

# L'université de Bejaia et l'entreprise privé GENERAL EMBALLAGE SPA : un partenariat à la croisée de deux mondes

MOUSSOUNI Abdelghani

Doctorant

Université Oran 2 Mohamed Ben Ahmed

## Résumé

Cet article se veut comme une analyse et évaluation de l'action de partenariat dans la formation supérieure engagée en 2013 par l'université de Bejaia et l'Entreprise Général Emballage SPA. Ce partenariat porte sur une offre de formation diplômante à caractère professionnalisant qui doit offrir des qualifications sur commande destinées à l'entreprise GENERAL EMBALLAGE SPA. L'originalité de cette formation par rapport au contexte algérien a suscité notre attention et notre intérêt pour s'interroger sur l'apport de ce type de partenariat aux deux parties et à la formation des compétences requises par le marché du travail. Pour y répondre nous avons exploré les documents officiels et avons mené des entretiens avec des responsables des deux structures et quelques bénéficiaires de cette formation. Les conclusions tirées prédisent que l'ouverture de l'université sur son environnement peut jouer un rôle prépondérant dans le développement national.

## **Les mots clés**

Formation, Université, Entreprise, Partenariat, Compétence

## Abstract

This article is intended as an analysis and evaluation of the partnership action in higher education initiated in 2013 by the University of Bejaia and the General Packaging Company SPA. This partnership concerns a professionalizing diploma training offer which must offer qualifications on order for GENERAL PACKAGING SPA. The originality of this training in relation to the Algerian context aroused our attention and our interest to question the contribution of this type of partnership to both parties and to the training of skills required by the labor market. In response, we explored the official documents and conducted interviews with officials of both structures and some beneficiaries of this training. The conclusions drawn predict that the opening of the university to its environment can play a leading role in national development.

## **Keywords**

Training, University, Business, Partnership, Competence

## 1. Introduction

Le chômage des universitaires qui sévit en particulier dans les pays sous-développés suscite souvent des débats parfois virulents. Ce débat tourne autour de la responsabilité des principaux acteurs directement impliqués et à l'origine de la situation difficile et les perspectives de sortie de crise. Souvent l'université est montrée de doigt et accusée d'être détachée voire en disproportion de son environnement socioéconomique.

La mission première de l'université qui est l'enseignement et la recherche demeure en deçà des aspirations de secteur socioéconomique. Les compétences requises et ciblées pour leurs industries demeurent introuvables sur le marché de travail. La formation initiale des universitaires, jugée trop généraliste répond peu aux attentes des entreprises.

L'Algérie dans le rang des pays sous-développés n'échappe pas à la règle et connaît la même situation. Pour y remédier, le secteur d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique tente de se rapprocher du secteur industriel en mettant en adéquation ses formations académiques avec les attentes du secteur économique.

L'objectif est de répondre aux besoins du marché du travail et à la demande des entreprises économiques en matière de main d'œuvre. L'université de Bejaia s'illustre par son ouverture et son rapprochement de l'environnement socioéconomique par le cas de partenariat université/ entreprise unique en son genre en Algérie. C'est la convention spécifique signée en 2013 avec l'Entreprise Général Emballage SPA portant « Offre de formation de licence professionnelle sur l'emballage et qualité ». Une offre de formation de licence professionnelle sur l'emballage et qualité pour les étudiants des tronc communs ST, SM et SNV. L'entreprise Général Emballage offre des bourses d'études équivalentes au salaire minimum garantie (18 000 DA/mois) et avec des contrats d'embauche à l'obtention du diplôme pour 03 promotions de 30 étudiants. Offre de bourses d'études, par l'entreprise GENERAL EMBALLAGE SPA, équivalentes au salaire minimum garantie (18 000 DA/mois) et avec des contrats d'embauche à l'obtention du diplôme pour : 15 étudiants inscrits en M2 (2012-2013) dans les disciplines : Automatisation industrielle

L'université comme lieu d'apprentissage au premier abord répond favorablement à la demande de l'entreprise en ouvrant ses portes et en mobilisant ses propres moyens humains et matériels pour la formation «sur commande» des compétences requises.

L'entreprise GENERAL EMBALLAGE SPA pour sa part adopte dans sa politique de recrutement et de formation -deux politiques complémentaires qui répondent à la même stratégie de l'entreprise- un plan spécifique qui contredit le schéma classique des pratiques et de la gestion des ressources humaines. De tel revers et inflexion de politique de formation et de recrutement élaboré en partenariat avec un organisme externe en l'occurrence l'université de Bejaia a suscité notre curiosité et nous a poussés à demander :

Est-ce qu'un partenariat université/entreprise, dans le domaine de la formation, pourrait-il favoriser l'acquisition des compétences et le développement de l'employabilité ?

L'attention que nous portons à cette expérience de partenariat université / entreprise par le biais de la formation diplômante à caractère professionnalisant est dictée essentiellement par son originalité. D'une part, par rapport au contexte algérien, et d'autre part vis-à-vis des différents types de contrats connus jusqu'à présent (FILALI, 2005).

Si elle fait exception c'est parce que l'université algérienne comme lieu de formation académique et de la recherche s'attache toujours à son autonomie dans le choix des cursus et à sa liberté d'enseignement. Un principe fondamental auquel s'attachent les universités du monde entier depuis le moyen âge. Pour le secteur économique privé par contre, son émergence tardive au détriment de secteur étatique peut-être la raison principale de ce timide rapprochement s'il y existe déjà avec le monde universitaire.

D'autres facteurs peuvent aussi intervenir pour expliquer cette distance séparant ces deux mondes. Pour les types de contrats déjà signalés nous citons entre autre; Contrat en matière de valorisation des résultats, Partenariat en matière de recherche et d'autres contrats encore. Par contraste, nous émettons comme hypothèse que : l'élaboration d'une offre de formation, qui tient compte des besoins réels de l'entreprise, dans un cadre de partenariat université /entreprise permet de répondre aux besoins du marché du travail, en termes de compétences et développer l'employabilité des diplômés.

Ce commun accord entre l'université de Bejaia et l'entreprise privée GENERAL EMBALLAGE est une opportunité pour l'analyse et l'évaluation de ce type de formation sur la courte et la longue durée en termes d'efficacité, de rentabilité, d'employabilité des ces étudiants sur le marché de travail.

## 2. Revue de la littérature

Le système économique évolue pendant quelques décennies dans un environnement en perpétuel changement. L'avancée spectaculaire dans tous les domaines ; technologique, organisationnelle, managériale nécessite souvent des nouvelles compétences. Toutefois les compétences requises et ciblées demeurent introuvables sur le marché de travail et la formation initiale des universitaires répond peu aux attentes de secteur économique. La mission première de l'université aujourd'hui qui est l'enseignement et la recherche demeure aujourd'hui en deçà des aspirations de secteur socioéconomique.

Face à ce déficit, l'université est appelée à jouer un rôle prépondérant et être en symbiose avec son environnement. Des voix se lèvent pour une réforme des formations adaptées aux besoins des entreprises. Pour toutes ses raisons « *on se demande si l'université doit offrir des qualifications « sur commande » au marché du travail* » (BREMAUD et BOISCLAIR, 2012). Conscients des enjeux et optimistes à l'idée de rapprochement, d'autres signent que « *son ouverture sur le monde socio-économique est indispensable à la réalisation de l'ensemble des ses objectifs scientifiques, pédagogiques et culturels* » (MONINO, SEDKAOUI, 2014). Ils considèrent que l'université tirera profits des contrats et des conventions signés avec les partenaires économiques. Ils lui permettent entre autre le « *perfectionnement des enseignants, professionnalisation de la formation, ressources financières supplémentaires qui servent à acquérir les moyens nécessaires à l'enseignement* » (MONINO, SEDKAOUI, 2014). En dépit des avantages suscités, d'autres par contre sont sceptiques à l'idée d'ouverture. Ils la considèrent comme le vieux vœu des libéraux à mettre l'université au service de la bourgeoisie et du patronat. C'est le principe fondamental du choix de cursus et de la liberté d'enseignement dont s'attachent ses derniers qui sont remis en cause.

### 3. Méthodologie

Après l'analyse des clauses de contrat diffusée sur le site de l'université de Bejaia, nous avons recouru aux entretiens de types semi-directifs avec les partenaires principaux en l'occurrence l'entreprise GENEAL EMBALLAGE SPA et l'université de Bejaia. Ils sont représentés respectivement par le chargé des ressources humaines et le chargé de la formation, actuellement vice doyen au Vice Rectorat des Relations Extérieures, Coopération, l'Animation, la Communication et les Manifestations Scientifiques.

Ces rencontres fructueuses retraçant le chemin de cette formation parcouru jusqu'aujourd'hui nous ont permis de mettre la main sur les différents documents des relations bilatérales rattachant d'un côté l'université et l'entreprise (convention cadre) et de l'autre côté ceux engageant le stagiaire avec son organisme de recrutement (contrat d'embauche)

Pour le besoin d'exhaustivité nous avons encore sollicité la contribution de l'un des étudiants de la première promotion de l'année 2013 actuellement en poste dans l'unité de l'entreprise. En boule de neige nous avons fait connaissance des autres étudiants qui ont bénéficié de cette formation.

#### **Engagement réciproque pour un but commun :**

Quoi que nombreuses et variées les définitions de la notion de partenariat, celle que nous avons retenu ici la qualifie comme « une démarche par laquelle une organisation s'associe avec au moins une autre organisation, dans le cadre d'une relation sur mesure et évolutive, qui s'entendent pour poursuivre un but commun et des objectifs compatibles, qui décident de mettre en commun des ressources humaines, informationnelles, financières et matérielles afin d'obtenir des résultats avantageux, dans le respect de leur mission, mandat et objectifs respectifs, tout en demeurant souveraines en dehors du partenariat » (Boisclair et Dallaire, 2008).

Toutefois, la réussite de tout partenariat est subordonnée à la définition claire et au respect de chaque partenaire de ses engagements fixés aux préalables pour atteindre ce but commun. Les deux partenaires conformément à la législation en vigueur et suivant chacun son domaine de compétence assurent la pleine contribution et la mobilisation de ses propres moyens.

Pour la conception de cette licence professionnelle et sa mise en œuvre, « Cette dernière suppose en effet l'application d'un certain nombre de principes et d'opérations telle la définition des objectifs, l'élaboration d'un cahier de charge, la construction de programmes, l'évaluation (relativement à l'acquisition effective de compétences, à l'insertion professionnelle ultérieure de compétences, à l'insertion professionnelle ultérieure des apprentis....) » (Imbs,2001).Un parcours plus au moins long qui s'est consolidé à la fin par les objectifs et les engagements suivants :

#### **Objet et motifs de l'entreprise : Un besoin conjoncturel pour des fins structurelles**

GENERAL EMBALLAGE SPA est une entreprise algérienne privée spécialisée dans la fabrication et la transformation de carton ondulé. Elle a été créée en 2000 dans la zone d'activités de Taharacht (Akbou wilaya de Béjaia) et entrée en production en 2002 avec 83 employés. Après quelques années d'exercice, l'entreprise se dote de deux nouvelles unités et emploie aujourd'hui 1 200 personnes. Les capacités de production sur les trois sites portées à plus de 130.000 tonnes et l'élève au rang de plus grand producteur de carton ondulé en Algérie voire en Afrique . Elle sert à

couvrir le besoin national et celui destiné à l'exportation vers la Tunisie, la Libye, Mauritanie et Espagne.....). Certifié ISO 9001:2015 elle reçoit pour ses performances et ses démarches exemplaires et originales à l'exportation le Prix d'encouragement du trophée Export 2014 (World Trade Center).

Partenaire des entreprises locales et étrangères et associée avec des fonds d'investissement GENERAL EMBALLAGE SPA marque sa présence dans le milieu de savoir et de la recherche, le milieu universitaire. Elle participe aux événements qu'organise surtout l'université de Bejaia connue pour ces tentatives de rapprochement avec l'environnement socioéconomique. Un nombre de 46 conventions dument signées avec des partenaires socioéconomiques traduits *in fine* cette volonté d'ouverture.

La fabrication de carton ondulé est un processus complexe qui commence par la transformation de la matière première le papier en plaque pour se retrouver enfin en emballage. En caisses, boîtes ou en barquettes le produit fini répond à la demande et aux choix de la clientèle. La chaîne de production nécessite à cet effet des gens compétents et qualifiés en premier abord dans la maîtrise des techniques de l'emballage. Ceux qui sont capables d'assurer adéquatement les tâches successives soit dans la production (noyau) soit dans le contrôle (le plan de contrôle) ou dans le développement (la sélection de carton adéquat pour l'emballage d'un produit donné). Ces missions étaient assurées auparavant par des diplômés en licence ou ingénieur dans les spécialités de chimie ou en biologie dont les profils ne correspondent pas parfaitement à ceux recherchés. La formation universitaire de ces derniers dans ces disciplines n'accentue pas malheureusement l'accent sur les techniques de l'emballage et le carton en particulier dans leurs cursus académique. Des compétences indispensables à la fabrication et à la transformation de carton ondulé. Ceci peut affecter et aura des répercussions sur le devenir de l'entreprise.

Selon les responsables, l'entreprise évolue dans un environnement globalisé en perpétuel mouvement et changement. Il est caractérisé par une rude concurrence. Pour cela « *la pérennité de l'entreprise n'est garantie que par une équipe jeune et qualifiée* » estiment ces derniers. Ce déficit en matière de ressources humaines ne peut être comblé estiment-ils que par la formation des cadres spécialisés dans le contrôle de la qualité, la conception et la gestion de l'emballage. Un référentiel des compétences est conçu conjointement à cet effet dans lequel figurent les tâches à accomplir et surtout les compétences requises regroupés dans la trilogie (savoir, savoir-faire, et savoir-être). La compétence est la mobilisation et l'activation de plusieurs savoir dans une situation et un contexte donnés (LE BOTERF, 2000).

Les plans de formation annuels élaborés jusqu'à présent par l'entreprise ne sont pas en mesure d'en assurer ce type de formation, c'est pourquoi le choix était porté sur les services d'un organisme externe en l'occurrence sur l'université de Bejaia.

### **Université de Bejaia : un challenge et une réponse à une demande sociale**

L'université d'ABDERAHME MIRA de Bejaia abrite chaque année un salon de l'emploi qui enregistre la participation d'un nombre important d'entreprises locales à l'image de GENERAL EMBALLAGE SPA. C'est un lieu d'exposition, d'échange, de recrutement par excellence -tant convoité par les étudiants et les autres acteurs sociaux- et de partenariat d'où justement émergeait l'idée de cette formation.

Nonobstant ces manifestations d'apanage du milieu universitaire (colloques, séminaires, journée d'étude) l'appel lancé par GENERAL EMBALLAGE SPA à l'université de Bejaia pour une formation initiale de ces futurs employés au diplôme de licence professionnelle en emballage et qualité s'avère singulier.

Sur le plan national, la démarche de l'université d'Abderrahmane MIRA dans cette formation suit les orientations politiques de l'époque. Elle concrétise la volonté affichée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique à focaliser les offres de formation, notamment celles professionnalisantes, sur les métiers répondants aux besoins de l'environnement socioéconomique. En effet, « *le partenariat université- entreprise s'inscrit dans la mission de l'université pour lui permettre d'être en symbiose avec son environnement économique à travers de passerelles multiples allant de l'université vers l'entreprise et inversement* » (MONINO, SEDKAOUI, 2014).

Sur le plan régional, l'université de Bejaia veut surtout accompagner la dynamique qu'enregistre le tissu industriel assez dense de la wilaya de Bejaia. Ces entreprises sont en quête de perspective et des solutions auprès de l'université parce que « *l'université apporte des solutions globales aux problèmes complexes et diversifiés des entreprises et tire profit, à travers les accords, les contrats et les conventions établis avec les entreprises, sur plusieurs niveaux : perfectionnement des enseignants, professionnalisation de la formation, ressources financières supplémentaires qui servent à acquérir les moyens nécessaires à l'enseignement, etc* » (MONINO, SEDKAOUI, 2014).

En dernier, et considérant le savoir et le savoir-faire appréciables accumulés déjà par l'université de Bejaia dans beaucoup de disciplines, en partie dans les sciences de la vie et de la nature (filière biologie), elle se trouve en mesure d'apporter une solution aux soucis de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE dans le domaine de la conservation et de l'emballage. Mettre ses connaissances en pratique et à la faveur d'un partenaire économique leader en la matière voilà un projet ambitieux à lequel sont mise en pied toute une équipe et des moyens importants pour le concrétiser.

## **L'entreprise : Un dense engagement**

### **Volet formation :**

En étroite collaboration avec l'université de Bejaia, GENERAL EMBALLAGE a contribué à l'élaboration d'un référentiel de compétences. Il a été ficelé à base des fiches de poste prescrit par l'entreprise, les visites effectuées sur les différents ateliers de l'entreprise et les entretiens menés avec les professionnels de domaine.

Le caractère professionnalisant de la licence requiert un contact plus fréquent des étudiants avec le milieu professionnel au sein de l'entreprise. Chose qui leur permet de mettre en pratiques et l'actualisation de leurs connaissances dans le milieu professionnel.

Dès lors l'entreprise s'est engagée à recevoir les étudiants en stage, (Stages d'immersion, Stage projet tutoré, Stage de fin de formation ou d'approfondissement).

Toutefois, les stages effectués par ses étudiants rassure l'entreprise seront guidés par des tuteurs qui veilleront au bon déroulement des stages et un encadrement efficace des projets de fin d'étude (Tutorat et Co-encadrement). Une fois sur site, elle mettra encore à la disposition des étudiants les équipements de l'entreprise ainsi que les documentations existantes relatives au domaine de la formation.

**Volet bourse et recrutement :**

Contrairement aux autres formations ou l'affectation se fait sur la base de la moyenne du bac des bacheliers, cette formation est à recrutement sélectif et suit une procédure rigoureuse de sélection.

L'entreprise participe à côté de l'université à la sélection définitive de chaque promotion composée en moyenne de 25 étudiants après l'étude de leurs dossiers et des entretiens menés auprès de ces candidats.

La formation de ces étudiants est financée par l'entreprise. Un budget alloué à cet effet destiné à la prise en charge de tous les étudiants. Excluant les périodes des vacances universitaires, un présalaire mensuel brut d'un montant équivalant à 100 % du SNMG qui est de l'ordre de (18 000 DA / MOIS) est attribué à chaque étudiant pendant ses deux ans de formation. Cependant ce budget sera revu à la hausse après que l'idée d'une quatrième promotion supplémentaire destinée à renforcer le personnel de l'unité de l'entreprise sise à la wilaya d'Oran voit le jour. Cette dernière promotion a fait l'objet d'une convention cadre signée entre l'université de Bejaia et l'université d'Oran.

A l'obtention de leurs diplômes l'ensemble des étudiants seront embauchés et installés dans les trois sites de productions. Toutefois ils - les nouveaux diplômés- s'engagent à honorer une période de fidélité de cinq (05) années vis-à-vis de l'entreprise.

Cet engagement oblige l'étudiant en cas de rupture de contrat à rembourser l'intégralité de la bourse et le cas échéant il sera exposé à des poursuites judiciaires.

**Engagement de l'université :**

**Volet formation :** Pour l'université qui demeure le pivot central de cette formation la réussite de la première expérience de licence professionnelle est subordonnée à son aspect pédagogique et scientifique. Le contenu de la formation et le cursus des étudiants qui s'articulent sur l'enseignement théorique et pratiques doivent répondre et en parfaite cohérence avec les nécessités des métiers et postes visé par l'entreprise. Pour cette raison l'université s'est engagée à mettre des moyens humains pour la mise en place réelle de la formation.

Un comité de pilotage était installé à cet effet ayant pour rôle d'assurer le suivi de bon déroulement de la formation (planning et réalisation des cours et stages, évaluation...). Ayant arrêté les grands axes de métiers auxquels est rattaché la formation, un potentiel d'encadrement interne et externe a été prévu comme indiqué dans le tableau suivant l'effectif des étudiants. (Voir annexe)

**Volet recherche :**

L'université ouvre aux étudiants de la formation emballage et qualité des laboratoires de recherche pour la manipulation des équipements pour le besoin de la recherche. Autre le Laboratoire de Technologie Alimentaire, celui de Biochimie Alimentaire, d'Analyses Instrumentales, voire le hall technologique de l'université pour des travaux pratiques liés au génie des procédés des matériaux sont mis à la disposition des étudiants.

**Structure générale de la formation :**

**La localisation de la licence :** Pour des raisons purement pédagogiques, c'est le département des sciences alimentaires dans la faculté des sciences de la Faculté des sciences de la nature et de la vie qui a ouvert la spécialité.

La candidature à La licence professionnelle emballage et qualité est limitée aux étudiants titulaires de baccalauréat ayant validé la première année tronc commun dans les trois filières ; Sciences et Technologie (ST), Sciences de la Nature et de la Vie (SNV) et Sciences de la Matière (SM). La validation de tronc commun condition sin qua non de l'accès à la spécialité assure l'accumulation des connaissances fondamentales dans les disciplines de chimie, biologie physique et autres.

**Le contenu et unités d'enseignement :** Le référentiel des compétences est un inventaire de compétences requises par métiers. Il est élaboré conjointement avec l'entreprise dont lequel figurent les axes métiers, arrêtés en nombre de quatre (04). Il détermine les compétences requises pour l'occupation des postes et les activités y afférentes. Le premier axe est le métier de contrôle de la qualité qui a comme activités principales le contrôle de la conformité et l'application des actions correctives et préventives si nécessaires.

Le second axe est celui de la conception et le développement des nouveaux produits, échantillons et les maquettes. Il peut être assuré par un infographe, un concepteur, un responsable process etc. Un nombre important de compétences sont déjà identifiées seules capables d'assurer à bien la réalisation de ces activités. Le troisième métier par contre touche la gestion des stocks et la maîtrise des transactions commerciales. Par conséquent, c'est l'activité commerciale qui est la plus visée et demeure le but recherché. Cela n'est possible qu'avec un savoir-faire et des compétences bien déterminées.

La durée de la spécialité est de deux (02) ans. Chaque semestre s'étale sur 14 semaines d'enseignement avec un volume horaire hebdomadaire compris entre 20 à 25 heures. La capitalisation de 180 crédits permet à l'étudiant l'obtention de sa licence.

Tenant compte du référentiel des compétences élaboré à cet objectif, le cycle de cette formation comprend par semestre des unités d'enseignements Fondamentales, Unités d'Enseignement de Méthodologies et Unités d'Enseignement transversales. Ci-dessous le sommaire des unités d'enseignements avec pour chacune les matières dispensées :

### **Sommaire des unités d'enseignement :**

#### **□ □ Les Unités d'Enseignement Fondamentales**

\_ UEF : Physicochimie des matériaux d'emballage

\_ UEF : Qualité des emballages et mise en place de l'assurance qualité

\_ UEF : Fonctions et technologie des emballages

o Types et fonctions des emballages

o Processus de transformation et technologies de recyclage des emballages

\_ UEF : Conception et développement

o Choix et conception des emballages

o Infographie

o Technologie d'impression

\_ UEF : Automatisme

\_ UEF : Génie des procédés

\_ UFF : Chimie des bio-polymères

#### **□ □ Les Unités d'Enseignement de Méthodologies**

\_ UEM : Analyses instrumentales et investigations appliquées à l'emballage

- o Méthodes spectrométriques et analyses structurales
- o Méthodes d'analyses physico-chimiques appliquées à l'emballage
- \_ UEM : Statistiques et approche statistique pour la qualité de l'emballage
- \_ UEM : Dessin industriel
- □ **Les Unités d'Enseignement transversales**
- \_ UET : Anglais technique et commercial
- \_ UET : Projet personnel et professionnel
- \_ UET : Sécurité et environnement
- \_ UET : Informatique et traitements de données
- \_ UET : Gestion de l'entreprise
- \_ UET : Gestion de projet
- \_ UET : Communication

### **Le terrain pratique**

Multiplication des stages en entreprises : - 2 Stages d'immersion - Stage de projet « tutoré »- Stage de fin de formation

Les matières sont dispensées sous forme de cours, travaux dirigés, travaux pratiques, stages, et séminaires. Les enseignements qui s'étalent sur les quatre (04) semestres sont d'un volume horaire subséquent qui avoisine les 1700 heures. (Voir annexes)

Comme il l'a été mentionné ci-dessus, l'objectif de chaque partenariat est sans doute d'obtenir des résultats avantageux pour les deux partenaires. Pour en juger la réussite ou l'échec du partenariat, il est impératif de procéder à l'évaluation des actions entreprises jusqu'au la pour pouvoir faire le bilan général. Conjointement ou individuellement selon les propres analyses de chaque partenaire.

### **4. Résultats**

La première expérience de licence professionnelle ouverte à l'université de Bejaia en partenariat avec une entreprise économique privée est une occasion importante pour les deux mondes pour y évaluer l'importance ce type d'échange, d'en mesurer les avantages et les chances de réussite. L'évaluation permet aussi à soulever les contraintes qui peuvent heurter les deux partenaires.

Nous recourons ici dans les lignes qui suivent aux résultats découlant de l'évaluation interne des deux parties pour énumérer d'une façon non exhaustive mais avec un accent particulier les points saillants et les limites dont a fait preuve ce partenariat.

#### **L'université : Pour un rôle plus prépondérant**

La convention dans son article (04) stipule que le nombre d'étudiants admis à poursuivre la licence d'emballage et qualité est fixé à 30 étudiants, renouvelable chaque année sur une période de 03 ans. Trois promotions successives entaient donc envisagées dès l'année universitaire 2013/2014. Le calendrier fixé par les deux parties a été largement respecté et l'ensemble des étudiants avaient leurs diplômes. Vu la singularité de cette formation par rapport aux autres licences classiques, l'université estime avoir monté le défis et le pari a été bien réussi en dépit de tous les obstacles.

Face à l'échéancier de date respecté, le taux de réussite reste un autre critère déterminant pour l'évaluation de ce type de formation à ne pas perdre de vue. Au cours des (03) promotions le taux de réussite enregistré était très élevé. D'où l'affirmation, qu'une formation élaborée sur la base

d'une étude des besoins réels des entreprises et réalisée en étroite collaboration entre le prestataire et le bénéficiaire, ne peut être qu'une réussite.

Le bon déroulement de la formation des trois premières promotions a encouragé voire facilité la formation de la quatrième promotion supplémentaire. Des étudiants en majorité en provenance de l'ouest algérien, sélectionnés par l'université d'Oran ont été accueillis dans l'enceinte de l'université de Bejaia pour suivre leur formation académique.

Cette spécialité est un enrichissement de répertoire des disciplines de l'université de Bejaia qui se diversifie davantage par cette filière. Une filière d'excellence qui permet aux étudiants d'acquérir de l'expérience au sein d'une entreprise tout en poursuivant leurs études universitaires et d'être embauchés dès la fin de leur formation.

Cette nouvelle filière aura aussi comme conséquence le rapprochement de l'université de Bejaia avec d'autres entreprises économiques pour les accompagner à leurs tours dans leurs stratégies de développements. Pour preuve, cette forme de formation avec le succès qu'elle a connu sera reconduite avec une autre entreprise privée, spécialisée cette fois dans l'industrie de caoutchouc et de plastique, en l'occurrence Sarl MERIPLAST à Bejaia. Cette dernière s'engage à recruter deux (02) promotions d'une quinzaine (15) d'étudiants avec relativement les mêmes engagements. Des nouveaux projets sont encore en réflexion entre un ensemble d'entreprises dont l'intérêt commun est de collaborer avec l'université de Bejaia pour la formation des compétences requises à leurs industries. En bref, cette expérience a permis à l'université d'approfondir et d'étendre son réseau de partenariat avec les entreprises.

L'expérience de ce partenariat présente une occasion opportune pour mesurer l'impact et le degré d'implication ou d'influence de partenaire économique sur l'orientation générale de la formation jusqu'à sa mise effective sur le terrain.

Si le besoin exprimé par l'entreprise en matière de main d'œuvre qualifiée a été le fil conducteur, l'élaboration du programme et le contenu de la formation n'était possible en premier abord que par un travail d'inspection, de concertation et de collaboration. Pour pouvoir traduire ces besoins en actions, des visites sur le lieu de travail, dans les ateliers et des échanges avec des professionnels ont été effectués par les enseignants de l'université. S'inspirant aussi des expériences similaires-des maquettes et programmes existants -ceux des universités françaises notamment, le contenu répond aux normes internationales et assure une certaine harmonisation. Ce qui ouvre à ces étudiants des perspectives en matière de mobilité.

Enfin, si la spécialité demeure ouverte en dépit du désengagement des entreprises, elle assurera désormais une main d'œuvre compétente et accompagnera ce secteur d'activité dans toutes ses branches dans son développement et son expansion pour tout le territoire national.

### **Une ressource humaine jeune et compétente ; Une pérennité pour l'entreprise**

L'entreprise GENERAL EMBALLAGE a pu combler au fil des 04 quatre promotions le déficit en matière de compétence dans les trois unités (Bejaia, Sétif et Oran). Des cadres qualifiés et compétents qui peuvent assurer convenablement leurs tâches. L'objectif premier tracé par l'entreprise dans ce partenariat a déjà été atteint. Dire que « *ces dépenses de formation apportent une "valeur ajoutée" au capital des compétences de l'entreprise* » (Imbs, 2001).

Les stages d'immersions effectués à l'entreprise au cours de leurs formations sont de grand support pour leurs socialisations professionnelles. Le fait d'être installé dès l'obtention de leurs

diplômes, dans des postes auxquels ils avaient accumulé autant de connaissances pratiques que théoriques présente des grands avantages. Il facilite en premier lieu une rapide insertion autrement dit l'employabilité de ces nouveaux diplômés. L'employabilité de personnel est l'enjeu qui est pris en compte par l'entreprise parce que « *Il constitue notamment l'un des éléments fondateurs du niveau de compétitivité* » (Ben Hassen.Hofaidhllaoui, 2012).

Cette formation porte aussi beaucoup d'avantages en termes de la gestion et des pratiques des ressources humaines, celle de recrutement en particulier. C'est un outil important pour la sélection soigneuse de ses futurs employés. Alors « *Ce faisant l'entreprise limite de façon conséquente les risques d'erreur (et donc de couts) inhérent à tout processus de recrutement* » (Imbs, 2001).

La particularité aussi de ces nouveaux recrutés qui joue en faveur de l'entreprise, si mise à profit, est la moyenne d'âge très jeune de ces effectifs, qui varie entre [20-25] ans. L'âge est une variable importante qui rentre dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises. Voilà deux éléments fondamentaux, l'instruction et l'âge, qui œuvrent au renforcement de la culture de l'entreprise et assureront sa pérennité. Parce que « *l'objectif de pérennité partagé avec la notion de culture un élément commun : la création et la continuation d'une communauté sociale dans l'entreprise* » (Godelier, 2009).

Enumérer ces avantages n'empêche pas d'enregistrer et de citer quelques contraintes qui ont entourés cette expérience. La première, est celle des ruptures de contrat avant même l'écoulement de la durée de fidélité prévue. Quelques années seulement après l'installation des ces nouveaux recrutés, l'entreprise a enregistré des départs. Les raisons des départs sont multiples mais en majorité sont pour des raisons externes qui n'ont aucun rapport avec le milieu socioprofessionnel inhérent à l'entreprise estiment les dirigeants. Ils sont plutôt liés à l'environnement social général du pays qui pousse les gens à choisir le chemin de départ à l'étranger. La France attire ces étudiants, partis pour poursuivre leurs études dans les universités françaises. Les Etats unis d'Amérique demeure aussi une destination à la recherche d'une vie meilleure. Donc fidéliser ses ressources humaines, voilà un autre défi que l'entreprise doit tenter de surmonter.

Minimisant les conséquences de telle hémorragie, les dirigeants de l'entreprise reste optimistes et déclarent que : « *à 70% de nos objectifs tracés, nous considérons cette expérience de réussite* ».

Dans les clauses de contrat signé entre GENERAL EMBALLAGE et l'université de Bejaia, l'hébergement n'est pas de ressort de l'entreprise donc en aucun cas est tenu à l'assurer aux nouveaux recrutés. Ce point avait un poids dans la sélection des étudiants à la formation. L'aspect géographique ou le lieu de résidence des étudiants a été pris en compte ou leurs rapprochements aux unités de production de l'entreprise étaient un point déterminant. Le genre féminin a été la première victime de cette mesure derrière laquelle se profile de premier coup d'œil la rationalité de l'*homoéconomus*. Or, cette mesure ségrégationniste est dictée par toute autre réalité, sociologique et anthropologique cette fois. Elle est liée à la société algérienne qui n'arrive pas encore à accompagner le changement de statut de la femme en particulier.

Malgré la scolarisation massive de la femme et son accès mérité au milieu de travail, elle demeure exposée à diverses contraintes. Ses possibilités de travailler et d'être hébergée loin de son domicile familial ou conjugal et sous aucun tutorat (époux, père, frère.) sont dangereuses et considérés comme honteux. Cette donne évoquée ici n'est pas nouvelle. Elle a été longuement signalée dans les écrits et les études en nom de la domination masculine et les effets du système patriarcal dominant dans la société algérienne. Cependant, nous avons pour longtemps cru

qu'uniquement la femme qui est touché. Alors que nous apercevons aujourd'hui que le sexe masculin vit un autre dilemme et qui s'inscrit plus au moins dans le même registre. Un fait constaté auprès des étudiants, célibataires de leurs états, qui sont installés dans des unités, loin de leurs domiciles. Ces derniers trouvent des difficultés d'hébergement et accèdent difficilement à la location ou à la colocation.

## 5. Conclusion :

Ce petit aperçu sur ce partenariat montre bien que le possible rapprochement entre les deux mondes est bien réel et les chances de réussite sont fortes. Cependant « *Pour être efficace, un partenariat doit s'articuler autour d'une complémentarité université-entreprise qui n'est pas toujours simple à découvrir* » (Christian Depover et al, 1998). La complémentarité qui tient compte d'un ensemble d'aspects depuis la formalisation de partenariat jusqu'à sa mise en œuvre tout en respectant la spécificité de chaque partenaire. L'exemple de cette formation a montré que développer les compétences et garantir l'employabilité des diplômés est un objectif réalisable, lorsque les efforts des uns et des autres sont conjugués. L'université en premier lieu avec l'expérience et les connaissances accumulées qui peuvent jouer en sa faveur. Elles peuvent servir comme une monnaie d'échanges contre une plus importante contribution des entreprises, bailleurs de fond, dans le financement des centres, des équipes et des programmes de recherche. Encore plus avec le secteur privé qui s'impose aujourd'hui dans la sphère économique de notre pays comme un acteur incontournable.

Cette expérience a démontré que le partenariat université entreprise est bénéfique pour les deux parties. Delà nous estimons qu'il est recommandé à toutes les universités algériennes de généraliser cette procédure et de proposer des offres de formation. Et, d'ouvrir l'université sur son environnement socioéconomique. Sans oublier la nécessité de réfléchir à un cadre législatif qui va régir la relation université/ entreprise.

## 6. Liste des tableaux :

**Tableau n° 01 : Synthèse globale des ressources humaines**

Grade	Effectif Interne	Effectif Externe	Total
<b>Professeurs</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>Maîtres de Conférences (A)</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Maîtres de Conférences (B)</b>	<b>04</b>		<b>4</b>
<b>Maître Assistant (A)</b>	<b>15</b>		<b>15</b>
<b>Maître Assistant (B)</b>	<b>02</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Autre (préciser)</b>			
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>04</b>	<b>32</b>

**Source :** Proposition de programme de formation Licence professionnelle Emballage et qualité.

**Tableau n° 02 :** récapitulatif global de la formation

<b>Récapitulatif global de la formation UE VH</b>	<b>UEF</b>	<b>UEM*</b>	<b>UED</b>	<b>UET</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Cours</b>	470	70	185	185	
<b>TD</b>	160	60	85		
<b>TP</b>	220	30	90		
<b>Travail personnel</b>					
<b>Autre (stage)</b>		150			
<b>Total</b>	850	310	360	185	1705
<b>Crédits</b>	111	37	21	11	180
<b>% En crédit pour chaque UE</b>	61 ,67%	21 ,11%	11,67%	5,56%	100%

**Source :** Proposition de programme de formation Licence professionnelle Emballage et qualité.

### Références bibliographiques :

- BEN HASSEN Noura, HOFIDHLLAOUMahrane, (2012), L'“employabilité” des salariés : facteur de la performance des entreprises ? Recherches en Sciences de Gestion, V°4, N°91
- BOISCLAIR Michel et DALLAIRE Louis (sous la dir.), (2008)“Les défis du partenariat dans les administrations publiques. Un regard systémique – Théorie et pratique”; Presses de l'Université du Québec, Québec, Canada
- BREMAUD Loïc et BOISCLAIR Michel, (2012), « Pédagogie universitaire et partenariat université-entreprise : enjeux, écueils, perspectives », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En ligne], 28-1 | 2012, mis en ligne le 20 avril, consulté le 20 août 2018. URL : <http://journals.openedition.org/ripes/57>
- Christian Depover, Jean-Jacques Quintin, Bruno De Lievre, La coopération université-entreprise vue à travers les programmes européens de formation. Actes du CIPTE, 1998, Montréal, Canada. pp.17-28,1998, <[http://ute.umh.ac.be/site\\_ute2/menu.htm](http://ute.umh.ac.be/site_ute2/menu.htm)>.<edutice-00000816>
- FILALI Boumediene,(2005), Innovation et partenariat entreprise université en Algérie, quel rapprochement ? » The Innovation Journal : The Public Sector Innovation Journal, Volume 10, Numéro (2)

- GODELIER Éric, (2007) « Pyramide des âges et gestion des ressources humaines », Vingtième Siècle. Revue d'histoire, V°3, N° 9.
- GODELIER Eric, (2009) La culture d'entreprise Source de pérennité ou source d'inertie ? » Revue française de gestion, V°2, n° 192
- Imbs, Pia, L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : nouvelles formes de partenariat universités/entreprises, Gestion 2000 Volume 18 - numéro 5 - 2001
- LE BOTERF Gay, (2000), De la compétence à la navigation professionnelle, Edition d'organisations, Paris, France.
- MONINO Jean-Louis, SEDKAOUI Soraya, Relation entreprise-université : facteur clé pour développer l'employabilité et promouvoir l'innovation dans le monde universitaire « Cas du laboratoire TRIS UM 1 » in acte de Colloque sur l'Employabilité et l'Innovation dans les Universités du Maghreb, Kénitra, 2014, Maroc