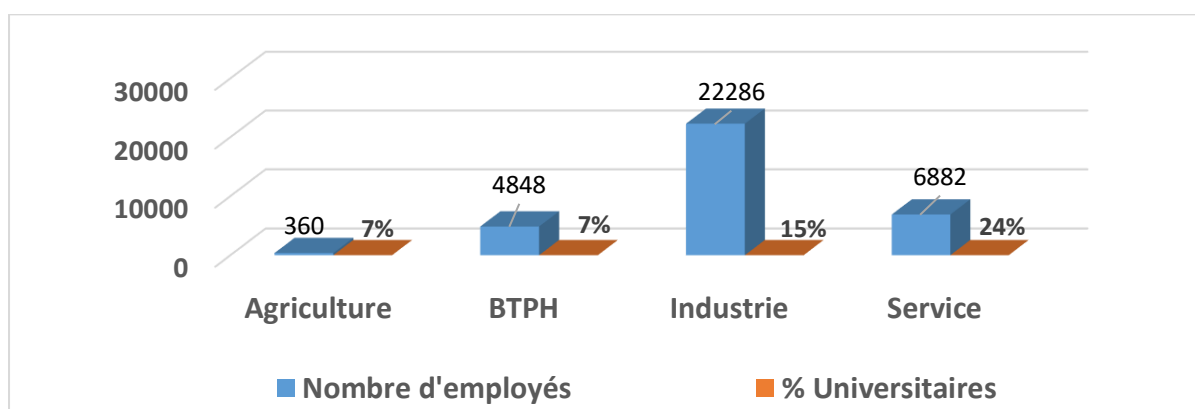
La situation économique du pays et l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés sont aussi mis en cause et assument une part de responsabilité. Ces derniers contribuent d'une manière superficielle à la résolution de la problématique du chômage mais cela est fait sur du court terme,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

- Comparatif avec les résultats de l'ANEM concernant le placement de l'universitaire pour mieux expliquer le chômage des diplômés.

Graphe N°02 :Part des Universitaires dans les Effectifs Employés par secteur d'Activité



Source : ANEM

La présence des employés universitaires est exprimée beaucoup plus dans les secteurs des services et des industries avec respectivement des taux de 24% et 15%.

Ce qui représente un placement faible des universitaires par rapport à la demande totale, c'est dû au nombre important de diplômés chaque année mais aussi le secteur d'activité de la wilaya de Bejaïa qui est beaucoup plus industriel, ce qui peut handicaper l'insertion des diplômés issu de différent domaine et avoir le sentiment d'un chômage qui s'accroît pour la part des universitaires.

Tableau N°06 : les connaissances acquises au service de l'emploi occupé

Les connaissances acquises à l'université et leur utilité dans l'emploi occupé	Nombre	Taux %
Oui	11	28.95
Non	12	31.58
Moyennement	15	39.47
Totale	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Dans le tableau ci-dessus, nous avons essayé de démontrer l'utilité des connaissances acquises dans l'université dans l'emploi occupé.

A travers la lecture du tableau, 11 des 38 personnes enquêtées déclarent qu'il existe une adéquation entre le diplôme obtenu et les connaissances acquises pour l'attribution des postes de travail qu'ils occupent. Cette adéquation est due à la pertinence des modules ainsi qu'aux riches informations qu'ils reçoivent. La formation universitaire devient ainsi comme une source initiale à l'adaptation au monde du travail. 12 d'entre eux estiment que leurs formation est supérieure au taches et fonctions demandées par le poste, tandis que 15 ont rependus qu'elle été moyenne.

Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer le décalage qui peut exister entre une formation, diplôme ou qualification ainsi que le poste de travail occuper. Il peut provenir d'une différence entre le niveau de qualification des demandeurs d'emplois et celui des postes offerts sur le marché du travail, ou encore le manque d'expérience professionnelle. Même si les diplômés réussissent plus facilement à décrocher leur premier job que les jeunes sans qualification, intégrer la vie professionnelle reste souvent un véritable parcours du combattant, Le manque d'expérience des jeunes diplômés semble être le reproche le plus répandu.

Tableau N°07 : l'adéquation entre le diplôme obtenus et le poste d'emploi occupé

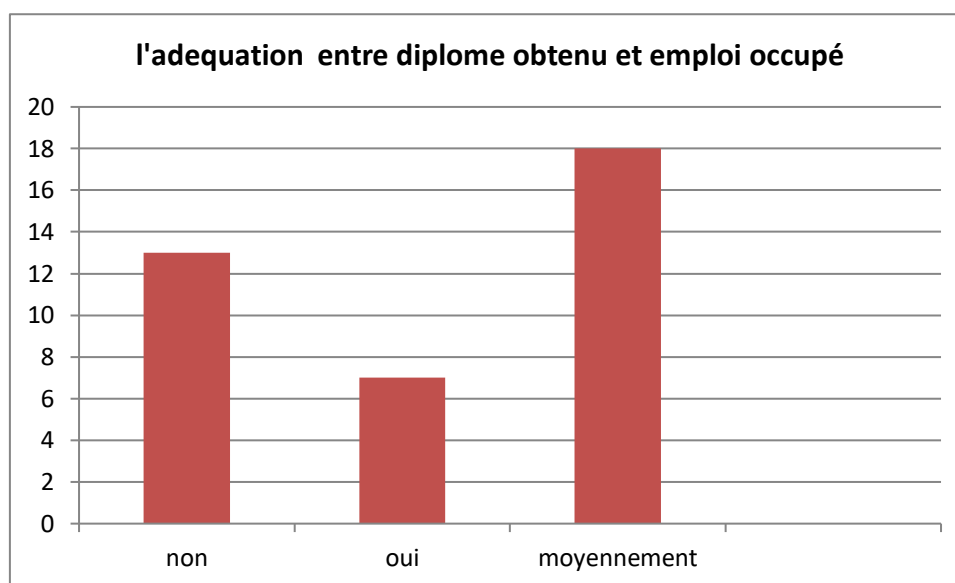
L'adéquation entre le diplôme obtenue et l'emploi occupé	Nombre	Taux %
Non	13	34.21
Oui	7	18.42
Moyennement	18	47.37
Totale	38	100

Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

34.21 % déclarent qu'il n'existe aucune adéquation entre la formation qu'ils ont suivie et le poste de travail qu'ils occupent et 47.37 % trouvent une adéquation moyenne. Ils 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 suivi une formation dans une filière qui n'a aucun rapport avec leur travail.

Seulement 28.95% 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.

Graphes N°03 : l'adéquation formation – emploi



Source : établie par nos soins à partir des résultats de l'enquête

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 plupart 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

2.2. Les entreprises

Les entreprises interviennent par leurs pratiques de recrutement, leurs politiques de formation (recours à l'apprentissage, participation à des formations en alternance, etc.)⁵¹.

Une main-d'œuvre jeune et qualifiée représente l'une des composantes fondamentales du capital de l'entreprise. Cette dernière constitue un acteur essentiel de l'insertion professionnelle parce qu'elle intervient sur le marché du travail par voie de recrutement et de formation pour permettre au jeune primo-demandeur d'emploi de s'intégrer dans le marché de l'emploi et d'acquérir une expérience professionnelle.

⁵¹ VERNIERES M (1995), « *Ajustement éducation emploi* », Paris , Edition Economica.

Question N°01 : Les critères de recrutement des entreprises

Les critères de choix de recrutements selon l'ensemble des employeurs interrogés est : les savoirs, l'obtention d'un diplôme et l'acquisition d'une qualification et de compétences valorisables sur le marché du travail. Les connaissances ressemblent 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.

Des difficultés de recrutement apparaissent. Les employeurs perçoivent une inadéquation entre le profil des personnes qui se portent 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.

Question N°02 : Formation professionnelle ou formation universitaire, qu'elle préférence pour l'employeur ?

Les employeurs continuent à se montrer très sélectifs dans leur profils de recrutements, Quelle préférence serait donc plus favorable pour un employeur de recruter des diplômés issus de la formation professionnelle et avec de l'expérience ou de recruter ceux formés à l'université ?

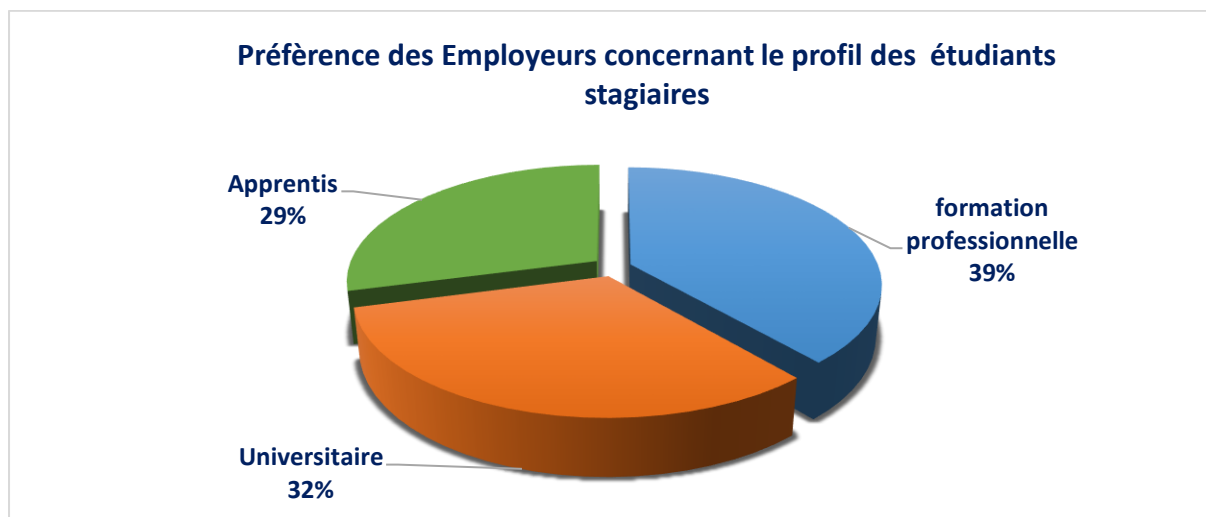
8/10 des personnes enquêtés (les employeurs) ont répondu à cette question par un 'OUI' : la formation universitaire ne détermine pas totalement l'emploi, car le choix d'une formation ne signifie toujours pas faire le choix d'une orientation professionnelle, tout comme l'emploi ne peut déterminer totalement la formation. Selon les employeurs la formation professionnelle il faut préparer mieux les personnes au milieu du travail car ils sont beaucoup plus faciles à s'adapter dans le monde de travail qui est plutôt pratique et doter de plus d'expérience.

Les employeurs trouvent que les diplômés n'ont pas de connaissances sur le fonctionnement du marché. Tandis que 2/10 ont répondu par un 'NON' et ce pour certaines fonctions administratives. Le système d'emploi et recrutement, de plus en plus exigeant, est en perpétuelle évolution. Le savoir théorique acquis dans le système d'enseignement n'est pas le

savoir pratique. De ce fait, l'université algérienne 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.

- Comparaison avec les résultats obtenus par l'ANEM en 2016

Graphe N°04 : préférence de recrutement des entreprises



Source : ANEM

Par ordre de préférence, les diplômés de la formation professionnelle viennent en premier avec 39% d'avis favorables, suivi des étudiants de l'enseignement supérieur à hauteur de 32%. Le reste va à l'apprentissage dans l'ensemble des volets (soit un taux de 29%). On peut déduire que les résultats des deux enquêtes sont compatibles et se confirment⁵².

➤ Le recrutement par l'Agence ANEM

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. Le fait d'exiger de recruter par l'ANEM pose pour certains employeurs problème. Pour certains, ils trouvent que les compétences recherchées ne postulent pas à l'ANEM, car elles sont toujours sollicitées à un poste de travail, et l'ANEM pour eux n'est qu'une assurance des 12000,00 DA assuré par l'Etat. D'autres réclament qu'ils n'ont toujours le temps pour faire la queue au bureau de l'ANEM. Tant dit que pour d'autres employeurs, recruter par l'ANEM ne leur pose pas

⁵² Source : ANEM

problème ; au contraire, ils trouvent ça comme un avantage pour eux et pour les nouvelles recrues.

Conclusion

L'adéquation emploi et formation ne met pas en cause les finalités du système éducatif mais sa manière de remplir sa mission de répartition à la vie professionnelle. Le système éducatif en Algérie 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 l'éducation et des couts d'opportunités réduit qui se traduisent par un capital humain peu développé.

Du point de vue des employeurs, l'inefficience du système d'éducation et de la 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 explique les difficultés croissantes, d'insertion des jeunes dans le secteur privé. Celui-ci offrant des emplois de plus en plus concrets, points et spécialisés. Il faudra s'interroger sur la pertinence de l'ensemble des explications avancées et formuler une interprétation plus systématique prenant en compte non seulement les rigidités du système productif mais aussi les faiblesses liées au système d'éducation et de formation.

Pour améliorer le niveau de l'insertion des diplômés dans le milieu de travail, l'état doit se focaliser davantage sur plusieurs leviers : offrir des 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.

Conclusion générale

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 contrepartie, 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 importante 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 et 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, etc.

L'employabilité effective d'un étudiant dépend de la structure et du marché de travail, ainsi que les ambitions de l'employeur et non pas seulement de ses compétences. Elle est toujours instable et parfois vulnérable, en raison du changement permanent des conditions du marché et l'évolution technologique. Le développement de l'employabilité est un travail permanent qui exige un suivi constant par rapport au changement des conditions internes et externes de l'entreprise.

Nous avons constaté, à partir des résultats obtenus, que le rapprochement entre l'université et l'entreprise est une condition primordiale pour promouvoir l'employabilité et prévoir une carrière avec succès pour les diplômés de l'université.

Bibliographie

I. Ouvrage

- ❖ Aghion, P. et E. Cohen. (2004), « Éducation et Croissance », La Documentation française, Paris. p.65 à 85.
- ❖ Arrow, K. (1973), Higher Education as a Filter", 1973, Publice.
- ❖ Becker, G. 1964. Human Capital, New York, Columbia University Press.
- ❖ BECKER Gary S, Human capital ; A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, Columbia University 1964, National Bureau of Economic Research Number 80, Gneral Series.
- ❖ FEROUKHI Djamel (2005), la problématique de l'adéquation formation-emploi, Cread édition, p.26.
- ❖ HARTOG, J. (1987). "Earnings Functions: Beyond Human Capital", *Applied Economics*, 28, pp. 1291-1309.
- ❖ Marginson, S. (2006), « Dynamics of National and Global Competition in Higher Education », Higher Education, vol. 52, pp. 1-39.
- ❖ Simon Marginson, Politiques et gestion de l'enseignement supérieur 2007/1 (n° 19), pages 31 à 47.
- ❖ Thurow L.C. (1975), Generating Inequality, Basic Books, New York, p.156

II. Articles, Revus, Rapports et publications

- ❖ AKERLOF, G. (1984). "Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views", *American Economic Review*, 74, pp. 79-83.
- ❖ ANNANE.S (2004), « L'emploi et l'insertion en Algérie », Actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du nord organisé par le CREAD, Alger, 26-28 juin.
- ❖ Barbier Jean-Paul, « L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie», BIT, unité d'analyse de l'emploi, départements de stratégie en matière de l'emploi, Edition 2006, Page 101.
- ❖ BAHLOUL Mohammed (2013), Le capital humain comme socle d'un nouveau développement. P.66.

- ❖ BENMOUFFOK.K, 2006 « L'évolution de l'emploi en Algérie, quelles tendances? » Global Policy Network, décembre.
- ❖ Banque mondiale (2000) L'enseignement supérieur et les pays en développement : périls et promesses. Rapport du groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la société. P.15
- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ BOUZID Nabil, « L'interface Enseignement Supérieure, Monde de Travail en Algérie : de quoi d'agit-il ? » In Revue de CREAD N0 59 /60-1ère et 2ème trimestres, éd .CREAD.
- ❖ Hammouda Nacer Eddine (2010), Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés, in *Région et développement* N°35.
- ❖ CAIN, G. (1976). "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: a survey", *Journal of Economic Literature*, 14, pp. 1215-1257.
- ❖ DantewTeferraET Heinz Greijn (2010),Maastricht University Centre for International Cooperation, In Academic Development (MUNDO).
- ❖ Djakoun. A (2010), Colloque internationale sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010. Guelma Algérie.
- ❖ DORINGER, P. B. & PIORE, M. J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York, Sharpe.p.435.
- ❖ GUERD. Djamel (2010), L'université Algérien a 100 ans, In presse international, Publiés par Haromia, P.102.
- ❖ Jacques Attali (1998), *Pour un modèle européen d'enseignement supérieur : rapport à M. le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie*. Paris, Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, 75 p.
- ❖ LAZEAR, E. P. & MOORE, R. L. (1984). "Incentives, Productivity and Labour Contracts", *Quarterly Journal of Economics*, 77, pp. 275-295.
- ❖ LEIBENSTEIN H. (1957). *Economic Backwardness and Economic Growth*, Wiley (éd.), New York.

- ❖ Melouldjamel (2009), Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés, in *Région et développement* N°35, p.87.
- ❖ KELKOUL (M), (1998), L'économie Informelle cas de l'Algérie, Mémoire Magistère, INPS, Alger.
- ❖ Marginson, S. (2006), « Dynamics of National and Global Competition in Higher Education », *Higher Education*, vol. 52, pp. 1-39.
- ❖ MAXWELL, N. L. (1987). "Occupational Differences in the Determination of U.S. Workers Earnings: Both the Human Capital and Structured Labour Market Hypothesis are Useful in analysis", *American Journal of Economics and Sociology*, 46, pp. 431-445.
- ❖ Mayer Nonna. Boudon Raymond (1973) - *L'inégalité des chances, La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. In: *Revue française de science politique*, 24^e année, n°6, 1974. pp.1268-1273.
- ❖ M. S. MUNETTE A. ISLI, N. HAMMOUDA (2003), Marche du travail et de l'emploi en Algérie, Alger.
- ❖ MIRRLEES, J. (1975). "A pure theory of underdeveloped countries", in Reynolds (eds.), *Agriculture in development theory*, New Haven, Yale University Press, pp. 84-106.
- ❖ Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier. In: *Economie et statistique*, n°354, pp. 21-48.
- ❖ Ocede(2002), Le financement de l'éducation, investissements et rendements. Analyse des indicateurs de l'éducation dans le monde, Édition 2002, résumé, Paris, Ocede : Institut de statistique de l'Unesco.
- ❖ RAO, M.J. & DATTA, R.C. (1985). "Human Capital and Hierarchy", *Economics of Education Review*, 4, pp. 67-76.
- ❖ Rapport de l'office national de statistique de l'activité d'emploi et du chômage. N°653. (2010)
- ❖ SAINT-GERMES Eve (2004), L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, Université Montpellier 2, CREGO, IAE, p.1891.
- ❖ Simon Marginson (2007), Politiques et gestion de l'enseignement supérieur (n° 19), p.31 à 47.
- ❖ Université Abderrahmane mira, Bejaia(2019), bureau des archives.

- ❖ World Bank (2012), Rapport sur la gouvernance des universités en Algérie, P. 04.
- ❖ ZEHHATI Fatima (2010-2011), L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en sociologie et démographie. P.85-95.

Les sites internet:

- ❖ www.anem-dz.com.
- ❖ www.ansej-org.dz.
- ❖ www.ONS.dz.
- ❖ www.cread.dz.
- ❖ www.univ-bejaia.dz.
- ❖ www.banquemondial.org.
- ❖ www.cairn.info.
- ❖ www.persee.fr.
- ❖ <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>

Liste des illustrations

Liste des tableaux

TableauN°01 : Répartition de l'échantillon d'études par âge.....	54
TableauN° 02 : Répartition de la population d'étude selon l'âge.....	55
TableauN° 03 : Répartition de la population enquêtée en fonction du diplôme obtenu.....	56
TableauN° 04 : la période du chômage après obtention du diplôme	56
TableauN° 05 : La part des organismes spécialisé dans l'insertion.....	57
Tableau N° 06 : les connaissances acquises au service de l'emploi occupé.....	59
Tableau N° 07 : l'adéquation entre le diplôme obtenus et le poste d'emploi occupé.....	60

Liste des graphes

Graphe N° 01 : Répartition des Employés universitaires par sexe	55
Graphe N° 02 : Part des Universitaires dans les Effectifs Employés par secteur d'Activité....	58
Graph N° 03 : l'adéquation entre diplôme obtenu et emploi occupé	61
Graphe N° 04 : préférence de recrutement des entreprises.....	64

UNIVERSITE A/MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUE
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION ECONOMIQUE ET
COMMERCIALES

Questionnaire :

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de Master économie du développement sur le thème : « *Emploie-formation : quelle adéquation ? Illustration à partir du cas de la willaya de Bejaia* », nous vous demandons de bien vouloir consacrer quelques minutes pour répondre objectivement au présent questionnaire en vous garantissant l'anonymat et l'illustration de vos réponses dans un cadre purement scientifique.

I. Questionnaire destiné aux diplômés

II. Question d'identification de l'enquête :

1. Sexe : A. Féminin B. Masculin
2. Age :

III. Cours universitaire et qualité de la formation suivie :

3. Diplôme obtenu : A. Licence B. Ingénieur C. Master
D. Magister E. Autre
4. La spécialité :

5. L'année d'obtention du diplôme :

IV. Le processus de la recherche d'un emploi :

6. Avez-vous été accompagné par des organismes spécialisés dans l'insertion des nouveaux diplômés dans le but de vous aider à trouver un emploi ?
7. A. Oui B. Non

Si oui, par quel organisme et de quelle manière

.....
.....
.....

8. Pensez-vous que la spécialité à laquelle vous avez opté à l'université vous a aidé à trouver un emploi ? A. Oui B. Non

Justifier votre réponse :

.....
.....

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

10. Cette formation vous-elle aidé à trouver un emploi ?

Oui non

Justifier votre réponse :

.....
.....
.....

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

10. Quel est votre statut ? A. Permanent B. Intermédiaire

11. Indiquez l'année de recrutement :

12. Spécifiez le secteur d'activité :

13. Spécifiez le titre du poste occupé :

14. Quel était votre modalité de recherche de l'emploi?

.....
.....

15. Comment jugez-vous le niveau de la formation acquise à l'université ?

.....
.....
.....

16. Avez-vous tiré profit de votre formation (université) initiale en exerçant votre travail actuel ? A. Oui B. Non

C. Moyennement

17. Trouvez-vous une adéquation entre formation universitaire que vous avez suivie et le poste que vous occupez actuellement ? A. Oui

B. Non C. Moyennement

18. Justifier votre réponse :

.....
.....
.....

19. Trouvez-vous qu'il y a une adéquation entre la formation universitaire et la demande sur le marché du travail ?

.....
.....
.....

20. Quel est la durée que vous avez prise pour trouver du travail ?

.....

21. Cette durée du chômage est due à quoi ?

.....
.....

III. Questionnaire destiné aux entreprises :

1. Sur quel critère le choix de recrutement se fait au sein de votre entreprise ?

.....
.....

2. La formation universitaire est-elle un critère important dans le choix que vous prenez lors d'un entretien d'embauche ?

.....
.....

.....
.....

3. Es-que ça vous arrive de préférer de recruter des diplômés issus de la formation professionnelle et avec de l'expérience plutôt que de recruter ceux formés à l'université ?

Oui non

Si oui, pourquoi ?

.....
.....

4. Comment jugez-vous le niveau des diplômés employé au sein de votre entreprise ?

.....
.....

5. Est-ce-que vous êtes exposés à une situation où les compétences acquises à l'université semblent ne pas correspondre aux nouvelles exigences du marché du travail ? quels sont vos attentes des diplômés issus de l'enseignement supérieur ?

.....
.....
.....

6. Es-que le fait qu'on vous exige de recruter par l'ANEM vous pose problèmes ?

.....
.....

Merci.

TABLE DES MATIERES

Remerciements	
Dédicaces	
Liste des abréviations	
Sommaire	
Introduction générale	8

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Introduction	13
Section 1 : l'université et ses différents aspects	13
1.1 L'université	14
1.2 Diplôme	14
1.3 Université et développement économique	15
1.4 La relation mondialisation et université.....	16
Section 2 : Employabilité, insertion professionnel et marché du travail	18
2.1 Insertion professionnel	18
2.2 Employabilité.....	19
2.3 Le marché de l'emploi.....	20
2.3.1 Définition.....	20
2.3.2 L'offre et la demande	20
Section 3 : Les différentes théories économiques	21
3.1 La théorie du capital humain (Becker 1964)	21
3.2 La théorie du filtre Arrows (1973)	24
3.3 Les théories basé sur le rôle du salaire et du marcher du travail	25
3.3.1 La théorie des salaires efficients (Akerlof, 1984).....	25
3.3.2 Les théories de l'hétérogénéité du marché du travail	27
3.3.3 La théorie du « job competition » deThurow (1975)	28
Conclusion	29

CHAPITRE II: LA RELATION DIPLOME UNIVERSITAIRE-EMPLOI EN

ALGERIE

Introduction	31
Section 1 : l'université algérienne	31

1.1 Historique	31
1.2 Le système LMD.....	33
1.3 Les conséquences de l'adaptation du système LMD dans l'université Algérienne	35
Section 2 : marché de l'emploi en Algérie.....	36
2.1. Etapes majeures du processus économique et de l'emploi Algérien	36
2.2 La structure de la demande du travail	39
2.2.1 La population active occupée	39
2.2.2 La répartition de la population occupée par secteur d'activité.....	40
2.3 Les régulateurs de la balance offre-demande	40
2.3.1 L'agence nationale de gestion du micro crédit (ANGEM).....	41
2.3.2 L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)	41
2.3.3 L'agence nationale de l'emploi (ANEM)	42
2.4 Le secteur informel	43
Section 3 : la relation entre université et emploi.....	44
3.1. Situation à problème	44
3.2 L'environnement socio-économique de l'université de Bejaïa	46
3.3 Bureau de liaison université-entreprise	46
3.3.1. Pour l'entreprise.....	47
3.3.2. Pour les entreprises	47
3.3.3. Insertion et emploi	47
Conclusion	48

CHAPITRE III : RESULTAT DE LA RELATION DIPLOME UNIVERSITAIRE-EMPLOI DANS LA VILLE DE BEJAIA

Introduction... ..	49
Section 1 : Les choix méthodologiques	49
1.1. Lieu et objectifs de l'enquête.....	52
1.2. Echantillon.....	53
1.3. Le questionnaire.....	53
1.4. Difficultés rencontrées	54
1.5. Présentation des caractéristiques personnelles de l'échantillon	54
Section 2 : analyse et interprétation des résultats de l'enquête.....	56
2.1. Diplômés de l'université de Bejaia.....	56
2.2 Les entreprises.....	62

Conclusion	65
Conclusion générale	66
Bibliographie	68
Liste des illustrations.....	72
Table des matières.....	76
Résumé	79

Résumé

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés se pose avec lucidité en Algérie. L'Etat a entrepris, au fil du temps, des réformes visant à renforcer la promotion de l'emploi et ce, à travers plusieurs dispositifs regroupant des actions et des missions ayant pour finalité la promotion de l'emploi. L'université, quant à elle, a déployé des dispositifs visant l'amélioration de l'employabilité de ses jeunes diplômés.

La qualité de l'enseignement, en général, et celle de l'enseignement supérieur, en particulier, ont toujours fait l'objet de préoccupations majeures des pouvoirs publics algériens. L'objectif de notre Travail d'analyser l'adéquation entre les diplômés de l'université et le marché de l'emploi en Algérie, à travers l'étude d'un cas spécifique de la ville de Bejaia.

Les résultats de notre enquête de terrain, réalisée sur la ville de Bejaia, nous ont permis de confirmer et de mieux comprendre les blocages rencontrés du côté offreur ou bien demandeur de travail dans cette région d'étude.

Mots clés : insertion professionnelle, marché du travail, enseignement supérieur, Algérie, Bejaia.