

## **L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail : Quel rôle joue l'université en matière d'employabilité ?**

### **The integration of higher education graduates into the labor market: What role does the university play in terms of employability?**

Dr Bellatreche Youcef\*  
Université d' Alger 3 Algerie

**Date de réception :** 2020/11/22; **Date d'acceptation :** 2021/03/18

**Résumé :** L'université devrait jouer un rôle primordial en termes d'orientation et d'insertion professionnelle de ses lauréats, car en plus de sa vocation initiale de formation et de recherche scientifique s'ajoute la préparation des travailleurs qualifiés dotés de savoirs, de compétences, et de savoir-faire, pour répondre aux exigences du monde de travail en perpétuel changement. Toutefois, la massification des diplômés pose un problème à l'insertion. Souvent, les diplômés n'occupent pas d'emplois en adéquation avec leurs diplômes et poursuivent des formations complémentaires, afin de maximiser leur employabilité. La longévité du chômage, notamment chez les hommes est dû principalement à leur insatisfaction en matière de salaire et de la nature de l'emploi occupé.

**Mots-clés :** Enseignement supérieur ; Insertion des diplômés ; Orientation professionnelle ; Employabilité ; Formation universitaire.

**ملخص:** يفترض أن تلعب الجامعة دورًا أساسيًا من حيث التوجيه والإدماج المهني لخريجها، فبالإضافة إلى مهمتها الأساسية للتعليم والبحث العلمي يمكن أن يضاف إليها مهمة إعداد عاملين مؤهلين ، مسلحين بالمعرفة والمهارات والكفاءات لتلبية متطلبات عالم الشغل المتغير باستمرار. ومع ذلك، فإن تزايد حاملي الشهادات الجامعية يطرح مشكلة إندماجهم. فغالبا لا يشغل الخريجون وظائف تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية مما يضطرهم لمتابعة تكوينات إضافية من أجل رفع مستوى قابلية التوظيف. كما يرجع استمرار البطالة ، خاصة بين الرجال ، بشكل رئيسي إلى عدم رضاهم عن الأجور وكذا طبيعة الوظيفة التي يشغلونها.

**الكلمات المفتاح :** التعليم العالي ؛ دمج الخريجين. توجيه مهني ؛ قابلية التوظيف تكوين جامعي.

**Abstract:** The university should play a primordial role in terms of orientation and professional integration of its graduates, because to its initial vocation of training and scientific research is added the preparation of qualified workers, endowed with knowledge, skills, and of know-how to meet the demands of the constantly changing world of work. However, the massification of graduates poses a problem for integration. Often, graduates do not hold jobs that match their qualifications and pursue additional training in order to maximize employability. The longevity of unemployment, especially among men, is mainly due to their dissatisfaction with wages and the nature of the job held.

**Keywords:** Higher Education; Integration of graduates; Professional orientation; Employability; University education.

---

\* Dr Bellatreche Youcef, maître de conférences.

## **I- Introduction :**

La préparation des étudiants universitaires au marché du travail, par leurs universités, nécessiterait la mise en œuvre d'un système d'orientation professionnelle, de suivi des diplômés et d'insertion. C'est un travail colossal et une organisation nouvelle que les structures « classiques » de l'université ne peuvent accomplir aujourd'hui, pour des raisons évidentes. En effet, l'université réalise une mission principale qui est l'exploitation, c'est-à-dire, la formation et la recherche. Cependant, pour une meilleure efficacité elle doit avoir une nouvelle mission, celle de la préparation des diplômés au marché du travail, en explorant et en mettant les moyens humains et financiers (March, 1991). Autrement, la formation universitaire telle qu'elle est aujourd'hui ne peut suffire elle seule, à rendre les jeunes diplômés facilement employables.

La formation universitaire actuelle permet-elle une insertion professionnelle pour tous les diplômés ? C'est notre principale interrogation dans cet article, mais nous nous questionnons aussi sur la problématique de l'insertion dans le marché du travail selon le diplôme, la mobilité et le genre, car l'essentiel de la problématique d'emplois consiste à s'efforcer d'absorber la demande additionnelle, sans pouvoir s'attaquer à des stocks de nombreux chômeurs (Charmes & Saib, 2002). Aussi, nous évoquerons la difficulté du suivi des diplômés par leur université dû à l'absence de contacts, notamment pour les diplômés en Master qui quittent définitivement l'enseignement supérieur. Cette difficulté nous conduit vers d'autres questionnements en lien direct avec l'employabilité. Nous tenterons d'abord de comprendre si la formation universitaire est en adéquation avec la demande d'emploi sur le marché du travail ? Par conséquent, quel est l'apport de l'université en termes d'orientation et de préparation des diplômés au monde du travail ? Les emplois occupés par les jeunes diplômés répondent-ils à leurs attentes-satisfaction ? C'est à ces questions que nous tentons de répondre dans cet article.

Sur la base de nos lectures et de l'état d'avancement des connaissances dans ce domaine, nous avons élaboré trois hypothèses de recherche.

Hypothèse 1 : L'inadéquation de la formation universitaire avec le marché du travail diminue considérablement l'employabilité des jeunes diplômés.

Hypothèse 2 : L'apport de l'université en termes de préparation des diplômés pour le monde du travail est insuffisant.

Hypothèse 3 : La satisfaction des jeunes diplômés dépend plus du salaire que de la compatibilité du diplôme avec le poste occupé.

Notre recherche est empirique dans la mesure où les données de notre étude se basent sur une enquête de suivi des diplômés universitaire en Master, dans leurs actions de recherche d'emploi par la mobilisation de méthodologies quantitatives et qualitatives. Cette enquête a été initiée par le Bureau International du travail BIT, supervisée par le Centre de recherche en économie appliquée pour le développement CREAD et réalisée sur le terrain par une cellule d'enquête de l'université dont j'ai été le coordinateur.

Le but de cette recherche est d'obtenir des indicateurs clés et de faire ressortir des conclusions sur l'expérience des jeunes dans leur recherche d'emploi, leurs débouchés professionnels et leur satisfaction en termes d'adéquation des diplômes, de salaire et de la nature de l'emploi occupé. Notre enquête peut nous donner de l'information sur le temps passé par le diplômé avant de trouver son premier emploi, si le travail trouvé correspond aux aspirations du diplômé, si des formations supplémentaires ont été nécessaires à l'obtention de ce travail et sur la longévité dans le premier

emploi. Aussi, il est question d'analyser les canaux utilisés par les diplômés dans la recherche d'un emploi après la sortie de l'université.

## **I.1. Contexte et justification**

### **I.1.1. Concept d'une nouvelle organisation**

L'université en tant qu'organisation, peut innover et assurer une viabilité actuelle et future en assurant une nouvelle mission d'orientation professionnelle et de facilitation de l'insertion des jeunes diplômés au marché du travail (Levinthal & March, 1993). Ceci, en plus de sa mission traditionnelle d'exploitation consistant en la formation et la recherche scientifique. La double mission d'exploitation et d'exploration implique la multiplication des activités à plusieurs niveaux, en associant la formation académique et la recherche scientifique à l'orientation et l'insertion professionnelle qui est un processus par lequel le diplômé qui n'a jamais fait partie de la population active abouti à la stabilité dans l'emploi (Vernières, 1997). Les diplômés acquièrent des compétences qui consistent en un savoir-agir complexe, une mobilisation et une combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes dans une multitudes de situations (TARDIF, 2006). L'université moderne aurait donc un rôle à jouer dans l'insertion des futurs diplômés tout au long de leurs cursus universitaire, notamment par l'accompagnement, afin d'augmenter leur employabilité.

L'orientation de l'université sur ces deux dimensions : l'exploitation et l'exploration au lieu de privilégier une seule dimension par rapport à l'autre, fait d'elle une organisation performante (Mothe, C., Brion, S, 2008). Ainsi, l'université devient une passerelle reliant le monde du travail et participe à la réussite de la « transition » des diplômés vers ce nouveau monde. En conséquence, l'université devient une organisation ambidextre (Duncan, 1976). La notion d'ambidextrie stipule comment l'université, avec ce nouveau rôle, peut trouver un équilibre entre les activités nouvelles et ses activités classiques d'exploitation, mieux encore, les innovations engendrées par l'activité d'exploration (enquête, expérimentation) peuvent servir de nouvelles pistes de recherche pour l'activité d'exploitation (Alis et al., 2014). C'est une nouvelle conception de l'université comme un acteur efficace dans la facilitation de l'insertion, pour réduire « l'inflation » des diplômés (Maillard, 2015), provoquée par l'augmentation massive du nombre de diplômés dans tous les domaines, ce qui a rendu la possession d'un diplôme nécessaire aux jeunes pour pouvoir prétendre à un emploi décent et évoluer professionnellement.

D'une manière générale, le jeune diplômé ne maintient aucun contact avec son université une fois qu'il l'a quitté pour se diriger vers le marché du travail. Pareillement, l'université n'entretient pratiquement aucun suivi de ses diplômés sortants définitivement. Pourtant, un suivi des diplômés permet à l'université de s'informer sur le devenir de ses lauréats, de connaître leur situation vis-à-vis de l'emploi et d'évaluer ainsi l'impact du diplôme obtenu sur leur insertion professionnelle. Autrement, Il est difficile, voire impossible pour l'université d'éprouver les chances d'employabilité de ses diplômés, mais aussi de connaître les causes réelles du chômage qui peuvent-être liées à la qualité de la formation universitaire. Cette méconnaissance des chances et des obstacles est doublement pénalisante à nos yeux, car elle ne permet pas à l'université de connaître les insuffisances qui peuvent exister dans la formation universitaire et empêche la prise de bonnes mesures permettant de mieux préparer l'insertion des jeunes diplômés, notamment en

termes d'orientation professionnelle et d'adaptation de la formation universitaire aux besoins du marché du travail.

### **I.1.2. Un réseau universitaire en perpétuelle expansion**

Au lendemain de son indépendance, l'Algérie souffrait d'un manque important de main d'œuvre qualifiée et d'un taux très élevé d'analphabétisme, dans les campagnes comme dans les villes. En 1963 près de 90 % de la population âgée de dix ans et plus était analphabète, ce taux était de l'ordre de 74,6 % en 1966 (ONS, 1998). Assurément, cela privait la quasi-totalité de la population d'un emploi moderne qui exige un certain nombre de qualifications et de compétences. Cette population représentait donc une masse non préparée à la diffusion des nouvelles techniques du travail, et ne fournissait pas, non plus, un nombre suffisant de diplômés de l'université sachant que l'effectif étudiant ne dépassait pas les 2500 (UNESCO, 1998). En conséquence, des changements profonds ont eu lieu à partir de la réforme de 1971, qui ciblaient une réadaptation de la formation universitaire au contexte algérien, ceci afin d'apporter une meilleure diversification de la formation universitaire, de créer une spécialisation poussée vers l'enseignement technique et scientifique et de réussir une professionnalisation des diplômés de l'enseignement supérieur permettant aux jeunes diplômés d'augmenter leur employabilité et facilitant leur insertion dans le monde du travail. Dès 1981, l'État a procédé à la restructuration des universités en facultés et instituts, la mise en œuvre d'un système d'orientation des bacheliers et l'ouverture de nouvelles formations en licences et en diplôme d'ingénieur. La décennie 1980 a connu la naissance de la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés (Ghouati, 2016), puis elle s'est développée suite au découplage formation-emploi public.

Le réseau universitaire poste indépendance se réduisait à l'université d'Alger, fondée en 1910, ainsi qu'à ses deux annexes à Oran et à Constantine, en plus de quelques écoles supérieures créées pendant l'occupation française entre 1900 et 1924. Ceci a provoqué un manque ardu de techniciens, de cadres administratifs et de gestionnaires économiques, indispensables pour reprendre le fonctionnement de tous les secteurs de l'économie poste coloniale. L'extension du réseau universitaire algérien a commencé en 1969, par la création de nouvelles écoles et instituts, afin de répondre favorablement à la demande omniprésente et exigeante en termes de cadres et de techniciens dans tous les domaines de l'activité politique, économique et socio-culturelle.

## **I.2. Une croissance continue du nombre des diplômés**

### **I.2.1. L'université face au problème de massification**

Le nombre d'inscrits dans l'enseignement supérieur est dans une évolution constante, près de deux millions d'étudiants en 2018 (MESRS, 2019). L'université subit le phénomène de massification des étudiants et par conséquent, des difficultés à l'insertion au marché du travail sont rencontrées, dû aux flux des jeunes diplômés qui représente 27 % de la population en chômage pour la même année. Le taux de chômage chez les diplômés, au sens du BIT, est de 18,5 %, nettement supérieur au taux de chômage général qui est de l'ordre de 11,7 %, (ONS, 2018). Par ailleurs, les femmes diplômées en chômage représentent environ 23,5% contre 13,1% chez les hommes. Force de constater que le taux de chômage des diplômés est plus élevé que celui de la population.

Cependant, l'absorption des diplômés de l'enseignement supérieur par le marché du travail ne posait pas un véritable problème sous le système socialiste de plein-emploi. Néanmoins, le chômage a pris une tendance haussière dès la fin des années 1980 en raison de l'augmentation de l'offre d'emploi engendré par une forte croissance démographique et par un taux de chômage grandissant conséquence des réformes économiques engagées par l'État dès 1990. En effet, la signature du plan d'ajustement structurel (PAJ) avec le FMI (1994-1997) suivi par un processus de privatisation des

entreprises publiques nationales, a provoqué la fermeture de plusieurs centaines d'entreprises publiques et des licenciements massifs. A cela s'ajoute une instabilité politique engendré par une crise sécuritaire majeure réduisant significativement l'activité économique dans le pays. Pendant ce temps-là, l'université algérienne a continué de former de plus en plus de jeunes étudiants en augmentant l'offre d'emploi qualifié.

Sur le plan quantitatif, après plus d'un demi-siècle de l'indépendance du pays, l'université algérienne a vu ses effectifs étudiants et enseignants augmentés considérablement, ainsi que l'élargissement de ses structures. Le nombre d'étudiants est passé, entre 1963 et 2018, de 3 à 400 étudiants pour 10.000 habitants atteignant ainsi près de deux millions d'étudiants (1.730.000), encadrés par soixante mille enseignants (MESRS, 2018). Le réseau universitaire est réparti sur 106 établissements, dont 43 écoles supérieures pour la formation des ingénieurs et 13 centres universitaires. Par ailleurs, l'accès aux femmes à l'enseignement supérieur n'a guère cessé d'augmenter d'année en année, passant de 21,6 % en 1963 à 65,5 % en 2018. Malgré ce progrès important, la population active féminine, au sens du BIT, ne représente que 19,5 % de la population active totale (ONS, 2018).

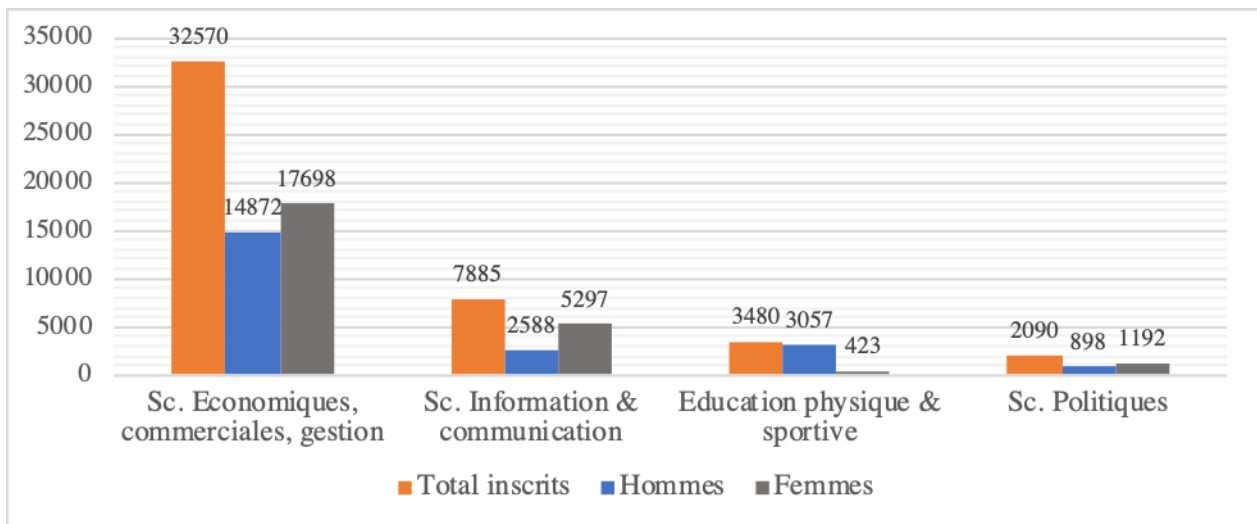
Sur le plan qualitatif en matière de formation, l'université joue un rôle primordial dans la chaîne de l'innovation (Monino & Sedkaoui, 2014) d'où l'intérêt de l'adaptation de la formation universitaire aux besoins du marché du travail local et national, l'adéquation entre diplôme et emploi représente un défi considérable. D'où la nécessité de s'interroger sur les principaux obstacles qui empêchent l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Sachant que l'augmentation des chances de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur dépend de plusieurs facteurs. Certains facteurs concernent la formation universitaire, d'autres le monde du travail et ses complexités, ses exigences et sa dynamique. En effet, Une insertion satisfaisante pour le diplômé est une intégration rapide au sein de l'entreprise et un emploi occupé en adéquation avec la formation suivie auparavant à l'université.

### **I.2.2. L'étude de cas et évaluation**

Notre étude est basée sur les données de l'enquête sur l'insertion des diplômés universitaires au monde du travail concernant l'université d'Alger 3. L'université en question a enregistré, en 2018, 46025 étudiants inscrits dont 21415 hommes et 24610 femmes, soit 53,5 % de l'ensemble des inscrits. Les étudiants sont inscrits dans les trois cycles licence, master, doctorat. Ils sont répartis sur trois facultés et un institut. Le nombre des diplômés en licence et master pour la même année était de 13787 dont 7671 de femmes, soit 56 % du total.

#### **Graphique n°1 : Répartition des étudiants inscrits par faculté et par sexe**

**Année universitaire : 2018/2019**



**Source :** Construit à partir des données de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

L'université, objet de notre étude, ne disposait pas, au moment de l'enquête, de structures d'orientation et d'accompagnement pour l'employabilité de ses diplômés, à l'exception de la maison de l'entrepreneuriat, qui a pour objectif la diffusion de la culture entrepreneuriale et le pré-accompagnement des étudiants porteur de projets. Ses activités ont repris en 2018 après avoir été gelées depuis plusieurs années.

## **II– Méthodes et Matériels :**

### **1. Méthodologie de recherche**

La démarche adoptée pour la conduite de notre enquête quantitative par sondage peut être résumée en trois grandes étapes : la préparation de l'enquête, la réalisation de l'enquête et puis l'analyse et la diffusion des résultats. Le questionnaire a été conçu en fonction de la méthodologie du BIT (2009) pour les enquêtes de transition de l'école à la vie active tout en prenant en considération le manuel de l'organisation internationale du Travail (BIT/ETF/CEDEFOP, 2016) ainsi que d'autres supports transmis par le bureau de l'BIT à Alger, notamment le guide méthodologique pour la réalisation d'une enquête de suivi des diplômés universitaires (BIT, CREAD ; 2018). Toute la démarche méthodologique a été validée suite à une « enquête teste » réalisée au profil d'une vingtaine de diplômés. L'objectif était de vérifier la fiabilité de l'enquête sur le terrain en testant le questionnaire, les supports d'enquête la réaction des diplômés ainsi que le fonctionnement de l'application informatique. Quelques ajustements ont été appliqués afin de réparer les dysfonctionnement ou insuffisances constatées lors de l'enquête « test », ce qui a permis aux enquêteurs de mener l'enquête sur le terrain avec moins de difficultés.

### **Schéma n°1 : Procédés d'administration du questionnaire**



Source : Auteur, d'après les données de l'enquête « insertion des diplômé »

### 1.3. Les participants

Cette enquête a été réalisée dans le cadre du projet « Tawdif » sous le thème : *De l'Université au Monde du Travail*. Mis en œuvre par l'organisation Internationale du Travail, bureau d'Alger pour les pays du Maghreb (BIT), ce projet a été réalisé avec l'appui financier du gouvernement britannique. Cette enquête a eu un appui technique de la part du Centre de Recherches en économie Appliquées pour le développement (CREAD) et a été réalisée sur le terrain par une cellule d'enquête créée par l'université. La cellule d'enquête était composée de trois enseignants chercheurs qui ont bénéficiés d'une formation spécifique, organisée par le BIT, sous l'intitulé "*Conduite d'une enquête d'insertion des diplômés universitaires*". L'équipe de l'enquête était constituée d'un coordinateur de l'enquête, un analyste en économie et un statisticien. Pour la partie technique l'équipe était dotée d'un ingénieur en informatique et d'une dizaine d'enquêteur et superviseurs. L'enquête s'est déroulée entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2019, soit (02) mois successifs.

### 2.3. Plan d'échantillonnage

L'échantillonnage consiste à extraire un groupe, notre échantillon, à partir de la base de sondage constitué de l'ensemble des diplômés en Master de l'université en question. Notre population cible était les étudiants sortants des trois promotions consécutives : 2015, 2016 et 2017 de toutes les spécialités enseignées. Le procédé utilisé pour choisir l'échantillon à partir de la base de sondage est un tirage probabiliste sans remise à deux degrés : le premier Degré concerne le tirage des diplômés en fonction des domaines et le second concerne le tirage des diplômés selon l'année de sortie et le sexe. A l'issue de la stratification, nous avons procédé au tirage de 2980 diplômés auxquels les questionnaires ont été adressés. La stratification est le processus consistant à diviser la population générale en sous-groupes homogènes avant l'échantillonnage. Les strates doivent être mutuellement exclusives. L'échantillonnage est alors appliqué au sein des strates. Le plan de sondage a été établi en fonction des quatre facultés et institut de l'université, du sexe et des années concernées. Le tirage initial d'une liste de 2006 diplômés selon les statistiques, dans un objectif de réaliser 1006 réponses.

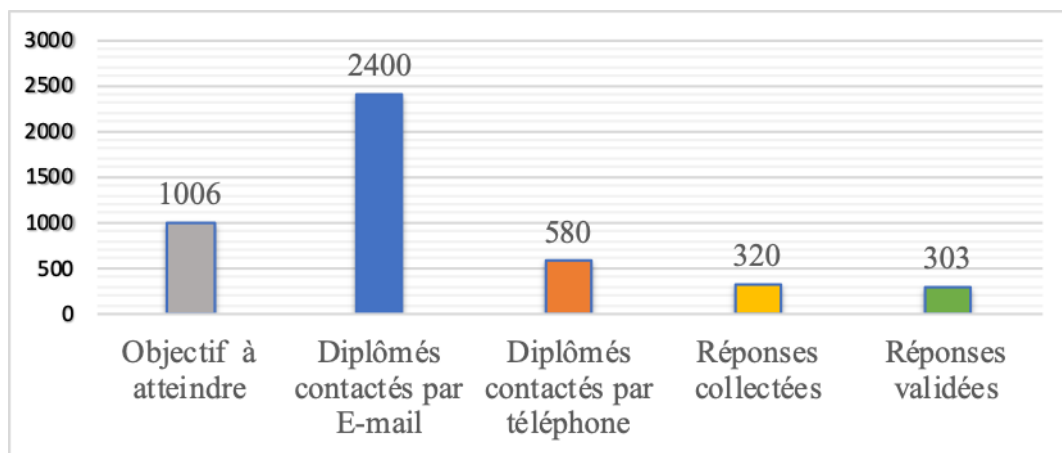
La taille de l'échantillon a été calculé selon la formule suivante :

$$\text{Taille de l'échantillon} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

N = taille de la population  
 e = marge d'erreur =  
 z = z-score =

Cependant, la difficulté majeure était l'absence de coordonnées et d'adresses mails actualisées des diplômés en Master dans la base de sondage dû à l'insuffisance au niveau des bases de données incomplètes de l'université. De ce fait, nous n'avons pu contacter que 620 diplômés sur la liste de 1006 relevés. Au terme de l'exercice nous avons collecté 320 questionnaires renseignés dont 303 questionnaires étaient exploitables, soit un taux de réponse de 29,4 % de notre objectif à réaliser.

**Graphique n°2 : Plan d'échantillonnage de l'enquête. Promotions : 2015-2016-2017**



Source : Construit à partir des données de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

### 3.3. Collecte et analyse des données

Les données utilisées proviennent de l'enquête de suivi des diplômés en Master pour les trois promotions 2015-2016-2017 de l'université Alger 3. La collecte des informations auprès des diplômés concernés, a été réalisé en suivant simultanément trois procédés différents : la mise en ligne sur le site web de l'université de l'appel relatif à l'enquête, le contact via des appels téléphoniques et la mise à disposition du questionnaire en format papier renseigné par le diplômé assisté d'un enquêteur. Nous avons utilisé la base de données de l'université, afin de récupérer les listings des diplômés concernés. Tous les questionnaires ont été renseignés sous le formulaire de Google Drive puis exportés vers Excel pour une transformation en numérique puis transférés sous le logiciel SPSS pour traitement et analyse. Une fois exporté sur le logiciel SPSS, le fichier des données a été épuré par l'équipe. Il s'agit de corriger les éventuelles erreurs de saisie et de procéder à la vérification de la cohérence des informations collectées.

Par ailleurs, les coordonnées des diplômés relevées (numéro de téléphone, adresse e-mail) n'étaient pas actualisées et parfois erronées, ce qui a retardé le déroulement de la phase préparatoire de notre enquête. Malheureusement, aucun contact n'est maintenu entre les jeunes diplômés sortants avec leur établissement universitaire. Nous avons rencontré d'autres difficultés mais moins importantes, notamment le refus de certains diplômés de participer à notre enquête pour des raisons diverses et variées et enfin, la durée de deux mois était insuffisante, afin de mener à bien ce sondage et atteindre l'objectif de départ.

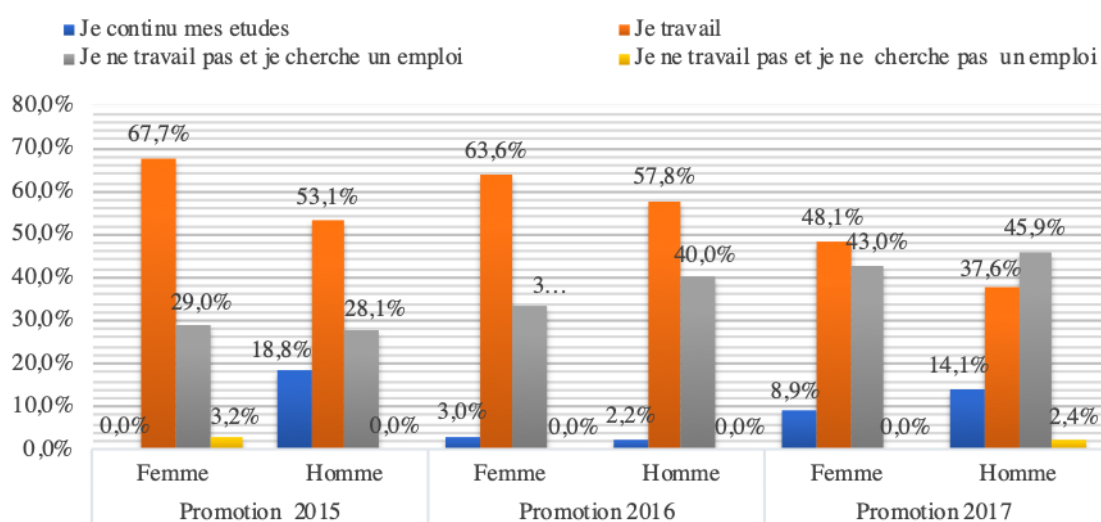
### III-Résultats et Discussion :



### III-1. Insertion des diplômés par sexe

Le graphique n°3 démontre que les femmes s'insèrent mieux dans le marché du travail par rapport aux hommes contrairement aux idées avancées par certains sur l'existence de discriminations sur le marché du travail. En effet, le taux de recrutement est plus élevé chez les femmes pour les trois promotions 2015 -2016- 2017. En 2015 l'écart était de 14 %, ceci peut s'expliquer par le fait que le nombre de femmes diplômées est plus important, mais aussi, parce que les hommes sont plus exigeants en termes de salaire et de niveau de postes de travail proposés. Par ailleurs, Il y'a plus d'hommes qui continuent leurs études après l'obtention du diplôme universitaire de Master. De ce fait, l'insertion des hommes demande plus de temps. De plus, le taux de recherche d'emploi pour les hommes, en 2017, est plus important que celui de ceux qui travaillent, contrairement aux femmes pour lesquelles le taux l'insertion est plus important pour les trois promotions.

**Graphique n°3 : Répartition des étudiants inscrits par faculté et par sexe**



**Source :** Construit à partir des données de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

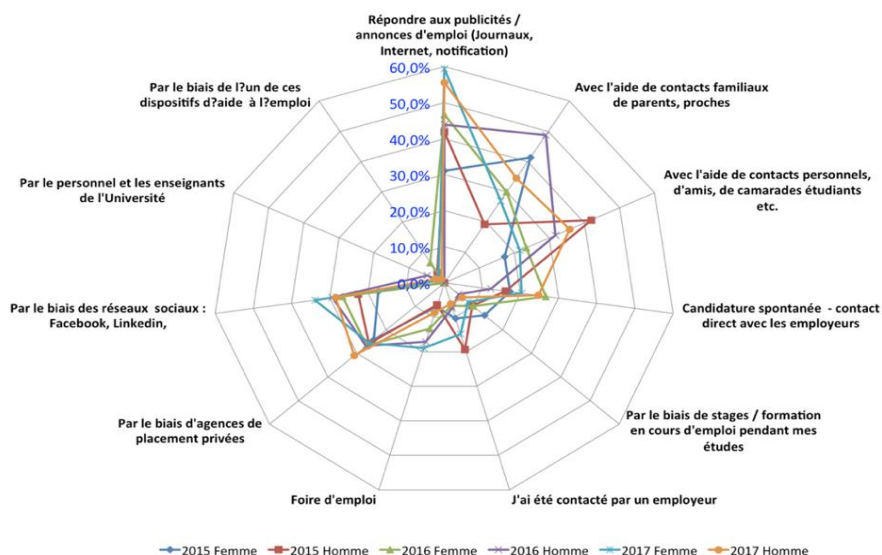
On peut dire que l'insertion est plus favorable pour les femmes que pour les hommes durant les trois années suivant l'obtention du diplôme universitaire. Il paraît que les femmes sont moins exigeantes, notamment en termes de salaire et d'adéquation du diplôme avec l'emploi.

### III-2. Méthodes de recherche d'emploi et de recrutement utilisées

Plusieurs méthodes de recherche d'emploi et de recrutement sont utilisées par les jeunes diplômés, notamment l'aide de contact familiale et personnelle (parents, proche, amis, camarade ...), autrement dit le réseautage, les dispositifs d'aide à l'emploi, par le biais des réseaux sociaux ou par les candidatures en réponse aux publicités et aux annonces

**Graphique n°4 : Dispersion des modes de recherche d'emploi Hommes/Femmes**

**Promotions 2015-2016-2017**

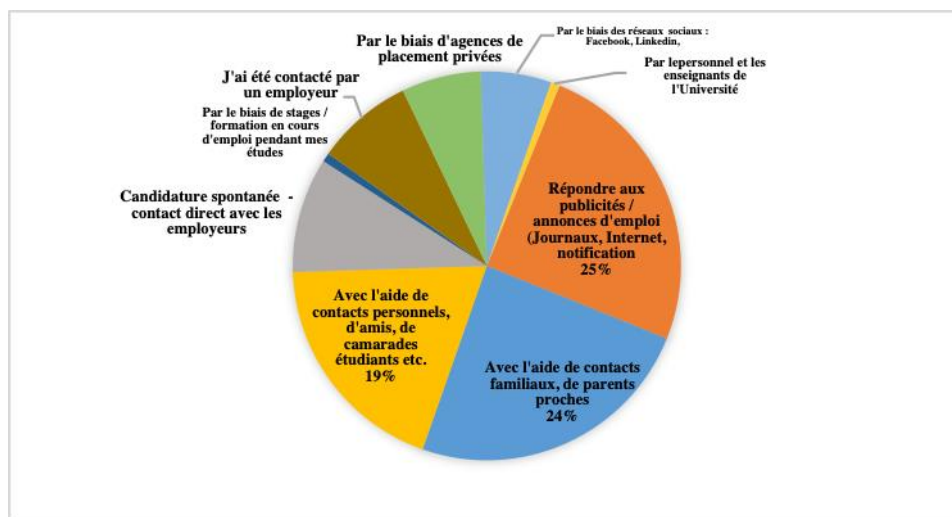


**Source :** Construit à partir de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

Pour les trois promotions étudiées, 43 % des hommes utilisent les contacts familiaux et personnels pour chercher un emploi. Le réseautage des chercheurs d'emploi joue un rôle essentiel dans le recrutement (graphique n°4). Cela peut être expliqué par la difficulté de décrocher un emploi pour les hommes qui ciblent des emplois spécifiques pas forcément annoncés dans les offres d'emploi, donc il y'a un recours aux intermédiaires.

Quant aux femmes il semblerait qu'elles s'engagent plus activement dans la recherche d'emploi directement avec les employeurs en répondant massivement aux annonces (60 % réponses/2017). Il ressort des résultats que les jeunes diplômés combinent entre plusieurs méthodes de recherche de travail pour maximiser leur employabilité et multiplier leurs chances de décrocher un emploi qui réponds à leurs exigences (salaire, compatibilité avec le diplôme).

**Graphique n°5 : Méthodes de premier recrutement**



**Source :** Construit à partir de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

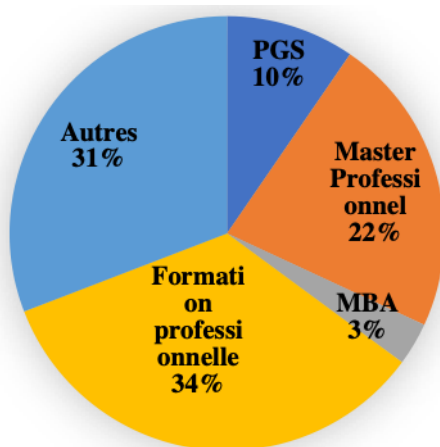
En termes de recrutement, 43 % des sortants déclarent avoir décroché leur premier emploi par l'aide de la famille ou des amis. Par contre, seulement 1 % ont été inséré grâce à l'université, en en raison de l'absence des structures d'orientation professionnelle et d'aide d'insertion comme la Maison de

l'Entrepreneuriat (ME), le Centre des carrières (CDC) et le Club de recherche d'emploi (CRE) avant 2018. Les entreprises ont recruté 1 % des diplômés à la fin de leur stage pratique obligatoire de fin d'études, ce qui démontre qu'elles donnent très peu d'importance aux recrutements des futurs diplômés qui transitent dans leurs structures grâce au stage et qu'elles préfèrent des compétences diplômées et expérimentées et non pas en fin d'études. Par ailleurs, 8 % ont été contactés par des employeurs qui ciblent des profils spécifiques.

### III-3. Adéquation des diplômes et formations complémentaires

S'agissant de l'adéquation des diplômes avec le marché du travail, l'enquête a démontré qu'un tiers (1/3) des diplômés ont effectué une formation complémentaire après l'obtention du diplôme dont 70 % préfèrent des formations de longues durées (PGS, formations professionnelles). Ce qui explique que la formation universitaire est insuffisante pour répondre aux besoins du marché. Il serait donc nécessaire d'adapter la formation universitaire à la demande actuelle des entreprises et renforcer le rôle des dispositifs universitaires de placement et d'insertion des futurs lauréats. Le problème d'inadéquation est important car un diplômé sur deux occupe un emploi hors domaine d'études (spécialité différente, qualification moindre, aucun diplôme) et près de 52 % occupent un poste de travail qui ne correspond pas à leur diplôme dont : 20,7 % travaillent dans une spécialité différente, 12,6 % occupent un emploi exigeant une qualification moindre et 12,6 % occupent un emploi sans aucune qualification.

**Graphique n°6 : Formations complémentaires après le diplôme universitaire**



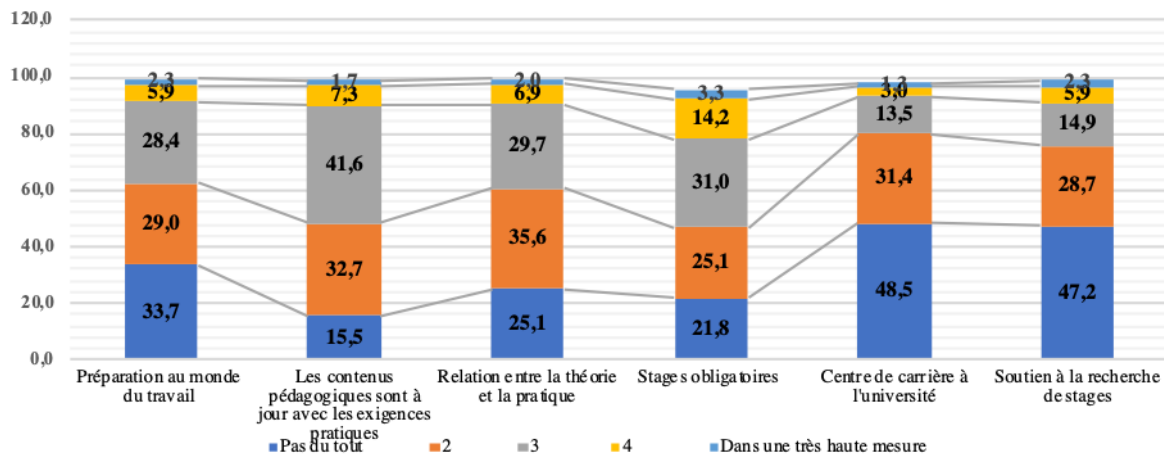
**Source :** Construit à partir des données de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

Il a été démontré par l'étude que 22 % des diplômés ont refusé un emploi en raison de l'inadéquation ou la surqualification du diplôme par rapport à l'emploi proposé. Parmi ses refus d'emplois pour inadéquation 50 % proviennent des femmes. Tandis que, 60 % d'hommes ont refusé un emploi en raison d'un salaire inapproprié contre 37 % de femmes. De plus, 46 % de femmes refusent un emploi à cause de l'éloignement du lieu du travail. On peut dire que l'inadéquation des diplômes représente un véritable obstacle à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, mais ce n'est pas la seule raison de refus d'emplois, car la rémunération et la distance du lieu du travail par rapport au domicile constituent des éléments importants à l'acceptation d'un emploi. Il est clair que le choix de certains diplômés repose sur l'existence des bonnes conditions qu'offre l'emploi, notamment en termes d'adéquation du diplôme, du salaire et du trajet parcouru.

### III-4. Préparation des futurs employés par l'université

Le rôle de l'université en termes de préparation de ses lauréats au marché du travail devient de plus en plus important. La diversité des domaines d'activités et l'exigence accrue des employeurs vis à vis des demandeurs d'emploi rendent le recrutement très sélectif, d'où la nécessité de la préparation des futurs employés. Selon notre enquête, près de 62 % des sortants déclarent qu'il n'y a quasiment aucune préparation au monde du travail par l'université ni de relation entre l'apprentissage théorique et la pratique dans le monde professionnelle (graphique n°7). Cependant, 48 % confirment que les contenus pédagogiques ne sont pas à jour avec les exigences des emplois actuels contrairement au 9 % qui pensent que les contenus sont à jour.

**Graphique n°7 : L'apport de l'université en matière de préparation à l'emploi**



**Source :** Construit à partir des données de l'enquête « insertion des diplômés » - BIT-Université

Il ressort de ces statistiques qu'il y'a un manque important au niveau de l'université sur le plan de préparation des étudiants au monde de travail, cela peut être expliqué par le fait que l'université ne disposait pas jusqu'à l'année 2019 des structures d'orientations professionnelles telles que le CDC, la ME, le CRE, le Bureau de Liaison Entreprises Université (BLEU) ...). La création de ces structures ainsi que d'autres, dans un futur proche, permettra sans doute une meilleure préparation. Toutefois, Les contenus pédagogiques sont à actualiser et à adapter davantage aux besoins du marché de l'emploi afin de permettre une insertion plus rapide des diplômés de l'enseignement supérieur et une intégration plus efficace au sein des établissements de recrutement dans le secteur public comme dans le privé. Cela concerne quasiment tous les domaines de l'activité économique et sociale dans le pays.

### III-5. Satisfaction de l'emploi occupé

La satisfaction d'un emploi occupé découle des conditions qu'offres ce même emploi et celles créées par l'employeur (public ou privé). En effet, l'enquête démontre que près de 85 % de satisfaction de l'emploi vient de quatre critères : le salaire, le nombre d'heure, les horaires et la distance. Selon les données de l'enquête 52 % des femmes perçoivent un salaire de moins de 25000 DA contre 33 % d'hommes et 6,5 % de femmes perçoivent moins de 18000 DA SNMG contre 1,4 % d'hommes. On peut constater que les femmes occupent plus d'emplois qui proposent des salaires bas et qu'elles acceptent d'occuper des emplois moins qualifiés que les hommes pour ne pas rester en situation d'inactivité, c'est le refus du chômage.

Pour les salaires les plus élevés (plus de 55000 DA) les hommes représentent plus de deux fois le nombre de femmes. Ceci peut être expliqué, en partie, par le fait que les employeurs préfèrent

confier des responsabilités aux hommes. Par ailleurs, certaines femmes après leur mariage renoncent à leurs emplois ou à leurs promotions. Cependant, La nature du travail accompli ne satisfait que 9 % des déclarants. C'est à dire la satisfaction vient plus des conditions du travail que du travail en lui-même. Donc, on accepte d'occuper un emploi soit par refus du chômage, soit parce qu'il existe une dégradation de la valeur du travail dans l'échelle des valeurs au sein de la société, ce qui fait que l'amour du travail en lui-même est quasi-absente. Mais la satisfaction peut être aussi due à la stabilité des secteurs d'activités, notamment les services qui sont en pleine expansion.

#### **IV- Conclusion:**

L'université algérienne peut jouer un rôle déterminant dans l'orientation professionnelle de ses jeunes diplômés, car en plus de sa vocation classique de formation et de recherche scientifique, elle peut participer à la préparation des travailleurs qualifiés, dotés de compétences et de savoir-faire et répondant aux exigences d'un monde du travail en perpétuelle évolution. Cependant, la réalisation de tels objectifs appelle une nouvelle organisation afin d'assurer cette double mission. Aujourd'hui, la massification des diplômés universitaires fait que l'offre d'emploi dépasse souvent la demande additionnelle du marché du travail. Ce déséquilibre dans l'offre et la demande s'ajoute à la faible participation de l'université à favoriser l'employabilité de ses lauréats, notamment en l'absence de structures d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle, le faible taux de recrutement des stagiaires en fin d'études et l'inadéquation de la formation universitaire, focalisée sur l'aspect théorique et négligeant l'aspect pratique, avec le besoin des entreprises et des employeurs.

En sommes, un pourcentage important de jeunes diplômés n'occupent pas des emplois en adéquation avec leurs diplômes et un certain nombre d'entre eux poursuit des formations complémentaires. Ces formations complémentaires sont souvent de longue durée, mais elles sont suivies par les diplômés dans l'objectif de maximiser leur employabilité et d'augmenter leur rémunération. Ceci peut expliquer que la formation universitaire actuelle n'est pas souvent adaptée aux besoins et aux exigences du marché du travail aujourd'hui. Par ailleurs, l'insatisfaction dû au salaire ou à la nature de l'emploi occupé a provoqué la longévité du chômage, notamment chez les hommes qui sont très exigeants en matière de salaire, mais elle a engendré également la dégradation de la valeur du travail dans l'échelle des valeurs de la société

A notre avis, l'université doit, d'abord, accorder une importance capitale à l'ouverture et au rapprochement du monde de l'entreprise, adapter, ensuite, sa formation et ses recherches aux besoins du marché du travail, notamment par le renforcement des stages pratiques tout au long du cursus universitaire. Enfin, l'université devrait créer des structures de placement et de suivi des stagiaires, par faculté, en liaison avec les entreprises dans les différents domaines, signer des conventions, afin de garantir une meilleure prise en charge des étudiants en stage pratique. Aussi, il est important de rester en contact avec les sortants par le biais d'une structures universitaire (exemple : un observatoire des sortants) et renforcer le rôle des différentes structures d'aide à l'insertion : BLEU, CDC, CRE, L'observatoire des diplômés ...). L'université moderne doit être ouverte sur l'environnement économique et social du pays, elle devrait procéder à une gestion complètement électronique du cursus de l'étudiant, de son suivi après l'obtention du diplôme et de son insertion.

## V- Références Bibliographiques

- Alis, D., Baslé, M., & Mouline, A. (2014). Employabilité et insertion professionnelle des diplômés : Les universités à la recherche d'un nouveau modèle organisationnel. Colloque international. Faculté Sc économiques. Kénitra. Maroc.
- Charmes, J., Saib, M., (2002). Employabilité au Maghreb : cas des femmes et de dilômés de l'enseignement supérieur. Colloque Economie Méditerranée Monde Arabe, Sousse 20-21 septembre 2002.
- Ferran, M. Teresa, C., (2017). Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs. European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training, International Labour Office, Volume 5.
- G. S. Becker. (1964). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis. Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.
- Ghouati, A., (2016). L'insertion professionnelle des diplômés au Maghreb. Quel(s) effet(s) de la professionnalisation des formations ? colloque international Professionnalisation des formations, employabilité et insertion des diplômés. Ecole Universitaire de Management, Université d'Auvergne. France.
- Lassasi, M., Menna, K., & all., (2018). Guide méthodologique pour la réalisation d'une enquête de suivi des diplômés universitaires. BIT/CREAD. Alger.
- Levinthal D. et March, J., (1993). *The Myopia of Learning*. Strategic Management Journal. vol. 14. p. 95-112.
- Maillard, F. (2015). La fabrique des diplômés. Bord de l'eau (Le). France.
- March, J.-G., (1991). *Exploration and exploitation in organizational learning*. Organization Science, vol. 2, n° 1. p. 71-87.
- Monino, J., Sedkaoui, S., (2014). Relation entreprise-université: facteur clé pour développer l'employabilité et promouvoir l'innovation dans le monde universitaire. Colloque sur l'Employabilité et l'Innovation dans les Universités du Maghreb. Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Kénitra. Maroc.
- Mothe, C., & Brion, S. (2008). Innovation : Exploiter ou explorer ? *Revue française de gestion*, n° 187(7), 101-108.
- OCDE (2001), *Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264289512-fr>.
- OCDE. (1998). *L'investissement dans le capital humain : Une comparaison internationale*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264262898-fr>.
- Prskawetz, A., Bloom, D. E., & Lutz, W. (2008). Population aging, human capital accumulation, and productivity growth. Citeseer.
- Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences : documenter le parcours de développement, p. 22, Montréal : Chenelière- éducation. (Tardif est professeur au département de pédagogie de l'Université de Sherbrooke - Canada)
- UNESCO. (1998). *Rapport de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur*. Paris. 5-9 octobre. Vol. V. Algérie.

Revue d'économie et de développement humain, Volume,13 Numéro1 et page 105-118

- Vernières, M. (1997). L'insertion professionnelle : analyse et débat. Edition Economica. Paris.