

UNIVERSITE D'ORAN

Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences
commerciales

Ecole Doctorale d'Economie et de Management

Mémoire de Magister en sciences commerciales

Option : Stratégie

Thème :

**Les qualifications des étudiants entre la formation des universités et les
demandes des entreprises**

Présenté par:

Mme Adnane houria

Sous la direction du :

Professeur Abderrahmane Mebtoul

Membres du jury : Soutenu le 11 Fevrier 2014

Président : Benbayer Habib, Professeur, université d'Oran

Rapporteur : Mebtoul Abderrahmane, Professeur, université d'Oran

Examineur : Senouci Benabbou, Professeur, université d'Oran

Examineur : Daoudi Salah, Maître de conférences A, université d'Oran

Année universitaire 2012 – 2013

Remerciements

Mes premiers remerciements sont destinées au professeur Abderrahmane Mebtoul d'avoir accepté d'être mon encadreur, pour ses orientations et précieux conseils, qui m'ont permis de réaliser se modeste travail

Je remercie également les honorables membres du jury : le président Mr Benbayer Habib ainsi que Mr Senouci Benabbou et Mr Daoudi Salah en qualités d'examineurs, d'avoir accepté de nous faire l'honneur de partager l'évaluation du fruit de trois ans de travail et de l'examiner

Je remercie autant les enseignants universitaires et les dirigeants d'entreprises qui ont accepté de répondre au questionnaire

Je remercie aussi le directeur et le personnel de l'ANEM pour l'accueil et les informations fournis

Je remercie les gens qui m'ont aidé à diffuser ce questionnaire : Nasreddine, Kheira, Samia, Houari

Dédicace

*Je dédie ce modeste travail à toutes les personnes qui m'ont
soutenue de près ou de loin,
A celui qui a été à mes cotés durant la réalisation de ce travail, mon
bien aimé, mon mari Nasreddine,
À ma petite fille Israa que j'aime beaucoup et à qui je demande
pardon pour tous les moments qui m'ont empêché de s'occuper
d'elle.
À mes chers parents et ma chère belle mère,
À la famille Adnane et Bousmaha.*

Sommaire :

Introduction générale

Chapitre I - Théories économiques (Travail et emploi)

Introduction

Section 1- Théories économiques et sociologiques du lien entre formation et emploi

Section2- Approches théoriques de situation de déclassement

Section3- La notion de qualification et son rapport à la formation

Section4- La dynamique des qualifications

Conclusion du chapitre

Chapitre II- l'université, l'entreprise et le marché du travail en Algérie

Introduction

Section 1- L'évolution du système éducatif

Section 2- Contexte économique et social

Section 3- Le marché du travail en Algérie

Section 4- La coopération entre université-entreprise

Conclusion du chapitre

Chapitre III : L'enquête

Introduction

Section 1- Objet et sujet de l'enquête

Section 2- Présentation des résultats

Conclusion du chapitre

Conclusion générale

Table des matières

Liste des tableaux et figures

Bibliographie

Annexes

Introduction générale

Introduction générale :

La relation formation-emploi est le problème crucial de cette nouvelle époque, qui préoccupe la population avec ses différentes catégories, les chercheurs d'une part, les jeunes diplômés et les entreprises d'autre part.

Ces deux domaines déterminent le niveau intellectuel et économique du pays. L'université en tant que symbole nationale¹, elle nous offre des diplômés de différentes spécialités et qualifications importantes et les entreprises exploitent ces ressources humaines, cette connexion apparaît logique, mais en réalité il y a un grand déséquilibre entre ces deux systèmes. Le chômage des diplômés en Algérie comme les autres pays du monde est un phénomène récurrent dans tout les moments, de l'après guerre mondiale jusqu'à ce temps, mais les efforts colosses des pouvoirs publics ont réussi de le réduire.

Nous ne pouvons pas culpabiliser les universités, les entreprises ou les pouvoirs publics, car il y a d'autres facteurs non maîtrisables, par exemple la croissance démographique qui est toujours en progression, les nouvelles technologies, l'internationalisation des marchés du travail, l'âpreté de la concurrence internationale². Tous ces facteurs peuvent détourner l'activité de chaque un de ces établissements et là commençant de courir derrière les multiples besoins essayant de les satisfaire, l'université de sa part et l'entreprise aussi de sa part.

Les qualifications demandées sur le marché de l'emploi sont toujours en densité, ce qui rend l'insertion des jeunes diplômés difficile. Évidemment le rôle de la formation continue commence dans cette phase pour réaliser l'adaptation des travailleurs avec les exigences du marché du travail. Dans ces conditions rigides, notamment pour un premier emploi, le jeune diplômé va accepter un travail moins qualifié que son niveau de formation et même en dehors de sa spécialité. Ce jeune est confronté à une situation de déclassement qui est devenue presque une réalité vécu sur tous les marchés de l'emploi dans le monde et malheureusement cette situation en Algérie reste une longue durée où le diplômé reste déclasser un bon moment, ce sentiment de déclassement rend sa productivité toujours en régression.

¹ Michaela Martin et Claude Sauvageot, construire un tableau de bord pour l'enseignement supérieur, un guide pratique, organisation des Nation Unis pour l'éducation, la science et la culture et l'institut international de planification de l'éducation, 2009, p 14.

² J. Gaude, cahier de l'emploi et de la formation, l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation, Service des Politiques et des Systèmes de Formation Bureau international du Travail Genève, Première édition 1997, p. 4.

Ce travail est structuré en trois chapitres. Le premier chapitre est divisé en quatre sections.

La première section aborde la majorité des théories de l'économie de travail, et la sociologie du lien entre formation et emploi, expliquant le fonctionnement du marché du travail, le comportement des individus avec les offres du travail, la file d'attente, la valeur du diplôme sur le marché de l'emploi.

La deuxième section essaie d'analyser la situation de déclassement et son impact sur les diplômés universitaires.

Dans la troisième section nous avons mis en lumière la notion de qualification et son rapport avec la formation, la différence entre qualification individuelle et qualification technique.

Nous citons dans une quatrième section les dynamiques des qualifications comme construction sociale.

Le deuxième chapitre prend en considération l'entreprise, l'université et le marché du travail en Algérie.

La première section est consacrée pour l'évolution du système éducatif dès 1971 jusqu'à cette époque.

La deuxième section aborde le contexte économique et social, l'évolution de l'économie algérienne et son ouverture sur le monde extérieur, la croissance démographique et sa pression sur le marché de l'emploi.

La troisième section explique les caractéristiques et le fonctionnement du marché du travail.

Pour la quatrième section, nous avons essayé de comprendre le déroulement de la coopération entre université et entreprise et les types de partenariat possible entre ces deux domaines.

Le troisième chapitre est consacré à l'exploration de la relation entre l'université et l'entreprise.

La première section s'articule autour l'objet et du sujet de l'enquête.

La deuxième section présente les procédés méthodologiques et la justification du choix de l'échantillon, suivra une section où il sera procédé à l'exposition des résultats du traitement et de l'analyse des informations ainsi que les commentaires associés concernant les convergences et les divergences entre la théorie et l'enquête.

La problématique du travail :

Notre problématique contient deux types de questions, une question fondamentale : comment rapprocher le système de formation et le système du travail ? Et des questions secondaires qui sont importantes aussi et qu'il faut bien les éclaircir, pour combler le fossé entre ces deux systèmes et trouver le moyen de chaîne disparue qui les relie. Ces questions sont : comment les jeunes diplômés peuvent accéder à des emplois qui correspondent leur niveau de formation ?

Est-ce que les qualifications sortant de l'université sont valides pour un travail important dans une entreprise qui subit des pressions à cause de la concurrence sur le marché du travail ? Ces entreprises risquent d'accepter d'embaucher les flux sortants de l'université ? Est ce que l'expérience peu qualifiée dans une entreprise est avantageuse qu'une qualification mais récemment sortante de l'université ? Est ce que le monde de production demande les mêmes qualifications qu'offre l'université ? Le développement de toutes ces questions est présenté au sein de ce travail de recherche.

La coopération entre université-entreprise peut relever pas mal de problèmes. Le chemin doit être libéré pour que ces deux systèmes puissent se rapprocher.

*Le premier chapitre : Théories économiques
(Travail et emploi)*

Introduction

Les années 1970, sont perçues comme les années de transformation de tous les domaines, y compris les deux domaines d'éducation et du travail, ont été analysé par plusieurs théoriciens. Dans le passé l'école a pour fonction de valoriser les savoirs généraux, sans donner l'importance de leurs utilisations en milieu de travail. Mais aujourd'hui cet établissement prend en considération les compétences que cherchent les entreprises, qui se chargent de l'apprentissage des savoirs pratiques et des savoir-faire. Ces préoccupations communes permettent d'assumer, pour les deux domaines des responsabilités conjointes dans la planification des enseignements, la sélection des savoirs et la formation des compétences.

La formation n'est plus conçue. À un certain niveau et certain âge, l'individu va avoir une étape transitoire dans sa vie, de l'université au travail. La formation d'aujourd'hui a connu une extension tout au long de la vie, car ses contenus et ses modalités sont plus immédiatement liés aux modes d'organisation du travail dans les entreprises et aux technologies qui y sont utilisées. Les travailleurs au sein de l'entreprise ont toujours besoin de formation, notamment à propos des nouvelles technologies pour une meilleure adaptation.

L'émergence d'un nouveau modèle, préconise que l'individu n'exécute plus une simple tâche étroite comme dans le modèle taylorien, mais assume une fonction plus complexe. Le nouveau mode d'organisation du travail et le nouveau type de qualification sur le marché de l'emploi, exigent que l'individu soit plus polyvalent et fasse appel à des savoirs plus abstraits qui le rendent apte à poser un diagnostic et trouver des solutions à des problèmes qui peuvent se passer au sein de l'entreprise. Ces conditions ne peuvent être réalisées que par la formation continue qui a connu une importance par l'entreprise et le système éducatif. Ce nouveau mode d'organisation de travail et les nouvelles qualifications sur le marché de l'emploi, ont été favorisés par la recherche d'une plus grande flexibilité pour convoyer les changements technologiques et la concurrence accrue découlant de l'internationalisation de l'économie.

On peut s'interroger à la fois sur la généralisation de ce nouveau modèle à l'ensemble du monde du travail et de ce nouveau mode d'articulation du système éducatif et des entreprises. Toutefois, il y a là des tendances qu'il serait difficile de nier. Ces changements impliquent qu'il ne faut pas ignorer que l'interrelation et le rapprochement entre le système éducatif et productif, et l'importance qu'elle à connu la formation continue. Certains

domaines sont modifiés, comme la sociologie de l'éducation, (Jobert, Marry & Tanguy 1995)¹ indiquent que la sociologie de l'éducation a toujours été intéressée aux relations de ces deux domaines là. Mais avec la ramification des opinions, et les avis de plusieurs disciplines et sous disciplines (économie de l'éducation, économie du travail, sociologie du travail, sociologie de jeunesse et des cycles de vie, sociologie de l'éducation), cette discipline ne peut pas donner son apport facilement à propos de ce champ de recherche dont les contours sont flous et mouvants.

Après avoir évoqué brièvement les travaux de pionniers de la sociologie de l'éducation et ceux d'économistes de l'éducation, nous allons essayer dans ce chapitre de connaître les principaux axes de recherche de la sociologie de l'éducation sur les relations entre les systèmes éducatif et productif. Pour éclaircir la compréhension des idées clés de cette discipline, nous avons suggéré les pistes d'analyses les plus simples².

Section I - Théories économiques et sociologiques du lien entre formation et emploi:

Notre thème « les qualifications des étudiants entre la formation des universités et les demandes des entreprises. » nécessite de parler sur la majorité des théories économiques, qui touchent les problèmes économiques et notamment le problème du chômage, qui était et devenue un sujet crucial, dans les débats précédents et actuels. Ce thème prend en considération le chômage des diplômés, même aussi le problème de déclassement, si ces diplômés ont trouvé du travail.

A la fin des années 1950 et dans un rapport rédigé pour le compte de l'UNESCO sur les tendances en sociologie de l'éducation, Floud & Halsey (1958)³ constataient déjà l'absence d'analyses systématiques de la relation entre le système d'éducation et le système économique.

Un deuxième rapport analogue rédigé une quinzaine d'années plus tard, par Isambert-Jamati & Maucorps (1972)⁴, faisaient état sur plusieurs travaux dans le cadre du lien entre

¹ Claude Dubar, la construction sociale de l'insertion professionnelle, laboratoire printemps, profession, institutions, temporalités, CNRS, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, éducation et société n° 07/2001/1, p 34.

² Claude Trottier, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Québec, Canada G1K 7P4. UNE RECOMPOSITION DE CHAMP entre l'éducation et le travail, L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études ?, n° 16/2005/2 Éducation et Sociétés, p77-78.

³ Claude Trottier, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Québec. Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes, Canada G1K 7P4 n° 7/2000/1, p 06.

⁴ Ibid. p 79.

l'éducation et le développement technologique et économique, les politiques et la planification de l'éducation, l'impact que peuvent avoir les changements de l'organisation du travail sur le système d'éducation de même que l'effet de ce dernier sur les transformations de l'économie. Ces deux rapports, ainsi que d'autres études qui datent depuis plusieurs décennies montrent bien que ces relations constituent depuis longtemps un objet d'analyse en sociologie de l'éducation.

Au cours des années 1960 et 1970, les travaux étaient plus orientés vers les relations entre l'éducation, la stratification et la mobilité sociale. En premier lieu, l'accent a d'abord été mis sur le processus de sélection à l'intérieur du système éducatif, les inégalités d'accès selon la strate sociale et le rôle de l'éducation dans la "distribution" des individus dans la structure des occupations et la stratification sociale.

En second, l'analyse des relations entre éducation et travail n'a pas suscité le même intérêt. Il n'est peut-être pas surprenant qu'il en ait été ainsi, vues les conditions socio-économiques dans lesquelles ses études avaient été réalisées. La transition du système éducatif au marché du travail de même que la formation continue apparaissaient, au cours de la période de prospérité des années 1960, beaucoup moins problématiques que l'accessibilité à un système éducatif perçu comme étant trop sélectif.

Par contre, les économistes de l'éducation se sont focalisées plus sur cette problématique. La relation entre l'éducation et le marché du travail de même que sur la contribution de l'éducation au développement économique, plusieurs études avaient été réalisées durant la même période des années 1960 et 1970. Sans prétendre reconstituer en détail leur analyse, un point peut facilement être constaté. C'est qu'au cours des années 1960 la pensée des économistes néoclassiques de l'éducation s'est articulée autour de la théorie du capital humain. Pour eux les compétences demandées pour une occupation précise est un investissement dans le capital humain qui repose sur deux facteurs : les coûts d'une formation et les bénéfices engendrés de cette dernière. Il importe alors de savoir si les décisions d'emploi sont rationnelles, si les investissements dans l'éducation comme moyen de développer le capital humain sont rentables tant au plan individuel que collectif et s'ils améliorent la productivité. Selon Diambomba (1995)¹, ces économistes ont surtout mis l'accent sur les décisions d'emploi et leurs conséquences plutôt que sur le processus d'insertion professionnelle, sur les coûts et les bénéfices des décisions de formation et d'emploi comme la durée de la formation et celle du temps de la recherche d'emploi, de

¹ Frédéric Deschenaux et Claude Laflamme, participation sociale et mobilité géographique : gage d'une insertion professionnelle de qualité ?, (lieu social et politiques, n° 51,2004, p39-48)p 40.

même que sur la disponibilité de l'information et les éléments de risque dans les choix scolaires et professionnels.

Au cours des années 1970, ces théories ont été critiquées mais d'autres ont été avancées et promulguées. Dans ce travail, nous allons citer que les théories qui apparaissent importantes et en relief avec le thème de recherche. La théorie de signalement considère le diplôme comme un signal pour les employeurs, sur un marché de travail qui n'acquiert pas de l'information parfaite. L'éducation pour la théorie de concurrence pour l'emploi est un moyen de classer les aptitudes des individus qui ont la chance de se former une fois ils trouveraient un travail, pour hanter toute substitution et surtout s'adaptent avec le travail qui nécessite jour après jour de nouvelles stratégies pour rester en concurrence. La théorie de segmentation du marché du travail, repose sur le principe d'existence de divers types de marché du travail (primaire et secondaire) qui affectent la rentabilité des investissements des individus dans leur capital humain. Les travaux des économistes et des sociologues, sont complémentaires, notamment sur l'analyse et la recherche de substituer la déconnexion entre les systèmes éducatif et productif¹. Plusieurs grandes approches se distinguent : celle fondée sur la théorie du capital humain, celle fondée sur la théorie de l'appariement et les approches à la base des modèles de signalement.

1- La théorie du capital humain :

Avant de définir le concept de capital humain, il conviendrait en premier lieu de clarifier le terme « capital » lui-même. Marx utilise le concept de capital pour décrire les mouvements d'échanges de l'argent contre le travail. D'après lui, l'argent représente la forme la plus simple du capital. Mais il ne peut être considéré comme capital que s'il est convertible en marchandise. La valeur d'usage de l'argent est une représentation abstraite du travail par lequel cette marchandise a été produite. Marx distingue deux dimensions. C'est d'abord la plus-value obtenue par les capitalistes (bourgeoisie) grâce à la force de travail des ouvriers. Dans un système capitaliste, une partie de la production sert à payer les ouvriers et l'autre partie (plus-value) constitue le profit que le patron récupère pour en faire un investissement supplémentaire. Deuxièmement, l'argent ne représente un capital que dans la mesure où il permet, non pas de consommer une marchandise, mais plutôt de se conserver et de s'accroître grâce à une accumulation d'intérêts. Non seulement la production permet de récupérer le capital

¹ CLAUDE TROTTIER, op.cit. 79-80

initial, mais elle permet, grâce à une partie des profits qu'elle génère, d'accroître ce capital. Pour servir de capital, l'argent doit être échangé contre sa négation, le non-capital. Autrement dit, pour conserver et accroître la valeur de l'argent, il faut l'échanger contre le travail.

Depuis Marx, la théorie du capital a beaucoup évolué pour s'adapter aux mutations des contextes sociopolitiques et économiques (par exemple, le passage des sociétés féodales aux sociétés modernes de type libéral) passant de la forme classique (marxiste) à des formes plus élaborées que l'on appelle théories néocapitalistes. Aujourd'hui, le concept de capital réfère aux différents types de ressources dont dispose un individu et qui lui permettent d'acquérir d'autres ressources ou d'atteindre des buts, comme le soulignait déjà Adam Smith au XVIII^e siècle dans son analyse des causes de la richesse des nations, l'éducation, et plus largement les compétences (ou « SKILLS »), sont également une forme de capital¹.

Les ressources investies peuvent être de nature matérielle ou immatérielle, financière ou sociale. Comme le constate Bourdieu (1985), il existe plusieurs formes de capital : capital financier, capital physique, capital culturel, capital humain et capital social².

Dans le milieu organisationnel, la théorie du capital humain distingue entre deux formes de capital humain : capital humain spécifique et capital humain générale.

Le capital humain spécifique désigne l'ensemble des compétences, connaissances et habilités, acquises par les employés au sein d'une organisation et qui n'ont aucune valeur dans d'autres organisations. D'après cette définition nous pouvons dire que le capital humain spécifique est un savoir faire local, non transférable d'une entreprise à une autre, il se développe à l'intérieur des organisations. Par contre le capital humain général désigne les compétences, connaissances et habilités acquises par l'employeur est qui peuvent être transférer d'une entreprise à une autre. Mais les entreprises préfèrent d'investir dans le capital humain spécifique pour deux raisons :

- L'entreprise accepte d'investir dans le capital humain d'un employeur en raison de son caractère non transférable d'une entreprise à une autre et qui n'a aucune valeur dans une autre entreprise;
- Les entreprises investissent massivement dans le capital humain spécifique parce qu'il permette d'améliorer significativement la productivité du travail.

¹ Olivier Debande et Vincent Vandenberghe, Investir dans le capital humain, comprendre les ressort d'une décision individuelle et sociale, Edition Academia- Bruylant 15 -09-2008, p 5.

² Pierre Canisius Kamanzi, influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada, thèse pour l'obtention du grade de philosophie doctor (Ph.D), Université Laval, 2006, p 24-25.

- Dans ce contexte, le capital humain spécifique s'améliore au sein d'une organisation par l'ancienneté¹.

La théorie du capital humain constitue la formation comme un investissement qui accroître les capacités productives d'un individu. Plus un individu acquiert un diplôme élevé plus il a pour une spécialité donnée, une probabilité élevée d'obtenir un emploi et un meilleur salaire. Mincer (1974)² indique que la formation n'est qu'une composante parmi d'autre du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir faire.

Lorsque le marché du travail est supposé efficient, les entreprises doivent chercher à maximiser leur profit et ont tout intérêt à utiliser au mieux les compétences des personnes employées. Elles adapteraient alors systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. Une telle approche met en doute la possibilité de situations de déclassement à proprement parler. Cependant, la théorie du capital humain accepte l'existence de périodes où la société investit dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Toutefois, elle suppose que ce déséquilibre est temporaire, puisqu'il se résorbe naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises (R.B. Freeman, 1976). Les individus seront incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les entreprises seront encouragées à modifier leur organisation productive pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié.

Selon Pissarides et Varoudakis (2005)³ Le capital humain dans les pays du MENA subie un problème d'inefficacité sur la croissance car la structure de l'emploi des diplômés est trop biaisée vers le secteur public qui apparaît moins productive. Ces auteurs soulignent que le secteur public présenterait beaucoup d'avantage relativement au secteur privé pour les diplômés (sécurité de l'emploi, protection sociale). Le système éducatif fournit principalement le secteur public et l'administration et non l'économie privée. Ce biais pour l'emploi public introduit à son tour un biais dans le choix des filières de formation: les filières qui ne donnent que peu d'accès aux emplois publics peuvent être délaissées au profit des filières plus générales⁴.

¹ Taoufik Said, Réductions substantielles d'effectif et performance organisationnelle des firmes nord-américaines, Décembre 2002, p13-14

² Gérard Lassibille, l'influence des événements familiaux dans la formation des revenus, annales d'économie et de statistique n°02-1986, P 102.

³ Frédéric Blanc, Ahmed Galal, Maryse Louis, Jean-Louis Reiffers, le défi de l'emploi dans les pays méditerranéens, femise research, programme n° FEM3d-02, année 2006/2007, p12.

⁴ Mohamed Ali BEN HALIMA_, Yusuf KOCOGLUy, Bassem BEN HALIMAz, Insertion Professionnelle des Diplômés Universitaires en Tunisie: Comparaison Public-Privé, Février 2011, p.3.

Selon Becker (1964), la formation fonctionne comme un investissement qui améliore la productivité individuelle, chacun agissant en comparant le coût et le rendement d'un tel investissement¹.

1-1- Le capital humain et rendement éducatif

L'éducation est considérée comme un élément essentiel pour la croissance économique et la théorie économique a toujours admis ses bienfaits. A travers l'éducation, l'économie accumule du capital « immatériel » ou capital humain. Selon la logique du capital humain, on peut évaluer les investissements éducatifs comme tout autre investissement, en termes de taux de rendement. L'approche du capital humain présente une méthode qui permette d'évaluer l'accroissement des gains individuels à la suite d'une année d'études supplémentaire.

1-1-1- Les différents concepts du taux de rendement de l'éducation²

La théorie économique retient trois concepts du taux de rendement de l'éducation : le rendement social, le rendement public et le rendement privé.

a- Le taux de rendement social est défini comme étant une référence aux institutions de décisions dès lors qu'il s'agit de déterminer s'il est rentable financièrement au niveau social de favoriser l'accès de tous à l'éducation. Le taux de rendement social est un ratio qui mesure les gains pour la société consécutifs à un investissement dans l'éducation. Cet indicateur compare les ressources engagées pour promouvoir l'éducation et le supplément de production générée à l'échelle de la collectivité.

b- Le taux de rendement public mesure la rentabilité de l'éducation du point de vue du gouvernement. Il évalue dans quelles proportions les recettes fiscales dépassent les coûts supportés pour soutenir le secteur éducatif. Les gains pour l'Etat constituent la somme globale de l'impôt perçu sur le revenu supplémentaire des agents. Les coûts de l'éducation représentent pour l'Etat l'ensemble des montants engagés pour l'éducation à savoir : les subventions aux établissements, les budgets de fonctionnement, etc.

c- Le taux de rendement privé évalue les gains potentiels de l'individu ou du particulier qui investit dans l'éducation. Il indique s'il est souhaitable pour un agent donné de poursuivre

¹ Thomas Couppié et Michèle, l'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées, Economie et statistique n° 378-379, 2004, p 150.

² Ba Youssouph, analyse du capital humain : diagnostic des dépenses d'éducation au Sénégal, mémoire de master, université Toulon -Var, 2010-2011, p 08-09.

sa scolarisation pour une année en plus. Les gains associés à un niveau de scolarité supplémentaire représentent l'écart de revenus anticipés si l'agent accroît d'une année son niveau d'éducation.

En définitive, l'évaluation des taux de rendement consiste simplement à comparer les bénéfices et les coûts consécutifs à l'éducation.

Tableau1 : les différents concepts du taux de rendement

Agents	Rendement Social (La société)	Rendement Privé (Etudiant, Elève)	Rendement Public (fiscal) (L'Etat)
Coûts	Coûts Directs : montant global des dépenses d'éducation (salaires, budget de fonctionnement, coût du capital, etc. Coûts Indirects : Montant global des biens et services non produits (estimation de la valeur des revenus non reçus)	Coûts Directs : Montant global des frais de scolarité et accessoires Coûts Indirects : revenus non perçus durant la forant (coût de renonciation)	Coûts Directs : Subventions versées aux établissements et aux apprenants Coûts Indirects : Montant des impôts non prélevés sur les revenus perdus lors de la formation
Bénéfices	Supplément de production pour l'ensemble de la société (effet de diffusion de l'éducation ^o)	Gains supplémentaires perçus par un diplômé à un niveau post secondaire par rapport à un diplômé d'un niveau de scolarité inférieure	Montant total de l'impôt prélevé sur la marge des gains perçus par les plus instruits

D'après J. Appleby, M. Fougère et M. Rouleau (Juin 2002), Lemelin (1998)

Deux auteurs ont analysé l'approche de Becker (des rendements de l'éducation), Willis (1986) et plus récemment Hartoy (1993)¹ et sa réalisation sur le champ de la réalité, ils ont trouvé que cette approche n'a pas trouvé un prolongement à cause de plusieurs contraintes : la complexité de sa mise en œuvre en réalité laquelle s'explique autant par des difficultés économétriques que par le manque de données adéquates. Pour espérer parvenir à des progrès significatifs, des données adéquates doivent être collectées fournissant, entre

¹ Hanchan Saïd et Clément Lemelin, le débat autour de l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation en France, note de recherche de l'institut d'économie publique, janvier 2004, p06.

autre, des informations fines sur les ressources financières de la famille d'origine, en plus de l'information habituelle sur l'emploi et la formation¹.

2- La théorie de l'appariement :

1- Le modèle d'appariement de (Jovanovic, 1979) :

La théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979)², fait plus de place aux interactions employeurs-employés : jeunes et entreprises expérimenteraient en situation la qualité de l'ajustement au poste occupé. La théorie de l'appariement considère que le déclassement est un phénomène de court terme, la phase³ de refus et de non acceptation (attente d'un redémarrage, d'un repreneur) est écourtée. Ce dernier constitue pour les individus des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat. Alors ces individus vont quitter leur emploi afin d'obtenir un travail qui s'adapte avec leur niveau de compétence. Dans ce contexte un mauvais appariement entre offreurs et demandeurs de travail peut se résulter à travers deux facteurs : le manque d'informations détenues par les agents sur les compétences des personnes ou sur les caractéristiques des emplois et le coût des procédures d'entretien ou coût de recherche d'emploi de ces dernières. Le bon appariement serait trouvé à l'issue d'essais successifs. Les débutants auraient alors une attitude plus active sur le marché de travail, les rendant beaucoup plus mobiles que leurs aînés⁴.

L'emploi qui peut être durable de la part d'un individu qui bénéficie d'une situation de surclassement, où le niveau de sa formation est inférieur au poste acquis. Cet individu peut rester au sein d'une entreprise dans plusieurs cas. Notamment quand la demande de mains d'œuvre excède celle de l'offre, cette situation est bénéfique à l'entreprise, parce qu'elle va épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche, et la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire⁵.

2- Le modèle d'appariement de Mortensen et Pissarides [1994] :

¹ Hanchane Said et Clément Lemelin, Note de recherche de l'institut d'économie publique, le débat autour de l'efficacité des systèmes éducatif et de formation en France, document de travail L.E.S.T CNRS- UMR 6123 , Université de Provenance (U1) et Université de la Méditerranée (U2), Janvier 2000, P 06.

² Guillemette de harquier, approche macro-economique du marché du travail et qualité des appariements, Laédix-Forum, université de Paris X, p05.

³ Olivier Mazade, Restructuration et déclassement professionnel, Centre Lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques, o.mazade@free.fr, P 03-04.

⁴ Thomas Couppié et Michèle, Opcit p 149.

⁵ Ibid, P.28

« Le modèle d'appariement de Mortensen et Pissarides [1994]¹ où création et destruction d'emplois sont toutes deux endogènes, que nous complétons en incorporant des choix de formation. La productivité d'un emploi a deux composantes : d'une part, le capital humain du travailleur, fonction croissante de son éducation ; d'autre part, un paramètre stochastique spécifique à la relation d'emploi. L'hypothèse clé concerne l'évolution de ce paramètre, dont la valeur est susceptible d'être remise en question à tout instant. Cela implique que le surplus qui se rattache à un emploi peut devenir négatif ; dans ce cas, la firme et le travailleur choisissent de retourner sur le marché des appariements et l'emploi est détruit. Nous montrons que le surplus engendré par un appariement croît avec le niveau d'éducation du travailleur. Pour cette raison, investir en capital humain permet d'allonger la durée moyenne des épisodes d'emploi des travailleurs. Ainsi, en modulant l'investissement éducatif, le travailleur contrôle son propre risque de licenciement futur. De ce fait, l'approche envisagée ici peut être sensiblement différenciée de celle de Saint-Paul par rapport aux éléments suivants : l'investissement éducatif correspond ici à un effort de formation instantanément coûteux plutôt qu'à un choix binaire de formation ; le nombre de postes est endogène plutôt que fixe ; la destruction d'emplois ne résulte pas d'un remplacement par un travailleur plus productif, mais d'un choc de productivité idiosyncrasique défavorable pour l'entreprise.

Conformément à la théorie du capital humain, les choix d'éducation sont guidés par la perspective d'accroître la productivité individuelle, et par conséquent, les gains salariaux une fois en emploi. Un capital humain accru permet alors également de demeurer en emploi plus longtemps, et protège donc les individus face au risque de chômage.

2-1- Les résultats engendrés de ce modèle :

Dans ce cadre, trois résultats centraux émergent.

a. Le premier résultat se situe au niveau microéconomique :

Dans un cadre où la destruction est endogène, le lien entre éducation et taux de sortie du chômage n'est pas aussi simple que dans un modèle avec destruction exogène : d'une part,

¹ Elie Kolakez, Etienne Lehmann, création d'emploi dans le modèle d'appariement, Décisions entrepreneuriales et contraintes de crédit, le congrès de l'AFSE, p02.

la hausse du taux de sortie encourage les investissements en capital humain en réduisant la durée moyenne des épisodes de chômage ; d'autre part, la hausse du taux de sortie réduit la taille du surplus. Les emplois sont donc plus facilement détruits, et le rendement de l'investissement éducatif se trouve réduit par ce biais.

b. La seconde série de résultats se situe au niveau macroéconomique :

Les coûts de licenciement peuvent être responsables de l'émergence de trappes à basse qualification, dans lesquelles les travailleurs ne sont pas incités à investir en éducation du fait de l'absence d'opportunités d'emplois, tandis que les incitations qu'ont les firmes à créer des emplois peuvent être trop faibles.

c. Le dernier résultat porte sur l'efficacité sociale des choix éducatifs :

Dans ce cadre, le rendement social de l'éducation est en général supérieur au rendement retiré par les travailleurs de leur éducation. Cette situation contraste avec celle qui prévaudrait sur un marché du travail parfaitement concurrentiel, où rendement privé et rendement social de l'éducation coïncident (*cf.* Becker [1964])¹. L'existence d'imperfections sur le marché du travail, en conduisant à un mode de fixation des salaires non concurrentiels, créent alors une distorsion entre le montant de la richesse engendré par l'investissement éducatif d'un travailleur et le bénéfice qu'il en retire. En d'autres termes, les investissements en capital humain entrepris par les travailleurs sont sujets à un problème de holdup (Grout [1984])². Les travailleurs investissent de manière *ex ante* dans leur éducation, alors que la négociation salariale qui s'opère *ex post* entre la firme et le travailleur conduit à un partage de la rente engendrée par cet investissement.

De ce fait, les travailleurs effectuent des investissements en capital humain qui s'avèrent insuffisants par rapport à l'optimum social. Ce problème est récurrent dans la littérature du chômage d'appariement (*cf.* Acemoglu [1996] ; Masters [1998])³. Le point nouveau que souligne cette analyse est que le montant insuffisant des investissements

¹ De l'école à l'emploi : des parcours de plus en plus complexe, Economie et Statistique n° 378-379, 2004, p04.

² Olivier Godechot, Hold-up en Finance, les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie Financière, centre d'études de l'emploi, document de travail n° 44, septembre 2005, p 11.

³ Bruno decause, Dépendance temporelle, hétérogénéité et coûts de licenciement, l'actualité économique, vol, 77 n°2,2001,(p191-260), p192.

éducatifs conduit à des destructions d'emplois trop fréquentes par rapport au niveau qui s'avérerait socialement désirable. En d'autres termes, il y aura trop de chômage du point de vue collectif. Étant donné cette conclusion, il semble naturel de vouloir introduire des politiques économiques à même de remédier à cette situation. Le caractère excessif de la destruction des postes suggère qu'il puisse être légitime d'introduire des coûts de licenciement.

En stabilisant la relation d'emploi, les coûts de licenciement peuvent alors inciter les travailleurs à accroître l'intensité de leur effort d'éducation et conduire à un gain en termes de bien-être social. Néanmoins, la protection de l'emploi engendre aussi des effets néfastes. A l'extrême, lorsque les coûts de licenciement deviennent très élevés, le marché du travail disparaît car plus aucune firme n'est incitée à proposer des emplois, et plus aucun travailleur n'est incité à s'éduquer. La politique de premier rang demeure de ce fait une politique éducative consistant à subventionner l'éducation¹. »

3- La théorie du signal (Spence 1973)² :

Deux facteurs contribuent à distinguer les individus selon leurs aptitudes, c'est l'éducation et les diplômes, Spence (1973)³. Le diplôme joue donc un triple rôle : diminution du risque de chômage, facilité d'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux payés. Il paraît logique que ces rôles soient particulièrement décisifs en début de carrière. En effet, le diplôme constitue alors, pour l'essentiel, le seul signal pour les entreprises du potentiel des individus⁴.

Par la suite, au fil de leur parcours professionnel, les individus peuvent valoriser en plus leurs expériences professionnelles, leurs formations complémentaires et leurs promotions éventuelles. Chaque année, cependant, la proportion des diplômés au sein des jeunes actifs a une tendance à s'élever, exacerbant la concurrence pour les emplois qualifiés.

¹ Olivier Charlot, Éducation, destruction des emplois et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement, *Revue économique*— vol. 57, N° 1, janvier 2006, p. 5-34, p 8-9.

² David Touahri, capital humain, risques et effets de signal, document de travail/EST, halshs-00414277, version 1-14 septembre 2009, p05.

³ Sa thèse *Market signalling*, soutenue en 1972, était au cœur des réflexions de l'économie de l'information, notamment sur le marché du travail. le 10 octobre 2001, le professeur A. Michael Spence a reçu le prix de la Banque de Suède en l'honneur d'Alfred Nobel, avec George A. Akerlof et Joseph E. Stiglitz pour "**leurs travaux sur les marchés avec asymétrie d'information**". Voir <http://www.melchior.fr/A-Michael-Spence-prix-nobel.10315.0.html>.

⁴ Thomas Melonio et Mihoub Mezouarhi, AFD avec la contribution de l'IREDU ET l'école de l'économie de Paris, le financement de l'enseignement supérieur en Méditerranée cas de l'Égypte du Liban et de la Tunisie, 2010, p 112

Selon ce modèle, les jeunes ayant des aptitudes à apprendre faibles, ne seront pas inciter à « étudier » étant donné leur coût d'éducation élevé. Ce coût peut être monétaire ou non monétaire. On peut penser que les jeunes ayant beaucoup d'aptitudes à apprendre ont des coûts non monétaires plus faibles que ceux ayant de faibles aptitudes. Par conséquent Les jeunes qui acquièrent des capacités élevés, ont l'occasion de faire des études plus longues, et donc sont aussi ceux qui ont les aptitudes les plus grandes et qui par conséquent auront les salaires les plus élevés. L'éducation et le diplôme sont considérés comme un signal pour l'employeur et des aptitudes pour l'impétrant.

La théorie des jeux suppose l'éducation comme un jeu, où les étudiants vont être classés par niveau de compétence selon leurs aptitudes. S'il existe un équilibre séparateur dans le jeu considéré.

De nombreuses études ont participé à expliquer le modèle du signal qui c'est propagé et devenue important au cours de ces dernières années, parmi ces études (Lang 1994, Borghans 1998 par exemple). La théorie du signal ne dit pas que le niveau acquis par chaque étudiant dans la formation considérée baisse. Bien au contraire, elle nous dit que lorsque les coûts de l'éducation baissent alors un plus grand nombre d'étudiants atteindra un niveau élevé de capital humain. Jusque là, il n'est donc pas question de déclassement. Mais si le marché du travail n'est pas capable d'absorber tout ce stock à sa juste valeur, pour une raison ou pour une autre, alors il y aura déclassement. Si une telle situation se produit c'est parce que le système de prix (ici en fait les coûts) n'est pas celui de marché. La collectivité en France par exemple, la volonté d'augmenter le nombre de bacheliers et de diplômés de l'enseignement supérieur est allée de pair avec l'augmentation des aides financières allouées aux étudiants.

Les flux sortants de l'université chaque années constituent une inflation de diplômes, ce qui diminue de la qualité du signale qu'offre ce diplôme. On a donc une dévalorisation du diplôme, mais quand même reste le niveau de diplôme important. Pour obtenir un emploi d'un point de vue du signal, l'individu est sensé d'accumuler des titres scolaires, il est préférable d'être licencié plutôt que bachelier et bachelier plutôt que titulaire du brevet¹.

4- La théorie de recherche d'emploi :

Depuis la fin des années 70, les analyses micro-économétriques visant à rendre compte de l'hétérogénéité des situations individuelles au moment de la recherche d'un emploi, se

¹ Olivier Charlot, op.cit. p 31-32

sont largement développées. La plupart d'entre elles sont fondées sur les modèles théoriques de recherche d'emploi (*job search*). Introduits par Stigler en 1962¹ puis reformulés par McCall (1970), Mortensen (1970) et Lippmann and McCall (1976)², les modèles de recherche d'emploi représentent le comportement d'un chômeur confronté à des offres d'emploi qui lui parviennent aléatoirement, chacune étant caractérisée par un salaire propre.

L'hypothèse principale du modèle de recherche d'emploi est que le chômeur ne dispose que d'une information imparfaite sur les salaires correspondants à chaque emploi. Il ne connaît qu'une distribution de probabilités décrivant l'ensemble des salaires possibles. La prise de connaissance d'une offre d'emploi, supposée unique à chaque date, va alors se résumer à l'annonce d'un salaire réel offert, constant pendant toute la durée de l'emploi. L'individu aura le choix entre accepter l'offre ou la refuser (le chômage ne peut donc être que volontaire). Pratiquant un arbitrage inter temporel, il compare l'espérance d'utilité que lui rapportera cet emploi avec celle qu'il associe au fait de rester au chômage en attendant une offre plus favorable. Par conséquent, la politique optimale consiste à accepter le salaire offert dès lors qu'il est au moins égal au salaire de réservation. Or, ce salaire de réservation diffère selon la durée de chômage déjà écoulée et selon les caractéristiques individuelles³.

La théorie de la recherche d'emploi est dérivée de la théorie économique du capital humain et centrée sur les comportements individuels. A diplôme équivalent, la durée limitée de l'expérience des jeunes diplômés et l'information réduite dont disposent les employeurs pour évaluer leur productivité potentielle, placent les débutants en position défavorable, sauf si d'autres éléments, comme un salaire moindre, ou une grande flexibilité, contrebalancent ce handicap (Lippman et Mc Call, 1976 dans Couppié et Mansuy, 2004)⁴.

5- Le modèle du filtre (Arrow 1973) :

¹ Delphine Rémillon, l'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés, document du travail, n°61, centre d'études de l'emploi, mai 2006, p07.

² Aomar Bourk, Mohamed Bouaroum, analyse micro économétrique du processus d'appariement sur le marché du travail qualifié au Maroc, a proposal research for the Eleventh Annual, conférence of the Economique research forum (ERF), Creq, cadu Ayyad University, Marrakesh, Morocco, Septembre 2004, p06.

³ Florence Arestoff, Recherche du premier emploi : l'éducation privée est-elle plus efficace que l'éducation publique ? Le cas de Madagascar, EURISCO Université Paris-Dauphine, cahier n° 2004-08, P03.

⁴ Victoriya Salomon, « si t'a pas de diplôme valable en Suisse, t'es bonne à faire le ménage et c'est tout... », Enjeux et stratégies d'accès au marché du travail Suisse des femmes migrantes d'origine russe et ukrainienne diplômées du niveau supérieur, Mémoire de master en Sciences humaines et Sociales, 8septembre 2010, p 23.

La théorie du filtre (Arrow 1973)¹ est parfaitement compatible avec la théorie du signal, concernant le rôle de « trier » les individus, selon leurs niveaux d'éducation, cette phase passe avant l'embauche. Donc le système de formation pour ces deux théories n'accroît pas les capacités productives des individus mais les sélectionne et les classe selon leurs aptitudes. Avec ce processus de trier, les gens les plus éduqué vont occuper des emplois plus qualifiés et plus stables². L'existence de ce processus (de filtrage) permet d'améliorer les bénéfices pour la collectivité, notamment pour les flux sortants de l'université. Le système éducatif à, ici, pour unique rôle de « filtrer » les individus en fonction de leurs aptitudes relatives. Le rôle du système éducatif est alors davantage de trier les individus que de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. La problématique d'Arrow réside dans ce point.

Le système universitaire a pour objectif de sélectionner les individus et de les trier dont les capacités productifs sont naturellement différentes, dans ce cas l'entreprise est soutenue d'une information importante lors de leurs opérations de recrutement. Cette approche a des observations liminaire relative à la complexité des processus modernes de production qui empêche les entreprises dans une large mesure de déterminer la productivité individuelle de leurs salariés même après une période d'essai.

La première observation prend en considération la problématique qui domine depuis les années 80 et qui explique la réflexion sur la relation salariale (théorie du salaire d'efficience, cette théorie repose sur une idée précise. au moment où est conclu le contrat de travail entre l'employeur et le salarié, le produit du travail n'existe pas, ce qui explique la profonde incertitude du premier à l'égard de la productivité réelle du second. D'où évidemment son intérêt pour toute information susceptible, comme la détention d'un diplôme universitaire, de réduire cette incertitude.

La deuxième observation pour Arrow et son modèle de filtrage, l'enseignement supérieur ne contribue pas autrement à la croissance économique, que ce soit en augmentant les connaissances des individus ou que ce soit en améliorant leur capacité d'intégration à la vie sociale; par ailleurs, les « motivations consuméristes » qui peuvent expliquer la poursuite d'études supérieures sont également négligées.

¹ David Touahri, op.cit p 07.

² Liliane Bonnal, Pascal Favard, Conséquences de l'augmentation du nombre de diplômes sur la relation formation-emploi, Rapport final Pour le Haut Conseil de l'Education, Janvier 2007, Gremaq, p 06

« Je me dois de préciser, ajoute toutefois Arrow [1973 : 194]¹, que je ne crois pas que l'enseignement supérieur ne remplisse qu'une fonction de sélection.(...) Mais, quoiqu'il en soit, il me paraît préférable, pour un réexamen actualisé du modèle de Spence, cf. Gamel [2000]². Développer le modèle de filtrage, d'en faire une présentation dramatique et orientée plutôt que de formuler une synthèse prématurée ».

6- Le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow, anticipation de la concurrence pour l'emploi :

Thurow (1975)³ est entamé dans son modèle de concurrence pour l'emploi, que ce dernier est rationné, le classement obtenu pour bénéficier d'une allocation d'une main d'œuvre, est comme suit, les candidats sont classés en parallèle avec les emplois. La file d'attente est ordonné par un diplôme, qui facilite la tâche, et qui organise l'opération de recrutement, les mieux formés acquiers des emplois supérieurs adéquats avec le diplôme obtenu, et les moins bien formés risquent de n'avoir pas d'emploi.

Pour les institutions et les auteurs institutionnalistes les ajustements entre formation et emploi, sont toujours présentes, ces auteurs préconisent que le diplôme et le système de production (l'univers de travail) sont interdépendants et ne peuvent être analysés séparément.

6-1- *Le diplôme, carte d'entrée sur un marché du travail non concurrentiel*⁴ ?

La théorie du marché du travail segmenté (Marsden, 1986), peut répondre à cette question, qui envisage compliquer. Les individus dans un marché de travail sont en compétition pour l'accès aux emplois. Le diplôme fonctionne comme signal d'employabilité. Mais l'expérience joue une autre carte d'entrée qui peut être utilisé sur les marchés internes selon le segment de marché (Vinokur, 1995)⁵.

¹ Claude Gamel, et si l'université n'était qu'un « filtre » ? Actualité du modèle d'Arrow, économie publique 2000/2, p43.

² Ibid, p 43.

³ Phillippe Lemistre et Mireille Brugère, comprendre l'absence de correspondance, céreq, juin 2009, p 06.

⁴ La construction de diplômes est, par ailleurs, liée au mode d'organisation de la production. Ainsi, en Allemagne, le diplôme professionnel fonctionnerait comme une règle d'organisation des marchés professionnels, alors qu'en France, il correspondrait plutôt à la production d'un signal organisant la compétition pour l'accès aux emplois (Möbius et Verdier, 2000).

⁵ Elisabeth Chatel, qu'est-ce qu'une éducation de « qualité » ? Réflexion à partir de l'évaluation comparée des deux diplômes technologiques et professionnels tertiaires, institutions et dynamiques historiques de l'économie-CNRS, éducation et sociétés n° 18/2006/02, p 125.

Le modèle de Thurow est aussi interrogé sur les mécanismes économiques qui sont à l'origine des inégalités de revenus dans son ouvrage « *Generating Equality* ». L'offre et la demande de travail dans l'analyse traditionnelle, correspondent à une variable clé d'ajustement qui est connu par le salaire. Une fois les différents facteurs d'hétérogénéité de la productivité individuelle du travail pris en compte, cette variable « équilibrante » peut être dispersée. Thurow a essayé d'envisager une autre description de la mécanique de régulation sur le marché du travail, en alternative à l'hypothèse de concurrence par le salaire (« *wage competition* »), selon la statistique qui met en évidence des groupes d'individus aux salaires réellement homogènes.

Les employeurs cherchent toujours une main d'œuvre compétente pour occuper les emplois donnés, mais ces compétences ne peuvent être acquises qu'en occupant l'emploi, cette idée est inspirée du modèle de concurrence pour l'emploi (« *job competition* ») développé par Thurow. Donc les compétences professionnelles qui sont trop demandées par les entreprises, et elles sont largement transmises de manière plus ou moins formelle dans le cadre du travail (« *on-the-job training* »). Ce modèle repose sur une autre idée qui explique que la productivité du travail est attachée à l'emploi donné est non pas à la personne qui occupe cet emploi.

6-2- *Comment l'employeur choisit son employé ?*

En premier lieu l'employeur prend en compte le coût qu'engendre l'employé, et non pas sa productivité. L'importance de ce coût c'est la formation de ces employés. Tout dépend de leurs aptitudes innées, leurs niveaux d'éducatifs, l'expérience professionnelle, etc. c'est-à-dire leurs (« *background characteristics* »). Cette étape est liée à l'offre de travail.

La demande de travail dépend d'une grille de qualification qui constitue des emplois, qui sont hiérarchisés préalablement à l'embauche. Cette grille correspond aussi aux différentiels de productivité des emplois et détermine en même temps la grille des rémunérations qui est donc en grande partie fixée préalablement aux embauches. Dans le cadre de ce modèle, le salaire ne peut ainsi constituer qu'une variable d'ajustement conjoncturel entre offre et demande de travail, puisqu'il est largement prédéterminé.

La régulation du marché du travail s'explique ainsi. La file d'attente (« *Labor queue* ») formée par les candidats potentiels, qui existent d'après les emplois qui constituent en même temps des opportunités de formation professionnelle. Ces candidats sont privilégiés de la part des employeurs, mais à conditions, selon les plus faibles coûts de formation, compte tenu des

indications qu'ils possèdent sur leurs bagages personnels. Le niveau de formation initiale constitue l'indicateur privilégié sinon unique du coût de formation anticipé pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. L'employeur décidera difficilement à propos du recrutement des employées qui ont des caractéristiques identiques. Son choix s'apparente ensuite à une loterie.

Répondant à son objectif, le modèle de concurrence pour l'emploi est ainsi effectivement susceptible d'expliquer l'importance des inégalités de salaires au sein de groupes de personnes *a priori* relativement homogènes¹. Elle sera fonction du nombre et de la structure des emplois offerts, parallèlement au nombre et aux caractéristiques des candidats à l'emploi. Des individus identiques en termes de bagages personnels pourront se voir proposer des emplois de qualifications, salaires et opportunités de formation professionnelle différents.

¹ Sami Boudabbous et Ali Mâalej, suréducation et dévalorisation des diplômes de l'enseignement supérieur, Direction et Gestion (La RSG) | *La Revue des Sciences de Gestion* 2011/5 - n° 251 pages 107 à 114, p 108-109, septembre-octobre 2011

Section 2- Approches théoriques de situation de déclassement :

1- Le déclassement : un hiatus entre compétences individuelles et emploi occupé

Le déclassement¹, d'un point de vue économique, signifie l'existence de ressources inexploitées. Cette situation est développée au cours des dernières décennies, et prend en compte les personnes « sur-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent, notamment avec la croissance de l'offre de la main d'œuvre par rapport à la demande de travail qualifié.

Mais ces situations de déclassements, d'un point de vue humain peuvent être difficilement vécues, Mesurer l'ampleur du déclassement et apprécier son évolution dans le temps suppose toutefois de pouvoir fixer une norme d'adéquation entre catégories de diplômes et d'emplois, entreprise pour le moins délicate.

Plusieurs approches² complémentaires du déclassement des jeunes diplômés sont néanmoins envisagées : la première est basée sur une norme statistique d'adéquation entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle ; la deuxième sur le sentiment de la personne interrogée d'être ou non déclassée ; la troisième sur la valorisation relative des personnes, en termes de salaire, par rapport aux personnes moins diplômées.

De nombreuses critiques lui sont classiquement adressées. En se focalisant sur le seul niveau d'éducation, on laisse totalement de côté tous les autres éléments de « compétence » qui peuvent être substituables à l'éducation pour tenir un emploi. Ainsi les niveaux éducatifs « pré requis » pour l'accès à un emploi, pourraient varier selon l'expérience professionnelle comme le suggèrent les courbes d'iso compétences ou dépendre aussi des « aptitudes », (Tahar [2003]). Un autre point faible de la méthodologie est que le raisonnement est souvent calé sur une dimension verticale des niveaux d'éducation, alors qu'il paraît assez réaliste d'intégrer aussi des dimensions « horizontales » par types d'éducation, par discipline ou par spécialités. Un des autres grands reproches adressé aussi à la méthode est que cette dernière s'appuie sur une stabilité du niveau requis d'éducation pour une profession alors qu'en pratique les tâches et le niveau requis des connaissances se modifient au cours du temps. La stabilité et la pérennisation des classifications pendant des périodes souvent longues est

¹ La littérature anglo-saxonne fait plutôt référence à « l'overeducation » – suréducation – qu'aux notions de déclassement ou de surqualification même si, sur le fond, les conceptions peuvent converger (GREEN *et alii*, 2000). Globalement, la question de la suréducation se centre avant tout sur l'offre de travail et sur l'investissement en capital humain tandis que celle du déclassement ouvre aussi sur les pratiques d'embauche et de sélection des employeurs.

² Ces trois méthodes sont respectivement appelées dans la littérature anglo-saxonne : « Job Analysis method », « Realized Matches methode » et « Worker Self-Assesment method ». Elles sont généralement traduites en français par « méthode adéquationniste », « méthode statistique » et « méthode subjective »

imputable au coût d'expertise et d'élaboration de la méthode alors que l'on peut considérer que le niveau « optimal » requis peut dépendre des conditions du marché. Ainsi est-il encore actuellement courant en France de s'appuyer en grande partie sur une table de correspondance élaborée dans les années 1970 par Affichard [1981]¹. Cette dernière limite n'est pas sans conséquence sur les estimations au sens où la méthode pourrait être à l'origine à la fois de constats surestimés de l'importance, mais aussi de la croissance du phénomène.

Le décalage constaté par le passé entre le rythme de progression du nombre des diplômés et celui des postes de travail qualifiés, décalage résultant tant de facteurs structurels et institutionnels (« explosion scolaire », exonérations sur les bas salaires encourageant au développement d'emplois peu qualifiés) que de facteurs conjoncturels (évolution du chômage) peut en effet expliquer une plus forte fréquence des situations d'inadéquation entre formation, d'une part, et qualification et salaire, d'autre part. Ce déclassement recouvre une sous-utilisation de la main d'œuvre potentielle qui dépasse les seuls constats du chômage et du sous-emploi, au sens usuel du terme (cas des personnes travaillant involontairement à temps partiel et souhaitant travailler davantage). Il peut influencer sur la motivation des jeunes salariés comme sur leur productivité. Il invite, par ailleurs, à nuancer, en partie, le discours sur les pénuries de main d'œuvre qualifiée. Le déclassement mérite donc une attention toute particulière, même s'il n'est pas toujours aisé de faire la part entre cette explication et celles du progrès technique biaisé ou de l'inflation des diplômes. Situations, que l'intuition et l'observation au quotidien permettent difficilement d'écarter, on se réfère ici plus particulièrement au modèle de concurrence pour l'emploi, dans une analyse du déclassement comme « résultante de changements de file d'attente ».

1-1- L'approche adéquationniste

La méthode adéquationniste, la plus ancienne qui mesure la situation de déclassement, repose sur une norme précise. Cette norme se définit par l'analyse et l'évaluation d'une façon objective de la relation entre formation et emploi (les caractéristiques techniques de l'activité exercée.) ainsi les compétences requises et le diplôme demandé correspondant. L'objectif de cette approche, est de déterminer le contenu en formation nécessaire pour occuper une profession adéquate avec cette dernière, ou inférer le type de professions auxquelles prépare tel ou tel diplôme. L'approche normative qui repose sur une grille de correspondance entre

¹ Marie Duru-Bellat- la question du déclassement (mesure, fait, interprétation), OSC- Notes et documents n° 2009-01, p02.

formation et emploi, essaie de rapprocher les contenus des formations et emplois. Cette approche était proposée en France par les deux chercheurs Affichard (1981) ou par Rumberger (1981) aux Etats-Unis. Cette grille est établie de façon très détaillée à propos des natures d'emplois et les définitions claires de professions. Cette approche apparaît dans les années 80 où le phénomène de progrès techniques, ainsi la réorganisation de travail. La question qui se pose, est ce que cette approche a une extension aux cours de ces dernières années où le monde de travail est en confusion, la nouvelle technologie, notamment avec le processus de mondialisation ? Cette approche est actuellement mobilisée par GIRET et HATOT (2001) et GIRET (2005)¹ afin de comparer différentes mesures de ce phénomène.

1-2- L'approche subjective :

L'approche subjective, repose sur un facteur très essentiel qui concerne les travailleurs, et qui est peu traité de la part de la majorité des chercheurs. C'est leur perception concernant l'adéquation entre leurs propres compétences et les postes occupés (Allen et al. 2001 ; Giret 2005). Ce sentiment de déclassement peut être une barrière qui démotive les salariés, et affecte leur trajectoire professionnelle futur. Les résultats de cette approche sont conformément liés aux questions posées sur les travailleurs, et élimine l'arbitraire de l'expert fixant des normes. (Hartog [2000])² considère que la méthode³ renvoie par principe à la subjectivité individuelle de sorte que la formulation de la question peut influencer sensiblement la réponse. Les questions qui peuvent se poser, peuvent être directement liées la situation du salarié à qui on demande si son niveau, d'éducation ou de diplôme correspond à son emploi. Comme ces questions peuvent être indirectes et général au sens où on interroge le salarié sur le niveau d'éducation qui lui paraît nécessaire pour tenir l'emploi (Alba- Ramirez [1993])⁴ ou pour être embauché sur un emploi analogue au sien (Sicherman [1991])⁵. Or il est clair que les deux dernières questions n'appellent pas des réponses forcément identiques.

¹ Henri Eckert, « déclassement », de quoi parle-t-on ? À propos de jeunes bacheliers professionnels, issus de spécialités industrielles, p n° 12

² Brahim Boudarbat , Claude Montmarquette, origine et source de la surqualification dans la région métropolitaine, Montréal , rapport de projet, Avril 2013, p 14.

³ L'approche subjective envisage une relation formation-emploi comme « normale » si l'individu interrogé la considère comme telle, cette mesure est plus souvent utilisée dans les travaux anglo-saxons centrés sur la suréducation qu'en France mais elle tend à se développer (GIRET, 2005).

⁴ Saïd Hanchane, Vanessa Di Paola, Arnaud Dupray, Henri Eckert, Jean-François Giret, Stéphanie Moullet, Isabelle Recotillet, Emmanuel Sulzer, Déclassement et diversification des parcours de formation : un réexamen de l'efficacité du système éducatif, réponse à l'appel d'offre du commissariat général au plan évaluation du système d'éducation et de formation, septembre 2001, p09.

⁵ Vincent Chabault, « sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises, revue des sciences de l'éducation, vol 34,n°1, 2008, p 185-202, p 189.

Dolton et Silled [2003] ont tenté de croiser ces questions avec des référentiels théoriques. Tandis que la première s'inscrit dans une logique de théorie du capital humain, la seconde paraît plus conforme à une vision « credentialiste ».

Chez les jeunes diplômés d'origine populaire, l'idée du déclassement subjectif touche leur valeur sociale, en référence de plusieurs facteurs, notamment leur position professionnelle, la distinction avec les membres de leur famille, leurs amis, qui ont un niveau scolaire plus bas qu'eux, mais qui sont mieux insérés professionnellement. Cette approche ne réfère pas à des normes fixes, mais elle prend en considération les avis des différents groupes où les réponses soient adaptatives ou contradictoires. Certains auteurs comme MAILLARD et SULZER (2005)¹, font des analyses à propos du sentiment de déclassement des employés en dessous de leurs niveaux de compétences.

A une date donnée pour aboutir au constat d'un vécu complexe et d'un ajustement progressif qui se réalise entre la formation et l'emploi. Pour ces auteurs, le déclassement subjectif apparaît donc à la fois comme le résultat d'un processus d'adaptation au marché du travail et comme le point de départ de futures stratégies de revalorisation. Par exemple, il est probable que le « niveau de compétence » corresponde à un domaine plus large que le diplôme obtenu ou encore que la réponse introduise des confusions entre le poste occupé et le niveau de salaire.

Le déclassement subjectif pose donc au moins autant de problèmes conceptuels et de mesure que les approches précédentes mais chacune présente ses avantages et ses limites.

Certaines questions de l'enquête « Génération 98 » permettant d'approcher le déclassement subjectif²

1-3- L'approche statistique :

La relation entre formation et emploi, se considère « normale » selon l'approche statistique, si les postes occupés, sont conformément adéquats avec le diplôme offerts de tel ou tel établissement, selon le niveau de diplôme, et la profession. Elle est proposée, par Forgeot et Gautié (1997) ou encore Nauze-Fichet et Tomasini (2002)³. Cette approche repose sur des tables de contingences croisant diplômes, et catégories socioprofessionnelles. Cette

¹ Laura Morend, Appréhender le rapport au marché du travail des migrant.e.s en Suisse, Entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle, XIII^{ème} Journées internationales de sociologie du travail Jist 2012, Bruxelles, du 25 au 27 janvier 2012 : mesures et démesures du travail, p09.

² Sami Boudabbous et Ali Mâalej, op.cit p 108-109, septembre-octobre 2011

³ Laurence Lizé, facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ?, marché du travail, travail et emploi n°107-juillet-septembre 2006, p34.

mesure de déclassement décrit la norme statistique du moment, les personnes « surdiplômées » ou « sousdiplômées » par rapport à l'emploi occupé peuvent ainsi être repérées, cette « norme » statistique est définie par une analyse des écarts à l'indépendance. Ces tables de correspondances statistiques montrent l'évolution de la relation diplôme-qualification des emplois. Cette évolution est réalisée par plusieurs phénomènes, comme le progrès technique, l'inflation des diplômes, et la probabilité d'être dévalorisé notamment avec le système éducatif n'ont satisfaisant pour certains. On ne peut pas prendre ces tables de correspondance comme une règle, ou une norme fixe, parce que le temps change. Par exemple, le taux de déclassement est surévalué, si la table de correspondance est calculée dans une année qui contient de mauvaise conjoncture. Mais la situation peut s'inverser en période de bonne conjoncture. Cette approche repose sur une vision restrictive, concernant l'obtention du baccalauréat général, qui rend l'individu « potentiellement déclassés ». Statistiquement le déclassement n'existe pas en dessous de ce niveau.

Tableau 2 : Tableau de correspondance diplôme-emploi proposé par J. Affichard (1981)¹

catégorie sociale Diplôme	Cadre Supérieur, ingénieur	Cadre moyen	technicien	Employé qualifié	Employé Non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Supérieur Long		Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Supérieur Court	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Baccalauréat	Sous-diplômé			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP. BEP	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé		Sur-diplômé		Sur-diplômé
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé		Sur-diplômé	Sous-diplômé	
Certificat D'études, Sans diplôme	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé		Sous-diplômé	

Lecture du tableau : sous-diplômé indique que le niveau de formation acquis est inférieur au niveau de qualification requis pour occuper l'emploi. Inversement, sur-diplômé signifie que le niveau de qualification obtenu est supérieur au niveau de qualification requis pour occuper l'emploi (on parle alors de « déclassement »).

¹ Marie Duru-Bellat, op.cit, p 02.

Notons que ces deux approches de la relation formation-emploi et donc du « déclassement » dépendent très fortement des agrégations faites aussi bien au niveau des diplômes qu'au niveau des catégories sociales. De plus, ces approches ne tiennent pas compte de l'hétérogénéité entre un même niveau de diplôme ni entre les individus d'un même diplôme.

Or, pour pouvoir mesurer la relation formation-emploi en termes de qualification de façon relativement précise, il ne suffit pas d'observer la situation de l'individu sur le marché du travail à un moment donné. Il faut d'une part pouvoir mesurer l'évolution de cette relation au moins à court terme, l'expérience professionnelle pouvant ensuite se substituer au diplôme et, d'autre part, pouvoir prendre en compte l'hétérogénéité des diplômes ou des individus. Les travaux de Bonnal et al. (2004) Ou Bonnal, Favard et Mendes (2005) vont dans ce sens, puisqu'ils portent sur l'étude des trajectoires professionnelles définies à partir des types d'emplois occupés en termes de qualification.

1-4- L'approche dynamique à partir de la trajectoire professionnelle

Les enquêtes de génération du Céreq permettent d'étudier des trajectoires professionnelles. (Bonnal et al. 2004 ; Bonnal, Favard et Mendes 2005). La dernière disponible est l'enquête génération 98. Cette enquête a été réalisée au printemps 2001 auprès de 54000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. Les jeunes sont interrogés sur leurs trois premières années de vie active (depuis leur sortie en 1998 jusqu'en mars 2001). La construction de l'échantillon permet une bonne représentation nationale par filières fines de formation et une représentation régionale par grands niveaux. Plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine sont couvertes. Les enquêtes de génération du Céreq sont des enquêtes rétrospectives sur le devenir des jeunes après leur sortie du système éducatif. Ces enquêtes visent à rendre compte des différentes composantes du parcours d'insertion professionnelle, et explorent toutes les situations (emploi, chômage, formation...). Pour mesurer la relation formation-emploi les trajectoires professionnelles sur les trois premières années de vie active ont été étudiées par niveau d'études et par sexe. Il apparaît qu'en termes de type d'emploi occupé, quel que soit le niveau, les hommes et les femmes ne connaissent pas exactement les mêmes situations sur le marché du travail.

Ces différentes approches incitent toutes à considérer le déclassement comme un phénomène non négligeable. La conjoncture joue un rôle important dans son ampleur ainsi que dans les possibilités de reclassement des individus déclassés. Des facteurs individuels peuvent être aussi déterminants. Les jeunes au chômage un an auparavant risquent davantage d'être déclassés. Le déclassement des jeunes femmes est aussi plus persistant que celui des jeunes hommes. 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.

Section 3- La notion de qualification et son rapport à la formation :

La notion de qualification été toujours le pivot entouré par les chercheurs dans leurs importants débats et la sociologie du travail pour comprendre sa signification et son opérationnalité. Selon Henri Laborit, la qualification est la quantité et la qualité de l'information déposée dans le système nerveux du travailleur par l'apprentissage sous toutes ses formes (scolaires et professionnelles). La mesure ne peut être qu'approximative¹.

Dans l'ouvrage *l'Introuvable relation formation et emploi* (1986), Plusieurs chercheurs ont trouvé des difficultés de traiter la qualification comme élément convergent entre le système productif et le système éducatif (Campinos, Marry, Bell, Tortajada, Zarifian).

1- Le mot qualification et sa nature multiforme :

Le mot qualification a trouvé plusieurs sens, dans plusieurs domaines, donc il se caractérise par sa nature multiforme, on peut distinguer :

- 1-1- La qualification individuelle :** cette qualification reflète le stock de compétences détenu par une personne ;
- 1-2- La qualification de l'emploi :** cette qualification reflète les compétences requises par l'emploi occupé par cet individu ;
- 1-3- La qualification salariale :** cette qualification traduit la reconnaissance financière dont font l'objet ces compétences [Cézard, 1979].²

¹ Eric VATTEVILLE, mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise, collection gestion, série : politique générale, finance et Marketing, Edition Economica, 1985, p 76

² Pierre Biscourp, MESURER LA QUALIFICATION DE L'EMPLOI DANS LES SOURCES STATISTIQUES. In Dominique Méda et Francis Vennat, *Le travail non qualifié*, 3., La Découverte | Recherches 2005, pages 69 à 91, p 70.

A travers les analyses de cette notion, depuis celles de Naville et Friedmann jusqu'à celles développées par M. Dadoy (1973), Freyssinet (1974), Rolle et Tripier (1979) ou Zarifian (1986), les auteurs identifient trois approches importantes de la qualification.

2- Les approches liées à la notion de qualification :

2-1- L'analyse par « le mouvement des qualifications. » :

la qualification est analysé par « le mouvement des qualifications » qui est développé par P. Rolle et P. Tripier, ces deux auteurs ont étudié la structuration du système de formation, initiale ou continue, des filières qui le composent et de celle du système des emplois qui comprend les conditions d'accès aux emplois et d'usage des qualifications selon le secteur d'activité, le type d'entreprise, l'organisation des groupes professionnels ou les tensions du marché de travail, ils ont trouvés qu'il est impossible de mettre une adéquation entre le système de production et le système de formation (concernant leurs hiérarchie), Sans oublier les logiques distinctes que chacun de ces systèmes présente tant dans sa temporalité (dimension historique), dans ses objectifs ou fonctions que dans la façon dont ils sont organisés et hiérarchisés. Ici la notion de qualification demeure relativiste et conflictuelle.

2-2- La théorie de « l'effet sociétal » :

« L'effet sociétal » a traité aussi la qualification d'après l'étude réalisé par l'équipe du LEST, concernant l'étude comparative entre la France et l'Allemagne sur les politiques éducatives et les politiques industrielles. Cette étude a substitué les problématiques rattachées au lien entre formation et emploi et mis en lumière l'importance des modalités de formation et de sa valorisation par les entreprises. Ces auteurs veulent proposer des idées opérationnelles, que de parler toujours sur l'inadéquation entre formation et emploi. Ils présentent une réflexion sur les relations entre la dynamique du système productif et les modalités de fonctionnement de l'enseignement.

Jean-Jacques Silvestre (1983)¹, met en lumière les insuffisances des approches de la sociologie ou de l'économie du travail qui posent l'éducation comme réponse face aux pressions des changements techniques ou des innovations organisationnelles. « Ces approches disqualifient d'elles-mêmes l'approfondissement de la complexité et des médiations qui existent entre le "marché du travail", entre les technologies ou les configurations de tâches et

¹ Eric Verdier, l'insertion des jeunes à la française, vers un ajustement structurel ?, travail et emploi n°69, p38.

le processus d'apprentissage et les modalités d'accès aux emplois ainsi que les projets individuels ou de réalisation collective et les cursus éducatifs qui les concrétisent » (1983).

Plus particulièrement cet auteur critique la théorie du capital humain encore très utilisée par les économistes, prouve que l'effort éducatif est difficilement mesuré sur l'organisation productive et sur sa capacité de créativité. Un autre point est expliqué par le même auteur dans une telle perspective, le chercheur empêche *L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi* toute possibilité d'analyser la capacité du premier à produire des compétences individuelles qui seront diversement utilisées ou mises en œuvre dans l'atelier, dans l'entreprise ou dans la société dans sa totalité, d'une autre façon (les interactions qui se nouent entre ces deux systèmes – éducatif et productif –)

Les résultats de cette étude comparative entre la France et l'Allemagne sont davantage. Cette étude éclaire la valorisation différenciée des filières d'études (professionnelles ou technologiques et générales), la transmission des capacités offerte de l'enseignement supérieur aux entreprises et le rôle de celles-ci dans la formation de la jeune main-d'œuvre.

Ces auteurs, dans leur ouvrage mettent en évidence l'importance du système de formation¹ – initiale et continue – sur l'organisation du marché du travail du fait de la production des qualifications des individus à travers les contenus des enseignements et les formes de leurs acquisitions, en combinant l'analyse des « espaces de socialisation » et des « espaces de qualifications ». En dépit des difficultés à cerner toute l'étendue de cette recherche, l'approche par « l'effet sociétal » a mis à l'ordre du jour la richesse des analyses portant sur des comparaisons internationales et surtout, elle a attiré l'attention sur les médiations qui s'établissent entre le système de formation et celui des emplois.

2-3- La théorie de la segmentation du marché du travail :

Les transformations des modèles hétérodoxes de segmentation du marché du travail

La « segmentation du marché du travail », c'est caractérisée dans les années 1970 par plusieurs images, particulièrement celle-ci : le marché du travail n'est pas homogène, il convient de distinguer deux ou plusieurs marchés. Michaël Piore [1978]² distinguait deux marchés, et citait leurs caractéristiques. Le premier marché appelé « primaire » offre de

¹ Ici, la formation est considérée comme un facteur important, voire décisif dans l'organisation des emplois et du marché du travail.

² Rachid Boumahdi, Jean-Michel Lattes, Jean-Michel Plassad, *Marché du travail et lutte contre la discrimination*, Droit et société 51/52-2002 (p487-508), p 496.

bonnes conditions de travail (des emplois stables et des rémunérations non négligeables.), permet d'accéder aux marchés internes et aux filières de promotion ascendantes. Les employés dans ce marché auraient bénéficié de tous les avantages. Ils auraient été préférentiellement attribués à une main-d'œuvre masculine formelle et qualifiée. A l'encontre le marché « secondaire » offre des emplois cumulent tous les désavantages. Ces emplois sont occupés par les groupes infériorisés, moins qualifiés, jeunes, femmes, non-Blancs ou informelles.

Plusieurs auteurs ont popularisé l'image dualiste de la segmentation du marché du travail, parmi eux, Robert Salais [1977]¹ qui a popularisé en France une image plus parlante, les bons emplois d'un côté, les mauvais emplois de l'autre.

Michaël Piore a plus détaillé ses analyses concernant le marché primaire et sa sous-partition en *upper tier* et *lower tier*. L'auteur explique ces deux notions en précisant que : la première se caractérise par une très forte mobilité externe et volontaire de personnes très qualifiées, dans le cadre de leurs stratégies de carrière, seul la seconde reprenant vraiment les caractéristiques canoniques du marché primaire. Plusieurs autres modèles à trois voire quatre segments ont été proposés par les auteurs américains (voir par exemple l'économie tripartite de Barry Bluestone, [1970])².

C'est à dire que l'essentiel de l'hypothèse de segmentation du marché du travail résidait moins dans le nombre de segments discernables que dans le constat de profondes discontinuités, partageant le marché du travail en segments régulés par des procédures distinctes, soumis à des règles de fonctionnement différentes en quelque sorte [Berger et Piore, 1980; Michon 1989-1990].

Trois remarques sont indispensables pour comprendre l'importance de cette hypothèse pour la socio-économie contemporaine.

1. Dès l'origine, la dimension de politique de l'emploi est très présente. Les modèles originels veulent en effet répondre à la question des poches de pauvreté et de chômage qui se développaient aux États-Unis malgré la prospérité, censée pourtant les résorber à la longue, selon les prédictions de l'économie dominante de l'époque. Constatant l'inefficacité des politiques de formation déployées à destination de la main-d'œuvre de ces ghettos, attachées trop exclusivement à élever les niveaux de qualification, à adapter en quelque sorte les compétences à l'emploi, Michaël Piore [1978] développait l'idée que le chômage ne fait que

¹ Michel Husson, la voie étroite de l'économie marxiste en France, projet d'article pour historical materialism, p08. Voir husson.free.fr/marxfr.pdf

² Kristell Leduc et Anne-Sophie Genois, segmentation du marché du travail- le cas luxembourgeois, working paper n°2012-35, octobre 2012, p 05.

renforcer les comportements d'instabilité. Une main-d'œuvre, se sachant condamnée au sous-emploi et au chômage, ne cherche pas à s'insérer durablement dans l'emploi, en particulier par la formation. Elle adapte au contraire ses comportements aux contraintes de la flexibilité de l'emploi, dirait-on aujourd'hui. Michaël Piore soulignait ainsi que la question – centrale – des défauts de formation de la main-d'œuvre relativement aux besoins du système productif, n'épuise en aucun cas le fait majeur des inégalités face au chômage.

2. Naturellement les choses ont évolué depuis la prospérité stable des Trente Glorieuses qui constituait la référence empirique des premiers modèles de segmentation. Les descriptions de l'hétérogénéité des marchés du travail que proposait la littérature de l'époque, dualisme ou tripartition, voire un plus grand nombre encore de partitions, sont formellement abandonnées. Les descriptions d'aujourd'hui restent pourtant en filiation directe de celles de la fin des années 1970. Jean-Louis Beffa, Robert Boyer et Jean-Philippe Touffut [1999] soulignent les dynamiques qui transforment le système d'emploi depuis une vingtaine d'années en distinguant à partir d'une observation d'entreprises, trois types de relations salariales, construites sur des modes spécifiques de formation des compétences et de rémunérations : la « stabilité polyvalente », héritière du marché primaire; la « flexibilité de marché », héritière du marché secondaire ; la « relation professionnelle » assez proche de l'ancien *upper tier* du marché primaire. La configuration est assez semblable à celle que proposaient François Eyraud, David W. Marsden et Jean-Jacques Silvestre [1990] en termes de « marchés internes/marchés professionnels/ marchés externes ». Les modèles de « marchés transitionnels » [Schmid, 1995 et Gazier, 1998] s'appuient sur l'observation que les transitions entre diverses situations et positions d'activité ou d'inactivité professionnelle, d'emploi et de chômage, se multiplient et se complexifient, s'éloignent rapidement des normes de l'emploi stable à temps plein que véhiculaient les marchés primaires du travail. [Gazier, 2000]¹.

3. Il est aujourd'hui tout à fait banal que les socio-économistes du travail soulignent la diversité et l'hétérogénéité de la relation salariale. Pourtant la référence aux modèles dits de « segmentation » s'est faite très discrète. La diversité est plutôt rattachée aux limites des régulations de marché et à l'importance des règles et des institutions du travail. Ainsi Olivier Favereau [1989]² retient des modèles originaux de segmentation, essentiellement la conceptualisation des marchés internes, zones du système d'emploi échappant aux règles

¹ Pierre Courtioux et Christine Erhel, les politiques en France des seniors : quelles réformes ? Comparaison Allemagne, France, Royaume-Uni, Suède, travail et emploi n° 102 avril-juin 2005, p108.

² Diemer, partie II, chapitre 6, déséquilibres économique et monétaire : chômage et inflation, économie générale, IUFMA UVERGNE, économie-gestion, p 182.

classiques du marché et soumises à des régulations de type administratif ainsi que l'exprimaient Peter B. Doeringer et Michaël Piore [1971]¹. Ce serait la grande innovation théorique de ces modèles.

Dans cette perspective, le fait empirique majeur d'aujourd'hui, qu'indiquent le chômage et l'insécurité croissante de l'emploi, est présenté comme la désagrégation des marchés internes. Les débats s'organisent ainsi autour de deux modélisations de cette désagrégation : le développement de nouveaux marchés professionnels; l'organisation des marchés transitionnels. Dans chacune d'elles, la transformation des exigences de qualification des emplois et des systèmes de mobilité des travailleurs qui en découlent, est centrale.²

Enfin, il faut signaler le courant de recherche et les auteurs qui rattachent la notion de qualification à la théorie de la segmentation du marché du travail. En effet, depuis les constats présentés par C. Kerr, dans les années 40³, la sociologie du travail ou de l'emploi a montré que les modèles théoriques de référence ne sont plus fondés sur un marché unique dans lequel l'offre et la demande de travail trouveraient un équilibre dont la composante essentielle serait le salaire.

En réalité, actuellement, la plupart des travaux en sociologie s'accordent à considérer le marché du travail en tant qu'espace social dans lequel les interactions des acteurs sociaux ne se réduisent pas à de simples négociations de prix. Elles ne sont pas non plus de simples réactions ou ajustements aux mouvements de l'économie. Ces interactions impliquent des compromis, des conventions, des prévisions contribuant ainsi à organiser les systèmes d'échanges. De ce fait, les configurations des marchés du travail sont très diverses et il importe d'identifier, dans chaque cas, les régulations à l'œuvre. En somme, ces travaux sur les modalités de fonctionnement du marché du travail développent l'idée qu'un marché du travail est un système social complexe, parcouru par des régulations propres et balisé par des institutions spécifiques (Lallemand, 1992 ; Maruani, Reynaud, 1999 ; Maruani, 2001).

Le marché du travail apparaît comme un univers social où se jouent les statuts des différentes catégories de salariés, où se construisent les frontières de la division sociale et sexuelle du travail, où se modèlent la pyramide de la stratification sociale. Les règles du jeu qui

¹ Nathalie Moncel, Emelie Bargures, Annie Lamanthe, Aline Valette, les entreprises dans le processus d'insertion des débutants, trois angles d'approche, Net. Doc-86 Octobre 2011, p 10.

² François Michon, in Jacqueline Laufer *et al.* *Le travail du genre*, 17. Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre, La Découverte | *Recherches* 2003 pages 238 à 258, p 240-241.

³ Marie Christine Bureau et Emmanuelle Marchal, pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires, centre d'études de l'emploi, document du travail n°48, Novembre 2005, p 11.

s'y négocient entre les divers acteurs contribuent à structurer le marché du travail. Celui-ci, loin d'être unique, est traversé par des clivages ou segmentations, dont tente de rendre compte la théorie duale du marché du travail (Doering, Piore, 1971)¹ qui a établi une distinction entre le marché primaire et le marché secondaire. Le marché primaire est caractérisé par des emplois stables, à forte productivité, avec des conditions de travail satisfaisantes, des salaires élevés et par un système bien organisé de formation initiale et continue. À l'opposé, le marché secondaire est caractérisé par une instabilité de l'emploi, des salaires plus bas, une offre interne ou externe de formation professionnelle presque inexistante ; les compétences nécessaires sont transmises au terme de périodes de formation de courte durée. Les tâches sont plutôt de type répétitif, sans beaucoup d'attrait, accompagnées de bas salaires. Par ailleurs, certains auteurs ont reformulé les attributs de ces marchés selon leur organisation institutionnelle qui éclairent le comportement des entreprises, en particulier à l'égard de la formation.

Cette approche élargit le champ de l'analyse puisque, dans le domaine de la formation, sont prises en compte les raisons pour lesquelles les individus accomplissent tel type de formation (entre les plus abstraits ou les plus concrets). Celui-ci est alors rattaché, selon les auteurs, aux origines des identités des groupes sociaux, des rôles qui leur sont fixés dans leur vie au travail et en général et qui sont à la base des différenciations entre les femmes, les adolescents, les paysans, les immigrés, les travailleurs temporaires (Berger, Piore, 1980). Bref, dans chaque segment du marché du travail, qu'il soit primaire ou secondaire, les jeux de variables sont nombreux et le niveau de formation, le type de spécialité préparée sont autant d'éléments qui concourent à structurer le marché du travail.

Les interrogations suscitées par cette approche ont été fécondes, ainsi qu'un certain nombre des critiques qui ont favorisé des analyses plus fines et dynamiques de la relation formation-emploi. Celles d'Alain Azouvi (1981) par exemple qui, en critiquant cette théorie dualiste, a soulevé la question historique de la construction des segmentations du marché du travail ; d'autres ont mis en évidence l'importance des périodes de crise (comme à la fin des années 60) qui font apparaître des tensions fortes, entraînant de nouvelles configurations sociales ou économiques et dans lesquelles l'enjeu de la formation apparaît sous de nouvelles caractéristiques et fait émerger de nouvelles demandes. La mise en place du dispositif législatif et institutionnel de la formation continue professionnelle ne peut être comprise sans

¹ Héloïse Petit, « combridge contre combridge : deux approches segmentationnistes face au tournant des années 1980 », socio économie du travail (Economie et sociétés, série AB), vol 38, n°23, pp 1-26, 2004, p 02-03.

tenir compte des accords de Grenelle qui ont marqué un tournant dans les relations entre les salariés, les organisations professionnelles et le pouvoir public. Plus encore, ce sont les modalités d'usage et de valorisation de la formation des salariés par les employeurs ou par le résultat des négociations au sein des branches professionnelles qui sont modifiées, entraînant de nouvelles dynamiques sociales.

2-4- La qualification associée à la théorie stratégique du marché du travail :

La théorie de qualification associée à la théorie « stratégique » du marché du travail (Jean-Daniel Reynaud), considère que la qualification est le produit de l'organisation du marché du travail par un ensemble de règles élaborées par les employeurs, les salariés et les pouvoirs publics, sans qu'aucune partie n'ait la maîtrise des éléments de cette « régulation conjointe ». Cette qualification est créée aussi au sein de marchés du travail distincts (fermé ou ouvert, internes ou externes, primaires ou secondaires) qui organisent l'offre d'emploi, les carrières et la valorisation des titres ou certifications.

L'Etat prépare et contrôle les diplômes, couvre les spécialisations, et par les certifications, autorise l'accès aux emplois (Reynaud, 1987)¹. Donc l'Etat participe de façon active à la qualification.

La réalisation d'une régulation du marché du travail repose sur l'analyse de l'acteur, de son rôle dans la construction de compromis ou d'ajustements permanents. Dans l'approche de la qualification et du marché du travail l'enseignement joue un rôle crucial, parce qu'il offre les diplômes qui deviennent des conditions nécessaires d'entrée sur le marché du travail. « Par les spécialisations qu'ils légitiment comme par la hiérarchie qu'ils établissent, les diplômes pèsent sur l'organisation du marché du travail ou sur l'organisation du travail lui-même » (Reynaud, 1987).

L'interaction entre la formation et l'emploi, se caractérise par une complexité qui se traduit par la majorité des « marchés de travail » qui permet de mieux comprendre les dynamiques diversifiées de transition professionnelle tant par les modalités d'accès différenciées, selon le segment du marché du travail, que par le passage d'un segment à l'autre.

La notion de qualification devienne comme une construction sociale, et se trouve (redevable) aussi aux modalités des deux organisations : l'organisation sociale du marché du

¹ Michel Lallement, sociologie des relations professionnelles, agrégation de sciences économiques et sociales, préparation ENS 2004-2005, p 03.

travail et l'organisation du système de formation. L'intervention de différentes instances de pouvoirs et des caractéristiques « sociétales » influencent différemment sur cette construction dans lesquelles la qualification sera utilisée et valorisée.

Le travail de Pierre Naville, été le premier pas d'un nombre important de recherche autour de la notion de qualification, mais toujours intégrée dans la relation formation-emploi, cet auteur s'attache à définir la notion de qualification professionnelle à partir de l'insuffisance de certaines théories et les critiques présentées à propos des théories économiques classiques et du marxisme.

Dans la période de l'après guerre, le travail de Naville a trouvé une extension. Pour lui la qualification ne repose sur aucun critère isolé donc elle se considère comme une notion relative : elle est relative à l'état des structures socio-économiques, et particulièrement à la durée de l'apprentissage qui constitue, pour cet auteur, un élément essentiel de la qualification (Naville, 1956).

Ce travail participe autant à éclairer et expliquer l'influence des critères sociaux plutôt qu'individuels dans la valorisation de la qualification; il insiste sur la distinction entre la qualification du travail et la qualification de l'individu. La qualification est dérivée de la qualité du poste de travail qui permet à l'individu d'être considéré comme plus ou moins qualifié. Georges Friedmann a critiqué dans leur débat le taylorisme dans ses concepts de la spécialisation et la rotation des tâches, Friedmann voit que les tâches doivent être autonomes, il préconise que le salarié doit disposer d'un socle de connaissances générales et techniques lui permettant de comprendre ce qu'il fait (Friedmann, 1956)¹. Par rapport à la qualification Naville et Reynaud (1962) se distinguent de Friedmann à partir les éléments suivants :

- L'acquisition de capacités générales, techniques et professionnelles sont les mesures de la compétence technique. Cette dernière ne peut pas être réalisé par le temps comme croient beaucoup de gens inexpérimenté;
- degré de prestige dont bénéficie la situation de travail ;
- demandes de qualités techniques et sociales et niveau des responsabilités dans la production.

¹ Bertrand Dimitri Ndombi, Boundzanga, rapports de qualification en milieux ouvriers : du primat des qualifications attribuées au contrôle des rapports salariaux dans les usines Gabonaises du bois, thèse de Doctorat en sociologie, 29 juin 2011, p 09.

Naville prend en considération ces réquisits mais voit la poursuite d'une disjonction de plus en plus claire entre le travail des machines et le travail de l'homme (Naville, 1963)¹. Ainsi, il considère la qualification comme « l'appréciation sociale de la valeur du travail et non plus d'un phénomène technique individualisé ». Plus tard, il attire l'attention sur le caractère arbitraire des classifications qui occultent les relations sociales qui les sous-tendent (Naville, 1982). Pour sa part, Reynaud présentera, en 1987, une esquisse de la théorie de la qualification.

Plusieurs disciplines ont posé beaucoup de questions sur la relation entre le système éducatif et le système productif, à travers la question de la qualification. Ces disciplines sont en réalité la sociologie du travail ou la sociologie industrielle et la psychologie de l'orientation professionnelle. Dans les années 60, les politiques éducatives, étaient en état de renouvellement. Cet état a favorisé les liens entre l'éducation et l'emploi puisque ces politiques se fondent sur « une correspondance entre la scolarité accomplie et le degré de la qualification de l'emploi occupé » traité ainsi sous la désignation de « niveau d'instruction et de qualification » (Isambert-Jamati, Maucorps, 1972)².

Section 04- La dynamique des qualifications :

A partir les positions divergentes des acteurs et dans un contexte historique et sociétal, se constitue la dynamique des qualifications. Dans ce cas la qualification est une construction sociale.

1- Une approche constructiviste de la qualification :

En sociologie, les phénomènes sociaux sont le résultat d'une construction sociale d'après l'approche constructiviste de la qualification conduite par des acteurs individuels et collectifs. Cette construction sociale mis en jeu plusieurs éléments qui affectent les comportements des agents en leur permettant de fonder leurs décisions sur des motifs reconnaissables et leurs actions sur des justifications acceptables. Ces éléments désignent les pratiques sociales, les processus sociaux, les rapports sociaux, cette construction produit aussi des cadres cognitifs, des systèmes de représentations et d'action.

¹ Ibid., p 10.

² *Maria Drosile Vasconcellos*, L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi, 120 Revue Française de Pédagogie, n° 144, juillet-août-septembre 2003, p.107-108.

Cette construction sociale revêt trois dimensions :

- Elle est le résultat des actions des sujets individuels et collectifs dont il faut mesurer la marge d'autonomie et saisir les mobiles et la nature de leurs rapports ;
- Elle est une construction historique au sens où elle se déroule dans le temps et selon des processus généralement longs et incertains ;
- Elle est enfin une construction sociétale dans la mesure où elle se déroule dans un espace géographique, politique, culturel et institutionnel spécifique.

Ces trois dimensions s'interpénètrent. Ainsi, les sujets contribuent à construire le contexte historique et sociétal dans lequel se déroulent ensuite leurs actions.

Les réalités sociales sont donc à la fois le résultat des pratiques et des interactions sociales et le cadre dans lequel celles-ci se développent. Elles sont à la fois contraintes et points d'appui, champ des possibles et résultat de l'action. Dans une telle perspective, le social n'est ni pure représentation, ni simple produit de déterminations sociales, ni produit arbitraire et uniquement contingent, ni réalisation totalement maîtrisée par des sujets rationnels. Il est le résultat incertain et instable de pratiques de sujets sociaux, lesquelles relèvent à la fois de la simple adaptation au contexte et d'une volonté plus ou moins explicitement affirmée et se transforment selon l'état des rapports entre les sujets.

2- Des acteurs aux positions divergentes

La notion de qualification prend plusieurs explications pour les acteurs, même elle diffère selon les moments de la relation salariale : dans ce contexte, elle est le résultat d'un rapport de force entre employeurs et salariés qui n'ont pas les mêmes intérêts. La qualification acquise en cours de la formation initiale pour les individus est considérée comme la condition primordiale qui a participé à l'entrer dans la vie professionnelle, ainsi elle intègre ces individus dans la vie sociale. A propos de cette conception de qualification les employeurs ont des autres intérêts, ils séparent qualification souhaitée à l'embauche, une qualification adaptable et précise avec le poste occupé et reconnue dans la rémunération. Ces employeurs ne cherchent que les qualités relatives à l'activité productive, par contre les organisations syndicales prennent en compte les qualités des salariés en générale.

D'autres acteurs participent à cette construction de la partition des qualifications. Les pouvoirs publics choisissent la population qui semble éduqué ou formé par rapport aux autres catégories non qualifié et donc ils contribuent par là à l'isoler. La population qualifiée est visé par de certaines aides de la part des pouvoirs publics.

Les politiques ciblées par les intermédiaires de l'emploi et les organismes de formation concernant le niveau de formation des personnes ou le niveau de qualification supposé des emplois, ce qui contribue à cette partition. Les salariés sont en conflits avec les statisticiens qui distinguent des niveaux de qualification qui deviennent des repères, plus ou moins pris comme tels, pour la réflexion et pour l'action. Ces salariés croient que ces distinctions sont illégitimes.

3- Le poids essentiel du contexte historique et sociétal

La partition des qualifications, et l'opposition binaire entre qualification et non qualification, est le résultat de processus longs qui se développent dans des contextes précis. Le système des classifications de la qualification est évolué au cours de ces dernières décennies, notamment le poids respectif des critères de formation et de contenu du travail dans la définition des niveaux de qualification. La classification professionnelle des ouvriers est passée des arrêtés Parodi de 1946¹, qui fixaient une correspondance stricte entre savoir acquis, emploi occupé et salaire, à un accord national de 1975 qui définissait cette classification en référence de deux critères : le niveau de formation de l'Éducation nationale et aussi le poste en termes de type d'activité, d'autonomie et de responsabilité et en fonction de l'expérience professionnelle.

Les travaux de Maurice, Sellier et Silvestre (1982)² donnent à la qualification la dimension sociétale. Par comparaison avec l'entreprise allemande, « l'entreprise française semble jouir d'une plus grande marge de liberté pour définir et organiser les postes de travail et la hiérarchie des emplois dans la mesure où le système de classification des emplois est en réalité peu contraignant et n'utilise qu'exceptionnellement les diplômes parmi ses critères». Ainsi, « chaque emploi est affecté d'un coefficient qui le situe dans une échelle hiérarchique, celle-ci correspond à des types de postes de travail ou de fonctions : les coefficients s'appliquant donc aux postes de travail et non aux travailleurs, ce système évalue l'exigence « qualificationnelle» du poste plutôt que la « qualification » du travailleur ». « Le principe du

¹ Michèle Tallard, les grilles de classification du bâtiment : le métier, Élément incontournable ? Formation emploi n°15, p 47

² Nathalie Moncel, Emelie Bargures, Annie Lamanthe, Aline Valette, op.cit. p11.

système de classification repose sur l'affectation de coefficients aux emplois, sans considération préalable de la qualité et du niveau de formation ou de diplôme des occupants »

La hiérarchie des qualifications varie d'un pays à un autre (Higelé, Khristova, 2004). En Allemagne, le lien entre apprentissage et métier qui produit la qualification se passe traditionnellement en contre partie la liaison entre salaire et qualification est plus explicite et que le repérage du non qualification se fait sur des critères relatifs à la formation. En Grande-Bretagne, la construction des hiérarchies salariales se réalise dans les négociations collectives d'entreprises ou de secteur et la non qualification recouvre l'absence de certification des compétences. Et, dans ces deux pays ainsi qu'en Italie, la non-qualification ne constitue pas un enjeu en tant que tel des politiques publiques. La non qualification trouve son chemin en France plus qu'un autre pays. En effet, en Allemagne, cette notion n'a de sens que dans certaines nomenclatures professionnelles mais pas de façon globale : en référence au système dual, les personnes considérées comme non qualifiées sont celles qui ne disposent pas d'un certificat de formation professionnelle. Et, dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, l'idée qu'il y ait des activités dépourvues de compétences n'a pas de sens : en revanche, la notion de personnes non qualifiées et non diplômées a un sens.

4. Les processus classificatoires de la qualification

Le processus classificatoire de la qualification, prend en compte le système éducatif et le considère comme un élément qui joue un rôle essentiel, offrant des diplômes qui forment un ensemble hiérarchisé de signes de qualification, en construisant des cursus élaborés à partir de référentiels définissant les qualités nécessaires pour occuper les emplois et en constituant de ce fait une catégorie de sortants sans diplôme ou « sans qualification ». La formation est instauré comme principe de classement des qualifications et établi « un principe d'équivalence entre deux sphères perçues comme relativement autonomes » : la formation et l'emploi. Cette décision est mise en place, au début des années soixante, d'une nomenclature des niveaux de formation, « Ainsi se trouve occulté ce fait majeur : la qualification échappe largement à l'école puisqu'elle se réalise sur le marché du travail et la formation n'en n'est qu'une dimension parmi d'autres comme l'a montré P. Naville en 1956 dans un essai dont les principales conclusions ont résisté au temps » (Tanguy, 2004, p. 66)¹.

De leur côté, les classifications présentent plusieurs avantages :

¹ Patrick Veneau et Dominique Maillard, la formation à l'épreuve de la certification : l'exemple de la commission technique d'homologation, éducation et sociétés n° 20/2007/2, p 138.

- Elles constituent un système d'hierarchisation des qualifications par excellence;
- jouent un rôle important dans la distinction entre travaux réputés qualifiés ou non qualifiés ;
- Elles établissent une correspondance étroite entre contenu des tâches, niveau de rémunération et conditions d'occupation des postes ;
- Ce système de classification est un repère essentiel de reconnaissance des qualifications et de transférabilité de celles-ci ;
- Il est le résultat de négociations et d'accords tentant de résoudre les différences de vue entre les acteurs ;
- il se présente comme un compromis social, une construction sociale institutionnalisée.

Les travaux des statisticiens sont toujours présents dans les contextes où appartiennent les qualifications. Ces travaux fixent les seuils de différenciation de cette notion de qualification. Le recensement de 1962 a réalisé la classification des ouvriers selon leur position professionnelle. Cette classification contribue à distinguer manœuvres et ouvriers spécialisés des ouvriers qualifiés ; sachant que la distinction entre employés qualifiés et non qualifié n'est pas toujours facile. De son côté, la nomenclature de 1969 définit un niveau VI, correspondant au « personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au delà de la fin de la scolarité obligatoire », et un niveau V bis supposant « une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature ». Enfin, les politiques de l'emploi utilisent, voire créent, cette distinction entre qualification et non qualification, lorsqu'elles ciblent leurs actions sur les personnes non diplômées ou non qualifiées ou lorsqu'elles accordent aux emplois non qualifiés un régime spécifique¹.

¹ José Rose, « la non qualification » question de formation, d'emploi ou de travail, Juin 2009, p 14-16.

Conclusion du chapitre :

Dans ce chapitre nous avons présentés que les théories économiques qui apparaissent importantes et en relief avec notre thème de recherche. Ces approches théoriques donnent une idée générale sur l'importance de la formation initiale et continue et la valeur du diplôme sur le marché de l'emploi et comment ce dernier est favorable et se considère comme meilleur signal pour les employeurs.

La qualification est une notion qui joue un double rôle, dans le monde d'éducation et du travail. L'enseignement supérieur offre des diplômés qualifiés au sens théorique et l'entreprise associe cette qualification avec une autre relative au poste du travail.

Même si les recherches n'accordent pas dans leurs conclusions sur la place de la formation dans le développement d'un pays ou d'une région, il reste certain que l'effet corrélé liés à la productivité industrielle et l'attractivité économique est réel et que les pays ayant investi dans l'effort de formation sont ceux qui intègrent mieux la technologie¹.

¹ Belkacem Boukhrouf, perception de la formation et la construction de compétences dans les entreprises algériennes, illustration à partir du cas d'Algérie Telecom, Sonelgaz et Sidal, mémoire de magister, université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, Janvier 2011, p 26.

*Le deuxième chapitre : l'université, l'entreprise et le
marché du travail*

Introduction

L'université, l'entreprise et le marché du travail sont trois domaines complémentaires pour chaque étudiant, où il va acquérir des connaissances au niveau de l'université et tout ce qu'il a besoin pour être qualifié de passer à la deuxième étape qui représente le marché du travail, qui est un lieu de rencontre entre l'offre et la demande du travail. Ici le nouveau diplômé va accéder à un tel domaine de travail selon les connaissances acquises durant tout son parcours de formation universitaire, dans le cas où il va être accepté dans une telle entreprise grâce à ces qualifications, il va commencer sa nouvelle vie, la vie professionnelle.

Mais est-ce qu'il y a une adéquation entre l'université, l'entreprise et le marché du travail ? Est-ce que c'est aussi facile pour un nouveau diplômé d'être recruté ? Et dans le même domaine de sa formation ? Les questions sont toujours présentes dans chaque travail de recherche, nonobstant les réponses sont à l'ombre.

Les entreprises ne sont pas exigeantes pour ses conditions de recrutement. Elles ont besoin d'une main d'œuvre compétente, qualifiée et qui s'adapte avec tous changements, surtout avec la technologie qui envahit tout le monde, les pays industrialisés comme les pays en voie de développement.

Au moment où, le monde du travail en a une grande nécessité à l'université en Algérie, pour changer son système de formation et faire apprendre aux étudiants, l'actualité, la pratique, l'université est toujours aux réformes, quoique la fissure entre l'université, l'entreprise perpétuellement présente, notamment quant il n'y a pas de coopération entre ces deux établissements, la satisfaction des besoins pour chaque partie est difficile.

Section1- L'évolution du système éducatif :

1- L'enseignement supérieur dans le monde:

L'enseignement supérieur a connu un développement spectaculaire depuis la fin de la 2^{ème} guerre mondiale. L'intérêt accordé par les pouvoirs publics à son développement est dû essentiellement à la prise de conscience de son rôle dans le développement économique et social. L'enseignement supérieur joue aujourd'hui un rôle primordial dans la construction d'une économie et d'une société du savoir à l'échelle mondiale, caractérisée par l'investissement davantage dans l'immatériel et l'intelligence (Benarab, 2003)¹.

¹ Boulkroune Nora née Boukhenfouf, mémoire de magister, le syndrome de Burnout chez les enseignants du supérieur *Université Mentouri de Constantine* Faculté des Sciences Humaines et Sociales Département de Psychologie et des Sciences de l'Education Et d'Orthophonie, année universitaire : 2007/2008, p09.

En effet, selon le même auteur, la forte corrélation entre l'enseignement supérieur et sa contribution aux stratégies de croissance économique notamment par la formation d'un capital humain qualifié et adapté aux besoins du développement économique de la société en mutations permanentes et adaptables à ses exigences en premier lieu. L'élaboration et la recherche de nouveaux savoirs indispensables au processus de l'avancée humaine en deuxième lieu, et le développement d'une capacité d'accéder aux savoirs existants et de les adapter au contexte particulier souvent mouvant de la société en troisième lieu.

Selon le même auteur la dynamique de l'enseignement supérieur est inscrite dans trois dimensions.

1- Une dimension sociale refusant toute discrimination et exclusion ;

2- Une dimension quantitative pour satisfaire la demande en main d'œuvre qualifiée et adaptée ;

3- Une dimension qualitative sans laquelle aucune performance économique n'est possible.

Partout à travers le monde, des chantiers de réformes sont lancés, mais leur succès reste tributaire des changements institutionnels, parfois drastiques de la mobilisation de ressources pour promouvoir l'innovation, de l'élaboration de stratégies claires issues d'une évaluation confiée à des experts, et en fin de la mise en place de liens dynamiques avec l'économie.

2- L'évolution du système éducatif Algérien

Après une période de colonisation qui a duré cent trente deux ans (132 ans), où le peuple Algérien était sous conditions de vivre dans tous les domaines (éducatif, économique et sociale), l'ère de l'impérialisme est passée. Après un moment long et difficile, l'Algérie a commencé l'établissement des infrastructures éducatives et industrielles. La construction du système éducatif algérien c'est réalisé à un rythme rapide. Aujourd'hui il est composé d'un ensemble de sous systèmes qui est en voie d'être profondément réformé.

L'Algérie a accompli son indépendance contre les armes avec une autre contre la culture. Elle a essayé d'effacer les traces de colonisation de la vie de l'Algérien qui a souffert d'obtenir son droit dans son pays maternel. Elle a engendré des réformes très importantes. Il faut rappeler que l'Algérie a connu un pourcentage terrible d'analphabète dans cette période.

L'Algérie a mis l'accent sur certains points essentiels pour réformer le système éducatif algérien, à savoir :

- La décolonisation de l'enseignement ;
- La démocratisation ;
- L'arabisation.

D'autres réformes ont été adoptées un peu plus tard, pour permettre au système éducatif de suivre l'évolution de la société algérienne et du monde extérieur.

2-1- Les politiques scolaires adoptées par l'Algérie dès l'indépendance :

2-1-1- La décolonisation de l'enseignement¹ :

L'Algérie a fourni des efforts colossaux pour voir le contenu de l'enseignement progressivement algérianisé. Ainsi l'enseignement de l'histoire, de la géographie, de la littérature apparaissent nécessaires dans un premier temps.

Dans une seconde étape et pour atteindre les objectifs de la politique de la décolonisation, il fallait également algérianiser et renforcer les moyens pédagogiques particulièrement les manuels scolaires. L'institut pédagogique national (IPN) a la responsabilité de concevoir, confectionner et diffuser la totalité des moyens pédagogiques utilisés dans le cycle élémentaire et une partie de ceux en usage dans le cycle secondaire.

2-1-2- L'arabisation² : (de 1970 à 1980)

L'heure probante a sonné pour restituer la langue nationale, la langue maternelle, la langue que le peuple algérien n'a cessé depuis toujours de revendiquer pour elle. C'est la langue Arabe. L'Etat Algérien se définit comme arabe, musulman et amazigh, depuis l'indépendance.

¹ BEKIOUA Fateh et REFFAF Mehdi, Mémoire Online 2000-2010, Education et croissance économique en Algérie: Une analyse en terme de causalité à l'aide des modèles VAR, INPS Alger - Ingénieur en statistique appliquée 2006.

² www.tlfq.ulaval.ca/.../algerie-3Politique_ling.htm.

La loi a propagé sur tous les domaines de l'activité nationale sans exception (Enseignement, Administration, Entreprises publiques, Justice) de prendre la langue arabe en tant que langue de travail et de civilisation. A travers ce plan convaincant la langue arabe a repris progressivement sa place.

Les diverses constitutions successives depuis 1963 sont constantes sur ce plan: l'islam est la religion de l'État, et l'arabe sa langue nationale et officielle, la dimension amazigh ayant été introduite après les années 2000.

Parmi les mesures d'arabisation progressive de l'enseignement, on peut mentionner¹:

- L'arabisation totale des 2 premières années du cycle élémentaire,
- L'introduction de 10 heures d'enseignement en langue arabe de la 3e à la 7e année du cycle élémentaire, plus l'arabisation du calcul en 3e année à partir de la rentrée 1969/70,
- L'arabisation des enseignements de la morale, de l'instruction civique, de l'histoire et de la géographie.
- La création de 10 collèges d'enseignement général et de 5 lycées entièrement arabisés,
- L'instauration d'une épreuve d'arabe obligatoire pour tous les examens de l'éducation nationale,
- La création de diplômes d'enseignement en langue nationale : EI-Ahlya baccalauréat arabe, licence en lettres arabe, licence d'histoire et licence en droit en langue arabe.

2-1-3- Démocratisation de l'enseignement ²:

L'Etat Algérien voulait récompenser son peuple de tous privation dans la période de colonisation en réalisant l'égalité de l'enseignement entre toutes les classes sociales. L'Algérie a fournis des efforts pour réaliser "l'école pour tous", les statistiques confirment la réalité de ce plan. La progression des effectifs ³des élèves du primaire (qui entrent pour la première fois) est de plus de 200% dans la rentrée scolaire 2004-2005 par rapport à la rentrée scolaire 1963/64.

¹ BEKIOUA Fateh et REFFAF Mehdi op.cit, p10

² GUISTIN SARA, la formation professionnelle en Algérie : de la colonisation à nos jours, p 24. Mémoire de Master recherche, Institut des Sciences et pratiques d'éducation et de formation, UNIVERSITE LUMIERE LION 2, années universitaire 2007-2008

³ BEKIOUA Fateh et REFFAF Mehdi, op. Cit, p 11.

Selon le rapport national sur le développement de l'éducation¹, les principes et les objectifs généraux de l'éducation sont comme suit :

- Le droit à l'enseignement est garanti ;
- L'enseignement est gratuit par les conditions fixées par la loi « l'enseignement est dispensé gratuitement dans tous les établissements d'éducation et de formation, et les frais d'entretien et de fonctionnement de ces établissements sont à la charge de l'Etat et des collectivités locales. »
- L'enseignement est obligatoire pour une durée de 9 ans « tout Algérien a droit à l'éducation et à la formation. ce droit est assuré par la généralisation de l'enseignement obligatoire d'une durée de neuf ans pour tous les enfants âgés de 6 ans à 16 ans révolus. »
- L'Etat organise le système d'enseignement et veille à l'égalité des conditions d'accès à l'enseignement post-fondamental sans autre limitation que les aptitudes individuelles d'une part, les moyens et les besoins de la société d'autre part. l'enseignement gratuit à tous les niveaux, quelque soit le type d'établissement public fréquenté.

3- Les réformes du système éducatif :

3-1- La réforme de l'enseignement supérieur de 1971 :

La réforme de l'enseignement supérieur de 1971² était relative à celle du secteur économique qui a mobilisé des ressources matérielles (hydrocarbures, minerais de fer, etc.) ainsi des ressources financières pour créer un système productif industriel lourd. L'enseignement supérieur aussi a entamé des réformes qui sont considérés jusqu'aujourd'hui comme la seule réforme globale du secteur de l'enseignement, pour mobiliser les ressources humaines puisque la majorité de la population algérienne est jeune.

La refonte de l'Enseignement Supérieur de 1971³ s'est articulée autour de quatre axes principaux :

¹ Ministre de l'Education National, Algérie : rapport national sur le développement de l'éducation, p 03. 47^e session de la Conférence internationale de l'éducation Genève, 8- 11 Septembre 2004

² Nadji Khoua, l'entreprise, l'université et le marché du travail en Algérie : tentative d'analyse, p 10. Laboratoire de recherches et d'Analyse Economique, université Badji Mokhtar, Annaba, 2008/06

³ Rapport Intermédiaire, Contribution à l'étude des capacités scientifiques, techniques et d'innovation en Algérie, Etat des lieux des sciences sociales en Algérie, projet : CREAD/IRD, p 08
La réforme de 1971 avait pour finalité de former le maximum de cadres «immédiatement opérationnels, au moindre coût et répondre aux besoins exprimés » par le secteur utilisateur. Pour cela, une refonte de l'enseignement et des diplômes

- La principale caractéristique des nouveaux programmes réside dans : la diversification, la spécialisation et de la professionnalisation. Cette évolution se traduira par l'apparition de nouvelles formations, comme celle d'ingénieurs, D. E. S., et les licences d'enseignement.
- Nouvelle organisation pédagogique en semestres, progression selon la logique des pré-requis et non plus sur la base de la moyenne annuelle. Une augmentation de la part des travaux dirigés, ce qui induit une plus grande participation des étudiants dans la formation.
- Une forte démocratisation de l'Enseignement Supérieur, afin de pouvoir offrir le maximum de cadres supérieurs à l'économie nationale en pleine expansion.
- Réorganisation totale des structures universitaire par l'éclatement des facultés en instituts d'université spécialisés dans des disciplines scientifique autonome

3-2- Le plan quadriennal (1974-1977) « l'instauration du système éducatif »

Cette rénovation du système éducatif a vu le jour, juste après celle concernant l'enseignement supérieur en 1971. Les deux réformes étaient dictées par une demande pressante en cadres et en main d'œuvre qualifiée. L'objectif principal visé par cette mesure est de remplacer l'école primaire classique, par l'école fondamentale polytechnique, en intégrant les deux cycles primaires et moyen dans un seul cycle dénommé l'enseignement fondamental composé de trois paliers, trois ans pour chacun, d'une durée total de 9 ans.

3-3- La création du Conseil Supérieur de l'Éducation :

La création du CSE était dictée par la faillite de l'école algérienne qui est devenu une réalité avouée, surtout depuis la crise politique de 1988, qui a déclenché des débats houleux condamnant toute médiocrité et inefficacité de l'école qui ne produit pour l'économie nationale qu'une main d'œuvre peu qualifiée, voir démunie de toute compétence dans un monde en plein mutation.

Le conseil est constitué de cinq commissions permanentes chargées de concevoir une politique nationale qui a pour mission de réformer l'institution éducative en place et donc de redresser la situation, chaque fois que nécessaire.

et une reconversion des enseignants ont été nécessaires, en prenant en compte les profils de formation déterminés en accord avec le secteur utilisateur. La mise en place de cette réforme a permis un accès plus grand à l'enseignement supérieur et des réponses plus pertinentes aux besoins de la société.

Le CSE est chargé de la coopération, de la concertation, de l'étude, et de l'évaluation en matière d'éducation et de formation.

3-4- La nouvelle réforme du système éducatif :

Le système de formation universitaire en Algérie devenue un système défaillant devant l'environnement extérieur qui représente le monde du travail avec ses spécialités multiples (économique, politique, santé...etc.) qui ne cesse d'avoir de changement au niveau de la technologie qui englobe l'aspect matériel. Cela nécessite une main -d'œuvre qualifiée qui peut le maîtriser sans difficulté. Ainsi la technologie de l'information apparaît comme une source indispensable pour chaque domaine (activité). C'est pour cela le marché du travail demande des travailleurs hautement qualifiés que l'université ne peut pas les transmettre aux domaines diversifiés du travail à cause du système de formation déconnecté a la sphère économique. Ce système classique a connu des contraintes et des difficultés pour atteindre ses objectifs, qui sont en premier lieu les diplômés qualifiés et compétents au vrai sens du mot. L'université doit offrir à la vie professionnelle. Pour réaliser cet objectif, ce système doit s'ouvrir donc à l'environnement instable, complexe, connaissant une mutation industrielle et technologique. Il est devenu impératif de savoir comment évolue notre système de formation supérieur et de recherche scientifique.

La réforme LMD était importée et exécutée en Algérie depuis 2004¹. Elle est venue suite à des transformations et changements radicale notamment le passage d'une économie administrée à une économie de marché. Les pays européens étaient les premiers partisans de cette réforme. Le processus de Bologne² a donné plusieurs avantages convaincants pour tous les pays qui ont importé ce système. Le Processus de Bologne a pour finalité majeure la

¹ Nouria Benghabrit-Remaoun & Zoubida Rabahi-Senouci, Le système L.M.D (Licence-Master-Doctorat) en Algérie : de l'illusion de la nécessité au choix de l'opportunité, p 191. Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique (ISSN 0851-7762) le 03/12/2009.

² Rapport sur les politiques nationales de recherche et de formations supérieures, p88, année 2011
La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur constitue une initiative intergouvernementale, développée dans le cadre de réunions régulières des ministres européens en charge de l'enseignement supérieur ; en 1999, c'est à Bologne que fut adoptée par 29 pays la déclaration fondamentale du Processus, un an après la Déclaration de la Sorbonne en 1998, dont seuls 4 pays (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni) furent les signataires. Par la suite, les conférences ministérielles, successivement organisées à Prague (en 2001), Berlin (en 2003), Bergen (en 2005), Londres (en 2007), Louvain (en avril 2009), et Budapest-Vienne (en mars 2010), ont permis l'avancée constante du « Processus de Bologne », conjuguée à un élargissement continu des pays membres. Le Processus de Bologne compte ainsi aujourd'hui 47 pays européens, de la Finlande à Chypre, et de l'Irlande à la Russie.

construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), qui vise un double objectif :

- Faire du continent européen un vaste espace « sans frontières », où la mobilité des étudiants et des enseignants chercheurs soit naturelle ;

- Rendre cet espace européen lisible et attractif vis-à-vis du reste du monde.

Cette réforme s'est présentée pour modifier le précédent système défaillant comme : la réorganisation des enseignants, les contenus des programmes pédagogiques et la gestion des établissements d'enseignement supérieur. Le système LMD a organisé ses trois cycles (**L**icence, **M**aster, **D**octorat) en domaine, filière et spécialité, constituée d'unités d'enseignement réparties en semestres.

La réforme de l'enseignement supérieur (RSE) s'articule autour les points (caractéristique) suivants¹ :

- raccourcir la durée des études et réduire le pourcentage d'échecs aux examens en opérant le remplacement de ceux-ci par un contrôle continu des connaissances ;
- développer la spécificité des études et pallier au nombre insuffisant des universitaires par une algérianisation intensive ;
- la spécialisation de chaque institut dans une discipline scientifique ou technique ;
- la participation plus active des enseignants à la gestion de l'Institut et possibilité de restructuration du parcours de l'étudiant en cours de formation;
- l'adéquation formation-emploi ;
- enfin, l'encouragement des stages sur le terrain grâce à des conventions établies avec des secteurs diversifiés...

Certains enseignants, pour ne pas dire la majorité n'ont pas été informé ni adapté avec ce nouveau système, ce qui rendre leurs avis à propos de cette réforme pessimistes, enfaite c'est le résultat d'une enquête de terrain, faite par le Rapport scientifique final « L'université et ses acteurs »², par entretiens et questionnaires, englobés les avantages et les inconvénients du LMD, et ses différentes informations ainsi ses objectifs, ils ont décrit le système LMD de façon caricaturale.

¹ Nouria Benghabrit-Remaoun & Zoubida Rabahi-Senouci, op.cit, p 195-196

² Le Rapport scientifique final « L'université et ses acteurs »²cf. *L'Université* n°10, mai -juin 1979, p. 22

Certains pessimistes décrivent le système LMD de façon caricaturale comme ¹:

- un leurre modifiant le décor,
- Le moyen pour miner la démocratisation,
- Le processus de mondialisation a démarré,
- Le moyen le plus sûr pour renforcer la fracture entre les étudiants qui ont les moyens et ceux qui en sont dépourvus.

Ces sigles sont des interprétations d'une méfiance d'une catégorie d'enseignants vis-à-vis des changements introduits.

Le système LMD était critiqué par différentes voies, qui préconisent que la réforme de 1971 était plus avantageuse que celle du LMD en termes de financement, de moyens, de maîtrise des coûts, création d'emplois, etc.

Le troisième paradoxe, que l'option du LMD aura permis de mettre à jour, concerne la gestion individualisée des parcours étudiants alors que l'université est sous-équipée et (sous-encadrée). S'ajoute aussi le fait de privilégier le tutorat au moment où l'Université reçoit un nombre de plus en plus élevé de nouveaux bacheliers et que le taux d'encadrement se révèle dramatiquement faible.

Enfin, ce qui est constaté en dernier ressort c'est la diminution continue du taux des licences professionnelles et ce, alors même qu'augmente significativement la part des licences académiques. Ainsi la situation de l'Université algérienne apparaît des plus complexes face à un marché d'emploi où règne l'opacité et où l'informel l'emporte.

Par ailleurs, les mutations intervenues dans les différents domaines, tant au plan national qu'international s'imposent comme éléments constitutifs majeurs du développement national que l'éducation doit alimenter en générations formées et qualifiées. Parmi ces mutations, on peut citer:

3-4-1- Au plan national

L'avènement du pluralisme politique : ce qui implique pour le système éducatif, la préparation des jeunes générations à une perception juste du concept de démocratie et de tout ce qu'il sous-tend comme valeurs et attitudes au service d'une société irriguée par son identité nationale et tendue vers le mieux-être et la modernité,

¹ Nouria Benghabrit-Remaoun & Zoubida Rabahi-Senouci, op.cit, p 199

L'abandon de l'économie planifiée et des modes de gestion centralisée et l'avènement de l'économie de marché, avec toutes les mesures socio-économiques qui la caractérisent et l'accompagnent (réduction des dépenses publiques, ajustement structurel, restructuration industrielle, démonopolisation du commerce extérieur, privatisation,...), ce qui appelle l'éducation à préparer le futur citoyen à vivre dans cet environnement et à s'y adapter.

3-4-2 Au plan international

La mondialisation de l'économie, qui exige de l'éducation la préparation adéquate des individus et de la société à la compétition impitoyable qui se profile au seuil du 21^{ème} siècle où la prospérité économique des nations dépendra essentiellement du volume et de la qualité des connaissances scientifiques et des savoir-faire technologiques qu'elles auront intégrés.

Le développement rapide des connaissances scientifiques et technologiques ainsi que des moyens modernes d'information et de communication, dont l'impact sur l'évolution des professions appelle l'éducation à axer ses programmes et ses méthodes pédagogiques sur le développement des capacités d'analyse, de raisonnement, d'argumentation et de synthèse qui permettent l'adaptation à cette évolution des professions.

Dans ce contexte qui regroupe la politique éducative et recherche-développement, l'A.D.E.M.¹ préconise :

- 1- La refonte des méthodes et programmes tenant de la diffusion moderne du savoir de l'école primaire à l'enseignement supérieur ;
- 2- Le recyclage intensif des enseignants, à tous les niveaux, pour améliorer la qualité et éviter l'extension de la médiocrité et le manque d'esprit critique ;
- 3- Une orientation sélective depuis la fin du primaire, évitant les déperditions qui constituent un coût croissant supporté par le budget de l'état ;
- 4- La mobilisation de toute l'épargne possible par la création d'écoles, de lycées, d'écoles de formation spécialisées dans les domaines les plus divers, des grandes écoles privées, cohabitant avec les structures étatiques ;

¹ L'association Nationale Développement de l'Economie de Marché (A.D.E.M.) implantée à travers l'ensemble du territoire national association non politique, qui regroupe selon ses statuts les catégories socioprofessionnelles les plus diverses : enseignants universitaires, secondaires, ingénieurs, techniciens, cadres, industriels, entrepreneurs, commerçants, agriculteurs, artisans et l'ensemble des professions libérales (médecins, pharmaciens, architectes, experts-comptables, avocats, bureau d'études, etc.) Entend œuvrer en vue de favoriser le développement économique et social tenant compte des transformations importantes au niveau mondial et des mutations sociales au niveau interne.

- 5- Une symbiose formation-environnement par des contacts fermes de placement en favorisant les métiers intermédiaires qui connaissent un déficit croissant ;
- 6- Le développement de laboratoires de recherche fondamentale (préoccupation de l'Etat du fait de sa maturation lente) et appliqué dans une relation étroite opérateurs économique, bureaux d'études dans une relation étroite opérateurs économique, bureaux d'études spécialisés, universités, l'ensemble de ces structures travaillant en collaboration avec le laboratoire d'information préconisé précédemment ;
- 7- La nécessité du passage de la consommation pure et donc passive de technologies (malgré l'évolution des différentes formes contractuelles) à un minimum de production de produits technologiques, mais en étant réaliste dans les créneaux à avantages comparatifs certains ;
- 8- Des contacts permanents avec les grandes universités et instituts de recherche dans le monde, par des contrats de coopération, pour dynamiser nos structures d'enseignement et de recherche à tous les niveaux, favorisant la transmission du savoir-faire ;
- 9- Une action en faveur de nos techniciens : cadres, ingénieurs, chercheurs, entrepreneurs émigrés en leur donnant toutes les facilités nécessaires à leur réinsertion bénéficiant ainsi de l'expérience capitalisée ;

D'une manière générale, l'action au niveau de l'appareil de formation, en intégrant la population féminine qui représente 50% de la population active et sous-utilisée, doit avoir pour but d'accroître l'offre de biens et services et la création d'emplois permanents. L'A.D.E.M., évitant toute fuite en avant, souligne avec force qu'existe une loi économique, insensible aux slogans : le taux d'emploi est fonction de la structure du taux d'accumulation et des taux sectoriels de productivité correspondants. C'est par ces mesures concrètes que l'insertion des jeunes se réalisera. Comme c'est par l'élévation du niveau de formation et culturel que des actions concrètes pourront ralentir la pression démographique galopante par un planning approprié¹.

Section 2- Contexte économique et social :

1- Du plein emploi à une situation économique préoccupante

1-1 La transition économique :

¹ Abderrahmane Mebtoul, l'Algérie face aux défis de la mondialisation (mondialisation et nouvelle culture économique), office des publications universitaires : édition 02-2002, Alger, p54-55

Les réformes en Algérie étaient nécessaires pour l'année 1988¹ où un déficit financier public et un endettement élevé, une décroissance constante du PIB et par conséquent une baisse du niveau de consommation ainsi qu'une augmentation du chômage ont menacé l'économie nationale qui était un point essentiel dans le principal changement qui y est apporté concerne le mode de régulation. L'économie nationale s'est caractérisée au début de la décennie 1980 par des caractéristiques, sont les suivantes :²

- l'efficacité très réduite des investissements ;
- la forte dépendance de l'industrie pour ses approvisionnements extérieurs ;
- le déficit structurel des entreprises du secteur public ;
- le système de prix incohérent ;
- la dépendance alimentaire croissante.

Parmi ces caractéristiques, il est nécessaire d'expliquer le déficit structurel des entreprises du secteur public, parce qu'elles constituent dans cette recherche un crucial pivot.

L'entreprise algérienne publique a connu des faibles performances à cause de son mode de gestion, qui a donné une autonomie restreinte au gestionnaire, une gestion centralisée subordonnée toujours aux injections administratives, s'ajoute aussi la politique du prix fixée de manière administrative, cette politique a engendré des déséquilibres financiers et des dettes qui ont fini avec des déficits structurels.

Dès les années 90 l'Algérie a adopté le programme d'ajustement structurel (PAS) en concertation avec le FMI et la Banque Mondiale, c'est une transition économique profonde³ : d'une économie contrôlée par l'Etat et dépendante des ressources en hydrocarbure à une économie centrée sur l'initiative privée et la diversification des secteurs d'activité.

Le programme est basé sur :

- Une gestion de la demande intérieure et de la consommation des ménages ;

¹ Benmessaoud khadidja Maître de conférences Université d'Oran (Algérie), Intervention intitulée: Du management public au management privé, quel enseignement pour l'économie algérienne, p 02

² Assia Cherfaoui, Master of science : Essai de diagnostic stratégique d'une entreprise publique en phase de transition, le cas de LFB (Algérie), série de Master of Science, 2003, n°62, p 27-p 28

³ Le passage à l'économie de marché a commencé dès la fin des années 1980 dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, les pays baltes, la Russie, les pays issus de l'ex-URSS et certains PÉD à économie administrée. Son évolution dépendra de la manière dont les économies, en question, réagiront aux différentes périodes de processus de transition.

- La réduction de la croissance monétaire et des déficits publics ;
- La suppression des subventions publiques aux produits et aux entreprises ;
- La libération des prix et sur l'encadrement des salaires. Il s'agit donc d'une gestion sévère de l'économie.

D'un point de vue normatif, une série de réformes a été mise en place:

- La loi sur la monnaie et le crédit ;
- Le code des investissements ;
- Le code du commerce ;
- La loi sur les relations de travail ;
- La loi sur la privatisation des entreprises publiques ;
- La mise en place d'une bourse des valeurs mobilières.
- Les pouvoirs publics ont collaboré leurs efforts pour atteindre l'un de leurs objectifs, c'est de rendre l'environnement institutionnel plus attractif pour l'investissement et la promotion de la PME privée. Ils portent en particulier sur le financement, la fiscalité, la promotion des exportations, la formation et le soutien à la création d'entreprises.

La mise en œuvre des textes régissant l'autonomie des entreprises permettre de :

- Restaurer l'identité de la personnalité de l'entreprise publique, en la protégeant de toute immixtion ;
- Restituer à l'entreprise la prise en charge directe de ses affaires, l'organisation de ses relations économiques, le choix de ses partenaires, sa responsabilité sur les marchés, la gestion des ressources humaines ;
- Réhabiliter la stratégie propre de l'entreprise, encourager la prise en charge de son devenir et de ses ambitions propres ;
- Recréer l'esprit d'entreprise et l'esprit d'entrepreneur, effacés par la gestion centralisée ;
- Organiser les institutions du pays à l'effet de permettre à l'Etat de jouer pleinement ses rôles de puissance publique et de régulateur¹.

Les programmes de cet ajustement ont eu des effets ¹sur l'économie, et partant des conséquences sociales, même leurs initiateurs ont déclaré ça.

¹ Mustapha MEKIDECHE, l'Algérie entre économie de rente et économie émergente (essai sur la conduite des réformes économique (1986-1999) et perspectives, édition Dahlab-Septembre 2000, p36

L'ajustement structurel à retirer brutalement la protection de l'Etat aux entreprises nationales, ce qui est désolant que ces entreprises n'ont pas été préparé pour être devant un environnement macro-économique (libération des prix et des taux d'intérêt, dévaluation, ouverture économique.).

Dans le domaine de l'emploi la situation a dégradé par apport aux réformes établies sur les grands équilibres macro-économiques et macro- financiers à l'issu de quatre années mises en œuvre, l'aggravation du chômage été a cause de l'absence des nouveaux investissements par les entreprises publique et privées, ainsi le licenciement massif des salariés a cause de la dissolution et la restructuration d'entreprises, le taux de chômage est passé de 24%, en 1994, à plus de 29%, en 1997.

Le chômage a touché toute la population avec ses différents âges, surtout les jeunes (plus de 80% des chômeurs sont âgés de moins de 30 ans). En plus les chômeurs qui n'ont aucune expérience professionnelle sont les premiers demandeurs sur le marché du travail (pour les deux tiers d'entre-eux). Ce chômage concerne également les diplômés de l'enseignement supérieur (80.000, en 1996).

Entre 1994 et 1998, les salariées licenciés par les restructurations et les dissolutions qui frappent les entreprises, sont plus de 360.000 en chômage technique.

¹ F.M.I, fund supported programs, fiscal policy and income distribution, Occasionnal n° 46, 1986, cité par G. BLARDONE: Le FondsMonétaire International, l'ajustement et les coûts de l'homme, éd. De L'épargne, 1990, p. 77 et suivantes.

Tableau n°03. Emploi et chômage, en 1994 et 1997

(En milliers et en %).

	1994		1997	
	Nombre	%	Nombre	%
Population active	6 8		8 069	
Population occupée	5154	100	5710	100
Dont :				
Emploi structuré	4325	84,0	4743	83,1
Agriculture	1023	19,8	1200	21,0
Industries	528	10,3	500	8,8
BTP	667	13,0	700	12,3
Services Communications.	896	17,4	1016	17,8
Administration	1211	23,5	1327	23,2
Travail à domicile	829	16,0	967	16,9
Chômeurs	1660		2359	
Taux de chômage	-	24,4	-	29,2

Source: CNP et ONS.

1-2- Les différents dispositifs de soutien à l'emploi¹

A partir de 1986, le chômage commença à s'évoluer de manière sensible et touche notamment la frange jeune de la population. Les pouvoirs publics ont créé une politique de promotion de l'emploi avec le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi. Le développement de cette politique allait dans le cadre d'un dispositif de promotion et de préservation de l'emploi de plus en plus diversifié et dont la mise en œuvre et le développement se poursuit à ce jour.

1-2-1-Contrat pré emploi

La formule du contrat pré emploi existe pour les jeunes diplômés en quête d'emploi. Qui cherchent un poste de travail après leur sortie des rangs de l'université, surtout avec un chômage élevé et une baisse importante de l'offre.

Ce contrat est Lancée il y a seulement quelques années par l'ANEM, l'initiative en question a suscité un engouement certain auprès des chômeurs diplômés qui venaient grossir chaque année les rangs des chômeurs. Les diplômés universitaires peuvent s'inscrire dans n'importe quelle agence d'emploi de proximité, munis de dossier de demandeur d'emploi.

Pour seulement l'année 2000, 120.000 ont déjà été inscrits auprès des agences. L'examen des données permet de situer un fort pourcentage de la tranche d'âge 25-29 ans qui représente 46 % de la demande globale et 41 % pour la tranche 19-24 ans. Par ailleurs 30.21 % des diplômés viennent des filières de technologie et 7.8 % des langues. D'autre part, il faudrait noter qu'environ 62.2 % des postulants pour un emploi sont des femmes. Cette tendance s'explique par les contraintes du service national.

1-2-2 - Micro crédit - Micro entreprise

L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) à pour mission de créer des petites entreprises aux jeunes et les financer. Cette agence se caractérise par plus de souplesse dans la gestion et la spécialisation.

¹ Dr. Bouadam Kamel & Dr. Meliani Hakim, « Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens », Faculté des sciences économiques et de gestion, Université Farhat Abbas Sétif, Algeria, p 07.

Il faut noter que malgré l'importance du dispositif ANSEJ et son rôle stratégique dans la création d'entreprises et dans le développement de l'économie, beaucoup de jeunes se montrent très sceptiques et n'y croient pas trop dès qu'il s'agit de leur parler de micro crédit.

Evoquer le micro crédit, c'est le placer dans le contexte de l'après ajustement structurel où les pouvoirs publics voulaient substituer le filet social à un autre mécanisme de financement des petites activités et de la jeune entreprise. Or depuis 1996, date du lancement du financement des petites activités par le biais des banques, le bilan reste tout de même peu reluisant en égard des résultats réalisés sur le terrain. Les responsables de l'agence de développement social (ADS) ont dressé un bilan où ils ont énuméré les contraintes qui entravent la pérennité du dispositif notamment le soutien à l'accompagnement du processus. Ils ont déploré « l'interprétation erronée par les bénéficiaires du micro crédit, considéré beaucoup plus comme don non remboursable de l'Etat ». L'enquête auprès des services de l'ADS fait ressortir un constat inquiétant. Le taux de 47 % de non recouvrement des micros crédits témoigne en soi que presque la moitié des clients sont de mauvais payeurs.

Les défaillances dans la gestion du dispositif sont souvent citées : l'insuffisance dans la circulation de l'information, le manque d'échanges entre les structures locales, la concentration des pouvoirs de décision au niveau central ainsi que l'absence d'approche stratégique de développement de l'agence.

Depuis sa création, il y a dix ans, l'agence a enregistré 82.000 projets de micros entreprises dans différentes activités économiques. Parmi celles-ci plus de 1000 sont devenues des moyennes entreprises. Le coût global des projets réalisés depuis 1997 s'élève à 160 milliards de dinars (1.6 milliards d'euros). Une caisse de garantie de crédit bancaire a été mise sur pied dans le but de rembourser la valeur du crédit à la banque en cas de non aboutissement du projet.

Même après la mise en place de structures de garanties, les banques montrent toujours une certaine réticence à prendre en charge les dossiers déclarés valides par les comités de sélection et de validation (CSV). Elles continuent de mettre en avant des règles prudentielles jugées exagérées. Ainsi, l'accès au crédit devient une utopie. Les plus gros obstacles ont trait à l'accès aux locaux surtout dans les grandes villes, au financement et à l'environnement administratif.

1-2-3 - Dispositif d'aide aux entreprises en difficultés

Une nouvelle politique de lutte contre le chômage, c'est la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), qui est axée sur la limitation des dépenses réservées à l'indemnisation des chômeurs par la promotion de l'emploi et l'aide aux entreprises en difficultés.

Enclenchée en août 2000, le dispositif d'aide aux entreprises (AED) en difficultés répond aussi au programme des pouvoirs publics. Le projet obéit à une méthodologie participative rigoureuse sur laquelle s'expriment les experts chargés du projet en la qualifiant de « risque calculé ».

Pour son premier bilan, le programme AED s'est soldé par la sélection de 160 entreprises diagnostiquées sur le territoire national, 22 d'entre elles ont été jugées éligibles donc perméables au programme d'aide. Le programme d'aide fait appel pour sa mise en œuvre à quelques partenaires tels que les banques, l'engineering, la Sofinance, la CNAS, les impôts et toutes les institutions susceptibles de soutenir le projet AED.

La première opération d'aide aux entreprises en difficultés révèle quelques enseignements.

Les indices nécessaires à la bonne marche du projet dévoilent que l'investissement tel qu'il a été pensé par la CNAC peut être maîtrisable à moindre coût.

Un emploi préservé revient à 20.000 DA contre 100.000 DA le montant des indemnités chômage, donc un poste préservé représente 20 % de l'indemnité chômage.

Le programme AED est très vaste vu l'ampleur des problèmes que vivent les entreprises publiques économiques et compte tenu de leur nombre élevé plus de 1200 EPE pour plus de 400.000 emplois. Enfin, devant la responsabilité grandissante de la CNAC, cette dernière n'a pas la prétention d'être la solution aux problèmes d'emploi mais une alternative.

1-2-4- Chômeurs âgés de 35-50 ans

Ce dispositif est destiné aux chômeurs âgés de 35 à 50 ans. Sa mise en œuvre est récente 2004. A travers ce dispositif cette catégorie de population peut créer sa propre micro entreprise, bénéficie du concours de la caisse nationale d'assurance et de chômage. Les bénéficiaires doivent avant tout résider dans le territoire national, ne

pas occuper un emploi au moment de la formulation de la demande, être sur la liste de l'agence nationale de l'emploi depuis au moins six mois et jouir d'une qualification requise dans le domaine projeté. Ce dispositif octroie des avantages pour des investissements dans une fourchette ne dépassant pas les 5 millions de DA.

Au cours du dernier trimestre 2004, avec la mise en place du dispositif de soutien à la création d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans, la CNAC avait déclaré éligibles 1224 candidats. Les dossiers de 158 d'entre eux semblent achever leur parcours aux archives. Seuls 9 ont bénéficié de l'accord de financement¹.

1-2-5- Fonds de soutien à l'investissement pour l'emploi (FSIE)

Le FSIE a pour mission, de canaliser l'épargne collectée auprès des travailleurs salariés vers des projets de développement économique. Cette épargne est investie sous forme de capital risque, au titre de soutien à l'emploi, dans les PME qui souhaitent accéder à des sources de financement existantes en dehors du canal bancaire.

Les souscripteurs au capital du Fonds bénéficient d'une bonification de l'épargne investie ainsi que de mesures fiscales avantageuses liées aux produits des actions.

Dans la phase actuelle de grandes mutations de l'économie nationale, le FSIE constitue "un outil supplémentaire d'accompagnement dans le processus de privatisation en se présentant comme un partenaire de l'entreprise mais aussi un mandataire choisi par les travailleurs pour prendre en charge leurs intérêts financiers".

Le FSIE s'est inspiré de l'expérience canadienne à travers le Fonds de solidarité du Québec (FTQ) qui a mobilisé, depuis sa création en 1980, une épargne de 7 milliards de dollars pour 2.000 entreprises.

D'autre part, le fonds aura cette mission d'assurer une formation économique et financière aux travailleurs des entreprises concernées par l'investissement. A caractère novateur, le FSIE est le premier fonds d'investissement qui a recours à l'actionnariat populaire pour financer les PME et contribuera à l'émergence d'une épargne à long terme mutualisée et rentabilisée.

¹ Dr. Bouadam Kamel & Dr. Meliani Hakim, op.cit, p 11.

1-2-6- Emplois d'attente

Les dispositifs suivants qui s'inscrivent dans le cadre des politiques passives de l'emploi (ESIL, CPE, TUP-HIMO, IAIG) ont eu une incidence non négligeable sur le chômage des primo demandeurs d'emploi. Rien, pour l'année 2004, ces dispositifs ont permis l'insertion professionnelle de près de 450.000 emplois

1-2-7- Dispositifs des nouveaux diplômés

Ce nouveau dispositif a pour vocation de recruter les nouveaux diplômés. Ce dispositif a donné l'espoir à ces jeunes chômeurs issus de l'université et des centres de formation professionnelle. Le dispositif prévoyait le placement d'environ 450 000 personnes dans une durée d'un an. L'Etat prend en charge le règlement de leur salaire sur une période de trois ans à hauteur de 12 000 dinars la première année, 10 000 DA durant la deuxième année et 8 000 DA la troisième année. Obligation faite aux entreprises, publiques et privées de recruter ces jeunes une fois la période de trois ans écoulée.

1-3- Les dispositifs dépourvus de perspectives

La période 1990-1995 est caractérisée par les politiques d'emploi prises en charge à la base d'un seul dispositif consistant de manière générale à des aides pécuniaires n'ont pas pu absorber la masse grandissante des chômeurs. La complexité du concept du « chômeur » participe au sens plein à fragiliser davantage les politiques d'insertion à l'emploi pompeusement établies depuis la grande fracture des années 90.

Les services publics se sont vus progressivement répartis sur plusieurs dispositifs indépendants les uns des autres interférant sur les mêmes segments du travail et de la régulation du marché de travail.

Les spécialistes en économie ont réagi à cette situation. Ils ont dénoncé le lancement et l'application par l'Etat d'une politique d'encouragement à la création d'entreprises pour juguler le chômage, sans avoir préalablement éliminé les goulots d'étranglement.

Par leur réticence, les banques sont particulièrement ciblées comme le seul et unique obstacle à une réelle relance économique du pays. C'est à dire que malgré les efforts sous forme de dispositifs, les statistiques nationales sont là. Elles sont froides et sans attrait tout autant que les déceptions des uns et des autres jeunes et moins jeunes candidats à la création.

Le marché de l'emploi enregistre depuis la dernière décennie du siècle écoulé une récession inquiétante en l'absence de perspectives sérieuses en matière de relance de l'investissement productif. La prolifération du commerce informel, l'avancée rampante de la pauvreté et l'installation de l'insécurité.

Les solutions destinées à pénétrer le marché de l'emploi, n'ont pas apporté des résultats convaincants. La mise en place des différents dispositifs de création d'emploi tels que la Cnac, l'Ansej, l'Angem, l'IAIG, l'Esil, etc., a montré ses limites à cause d'un environnement socio-économique et administratif défavorable à l'investissement.

Pourtant, il aurait suffi d'une initiative et de la volonté des banquiers d'apporter leur contribution à ces dispositifs d'appui à la création d'entreprises pour générer plus d'emplois.

Les efforts soutenus de l'Etat pour promouvoir l'emploi se poursuivent toujours comme nous pouvons le constater à travers les importantes dotations budgétaires allouées pour la lutte contre le chômage et l'encouragement de l'investissement générateur d'emplois dans le cadre du projet de loi de finances pour 2010.

Outre les mesures de réduction des charges fiscales et sociales, des enveloppes financières ont été prévues dans le projet de loi de finances pour le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), le financement de l'allocation forfaitaire de solidarité et la création d'emplois d'attente. Ces mesures viennent conforter les dispositifs déjà opérationnels visant la promotion de l'emploi comme les contrats d'insertion des diplômés, le dispositif ANSEJ pour la création de micro entreprises, la formule CNAC, le micro crédit, les 100 locaux par commune. Les entreprises tant publiques que privées bénéficient de nouvelles mesures de soutien dans le cadre de la politique de protection de l'économie nationale face à la crise financière internationale. L'effacement des dettes des entreprises publiques et le soutien à la mise à niveau de l'ensemble des entreprises contribuent à la préservation de l'emploi. La mise en place d'instruments de soutien en matière de financement

comme le Fonds national d'investissement, les organismes de garantie des crédits ainsi que les bonifications d'intérêts bancaires constituent autant de facteurs de nature à favoriser le climat des affaires. Les pouvoirs publics tablent, également, sur l'effet d'entraînement du programme quinquennal 2010-2014 doté d'une enveloppe de 150 milliards de dollars pour donner une forte impulsion à la croissance économique devant générer des milliers d'emplois.

La politique de l'emploi doit s'adapter aux changements opérés par le marché de l'emploi. La stratégie de création de l'emploi ne peut être efficace s'il l'on ne prend pas en compte les besoins du marché de l'emploi, notamment en matière de formation.

1-4- La situation politique et sociale :

Les réformes ont touché tous les secteurs (économique, politique et sociale), puisqu'ils sont relatifs l'un avec l'autre, et tout secteur a une influence directe ou indirecte sur l'autre. Sur le plan politique, le pays a connu durant la décennie noire une forte instabilité gouvernementale accompagnée par une période de violence exceptionnelle.

La situation sociale, quant à elle, voit sa recomposition entraîner des inégalités de plus en plus aiguës, sur un fond de contestation sociale radicale (grèves, émeutes à répétition) malgré les efforts constants déployés par l'Etat en matière de dépenses sociales.¹

1-4-1- Une situation politique relativement instable :

L'instauration du pluralisme dans la vie politique en Algérie été apporté en même temps avec le processus de réformes économique, le mouvement terroriste qui à emporter plusieurs Wilayas et à promulguer la peur et la terreur aux esprits des citoyens, cette période (la décennie noire) a laissé ses conséquences dramatiques en pertes humaines, destructions matérielles et dégradation de l'image du pays. Avec la succession de cinq chefs d'Etat et sept gouvernements durant la décennie 1990, une instabilité politique institutionnelle s'est installée. Autant de faits qui ont conduit à une situation qui continue à peser sur les capacités

¹Mohamed Saïb MUsETTE, Mohamed Arezki ISLI, Nacer Eddine HAMMOUDA, Organisation Internationale du Travail. Bureau de l'OIT à Alger, PROGRAMME «DES EMPLOIS EN AFRIQUE » Marché du travail et emploi en Algérie, éléments pour une politique nationale de l'emploi Profil de pays, Alger, octobre 2003, p 14.

de l'Algérie à mener à terme l'ensemble de ses réformes et à associer pleinement les partenaires étrangers à ses efforts.

1-4-2- Une situation sociale en pleine recomposition

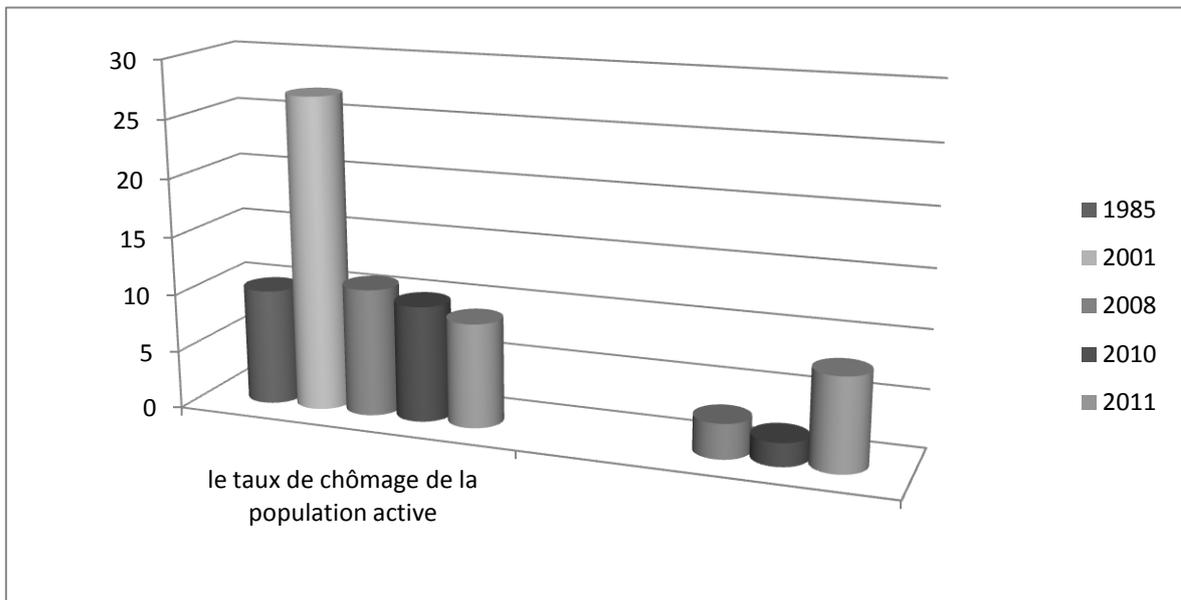
La situation sociale a progressivement dégradée au cours des années 1990 où le pays était en plein réformes (économique, politique et sociale.) mais malheureusement les réformes concernant la situation économique en Algérie ont influencés d'une façon négative sur la population active avec la dissolution des entreprises. Les salariées sont devenues en dehors des portes de ces entreprises (un licenciement abusif) qui a accroit le niveau du chômage.

Le chômage n'a cessé d'augmenter depuis 1985¹, passant d'un taux de 10% de la population active à 27% en 2001 à 11,3% en 2008², les années 2009, 2010 ont connu un taux de chômage convergent de 10,2% et 10%, mais l'année 2011 a représenté une régression dans ce taux avec 9,8%. (cf. Figure n°1 présentée ci-après).

¹ Mohamed Saïb MUSETTE, Mohamed Arezki ISLI, Nacer Eddine HAMMOUDA, op.cit. p 15

² Ait Habouche abdelmadjid, directeur de laboratoire Larafit et Professeur à université d'Oran, l'employabilité des doctorants, le troisième colloque International sur le système LMD (le doctorat de la thèse à l'emploi), 13-15 décembre 2011

Graphique n°1 : le taux de chômage de la population active (1985-2011)



Ce qui est étonnant que le pourcentage des diplômés sans travail est de 21,4%, les femmes sont 33%, et les non diplômés ne représentent que 7%

Le tableau si dessous nous indique le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe et la spécialité (en %)

Tableau N° 04 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe et la spécialité (en %)

	masculin	Féminin	Total
Lettre et arts	14.7	34.4	27.3
Sciences sociales, commerce et droit	14.0	43.7	28.7
Sciences (y.c science de la vie, sciences physiques, mathématiques, statistiques et informatiques)	9.8	28.6	18.1
Ingénierie, industrie de la transformation et production (y.c architecture et Bâtiment)	9.4	39.7	14.8
Santé et protection sociale	1.6	5.9	3.8
Autres	11.4	17.3	13.4
Total diplômés de l'enseignement supérieur	11.1	33.6	21.4

Source : ONS, activité, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2010, N°564, p 06.

La première remarque relative à ce tableau est que le taux de chômage des femmes est plus élevé que les hommes, concernant toutes les spécialités avec un grand intervalle.

Les sciences de la vie, sciences physiques, mathématiques, statistiques et informatiques, ainsi ingénierie, industrie de la transformation et production (y.c architecture et Bâtiment) et la santé et protection sociale, sont des spécialités qui se trouvent sur le marché du travail donc le chômage des hommes demeure faible pour (9.8%, 9.4%,1.6%,) pour ces spécialités contre (14.7% et 14%) pour lettre et art ainsi sciences sociales, commerce et droit.

Dans le tableau n°03, nous avons présenté la part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe (en %)

Tableau N°05 : Part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Emploi Inférieur à ses aptitudes professionnelles	83.8	70.3	79.5
Emploi ne correspondant pas à son profil	84.6	67.8	79.2
Emploi mal rémunéré	77.9	72.6	76.2
Emploi éloigné du domicile	90.1	57.0	79.4
Emploi dans une autre wilaya	77.3	20.6	59.0
Emploi pénible ou insalubre	53.2	24.0	43.7
Emploi dans n'importe quel secteur d'activité	89.0	79.6	86.0

Source : ONS, activité, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2010, N°564, p 07.

La part relative des chômeurs de sexe féminin demeure faible par rapport à celle des hommes. Les différentes conditions de travail sont présentées dans le tableau, commençant par la part la plus progressive, 90.1% d'homme travaillent loin de leurs domiciles, parmi ces hommes 89% qui acceptent des emplois dans n'importe quel secteur d'activité et 83.8% d'entre eux souffrent d'un emploi inférieur de leurs aptitudes professionnelles. La rémunération se considère comme une condition primordiale du travail mais 77.9% sont mal rémunérés, 77.3% d'hommes travaillent dans des autres wilayas et 53.2% acceptent des emplois pénibles et insalubres, par contre les femmes leur problème demeure dans l'emploi dans n'importe quel secteur d'activité d'une proportion de 79.6%, dans la deuxième classe se présente 72.6% des femmes qui sont mal rémunéré, 70.3% entres eux occupent des postes inadéquats avec leurs aptitudes professionnelles, 67.8% occupent des postes qui ne correspond pas à leurs profils, 57% travail dans des endroits éloigné de leurs domiciles, et dans les dernières classes viennent les femmes qui travaillent hors willaya et les emploi pénible ou insalubre avec 20.6% et 24%.

Le rapport de (la banque Africaine de développement, Mai 2011)¹ a présenté les indicateurs de développement à propos de l'Algérie, ces indicateurs regroupe (les indicateurs

¹ Le groupe de la banque Africaine de développement (Note de dialogue 2011-2012) Mai 2011.

sociaux, les indicateurs macroéconomique et les indicateurs de commerce, dette extérieur&flux financier ainsi le développement du secteur privé et infrastructures). Les tableaux ci après montrent une comparaison entre les années 1990 où le pays était en plein réforme et l'année 2009 qui indique selon les indicateurs que l'Algérie a fait des efforts colosses pour accompagner ce pays a un niveau remarquable de croissance et d'évolution.

Tableau n°06 : les indicateurs sociaux

Indicateur sociaux	Algérie 1990	#Ref ! 2009	Algérie 2011	Afrique	Pays en dévelo- ppements
Superficie (000 Km ²)	2382			30323	80976
Population totale (millions)	25,3	34,9		1008,4	5628,5
Croissance annuelle de la population(%)	2,5	1,5		2,3	1,3
Espérance de vie à la naissance- totale (années)	67,0	75,5	73.1	55,7	66,9
Taux de mortalité infantile (Pour 1000)	58,8	29,3		80,0	49,9
Nombre de médecins (pour 100 000 habitants)	94,2	92,9		42,9	78,0
Naissances assistées par un personnel de santé qualifié (%)	...	95,2		50,5	63,4
Taux de vac. Contre rougeole (% d'enfants de 12-23 mois)	53,0	88,0		74,0	81,7
Taux de scolarisation au primaire (% brut)	100,2	107,5		100,2	106,8
Ratio fille/Garçon au primaire (%)	84,5	93,9		90,9	100,0
Taux d'alphabétisation (% de la population > 15 ans)	...	72,6		64,8	81,0
Accès à l'eau salubre (% de la population)	94,0	83,0		64,0	84,0
Accès aux services sanitaires (% de la population)	88,0	95,0		38,5	54,6
Valeur de l'IDH (Rang sur 169)	...	84,0	96.0	n,a	n,a

pays)					
Indice de pauvreté humaine (IPH 1) (% de la population)	...	17,5		34,7	...

Source : Le rapport de (la banque Africaine de développement, Mai 2011)

La frange de la population vivant au dessous du seuil de pauvreté étant passée, selon ce rapport et le rapport de la Banque Mondiale (1999), de 12,2 % en 1988 à 22,6 %

En 1995. Ce taux a connu encore une légère hausse - pour se situer autour de 24% en 2000 à 0.5% en 2009.

Dans cet environnement difficile, l'action de l'Etat a permis de maintenir une progression des dépenses sociales et l'indicateur de Développement Humain (IDH) du pays, selon les données du PNUD (2001), s'améliore en passant de 0,641 en 1990 à 0,693 en 1999, soit une croissance de 8,1% pour cette période. Ces différentes évolutions laissent admettre que le progrès social global n'a pas été positif pour l'ensemble des couches de la population. Ainsi la valeur d'IDH (Rang sur 169 pays) est la 84^{ème} en 2009, et la 96^{ème} en 2011.

Les dépenses de santé ont été maintenues au même niveau, tandis que la hausse la plus importante est enregistrée dans les dépenses du système d'Education - Formation qui a vu son ouverture au capital privé adoptée au milieu des années 80 pour le secteur de la formation professionnelle et étendue en 2001 au secteur universitaire. Les dépenses liées à l'emploi ont connu aussi une hausse appréciable dans cette conjoncture de chômage croissant. En termes relatifs, notamment par rapport au PIB, une baisse importante peut être relevée - passant de près de 8% en 1992 à moins de 5% (0,8%) à l'an 2000 et (0,7%) en 2009.

Dans un rapport de la Banque Mondiale (2001), il a été relevé que la gestion des dépenses publiques, visant l'efficacité et l'équité, nécessite des arrangements profonds sur le plan du ciblage des populations vulnérables. L'aggravation de la pauvreté, qui s'étend désormais aux couches moyennes, a interpellé les autorités qui ont adopté un programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale suite à une Conférence internationale, organisée sur ce thème à Alger.

Tableau n°07 : les indicateurs Macroéconomiques

Indicateur Macroéconomiques	Algérie 2000	#Ref ! 2007	Afrique 2008	Pays en dévelo- ppements 2009
RNB par habitant, méthode Atlas (\$ courant)	1610	3630	4260	4420
PIB (millions de dollars courant)	54 796	135 711	168 114	137 059
Croissance du PIB réel (% annuel)	2,2	3,0	2,4	2,4
Croissance du PIB réel par habitant (% annuel)	0,8	1,5	0,9	0,7
Investissement intérieur brut (% du PIB)	23,5	34,2	36,6	40,2
Inflation (% annuel)	-0,6	3,5	4,5	5,7
Solde budgétaire (% du PIB)	9,7	11,4	6,0	6,9

Source : Le rapport de (la banque Africaine de développement, Mai 2011)

On remarque que la majorité des indicateurs macroéconomiques présentait dans ce tableau, sont en progression depuis l'année 2000 jusqu'à l'année 2009, ce qui confirme une évolution non négligeable au niveau du RNB (revenu national brut), le PIB (produit intérieur brut) et l'investissement intérieur brut.

L'inflation a connu des perturbations dans son niveau durant ces années, le solde budgétaire à enregistrer 11.4 (% du PIB) en 2007 contre 6 (% du PIB) en 2008.

Tableau n°08 : commerce, dette extérieure § flux financiers

Commerce, dette extérieure § flux financiers	Algérie 1990	#Ref ! 2009	Afrique 2008	Pays en développements 2009
Variation en volume des exportations (%)	7,6	-1,9	-3,0	-2,5
Variations en volume des importations (%)	1,7	13,7	27,6	19,2
Variations des termes de l'échange	59,4	0,5	12,2	-13,6
Balance commerciale (Millions de dollars E.U)	12310,0	34108,4	38510,1	14266,8
Balance commerciale (% du PIB)	22,5	25,1	22,9	10,4
Soldes des comptes courants (Million de dollars E.U)	9 150,0	30 385,6	29 510,1	-4 233,2
Soldes des comptes courants (% du PIB)	16,7	22,5	20,3	0,4
Service de la dette (% des exportations)	20,3	2,4	1,8	2,5
Dette extérieure totale (% du PIB)	46,1	3,8	2,6	2,7
Flux financiers nets totaux (Million de dollars E.U)	400,4	2117,9	255,0	...
Aide publique au développement nette (Mn de dollars E.U)	200,9	390,2	316,0	...
Investissement nets directs (Million de dollars E.U)	438,0	1661,6	2646,0	2846,5
Réserves internationales (Mois d'importations)	9,7	25,2	34,9	35,9

Source : Le rapport de (la banque Africaine de développement, Mai 2011)

Le phénomène de la mondialisation, a tracé le chemin des pays, surtout qui sont en voie de développement, de s'ouvrir sur l'extérieur, et moderniser toutes les ressources exploitées pour un meilleur devenir des nations. Cette ouverture peut combiner des conséquences positives, même négatives sur les pays qui ne sont pas végétant dans un environnement très turbulent.

Dans ce tableau, on remarque la différence entre les exportations, qui sont toujours en régression, puisque le pays est en pénurie de production nationale, cette faiblesse du tissu productif interne présente l'une des faiblesses majeures de l'économie algérienne, et la forte dépendance aux hydrocarbures. L'attractivité du pays demeure limitée en dehors des hydrocarbures.

Les importations qui enregistrent des évolutions consécutives, à propos de tous les secteurs qui contribuent normalement à la croissance du pays.

Les dettes sont en régression, avec les efforts fournis par le président de la République et leurs collaborateurs, les flux financiers nets ont enregistré une progression remarquable (depuis 1990 jusqu'au 2009).

Tableau n°09 : les indicateurs de Développement du secteur privé et infrastructures

Développement du secteur privé et infrastructures	Algérie 2000	#Ref ! 2005	Afrique 2009	Pays en développements 2010
Temps requis pour démarrer une affaire (jours)	...	24	24	24
Indice de protection des investisseurs (0-10)	...	5,3	5,3	5,3
Abonnées aux téléphones fixes pour (1000 hab)	57,7	78,3	96,4	96,4
Utilisateur d'internet pour (1000 hab)	2,8	415,8	927,2	927,2
Routes asphaltées (% du total des routes)
Ferroviaire, marchandises transportées (millions ton-km)	1980	1471

Source : Le rapport de (la Banque Africaine de Développement, Mai 2011)

Les réformes économiques apportées en Algérie, ont donné une grande importance au secteur privé, qui l'on classé comme un secteur créatif. S'est pour cette raison qu'il est nécessaire de rendre l'Algérie un pays attractif aux investisseurs étrangers, pour plusieurs raisons, une d'entre elles est de former les universitaires, et les adapter avec d'autres gens plus compétents et qualifiés, l'acquisition du savoir faire et de technologie. Les pays sans infrastructures ne peuvent pas évoluer, car c'est un important pivot pour les économies des nations.

Ce tableau est maigre de données, mais on peut constater une stabilité, dans la durée requise pour démarrer une affaire. Ainsi l'indice de protection des investisseurs, par contre une progression au niveau d'utilisation des téléphones fixes et d'internet. Cette évolution confirme que les gens sont entraînés à adapter et à accepter les nouvelles technologies. D'une façon indirecte, la case d'utilisateur d'internet illustre le niveau intellectuel des citoyens algériens.

2- L'insertion dans le processus de globalisation :

Pour la majorité des experts, l'intégration de l'Algérie et d'autres pays de l'Afrique du Nord dans le processus de la globalisation, comme l'une des réponses aux difficultés que rencontrent ces pays : chômage, pauvreté, mauvaise gouvernance, violence sociale etc.¹ Les partisans de cette phase transitionnelle, étaient davantage car ils ont suivis des idées qui apparaissent pour eux comme des gilets de sauvetage pour désenclaver les économies et les sociétés marginalisées en raison de la faiblesse de leur développement. Au cours de la décennie quatre-vingt-dix, Abdelkader Sid Ahmed soulignait les « retards importants accumulés par la région dans les domaines du changement structurel et institutionnel. Le retard en matière de changement structurel est reflété par l'insuffisance de l'offre locale...elle confine le Maghreb dans un schéma de division du travail international périmé, faisant obstacle à une insertion bénéfique dans le marché mondial...Sur le plan institutionnel, on constate des rigidités de toute nature, une incapacité à promouvoir des industrialisations sélectives...ou à mettre sur pied des administrations efficaces». ²

Dans ses échanges économiques, l'Algérie est fortement dépendante des économies du Nord qui constituent les principaux débouchés pour ses exportations en hydrocarbures et les sources essentielles de ses importations³. Le tableau ci-après montre l'évolution des échanges extérieurs de l'Algérie entre 2009.

¹ L'Algérie, l'Union du Maghreb Arabe et l'intégration régionale, **Octobre** 2006, p 3. Document réalisé en collaboration entre le Centre d'Etudes et de Recherches Internationales (CERI) Paris, France & Institut National des Etudes Stratégiques et Globales (INESG) Alger, Algérie, Published with the support of the European Commission under contract MED-2005/109-063.

² Ibid. p 06. Sur ce point voir également Abdelkader Sid Ahmed, Le Maghreb rencontre avec le troisième millénaire. AAN, 1996, p.7

³ Youcef Benabdallah, L'Algérie de demain Relever les défis pour gagner l'avenir, L'Algérie face à la mondialisation, Décembre 2008, p 25.

Tableau n°10 : Echanges extérieurs.

Libellés	2009	2010
Importations (10 ⁶ USD) (CAF)	39294	40473
Exportations (10 ⁶ USD) (FOB)	46088	58253
Balance commerciales (FOB-CAF)	6794	17780
Taux de couverture (%) (FOB/CAF) (export/import)	117	144
▲ Variation de l'indice de prix à l'importation %	-2.5	1.2
▲ Variation de l'indice de prix à l'exportation%	-28	33.9
Termes nets de l'échange (%)	73.9	132.3

Source : ONS, collections des statistiques N° 167, Evolution des échanges extérieurs de marchandises de 2000 à 2010, Décembre 2011, P01.

L'évolution des échanges extérieurs de l'Algérie entre 2009 et 2010 est caractérisée par une croissance positive, particulièrement importante pour les exportations (26.4%) et modérée pour les importations (3%). Ainsi les exportations passent de 46.1 de milliards de dollars en 2009 à de 58.3 milliards de dollars en 2010, soit une augmentation de 26.4% et cela suite à une forte augmentation du prix du pétrole en 2010. Les prix à l'exportation ont connu une augmentation de 33.9% par rapport à 2009. Les importations de marchandises ont augmenté de 3% passant de 39.3 milliards de dollars à 40.5 milliards de dollars. Les prix à l'importation ont augmenté en 2010 de 1.2% par rapport à 2009.

Ces évolution ont conduit en 2010 à :

- Un excédent de la balance commerciale de 17.8 milliards de dollars US, soit une augmentation de 161.7% par rapport à 2009 ;
- Un taux de couverture des importations par les exportations de 144% en 2010 ;
- Des termes nets de l'échange de 132.3% en amélioration après la dégradation enregistrée en 2009 (73.9%) en 2010.

Or, les investissements directs étrangers hors hydrocarbures sont insignifiants en comparaison des montants dont bénéficient les pays voisins. Par ailleurs, l'Algérie se trouve encore peu engagée dans le processus d'intégration économique développé aux niveaux régional et international. Ainsi, la construction économique du Maghreb, depuis l'institution de l'Union du Maghreb Arabe (UMA) en 1985 n'est pas entrée dans une phase concrète, le co-développement autour de la Méditerranée initié par la Convention de Barcelone (1988) est lent à se mettre en œuvre. L'Accord d'Association de l'Algérie avec l'Europe a été signé en avril 2002 bien après que la Tunisie (1995) et le Maroc (1996) aient déjà franchi ce cap. Enfin, l'Algérie demeure un des rares pays à ne pas encore adhérer à l'Organisation Mondiale du Commerce.

Relativement isolée du reste du Monde pour conduire sa transition économique, l'Algérie procède, avec prudence, à une insertion graduelle dans le processus de globalisation que connaît l'économie mondiale et dont les effets sur le marché du travail, notamment des économies dominées, soulèvent des débats contradictoires. Pour certains, le spectre omniprésent du chômage global laisse planer le danger d'une paupérisation massive et d'une précarisation de l'emploi à court terme. Pour d'autres, ce processus, supposé irréversible, devrait permettre de briser la marginalisation de l'économie algérienne et de réaliser la mise à niveau des entreprises nationales (publiques et privées) pouvant conduire à l'impulsion de l'investissement et de la croissance économique, avec des effets positifs, à moyen et long termes, sur le marché du travail.

Au plan de la circulation des travailleurs et de l'impact sur l'emploi, le processus de globalisation devrait compenser les restrictions préventives des pays du Nord, par la création d'emplois dans les pays du Sud grâce à la délocalisation des activités au bénéfice de ces derniers. Pour l'Algérie, les barrières à l'immigration posées bien avant les restrictions de Schengen et la faiblesse des investissements directs étrangers ont surtout permis d'enregistrer les effets négatifs de cette globalisation. Bien plus, le pays a subi une importante *fuite des compétences* due aux politiques d'immigration sélectives mises en œuvre par les pays

industrialisés. La position des autorités algériennes s'inscrit dans la logique du programme du NEPAD pour convertir le processus de *brain drain* en un flux de *brain gain* par l'étude de mesures à même de favoriser la mobilisation des compétences algériennes à l'étranger au profit de l'économie algérienne.

Les termes de la phase de transition de l'économie de l'Algérie et de son insertion dans le processus de globalisation ainsi posés montrent que le pays se trouve sérieusement engagé dans la voie du redressement économique. Pays le plus industrialisé (Banque Mondiale 2001) dans la région Afrique du Nord et Moyen Orient (ANMO), les chances de réussite de sa transition sont liées à sa capacité de réduire sensiblement le chômage, l'un des puissants facteurs de la paupérisation ambiante. C'est dans ce contexte global que le renouvellement de la problématique du marché du travail et de l'emploi se pose, dans la mesure où ce marché a été et reste au cœur du grand bouleversement connu par le pays à la suite de la perte de ses capacités d'expansion de l'emploi par l'investissement et dont le processus ne semble pas achevé.¹

Section 3- Le marché du travail en Algérie

1- Structures et limites du marché du travail Algérien (80-90 jusqu'aux années 2000.)

Suite aux conséquences de chocs successifs que l'économie algérienne a connu au cours de la deuxième moitié des années quatre vingt, le niveau du chômage a doublé, atteignant un taux de plus de 20% de la population active, surtout entre 1990 et 1997, cette progression a duré tout au long des années suivantes. A cette période le marché de travail subit à une exclusion qui affecte particulièrement la population jeune à la recherche du premier emploi, ainsi l'économie centralisée, et la rigidité de son architecture institutionnelle qui ont participé à cette évolution de taux de chômage.

L'économie algérienne s'appuie sur un essentiel pivot, c'est l'exportation des hydrocarbures qui se classe comme une ressource naturelle, et grâce à cette ressource l'économie a évolué. Mais cette caractéristique a des impacts sur le marché du travail, puisque les salaires offerts dans le secteur des hydrocarbures sont plus élevés que d'autres secteurs, ces écarts de salaires entraînant des distorsions dans l'allocation intersectorielle de la main-d'œuvre. Enfin, les techniques de production dans ce secteur sont *capital intensive* avec comme conséquence une faible contribution du secteur à la création d'emplois. Les revenus

¹ Mohamed Saïb MUSETTE, Mohamed Arezki ISLI et Nacer Eddine HAMMOUDA, op.cit, p 16-17.

fiscaux découlant de l'exportation des hydrocarbures vont permettre à l'Etat de développer un secteur public dont l'une des fonctions attendues est la résorption formelle du chômage.

1-1- Le fonctionnement du marché du travail :

Dans une économie, le marché du travail revêt une importance fondamentale. C'est un lieu de rencontre des travailleurs et des employeurs, donc c'est lui qui permet d'affecter le capital humain aux employeurs. Les offres de travail émanent des travailleurs, et les demandes de travail proviennent des entreprises. Le fonctionnement du marché du travail se déroule entre deux catégories de gens, le demandeur qui offre sa main d'œuvre. Il se comporte donc comme un vendeur. Plus le salaire offert pour un emploi donné est élevé, plus les candidats sont nombreux et inversement. De plus, un individu n'accepte que l'emploi qu'il estime le plus avantageux à ses yeux, c'est-à-dire celui qui offre la rémunération la plus élevée en regard des attraits et difficultés du poste. À l'inverse, un employeur se présente sur le marché du travail pour se procurer de la main-d'œuvre, et se comporte donc comme un acheteur.

Ainsi, l'employeur n'accepte d'embaucher un demandeur d'emploi que s'il rapporte (tous apports confondus) plus qu'il ne coûte (tous coûts confondus). Selon la même logique, un employeur ne consent sociaux supplémentaires qu'à condition que la productivité des travailleurs soit suffisante pour justifier les coûts additionnels. La flexibilité du marché du travail désigne la facilité avec laquelle les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent négocier des contrats de travail mutuellement avantageux de telle façon que la rémunération versée, les embauchés fluctuent avec le moins d'entraves possible. Dans les situations où les travailleurs qualifiés se font rares, il est avantageux pour les employeurs d'offrir des salaires élevés et des conditions de travail bonifiées pour les attirer. En revanche, dans les domaines où les offres d'emplois sont limitées, les demandeurs d'emploi ont intérêt à réviser à la baisse leurs aspirations salariales et leurs exigences. Lorsque ces échanges se font avec une relative facilité, un nombre optimal d'employeurs - demandeurs de main d'œuvre - trouvent satisfaction, avec pour résultat la création d'un nombre d'emplois maximal. Pour que le marché du travail soit qualifié de flexible, il doit donc fonctionner librement et pouvoir s'adapter aux chocs conjoncturels et à un environnement économique en perpétuelle évolution.

Cette flexibilité est importante, car elle permet les ajustements nécessaires pour résorber aussi bien les surplus que les pénuries de main d'œuvre lorsque des industries sont en déclin alors que d'autres sont en expansion. Par exemple, les chantiers lancés dans le cadre de

la réalisation des infrastructures de base- autoroute est / ouest, avaient créé une pénurie d'ingénieurs en travaux publics. Mais cette pénurie s'est résorbée lorsque de nombreux spécialistes, attirés par les hauts salaires, ont choisi cette profession mais aussi par l'arrivée de cadres étrangers selon le nombre de poste fixé par les textes en vigueur règlementant la main d'œuvre étrangère.

Le chômage est donc partiellement attribuable à des ententes qui ne peuvent avoir lieu malgré la volonté des deux parties, car des contraintes augmentent artificiellement les coûts et les risques liés à l'embauche. Des lois peuvent forcer l'employeur à verser des salaires plus généreux ou à retenir sa main-d'œuvre, mais rien ne embaucher des travailleurs qui occasionnent des pertes.

1-2- L'évolution démographique :

Depuis quelque années, la croissance démographique de la population algérienne qui dans un contexte de crise économique marquée par la rareté des moyens de satisfactions des besoins-apparaissait spontanément un obstacle à l'élévation du niveau de vie, a intégré le champ des propriétés politiques du pays. Dès lors, l'ensemble des pouvoirs publics n'a cessé d'insister sur la nécessité de réduire la fécondité¹.

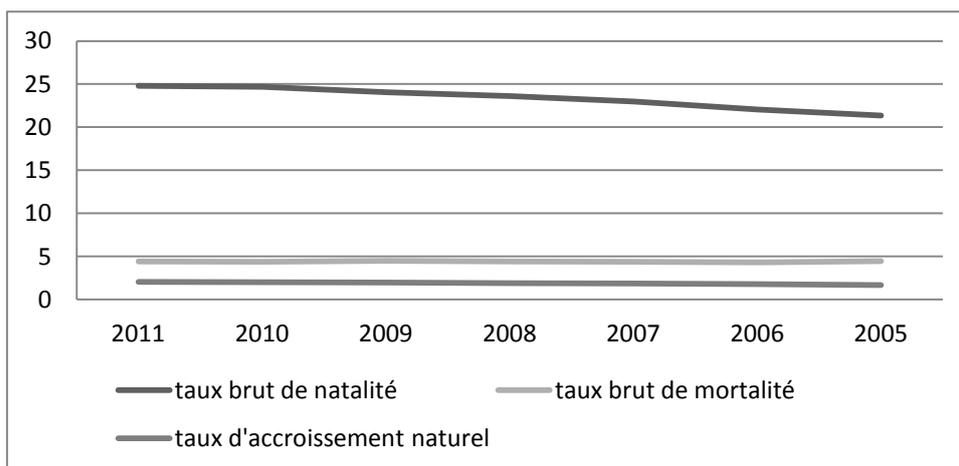
Depuis l'indépendance (1962), la population Algérienne a connu une progression, cette époque a enregistré 10 millions d'habitants. Selon les résultats obtenus par le 5e RGPH² réalisé en 2008³, plus que 34.8 millions d'habitants sont diffusés et répartis d'une façon dispersée dans différentes régions. Elle a plus que triplé en moins de 50 ans et pourrait atteindre au rythme actuel, 42,5 millions d'habitants en 2025, l'Algérie a trôné le sommet en 2008 comme le payé le plus peuplé du Maghreb. Après une période de très forte croissance entre 1962 et 1984 (3,2% par an), l'Algérie connaît une transition démographique avec une baisse continue du taux de croissance depuis 1987 et *sa relative stabilisation autour de 1,56% /an à partir de 2000.*

¹ Lhaocine AOURAGH, l'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français sur la population et le développement, p 47.

² Recensement Général de la Population et de l'Habitat

³ Mohammed Saïb Musette, PROJET DE RECHERCHE FAIRE DES MIGRATIONS UN FACTEUR DE DEVELOPPEMENT : UNE ETUDE SUR L'AFRIQUE DU NORD ET L'AFRIQUE DE L'OUEST *Algérie Migration, marché du travail et développement*, Copyright © Organisation internationale du Travail (Institut international d'études sociales) 2010. P 25-26

Graphique n°02 : Evolution des indicateurs démographiques de 2005 à 2011.



Source : ONS au milieu de l'année 2011.

La population résidente s'est accrue, en 2011, de 748000 personnes. Cette situation résulte à la fois une évolution significative du taux de natalité, passant de 21.36‰ en 2005 à 24.78‰ en 2011, et de l'évolution de l'indice synthétique de fécondité passant de 1,69 enfant par femme en 2005 à 2.04 en 2011. La reprise en hausse du taux de natalité brute ces dernières années s'explique par le doublement du nombre de mariages (de la génération baby-boom), dont l'effectif est passé de 279548 en 2005 à 344819 en 2010. Le nombre annuel de décès est de 162000 en 2011, soit 3% de plus par rapport à 2010 et qui se traduit par une légère augmentation du taux brut de mortalité qui passe de 4.37‰ à 4.41‰.

Les données de L'ONS nous permettent d'établir un tableau des âges qui montre cette reprise de croissance à la base et la jeunesse de la population algérienne.

Tableau n°11 : structure de la population par âge et par sexe. (Pour 10.000)

Groupe d'âges	Masculin	Féminin	Ensemble
00-40 ans	565	530	1095
05-09 ans	435	413	849
10-14 ans	422	404	827
15-19 ans	484	466	950
20-24 ans	522	509	1031
25-29 ans	512	504	1016
30-34 ans	439	430	869
35-39 ans	351	350	701
40-44 ans	303	306	609
45-49 ans	255	256	511
50-54 ans	207	205	412
55-59 ans	172	166	337
60-64 ans	125	121	246
65-69 ans	86	89	175
70-74 ans	75	78	153
75-79 ans	54	58	112
80 ans & +	53	56	110
Total	5060	4940	10.000

Source : ONS, Démographie Algérienne 2011, N°600. P 01.

L'estimation de la structure par âge donnée par le tableau N° fait ressortir que :

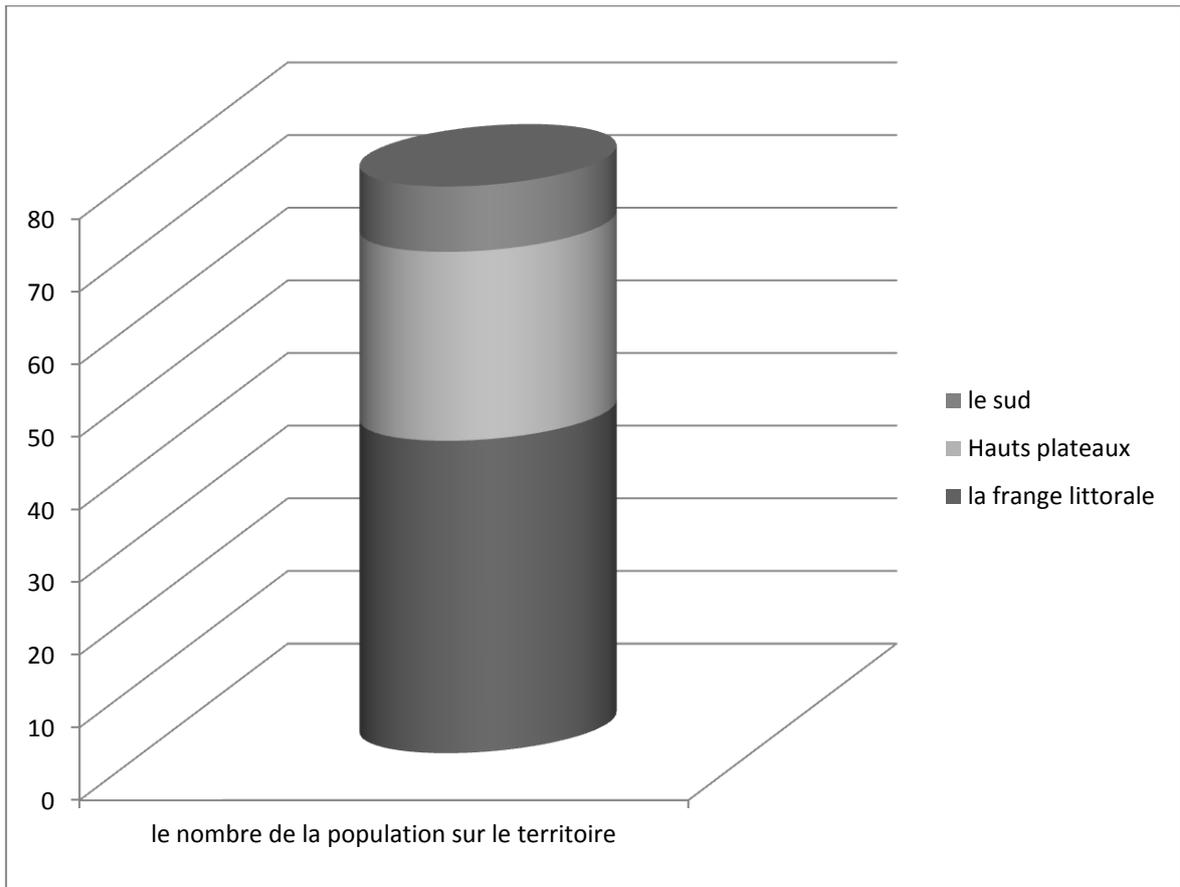
- La part de la population âgée de moins de cinq ans continue de progresser, passant de 10.7% en 2010 à 11.0% en 2011 ;
- La part de la population âgée de moins de 15 ans connaît une légère baisse, elle représente 27.7% de la population totale ;
- La population en âge d'activité (15 à 59 ans) connaît un léger recul par rapport à l'année précédente, passant ainsi de 64.5% à 64.4%, tandis que la part des personnes âgées de 60 ans et plus continue toujours sa progression, et passe de 7.7% en 2010 à 7.9% en 2011 ;
- Quand à la population féminine en âge de procréer (15-49 ans), elle est estimée à 10.4 million en 2011 contre 10.2 millions en 2010.

L'ampleur de ces mutations a fortement modifié la structure par âge durant la dernière décennie. La tranche d'âge des moins de 5 ans ne représente plus que 10% de la population totale pour près de 20% en 1966. On peut relever une reprise de la croissance ces dernières années. Cette reprise, pourtant prévisible, semblait être inattendue par les démographes, qui doivent revoir toutes les projections établies antérieurement à la lumière des comportements de la génération baby-boom qui arrive sur le marché matrimonial.

1-2-1- Une forte concentration de la population dans le Nord du pays

Les déséquilibres dans la répartition de la population sont importants avec un nombre d'habitants et une densité fortement décroissante du Nord au Sud. Selon le rapport du Schéma national d'aménagement du territoire (SNAT, 2007), près de 65% de la population se concentre sur 4% du territoire au Nord dont 43% sur la frange littorale (1,9% du territoire), 26% se localise dans la zone des Hauts Plateaux sur 13% du pays et 9% de la population est dispersée sur le Sud. Comme indique le schéma suivant :

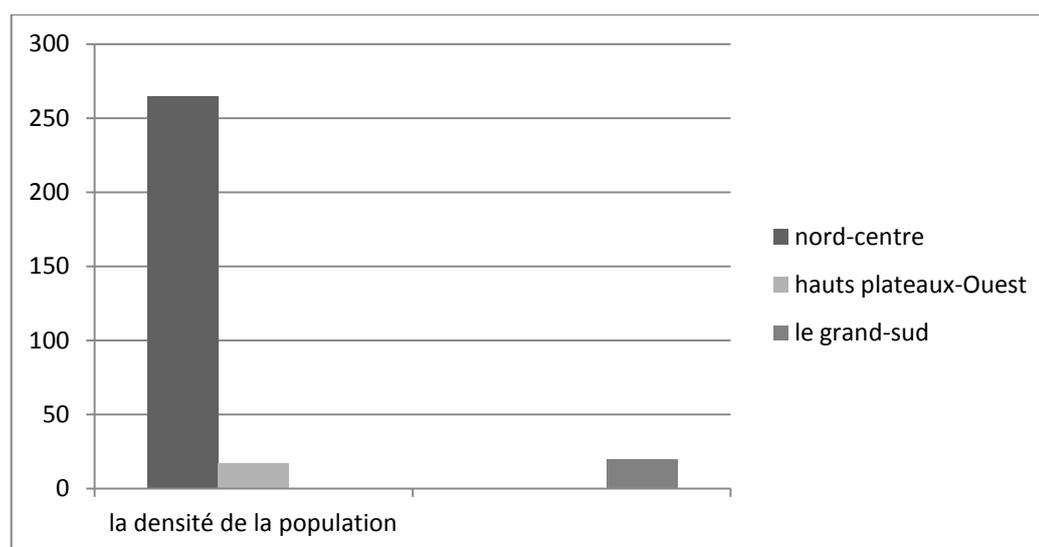
Graphique n°03 : Le nombre de la population sur le territoire



Source : le rapport du Schéma national d'aménagement du territoire (SNAT, 2007)

La densité de la population va de 265 habitants / km² dans la région Nord-Centre, à 17 habitants / km² dans les Hauts Plateaux-Ouest à 0,20 habitants/km² dans le Grand Sud, comme l'indique le schéma suivant :

Graphique n°04: la densité de la population dans les différentes régions du pays



Source : le rapport du Schéma national d'aménagement du territoire (SNAT, 2007)

Section 4- La coopération entre université-entreprise :

L'université et l'entreprise sont deux mondes différents concernant le mode de production. Si la première vise à développer des connaissances par l'enseignement et la recherche, le rôle de l'entreprise est de produire des biens et services dans le but de réaliser ses objectifs (le bénéfice) Sa présence dans la société offre du travail et génère de la richesse grâce à la valeur ajoutée qu'elle incorpore dans son patrimoine.

Cette différenciation des rôles n'indique pas qu'il y a une coupure entre ses deux institutions. Avec la mondialisation et l'ouverture de l'économie algérienne sur l'extérieur, les entreprises sont influencées par la technologie dans ses différents modes. Ce qui rend l'environnement très dynamique et complexe, et pour être toujours au courant, l'entreprise algérienne doit innover ses stratégies pour assurer une bonne continuation sur un marché qui accepte que le fort, et qui élimine des entreprises arrivant à la phase du déclin, puisque l'innovation est le vecteur principal qui permet aux entreprises de s'adapter aux nouvelles conditions de la concurrence internationale.¹

La mission et l'utilité des laboratoires de recherche, avec ses compétences les plus qualifiées, est d'aider ces entreprises à innover et à évoluer. Donner une chance aux universités qui ont accumulé un savoir-faire appréciable, de valoriser et d'investir cette recherche sur le plan pratique, l'université peut apporter à l'entreprise un appui appréciable. Il peut se traduire

¹ Colloque international CIRUISEF, Partenariat Entreprises-Universités, Université de Montpellier 2, 21-25 Novembre 2011, P1.

par une approche rigoureuse et pluridisciplinaire. Cette chance de la part des entreprises contribue à une ouverture sur la recherche internationale par le biais des différents accords de coopération inter-universitaire. Elles donnent également, la possibilité de mieux orienter l'enseignement et la formation afin d'améliorer les contacts étudiants-entreprises et faciliter ainsi leur recrutement. Elle présente aussi, des ressources précieuses en matière d'équipement et de moyens financiers qui restent parfois inexploités. Enfin elle dispose de professionnels qui ont acquis un savoir-faire et des compétences spécifiques¹.

1- Les objectifs d'une coopération entre université-entreprise.

Faire un partenariat entre deux institutions, cela veut dire que les deux ont des objectifs à atteindre.

1-1- Les objectifs des universités :

Pour les universités l'ouverture au monde du travail revêt une importance stratégique pour :²

- améliorer la pertinence des programmes d'étude ;
- augmenter l'employabilité des diplômés ;
- mieux partager et exploiter le résultat des recherches tout en améliorant les perspectives de carrière des jeunes chercheurs ;
- accroître les ressources intellectuelles et financières.
- mieux adapter l'éducation et la recherche aux réels besoins de la société;³
- permettre une meilleure connaissance pratique des entreprises pour les étudiants et les éduquer dans la perspective d'une pratique professionnelle;
- préparer les étudiants à l'emploi et élargir leurs possibilités de travail;
- apporter une dimension internationale à l'éducation;
- offrir une nouvelle formation au personnel et aux chercheurs et améliorer l'enseignement universitaire en introduisant de nouvelles méthodes d'apprentissage;

¹ Filali Boumediene, **Innovation et partenariat entreprise-université en Algérie, quel rapprochement ?** La Revue de l'innovation : La Revue de l'innovation dans le secteur public, Volume 10 (2), 2005, article numéro 3. Faculté des Sciences Economiques Université Djillali Liabes - Sidi.Bel.Abbes (Algérie), p1.

² www.defi-averroes.fr, favoriser l'emploi des jeunes diplômés, dossier de presse.

³ Commission européenne Direction générale Éducation et culture http://ec.europa.eu/dgs/education_culture Relier les mondes du travail et de l'éducation par le biais de Tempus, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2007, p 25.

- utiliser les ressources pratiques et l'expertise des entreprises, qui sont souvent plus à la pointe que la plupart des universités;
- recevoir un soutien professionnel et financier, et générer des revenus supplémentaires;
- transférer les résultats de la recherche fondamentale et appliquée;
- augmenter la valeur des universités au sein de la région ou du pays, ou même sur la scène internationale.

1-2- Les objectifs des entreprises :

Pour les entreprises, l'ouverture au monde universitaire offre de nombreux avantages :

- adapter les formations aux contraintes technologiques et économiques ;
- embaucher des jeunes diplômés compétents et opérationnels ;
- établir des contrats de recherche & développement ;
- s'adapter aux nouvelles conditions de la concurrence internationale.
- investir dans du capital humain;
- susciter une cote d'estime et une image positive;
- contribuer à la pertinence de l'éducation et de la formation par le biais de programmes d'études innovants, concevoir de nouvelles activités de recherche et de nouveaux programmes d'études, et promouvoir la création de programmes universitaires pour de nouveaux métiers;
- accroître l'expérience professionnelle des étudiants, et recruter des diplômés mieux adaptés au monde du travail;
- permettre l'innovation dans les entreprises, sous la forme de procédés nouveaux ou améliorés, de nouveaux produits, de nouvelles stratégies, de développement de marché et de compétitivité accrue;
- mieux prendre en compte les progrès technologiques, recevoir des informations sur les développements récents en sciences et technologies, avoir un accès direct aux résultats de recherche, et transformer ces résultats en produits commerciaux.

2- La relation partenariale université-entreprise :

Phénomène, encore relativement récent, le partenariat université-entreprise est devenu l'un des thèmes prioritaires dans un contexte économique en pleine mutation. De ce fait, divers pays, prennent de plus en plus conscience de l'importance de l'université en tant qu'acteur stratégique du développement économique national et régional. Désormais,

l'université et les entreprises sont appelées pour diverses raisons à entreprendre des relations partenariales.¹

2-1- Caractéristiques d'un partenariat efficace :

La recherche dans l'entreprise se trace des objectifs spécifiques. Elle doit, d'une part, développer impérativement des procédés ou des produits nouveaux. D'autre part, elle doit assurer à ses produits une compétitivité dans un marché de plus en plus ouvert à l'économie de marché et partant, faciliter l'accès à de nouveaux débouchés. Quant à la recherche universitaire, celle-ci est plus fondamentale qu'appliquée, davantage orientée vers l'extension des connaissances, la formation de chercheurs pour tous secteurs confondus. La recherche universitaire n'a pas nécessairement un objectif de résultat à court terme.

Or, d'une manière concrète, dans un partenariat avec l'université, l'entreprise sera sensible à plusieurs aspirations et confrontée à certaines contraintes. L'entreprise aspire à une recherche qui doit aboutir à une innovation qui se traduirait en un avantage concurrentiel. Elle souhaite également, réaliser des résultats à des échéances planifiées, de façon à en permettre leur exploitation commerciale. Ce partenariat doit enfin, prendre en considération les contraintes légales et budgétaires, tant internes qu'externes à l'entreprise.

L'université, de son côté, dans une collaboration avec l'entreprise, veillera à son tour à l'originalité de la recherche et des méthodes utilisées, qui doivent aboutir à un progrès des connaissances. L'université doit s'assurer d'une part, de la diffusion des résultats de la recherche, tout en veillant, si nécessaire, à leur protection. D'autre part, elle insiste également, sur la durée de la recherche qui doit, de préférence, s'inscrire dans un contexte pluriannuel, pour garantir une certaine continuité à la fonction de recherche-formation. Enfin la finalité du choix des sujets de recherche doit tenir compte de l'exigence universitaire de service public surtout dans les implications éthiques de la recherche.

Ainsi, il apparaît que dans ce type de partenariat, plusieurs divergences peuvent resurgir qui ne sont toutefois pas des contradictions irréductibles. Car le respect mutuel de ces aspects inhérents à chaque secteur, conduit le plus souvent à une collaboration fructueuse.²

2-2- Types de partenariat :

¹ MARZOUGUI Antar et HAMDI Salima, Partenariat Université-Entreprise : état des lieux et perspectives de renforcement, ISCAE - Université Manouba - Mastère Spécialisé en Gestion des Etablissements d'Enseignement Supérieur 2004,

² Filali Boumediene, op.cit, p 02.

De nombreux types de partenariat existent, depuis la simple consultation ponctuelle jusqu'à des contrats de longue durée. Les exemples suivants nous permettront de comprendre la multitude de possibilités qui s'offrent aux entreprises et aux universités algériennes.

2. 2.1 Partenariat en matière de recherche :

Confrontée à un problème de recherche de produits ou de procédés nouveaux, de mise en œuvre de connaissances récentes ou de solutions nouvelles, l'entreprise peut trouver l'aide nécessaire dans une unité universitaire de recherche sous des formes variées. La première forme peut se traduire par une recherche effectuée par l'unité universitaire à la demande de l'entreprise, orientée vers un objectif précis. Les résultats de cette recherche sont directement utilisés. Elle apparaît également dans un projet commun de recherche. Les objectifs et les moyens sont fixés ensemble par l'entreprise et l'unité universitaire. Un contrat formel précise les apports et les responsabilités de chaque partenaire ainsi que la gestion du projet, la propriété et la valorisation des résultats. Certains projets sont développés dans le cadre d'appel à programmes nationaux lancé sur plusieurs années par les pouvoirs publics. Il existe aussi, des projets de portée internationale. L'entreprise qui souhaite participer à des projets internationaux, souvent dans la recherche précompétitive, trouvera dans les universités une bonne expérience de collaboration internationale, académique et industrielle.

Toutes ces formes d'aides peuvent aboutir à des collaborations de longue durée, où l'entreprise et l'université pourront exploiter ensemble un domaine scientifique bien déterminé.

2.2.2 Contrat en matière de valorisation des résultats.

L'entreprise qui a financé une recherche, en exploite les résultats avec une finalité commerciale, selon les modalités prévues dans le contrat de collaboration. Mais une entreprise peut également être intéressée par l'exploitation commerciale de résultats de recherches universitaires auxquelles elle n'a pas été impliquée. L'entreprise et l'université s'accordent alors, pour que la première exploite les résultats de la recherche, moyennant une rétribution forfaitaire ou proportionnelle au succès commercial.

Un autre moyen de valorisation auquel recourent les universités dans les pays développés est la création d'une entreprise nouvelle dont l'objet est d'exploiter commercialement les résultats de la recherche. Souvent, ces entreprises sont créées avec l'aide et l'apport financier de tiers, entreprises financières ou entreprises actives dans le domaine. Cette création est le fait aussi bien de jeunes chercheurs que de porteurs de projets expérimentés venant du secteur privé qui désirent utiliser l'université comme incubateur technologique.

Les entreprises créées à partir de résultats de la recherche universitaire mériteraient une attention plus soutenue de la part des entrepreneurs (banques, entreprises et pouvoir public) intéressés par l'exploitation et la rentabilisation de produits ou procédés novateurs.

2.2.3 Autres partenariats possibles :

L'entreprise peut recourir aux services d'une institution universitaire, et réciproquement, pour l'apprentissage ou l'utilisation d'un appareillage spécialisé ou d'un savoir-faire particulier.

Des travaux de fin d'étude (mémoires de licence, Ingéniorats etc....) axés sur des problèmes concrets de l'entreprise peuvent apporter un éclairage spécifique pour un coût généralement minime. De même on pourra organiser des consultations ponctuelles ou régulières pour faire le point sur les connaissances dans un secteur scientifique choisi ou participer à un club ou réseau spécialisé. Enfin, une entreprise ou un ensemble d'entreprises, peut aussi organiser avec une université ou un ensemble d'universités, des programmes de formation¹.

¹ Filali Boumediene, op.cit, p 02-03

3- Les facteurs qui influencent la coopération entre université-entreprise¹ :

3-1-Le progrès technologique :

Le progrès technologique est le principal facteur pour la coopération université-entreprise. L'industrie de haute technologie a besoin des universités, ne serait-ce que pour leurs étudiants. Dans une société de la connaissance, les entreprises, qui doivent de plus en plus considérer leurs ressources humaines comme un élément fondamental, ne peuvent ignorer les universités. Et les universités, qui forment plus d'étudiants qu'elles n'en ont besoin pour assurer une nouvelle génération de professeurs, ne peuvent ignorer les entreprises.

3-2-La mondialisation :

Avec de nouvelles exigences pour les aptitudes de base (communication, résolution de problèmes, technologies de l'information et coopération) de tous les individus, en tant que citoyens et travailleurs. L'importance des langues est montée en flèche ces dernières années, entraînant des besoins de formation de la part du monde du travail. Une concurrence internationale plus ardue force les entreprises à reconsidérer leurs stratégies de gestion, de marketing et de production. Ceci a modifié les besoins en nouveaux diplômés, les modifie encore et continuera de les modifier à l'avenir, parce que le changement est devenu une constante de notre environnement. Toute université qui, encore une fois, forme plus d'étudiants que nécessaire pour assurer le renouvellement du corps professoral doit rester en prise avec le changement, qui est souvent détecté en premier lieu dans le monde du travail. La coopération avec les entreprises est donc essentielle.

3-3-Les besoins du marché du travail :

Ces changements peuvent être par exemple un changement de secteur prioritaire suite au développement local, par exemple le passage de l'industrie lourde aux services ou de l'agriculture au tourisme. Pour anticiper un tel changement, il n'est pas suffisant d'inclure une sélection d'entreprises locales pour un partenariat local. Les entreprises du secteur en déclin

¹ Commission européenne Direction générale Éducation et culture http://ec.europa.eu/dgs/education_culture , op.cit p 28-33

auront du mal à accepter son déclin, alors que celles du secteur devenu prioritaire seront trop occupées à dépasser le stade de la simple survie pour reconnaître leurs besoins en formation. Pour anticiper un tel changement, on a donc besoin de partenariats plus larges incluant tout un ensemble de partenaires sociaux et de groupes d'encadrement tels que les chambres de commerce, les agences pour l'emploi et les pouvoirs publics locaux et régionaux.

3-4- La culture universitaire :

Il n'est donc pas difficile de comprendre que les forces de changement ont quelque difficulté à pénétrer le monde universitaire. Il est toutefois difficile de quantifier cette force négative, tout simplement parce que la culture universitaire est différente d'une région à l'autre. En Afrique du Nord et au Moyen-Orient, les universités sont inspirées des universités traditionnelles des anciens pays colonisateurs. Dans le cas du Maroc, de l'Algérie et de la Tunisie, il s'agit des universités françaises des années 1960. Les universités de nombreux pays du Moyen-Orient sont construites sur le modèle anglais. Les universités d'Asie centrale sont les versions soviétiques des universités Humboldt allemandes. On voit que, dans les pays en transition anciennement communistes, la culture universitaire représente souvent une force doublement négative, du fait de la séparation traditionnelle de la recherche et de l'enseignement. De nombreuses universités ont utilisé leur liberté académique récemment acquise pour récupérer certaines de leurs prérogatives (et les fonds afférents), qu'elles avaient dû céder par le passé aux académies nationales des sciences. Leur première réaction à la transition a donc été de faire un pas en arrière et de revenir aux fonctions dont elles avaient été privées pendant des décennies. Les universités classiques en particulier étaient particulièrement peu désireuses d'adopter de nouvelles politiques.

3-5- Le financement :

Partout l'accès massif à l'université a entraîné un budget en baisse pour chaque étudiant. Et partout les fonds en baisse ont obligé les universités à chercher de nouvelles solutions pour compenser le déficit budgétaire. Forcés de ne plus compter seulement sur le financement public, de nombreux établissements d'enseignement supérieur ont réussi à obtenir des fonds significatifs par le biais de contrats commerciaux avec des entreprises partenaires. Dans ce cas, l'argent a été une force positive.

Pour inciter les entreprises à une coopération plus étroite avec les universités, les encouragements fiscaux et les capitaux de lancement peuvent être des facteurs effectifs. Ceci est particulièrement vrai dans le cas où la situation financière des entreprises environnantes est tellement problématique qu'elles ne peuvent se permettre des dépenses même minimales en formation.

Il est toutefois important de noter la frontière imprécise entre force positive ou négative. De nombreuses universités affirmaient ne pas avoir développé de contacts avec les entreprises faute d'argent pour cela. En d'autres termes, elles assuraient que le manque d'argent était une entrave à de tels développements. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'une dépendance émergente à l'égard des donateurs ou d'une incompréhension totale de la signification de coopération université-entreprise. Bien entendu, si la coopération université-entreprise devient entièrement dépendante du financement de donateurs, ses chances sont minces de survivre à l'étape initiale.

3-6- La direction des établissements :

L'accès massif à l'université requiert des procédures administratives efficaces. Suite à l'explosion du nombre d'étudiants en Europe occidentale, de nouvelles directions administratives ont été mises en place à côté des rectorats d'académie. L'approche de ces directions était plus «commerciale» que celle des intellectuels et scientifiques avec lesquels elles travaillaient. Elle était aussi une porte dérobée pour l'entrée de l'entrepreneuriat dans le monde universitaire.

Un partenariat à long terme réussi entre les universités et les entreprises dépend de la volonté qu'ont les directions des universités d'introduire une vision novatrice et de nouvelles tâches prioritaires. Ces directions doivent allouer la flexibilité nécessaire à la réalisation de projets de coopération. Il existe souvent des contraintes de temps suite à l'importante charge de travail pesant sur le personnel enseignant et de recherche.

Avant de se lancer dans des activités de coopération, les universités, tout comme n'importe quel organisme important, doivent savoir précisément ce qu'elles espèrent de leur coopération avec le monde du travail. Elles ont besoin de définir une mission et des objectifs, de déterminer les activités nécessaires pour atteindre ces objectifs, et d'identifier les ressources disponibles. Une analyse de marché approfondie peut être nécessaire pour définir le genre de structures à mettre en place, les types de coopération à sélectionner, et les

domaines d'excellence de l'université. Des programmes de travail et des plannings de développement peuvent aussi s'avérer utiles.

3-7- **La politique éducative et la législation :**

La politique éducative a le potentiel de favoriser la coopération université-entreprise. Malheureusement, dans la pratique, elle est rarement un catalyseur et souvent même un obstacle. L'expérience européenne et nord-américaine montre que la législation dans ce domaine tend à suivre la pratique. Les dernières décennies ont vu de nombreux établissements d'enseignement supérieur passant outre une réglementation rigide pour permettre des activités tournées vers l'entreprise, jusqu'à ce que ces activités soient si largement répandues que les pouvoirs publics étaient forcés d'amender la législation existante pour éviter la mise au ban de tout l'enseignement supérieur. Pourtant, de toute évidence, la politique éducative et la législation peuvent être des médiateurs importants. Permettre aux universités de rassembler des fonds - par exemple des frais d'inscription, une recherche à vocation commerciale ou des activités de conseil - peut être un facteur décisif, tout comme encourager les entreprises à coopérer plus étroitement avec les universités. Les pouvoirs publics peuvent aussi contribuer à une sensibilisation.

Toutefois, dans de jeunes démocraties, le monde universitaire sera trop soucieux de son indépendance nouvellement acquise pour prendre en compte toute incitation de ce genre. Les relations entre les pouvoirs publics et la société dans les pays en transition sont assez différentes de celles existant dans des démocraties bien établies, et certains exemples montrent que l'interférence des gouvernements peut être contre-productive. Comme indiqué dans la section sur le financement, les pouvoirs publics peuvent influencer sur la coopération grâce à des incitations financières. On a mentionné les allègements fiscaux, mais on a aussi les capitaux de lancement. Une autre option fréquemment utilisée par les pouvoirs publics en Europe est le principe du financement proportionnel: une partie du financement de l'enseignement supérieur consiste en une somme forfaitaire sur la base d'un accord commun, avec un financement supplémentaire procuré à certaines conditions. Avec le financement proportionnel, les pouvoirs publics s'engagent à procurer un financement calculé selon un pourcentage des fonds générés par des projets ou contrats commerciaux.

Conclusion du chapitre

A la lumière de ce qui précède, nous pouvons constater que l'université, l'entreprise et le marché de l'emploi sont tous un système non décortiqué. Le diplômé a tout un parcours pour accéder à un travail. Ce n'est pas quel travail, il faut qu'il soit en adéquation avec le niveau de ses qualifications.

En Algérie ces trois établissements ont évolué selon le file des années (depuis 1970 jusqu'au cette décennie.), ils ont subi à des réformes à cause de leurs vulnérabilités d'un côté, et l'ouverture de l'Algérie sur le monde extérieur (l'internationalisation) de l'autre côté.

Avec toutes les mutations apportées sur ces trois domaines, la proportion du chômage des diplômés est en progression, malgré la présence des dispositifs d'aide à l'emploi.

Les politiques de l'emploi doivent s'adapter aux changements opérés par le marché de l'emploi. La stratégie de l'emploi ne peut être efficace si nous ne prenons pas en compte les besoins du marché de l'emploi, notamment en matière de formation. Les pouvoirs publics ont pour rôle crucial de définir l'orientation de la politique de l'emploi. Il est indispensable de comprendre la dynamique et la nature du chômage dans le pays pour mettre au point des politiques qui soient compatibles avec la continuation des réformes, en même temps, s'attaque aux difficultés qui soulèvent la forte concentration de l'emploi.

La coopération entre les deux domaines d'éducation et du travail doit être une nécessité, pour que les objectifs des deux domaines se réalisent. Ce ne sont pas les idées qui manquent, théoriquement nous avons toutes les solutions pour combler le fossé entre l'université et l'entreprise.

Troisième chapitre : l'enquête

Introduction

Toute recherche, toute analyse de situation se fait d'une ou de plusieurs méthodes. Il s'agit pour nous d'une méthode bien précise, qui est « l'enquête ».

Affiner et valider nos choix méthodologiques s'est avéré un long travail de réflexion conceptuelle et problématique qui a constitué la première phase de notre étude. Nous avons donc mesuré les enjeux du sujet, défini notre problématique et construit nos hypothèses. Afin de savoir la réalité du fossé entre le monde d'éducation et le monde du travail, les qualifications des étudiants sont-elles reconnues par les entreprises ? Leurs diplômes suffisent-ils pour une insertion dans le monde du travail ?

Cette enquête tient une place importante dans ce travail de recherche car elle passe par trois étapes : l'observation, l'analyse et l'explication, donc elle nous présente des résultats fiables qu'on peut les présenter sans aucun doute. Il est essentiel d'organiser la manière dont on va recueillir et analyser les éléments relatifs au domaine universitaire comme au domaine du travail.

L'enquête doit nécessairement passer par des étapes, c'est-à-dire qu'il faut fixer des objectifs :

- Définir les conditions déontologiques et matérielles, à savoir la confidentialité, budget, temps, les moyens matériels,...etc.
- Construction de l'échantillon représentatif selon une technique adaptée au besoin de l'enquête. Par exemple la méthode des quotas, méthode du tirage au sort, méthode du panel,...etc.
- Elaboration du questionnaire en tenant compte des types de questions, ouvertes ou fermées, entretien, l'observation directe, sondage,... etc.
- Pré test qui permet de mesurer l'efficacité du questionnaire quand celui-ci est rédigé.
- Analyse des réponses (dépouillement, analyse quantitative et qualitative).
- Présentation des résultats et proposition d'actions.

Section 1-Objet et sujet de l'enquête :

1- Objectifs de l'enquête:

Il est important de savoir que pour concevoir une étude sur la réalité des qualifications des étudiants entre la formation des universités et les demandes des entreprises il y a des facteurs déterminants, à savoir les objectifs de l'étude, la population à étudier et les ressources

disponibles. Le but de notre enquête est de connaître la déconnexion entre l'université et l'entreprise en Algérie et spécialement à Oran où notre enquête c'est déroulée, et la traitée à travers des solutions citées par plusieurs parties du domaine.

Cette étude (enquête) est basée sur un travail de terrain pour la collecte des données, auprès de deux catégories et deux domaines différents mais complémentaires : les enseignants universitaires et les dirigeants d'entreprises, on va citer d'une façon générale les objectifs de ce questionnaire :

- Pour le questionnaire destiné aux enseignants universitaire, notre but se base sur la pertinence et l'efficacité de la formation offerte par l'université et la valeur du diplôme obtenue par l'étudiant et son poids en matière de (qualification et savoir-faire) sur le marché de l'emploi.
- Pour le deuxième questionnaire destiné aux dirigeants d'entreprises, nous voulons savoir les mesures obtenues par les entreprises pour recruter leurs employés, et comment ils voient le diplôme universitaire ? est ce que c'est un bagage qui suffit pour l'intégration professionnelle ?

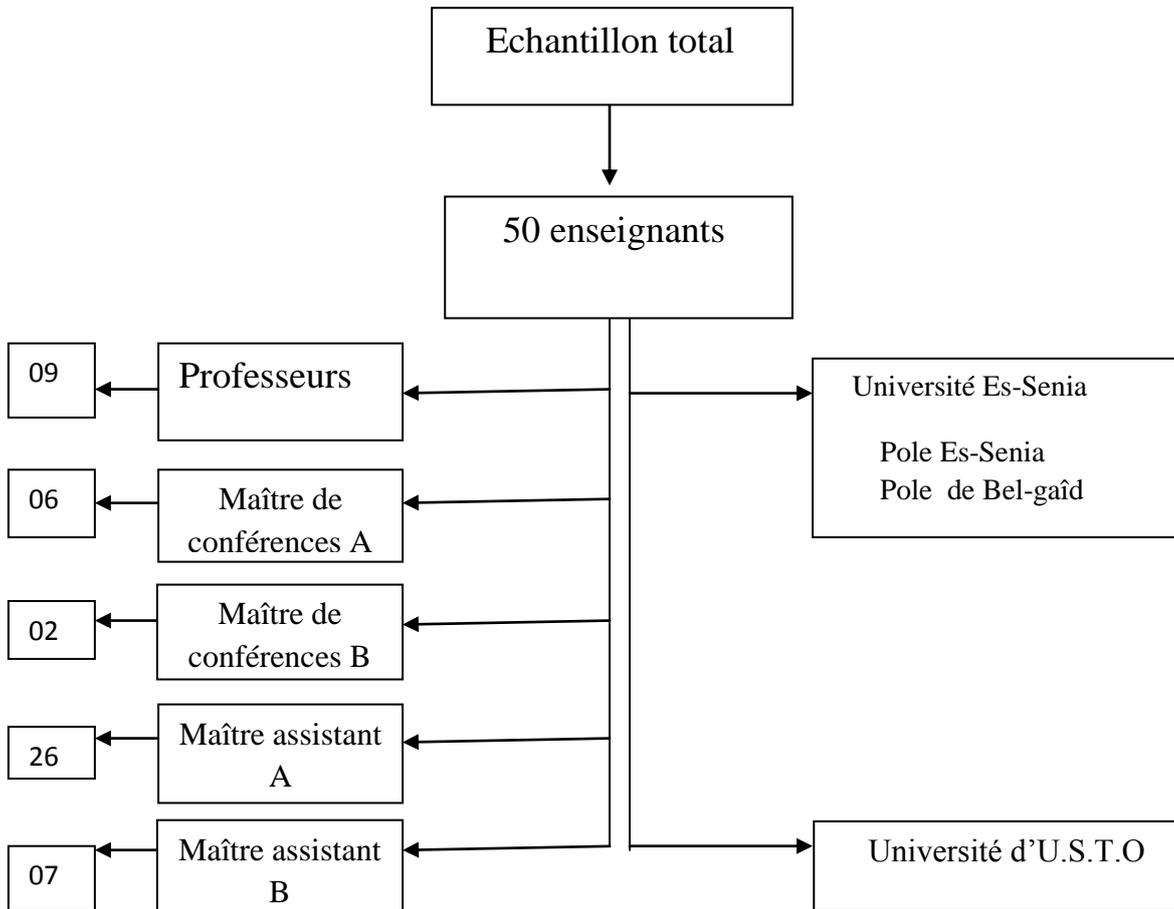
2- Choix de la population :

A fin de faire aboutir notre étude, nous avons choisis deux population : la première regroupe les enseignants universitaires qui appartiennent à l'université d'Oran avec leurs différents grade (professeurs, maître de conférences A, B, maître assistant A, B). Notre choix s'est porté sur cinq facultés plus deux écoles:

- La faculté des Sciences Commerciales, Sciences Economiques et Sciences de Gestion ;
- La faculté de Droit et Sciences Politiques ;
- La faculté de Biologie ;
- La faculté de l'Histoire ;
- La faculté des Sciences Sociales ;
- L'Ecole préparatoire en Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion d'Oran ;
- E.N.S.E.T. (Ecole Nationale Supérieur d'Enseignement Technologique d'Oran).

Le choix de ce type d'enquêtes est motivé par le simple fait que cette frange (les enseignants) la plus consciente du programme universitaire, ainsi la formation offerte de la part de cet établissement.

Figure n°05 : présentation de l'échantillon des enseignants



La deuxième population regroupe les entreprises Etatiques et Privées. Notre choix s'est porté sur vingt huit entreprises, qui se situent au niveau d'Oran.

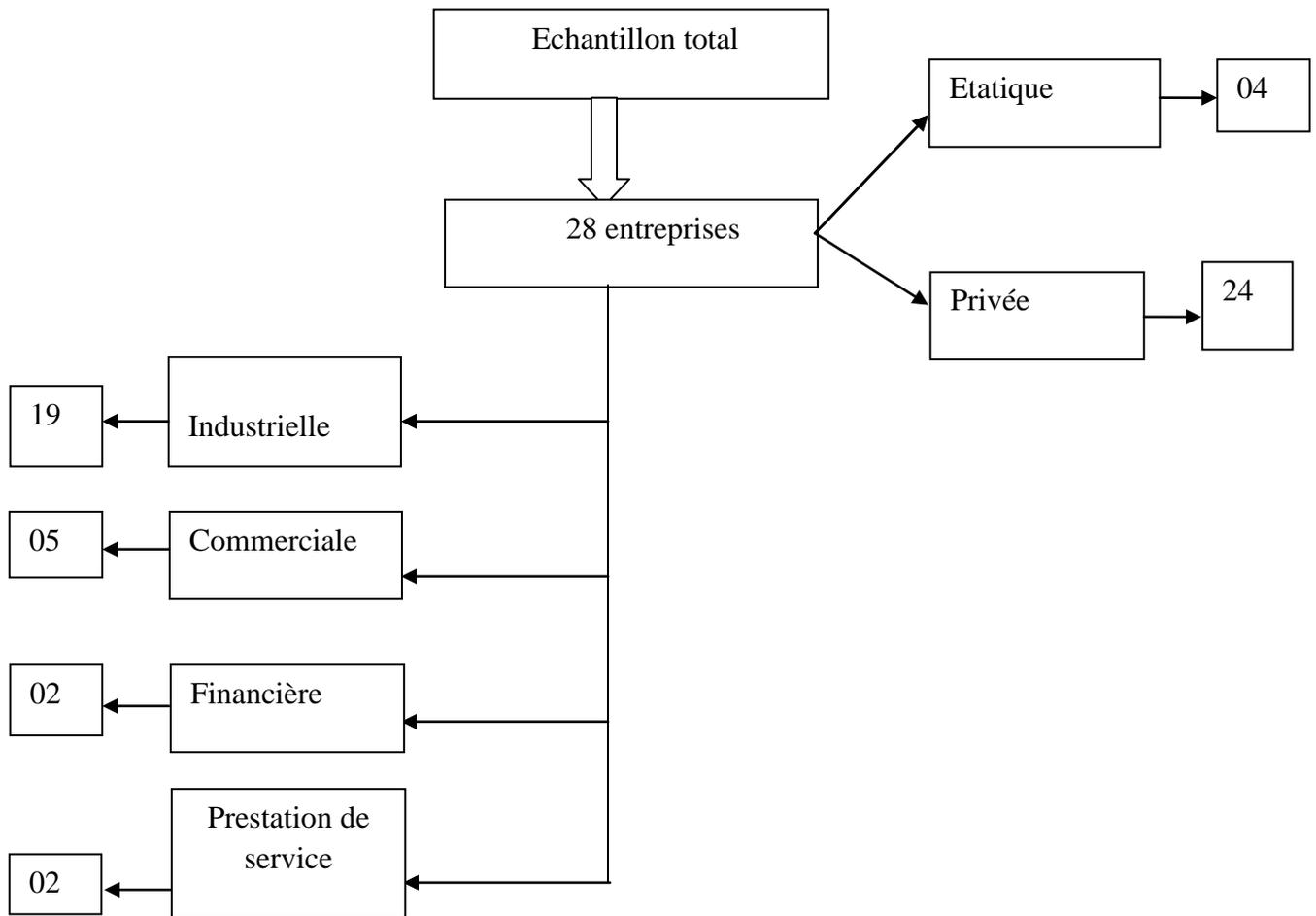
Nous avons fait notre possible pour diversifier les entreprises enquêtées (commerciale, industrielle, financière ou prestation du service.) pour avoir une idée générale sur leurs conceptions autour de l'université et ses outputs.

On va présenter les différentes entreprises dans un tableau. En montrant si elle est Etatique ou privée et sa fonction si elle est (commerciale, industrielle, financière ou prestation du service.)

Tableau n°12 : la forme juridique des entreprises et leurs fonctions

Entreprise	Etatique	privé	Fonction
Sarl Plastochim (fabrication d'articles d'emballage et de sacherie plastique)		*	Industrielle
Sarl Castal Plastics		*	/
Sonatrach	*		/
Travaux publics-hydraulique-Bâtiment (10 entreprises)		*	/
Fabrication Articles Maro quineries/Oran		*	/
Fabrication et vente des ressorts		*	/
Groupe agrosacs et trade equipments		*	/
Eurl sous solution (SSD)		*	/
Eurl unioraimex Import-export		*	/
Sarl Bitcheikh Import-export		*	/
Sarl El Beit El saïd Import-export		*	Commerciale
Sarl espace auto		*	/
Sarl Mewa school Import-export		*	/
Sarl tahraoui et fils		*	/
Eurl House Marck Import-export		*	/
Housing bank		*	Financière
Fond national d'investissement	*		/
Orascom Telecom Algérie	*		Prestation de service
DKF-Oran-SNTR	*		/

Figure n°06 : présentation de l'échantillon des entreprises



3- L'échantillonnage :

En général on se contente de l'étude d'un échantillon représentatif et quantitatif extrait d'une population ciblée, car on ne dispose ni de temps, ni de moyens pour élargir l'enquête à l'ensemble des interlocuteurs.

Ainsi, la population prise en compte dans notre démarche est celle des enseignants universitaires et les dirigeants d'entreprises. Quant à l'échantillon choisi, il est tout simplement aléatoire stratifié.

4- Choix de la population à enquêter : l'échantillon

La population à enquêter est présentée sur 50 enseignants universitaires (professeurs, maître de conférences A, B, maître assistant A, B) répartie sur cinq facultés et deux écoles:

- La faculté des Sciences Commerciales, Sciences Economiques et Sciences de Gestion ;

- La faculté de Droit et Sciences Politiques ;
- La faculté de Biologie ;
- La faculté de l'Histoire ;
- La faculté des Sciences Sociales ;
- L'Ecole préparatoire en Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion d'Oran ;
- E.N.S.E.T. (Ecole Nationale Supérieur d'Enseignement Technologique d'Oran).

L'objectif de cette recherche est de choisir un nombre d'enseignants de la population total sur laquelle porte l'enquête. Notre étude s'est basée sur le choix d'un échantillon aléatoire stratifié.

Ainsi nous avons retenue les 50 enseignants donc toute la population ciblée, soit l'équivalent de 100%.

Concernant la deuxième population à enquêter. Elle représente 28 entreprises de différents domaines, nous avons retenue aussi toute la population ciblée, soit l'équivalent de 100%.

5- Le choix des instruments :

La phase qui préoccupe tout chercheur est le choix des instruments, qu'ils soient capables à fournir des informations fiables. Au regard des objectifs assignés à cette étude, nous avons eue recours à deux types d'instruments : le questionnaire comme lequel constitue notre principal instrument au regard de nombre d'objectifs qui s'y rapportent et l'observation connue comme outil complémentaire.

5-1- Le questionnaire :

Notre questionnaire est segmenté en deux parties, une partie destinée aux enseignants universitaires et la deuxième partie pour les dirigeants d'entreprises.

La liste des questions proposées pour les deux répondants, sont des questions fermées (par Oui ou Non) et ouvertes. Le questionnaire est d'administration directe (le répondant le remplit lui-même)¹. Nous avons choisis ce genre de questions pour faciliter la tâche devant les

¹ Raymond Quivy, Luc van Campenhoudt, manuel de recherche en sciences sociales, nouvelle édition, Dunod, Paris, 1995. p 191.

répondants et respecter leur temps fourni pour remplir ce questionnaire, ainsi pour nous c'est la méthode la plus simple pour traiter le résultat.

Les questions se différencient selon leur contenu et leur forme :

- **Selon le contenu :**

Les questions posées, sont des questions d'opinion, où le répondant donne son opinion, ses attitudes, ses motivations, ses préférences.....etc.

- **Selon la forme :**

On distingue aussi entre deux formes de questions :

- **Les questions ouvertes :**

L'interrogé répond comme il le désire, s'exprime librement en faisant les commentaires qu'il juge bons, en donnant des détails et en formulant ses opinions et ses jugements.....etc.

- **Les questions fermées :**

L'interrogé est restreint, on lui demande de cocher ou d'encercler la bonne réponse. La rédaction des questions est importante. De façon générale, les questions doivent être brèves, simples, claires, non répétées.

5-2- La méthode d'enquête :

Au début de chaque entretien avec nos interlocuteurs, nous exposons notre thème de recherche en plus la raison de notre choix méthodologique.

A la suite, nous informons nos différents interlocuteurs des informations que nous voulons recueillir. Les deux questionnaires sont consultables en annexe.

Les cinquante questionnaires (concernant les enseignants universitaires) que nous avons effectués se sont déroulés dans une période de trois mois (Novembre 2012 -Janvier 2013)

Nous n'avons pas trouvé des difficultés au sein de la faculté des sciences commerciales, sciences économiques et sciences de gestion, car nous appartenons à cette faculté, nous étions très bien accueillis, encouragé par un certain nombre d'enseignants et inaperçues par d'autres.

Pour les autres facultés nous avons fournis plus d'efforts, pour présenter notre travail nous avons trouvés des difficultés avec les enseignants hors domaine. D'autres enseignants ont refusé de répondre sur les questions pour des raisons ambiguës, au moins pour nous.

Le questionnaire été en support papier, nous n'avons pas voulu l'envoyer par voie électronique pour deux raisons :

- La première pour nous présenter officiellement, et expliquer notre travail, ainsi d'autres questions qui apparaîent flous.
- La deuxième, nous n'avons pas beaucoup de temps, pour attendre les réponses par voie électronique, notamment pour les enseignants qui oublient totalement qu'il faut répondre à un questionnaire, mais de les voir c'est mieux car, il y a des enseignants qui nous remettent le questionnaire après qu'ils terminent ses réponses, d'autres nous donnent des rendez-vous pour un autre jour et effectivement nous les obtenus. Il faut bien savoir la grande superficie des facultés et la distance entre les amphis ainsi les bureaux. Toutes ces causes nous ont impliqués d'offrir toute notre énergie, déontologique et physique pour obtenir les réponses. Les questions posées aux enquêtées (enseignants universitaires et dirigeants d'entreprises) tournent autour 8 axes principaux :

- Le rôle de l'université dans l'évolution des qualifications et du savoir-faire des étudiants ;
- Le degré de satisfaction des enseignants sur le programme enseigné ;
- La formation professionnelle des nouveaux enseignants ;
- Le succès du système LMD ;
- La coopération entre université et entreprise ;
- La valeur du diplôme universitaire pour les entreprises privée et Etatique ;
- Les besoins des qualifications que demandent les entreprises ;
- Les formations qui ne se trouvent pas sur le marché de l'emploi.

De ces questions principales se déroule des questions secondaires qui s'aperçoivent dans le contenu du questionnaire.

Après avoir récupéré les questionnaires en support papier, nous les avons classés en catégorie d'enseignants et d'entreprises pour faciliter notre tâche. Sa nous reste que la dernière étape dans ce travail, c'est l'interprétation des résultats pour faciliter la tâche du lecteur et pour bien comprendre notre problématique et est ce qu'il y a une solution pour cette dernière.

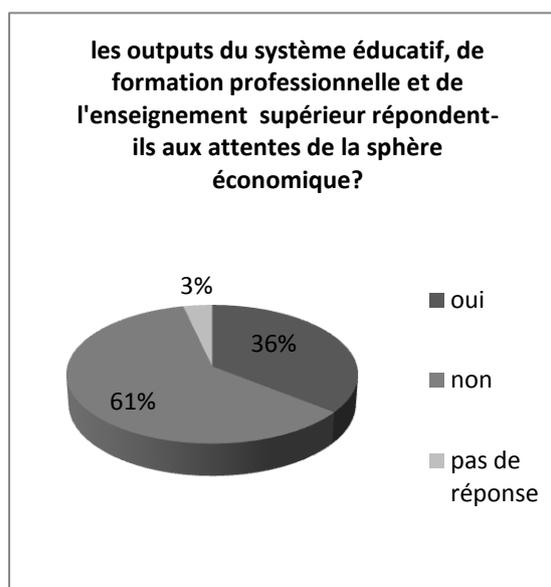
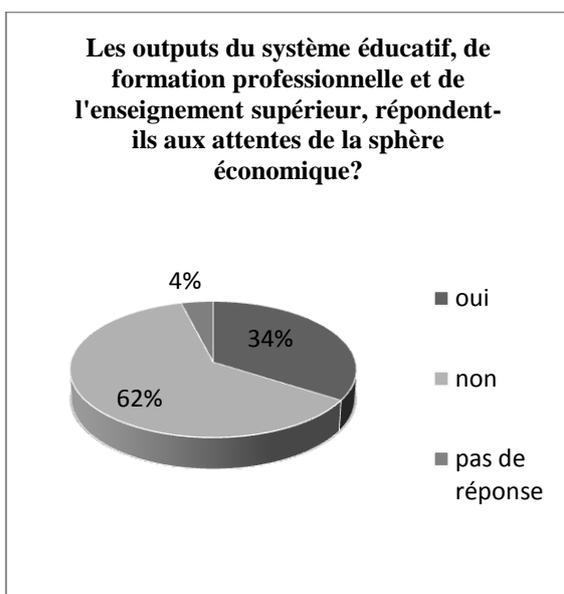
Nous avons abordé des questions communes pour les deux domaines, exprès pour savoir la conception de chaque partie, et comment elle voit ces hypothèses de son angle.

Section 2 - Présentation des résultats :

1- Présentation des résultats concernant les réponses communes entre les enseignants universitaires et les dirigeants d'entreprises

Enseignants

Entreprises



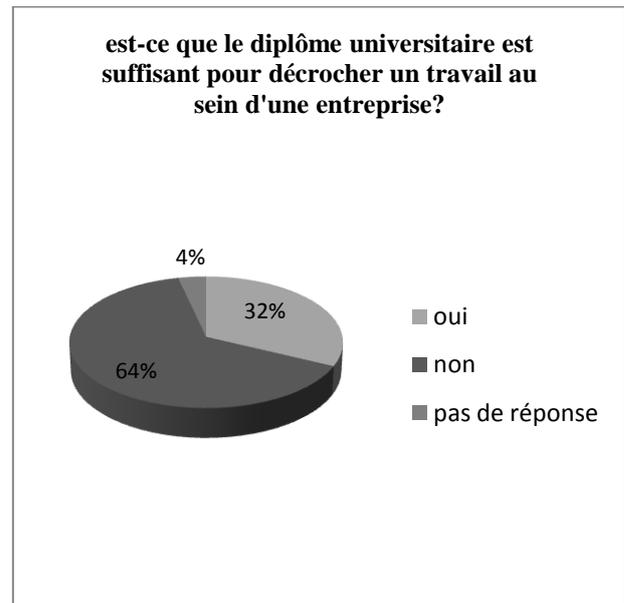
Dans ces deux graphiques, nous avons presque les mêmes proportions concernant la question si dessus. Peu de gens n'ont pas répondu sur la question malgré que nous avons expliqué le contenu de chaque question en détaille, vous avez voir les non répondants dans tous les graphiques mais avec une faible proportion. Nous respectons chaque avis et chaque réponse et dans cette phase, nous avons qu'a présenté les données telles comme elles sont, pour protéger la fiabilité de ce questionnaire.

La majorité des réponses exposées dans ces deux graphiques, disent que les outputs du système éducatif, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, ne répondent pas aux attentes de la sphère économique pour 62% d'enseignants et 61% de dirigeants d'entreprise.

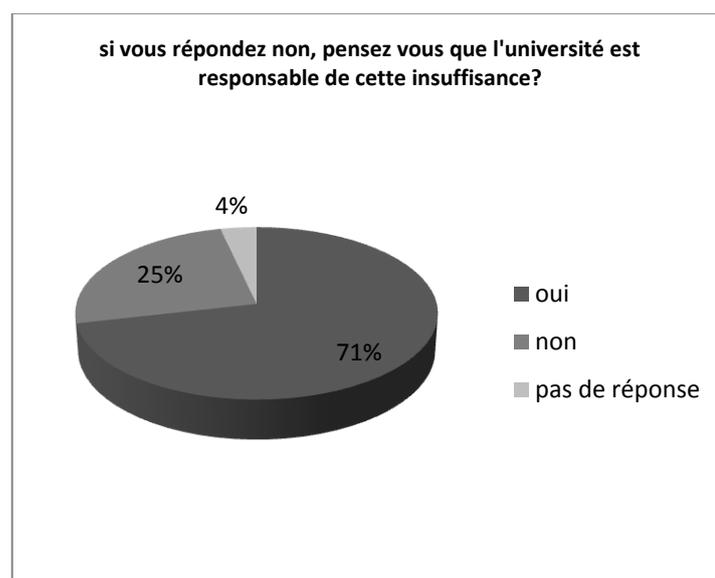
Enseignants



Entreprises

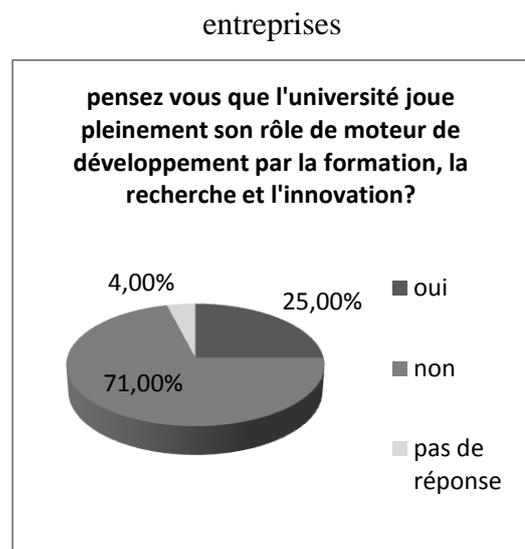
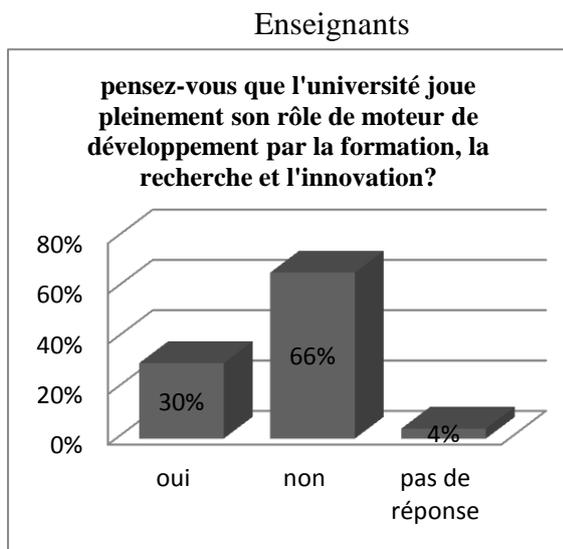


Le phénomène flagrant dans notre société est le chômage intensif de cette catégorie (les universitaires.). Les entreprises ne favorisent pas les nouveaux diplômés notamment qui n'ont pas accédé à des formations pour enrichir leur bagage. Ce problème nous a orienté envers cette question pour savoir est-ce que le diplôme universitaire est suffisant pour décrocher un travail au sein d'une entreprise, mais la réponse été non pour 63% d'enseignants et 64% des dirigeants d'entreprises.

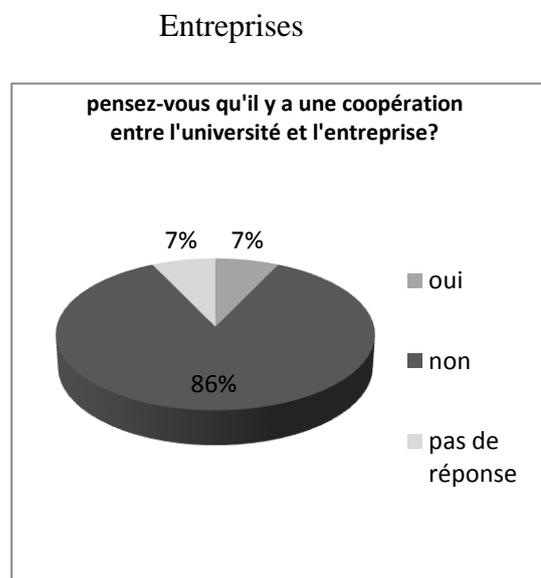
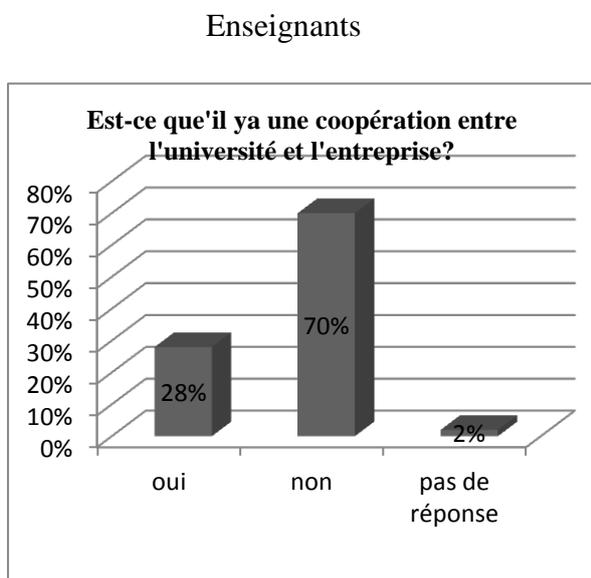


Cette question est relative à la première à propos de la responsabilité de l'université de cette insuffisance, les réponses sont presque conformes, 71% des dirigeants ont répondu par oui, 25% d'entre eux ont répondu par non.

Certains dirigeants disent que l'université est responsable du côté des spécialités offertes, et qui n'ont aucune valeur sur le marché de l'emploi. L'université pour d'autres est une partie de la société et on ne peut pas culpabiliser cet établissement car on est tous complice dans l'évolution de ce problème.



La question présentée si dessus est relative au travail de l'université concernant la formation, la recherche et l'emploi, et est-ce que cet établissement joue pleinement son rôle. 71% des dirigeants des entreprises ont répondu par non. Même 66% d'enseignants trouvent qu'elle ne joue pas son rôle comme il faut.



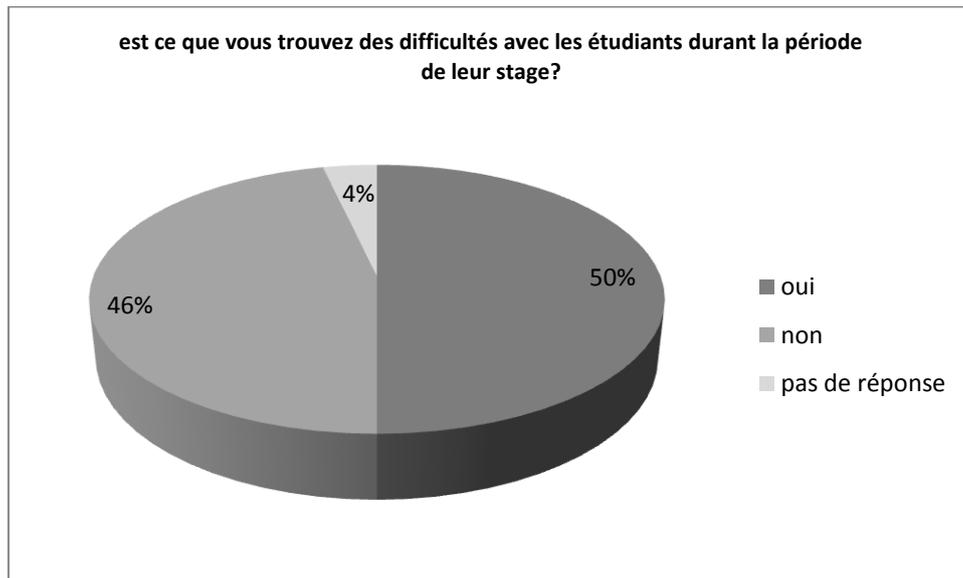
La question qui se pose toujours, dans les colloques, les travaux de recherche et les interviews.....etc. c'est : est-ce qu'il y a une coopération entre l'université et l'entreprise ? Nous avons proposés cette question dans notre enquête pour les deux parties. Nous avons reçus des proportions choquantes relatives à la réponse non. 70% d'enseignants et 80% d'entreprises. La deuxième partie de cette question : Si vous répondez oui, veuillez préciser le type de coopération ?

Les 28% des enseignants ont préconisé que la coopération entre université et entreprise peut être présentée en matière de recherche, formation des étudiants stagiaire, formation et convention dans des colloques scientifiques. Même les 7% des dirigeants avaient les réponses identiques.

Mais d'autres dirigeants, ont beaucoup de recommandations :

- Les mémoires de fin d'études doivent répondre aux besoins du marché du travail Algérien, les encadreurs doivent avoir une vision claire des besoins industriels afin de proposer les sujets de mémoires. Dans le même contexte d'autres disent que l'université n'égale pas marché de travail car la théorie est différente de la pratique, il doit y avoir une corrélation entre les besoins du marché et les débouchés universitaire ;
- L'université devrait être une cellule de partage des connaissances à travers les expériences, les recherches et les études de tous les partenaires socio-économiques, c'est pourquoi des manifestations périodiques doit être organiser par l'université afin de répondre aux exigences de la société ;
- Manque d'encadrement et d'enseignants compétents pour former les étudiants, ainsi que l'absence de recherche et d'innovation ;
- Les stages pratiques d'au moins six mois avant sortir de l'université ;
- Les formes de coopération avec l'université doivent s'étalé sur des domaines d'échange concret, de prise en charge, par la recherche de problèmes techniques, de gestion d'environnement qui se posent devant les entreprises (à titre d'exemple : la gestion de déchets est un problème d'environnement -SEOR.).

2- Présentation des résultats concernant les réponses des dirigeants d'entreprises



Durant la période des études universitaires, l'étudiant est subordonné à des stages pratiques au sein de différentes entreprises, pour articuler ce qu'il apprend à l'université comme théorie et ce qu'il pratique à l'entreprise.

Comme l'entreprise est un établissement qui n'est pas toujours accédé par l'étudiant, le seul prétexte pour entrer à cette entreprise c'est souvent le stage. Aussi l'entreprise trouve des difficultés pour former cet étudiant qui ne sait presque rien sur la vie active et comment se déroule le travail. Certaines entreprises ne trouvent même pas le temps pour recevoir cet étudiant. Notre question s'est déroulée dans ce contexte, on a trouvé que 50% d'entre eux trouvent des difficultés durant la période des stages des étudiants qui les reçoivent, et 46% ne trouvent pas des difficultés. Tous ça revient à la nature et la fonction de l'entreprise.



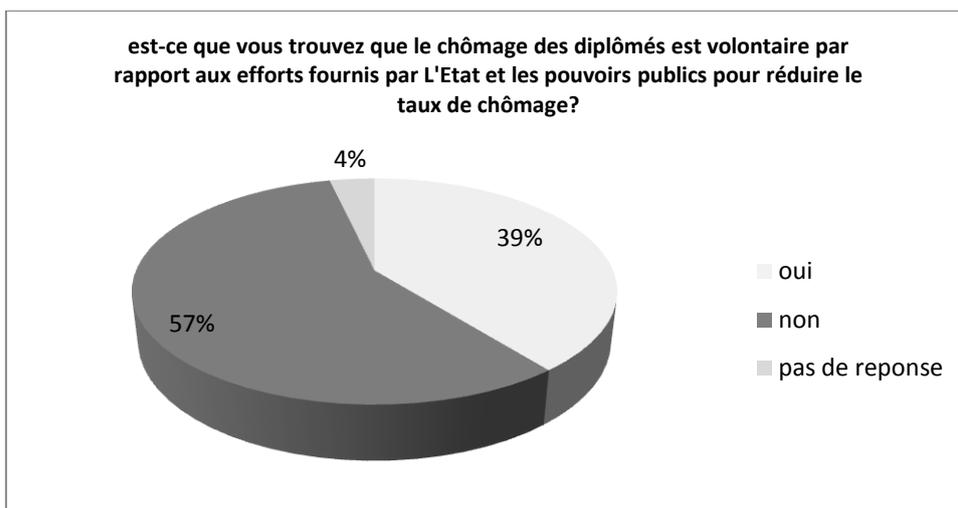
Dans notre enquête, nous avons exposé toutes les questions qui empêchent le nouveau diplômé de trouver un emploi. Cette question se déroule dans la société, dans les milieux de toutes les catégories (intellectuelles, universitaires, chômeurs....etc.), le problème des relations personnelles où se disparue la transparence du marché de l'emploi, et se présente le phénomène de déclassement et le sur-classement.

68% des entreprises ont recruté des individus à travers leur relation personnelle, à titre d'indication une entreprise nous a informé que le moment où l'ANEM ne peut pas trouver la qualification que cherche l'entreprise, cette dernière accède à leur propre moyen pour trouver cette qualification.

29% des dirigeants n'ont pas recruté des individus à travers leurs relations personnelles.



Ce qui est reconnue dans tous les pays, que le rôle de l'Etat est la régulation de l'activité économique ainsi pallié aux insuffisances du marché, donc nous avons interrogé les entreprises sur leur avis à propos de l'intervention de l'Etat pour entamer son activité régulatrice. 75% des entreprises étaient favorable pour cette intervention, 21% n'étaient pas d'accord.



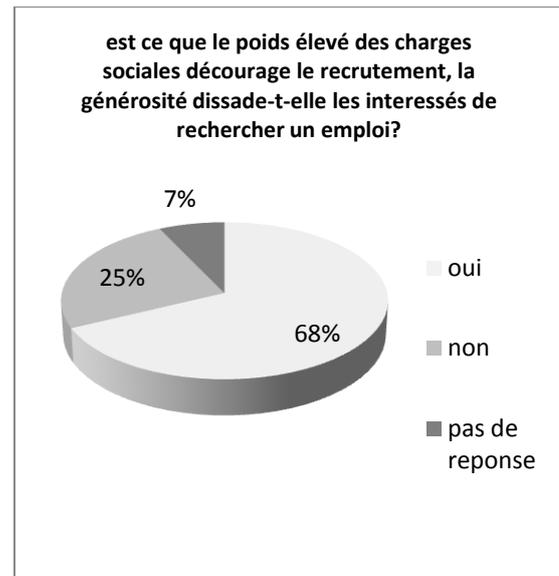
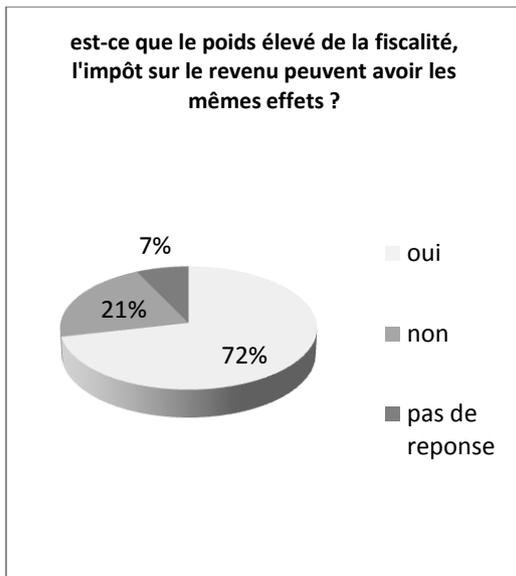
Durant la période des années 90 le taux de chômage a connu son sommet. L'Etat et les pouvoirs publics ont fourni des efforts pour réduire ce taux de chômage. Mais l'inconvénient de ces projets c'est les contrats a durée déterminée (CDD). Ce problème devenue la bête noire de chaque nouveau diplômé, qui diminue sa volonté de travailler puisque il sera en dehors de la porte de cette entreprise après une ou deux ans. L'actualité en Algérie parle sur les manifestations des travailleurs qui occupent les différents postes, de plusieurs Wilaya, qui demandent leurs droits notamment à propos des contrats de travail et ne veulent pas travailler jusqu'à leurs droits prend en considération.

La question si dessus parle sur le chômage des diplômés, est-il volontaire ou non ? 39% des dirigeants trouve que ce chômage est volontaire par apport aux efforts fournis par l'Etat et les pouvoirs publics, 57% d'entres eux trouvent que ce chômage n'est pas volontaire, vue au déséquilibre de l'offre de la main d'œuvres et la demande de cette dernière sur le marché de l'emploi.

La deuxième partie de cette question : quel type de contrats proposez-vous aux jeunes diplômés ?

25 entreprises		03 entreprises	
essentiellement	exceptionnellement	essentiellement	exceptionnellement
CDD	CDI	CDI	CDD

Nous remarquons dans ce tableau que la majorité des entreprises, signent un contrat de CDD. (Pour plus de détaille voir annexe)



Les dirigeants d'entreprises, sont interrogés sur deux questions à propos du poids élevés des charges sociales et le poids élevé de la fiscalité et leurs impacts sur le recrutement, 68% des dirigeants trouvent que le poids élevé des charges sociale décourage le recrutement, ainsi 72% trouvent aussi que la fiscalité peut avoir les mêmes effets.

Quel type de formation n'est pas disponible sur le marché du travail ? Est l'une des questions citée dans cette enquête, les réponses sont signalées là-dessous :

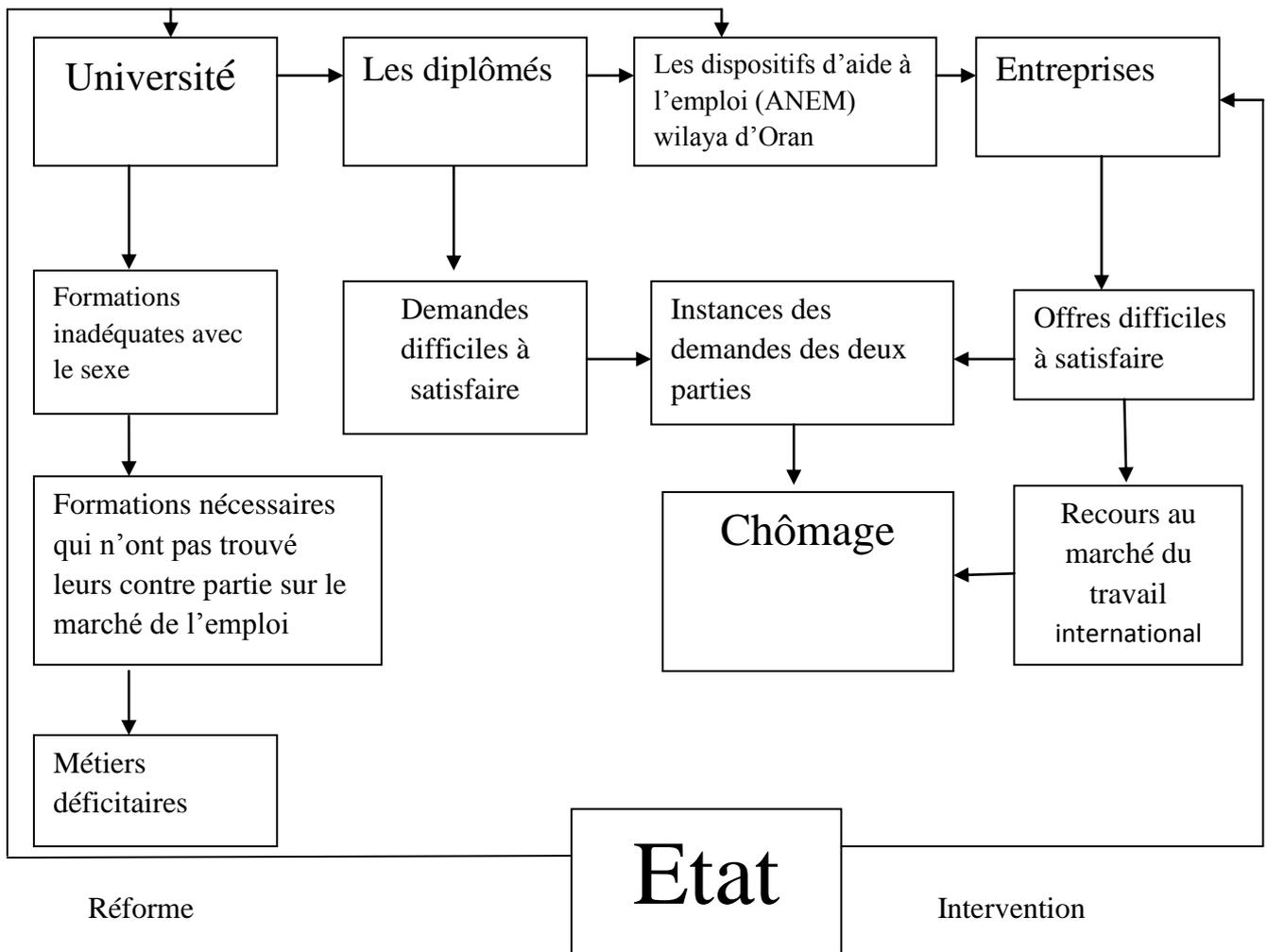
- Quelques entreprises sont satisfaites par la formation offerte par l'université, (toutes les formations sont disponibles.) ;
- Formations supérieurs Bac+6 et plus, les masters professionnels ;
- Formation des managers ;
- Formation sur les nouvelles technologies, les spécialistes en TIC, statistiques....etc;
- Formation de courte durée ;
- Les formations annexes (langue, informatique) ;
- La formation en marché public ;
- Gestion des opérations.

Quelle structure de qualification avez-vous besoins ?

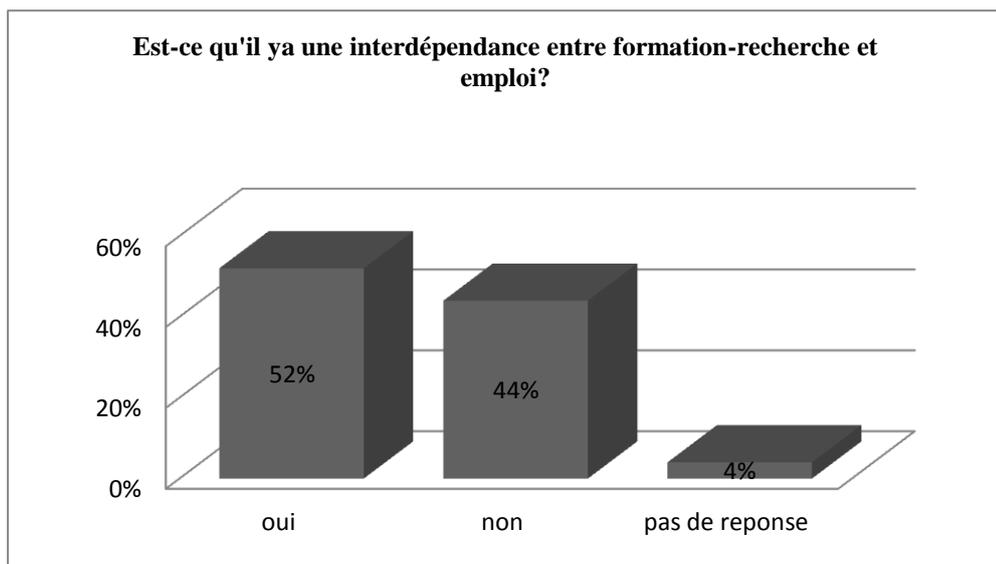
- Certaines qualifications ne sont pas disponible en Algérie, selon les réponses d'une catégorie d'entreprises ;

- Communication (au sens marketing) ;
- Télécommunication mobile ;
- Domaine technique et maintenance ;
- ingénieurs en gestion ;
- Droits des affaires, juristes spécialisés.

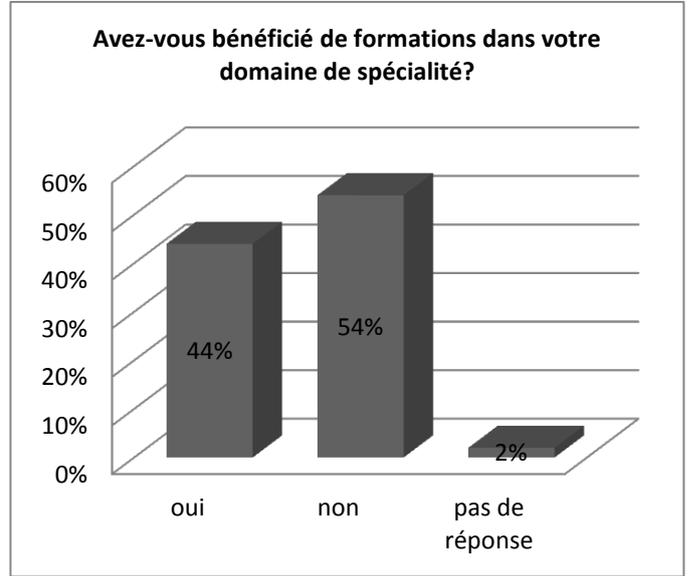
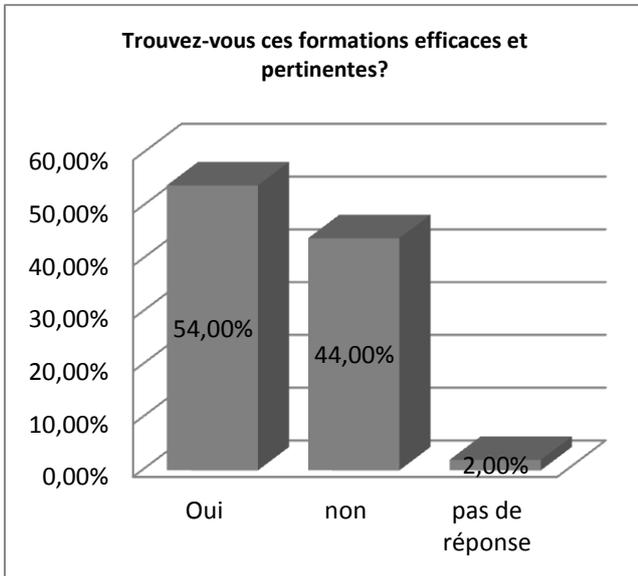
Sur la base des données et informations requises auprès de l'ANEM (agence de wilaya de l'emploi d'Oran.) et l'entretien avec Mr. AMRANI Merouane (directeur de l'agence.) concernant les spécialités qui sont mentionnées dans la liste des demandeurs du travail dans le but de les comparer avec les formations qui manque sur le marché de l'emploi comme disent les dirigeants d'entreprises ainsi les structures de qualification qui ont besoins, essayons de trouver des réponses qui nous aident à éclairer notre problématique. Mais il était difficile d'avoir des données statistiques, car il n'est pas chargé de les nous données ainsi que les offres et les demandes sont mensuelles et non perpétuels, donc s'est beaucoup plus des exemples que des données concrètes. Nous avons résumé notre conversation avec le directeur dans ce schéma :



3- Présentation des résultats concernant les réponses d'enseignants universitaires :

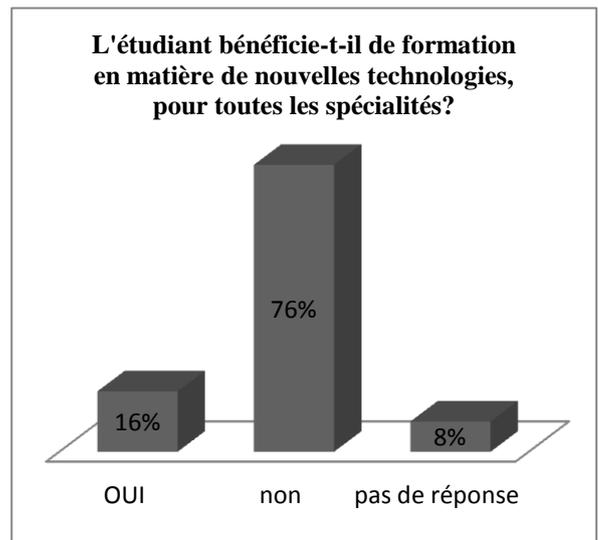
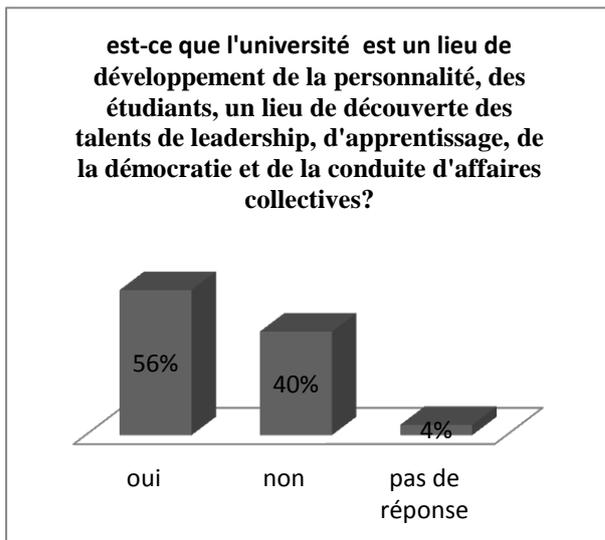


52% des enseignants trouvent qu'il y a une interdépendance entre formation-recherche et emploi, 44% trouvent qu'il y a une déconnexion entre la formation-recherche et l'emploi.



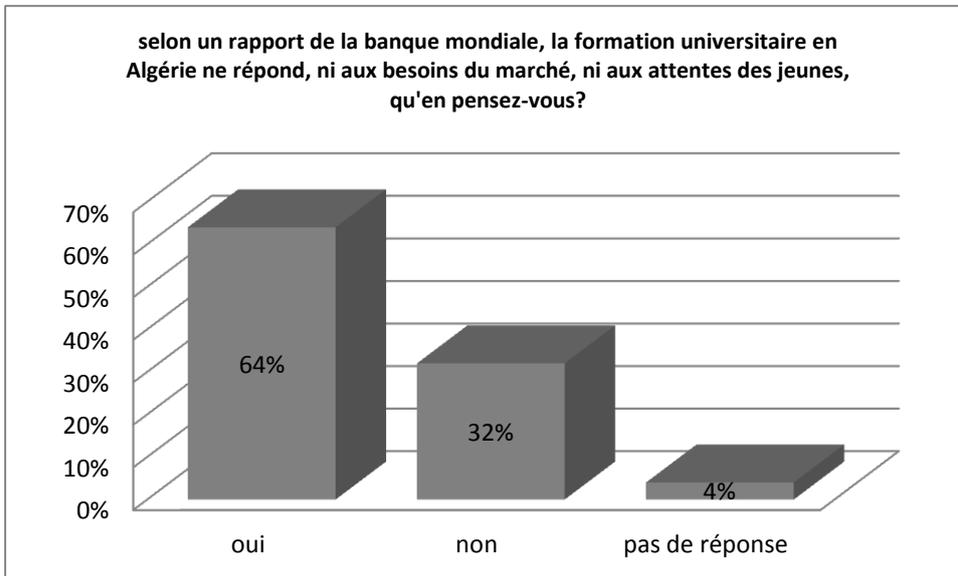
54% d'enseignant n'ont pas formé avant d'enseigner, c'est une proportion importante, surtout les nouveaux doctorants qui sont en principe des formateurs pour un nombre important d'étudiants.

44% ont assisté des formations et les trouvent efficaces et pertinentes.



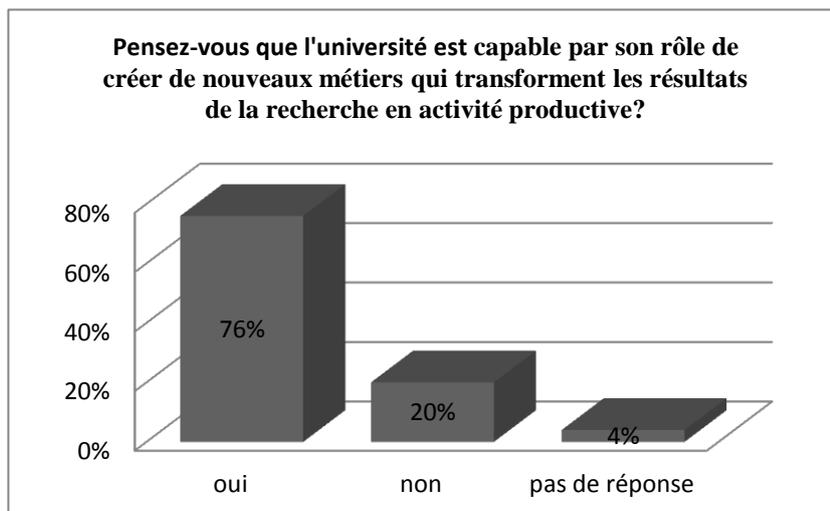
La majorité des enseignants (76%) préconisent que l'étudiant ne bénéficie pas de formation en matière de nouvelle technologies, la deuxième question est relative à la première

au sens où l'université participe au développement de la personnalité de l'étudiant concernant tout ses côtés, on a trouvé que 56% des enseignants étaient d'accord, les autres 40% disent non, le rôle de l'université est d'offrir les connaissances et non pas de développer la personnalité des étudiants.



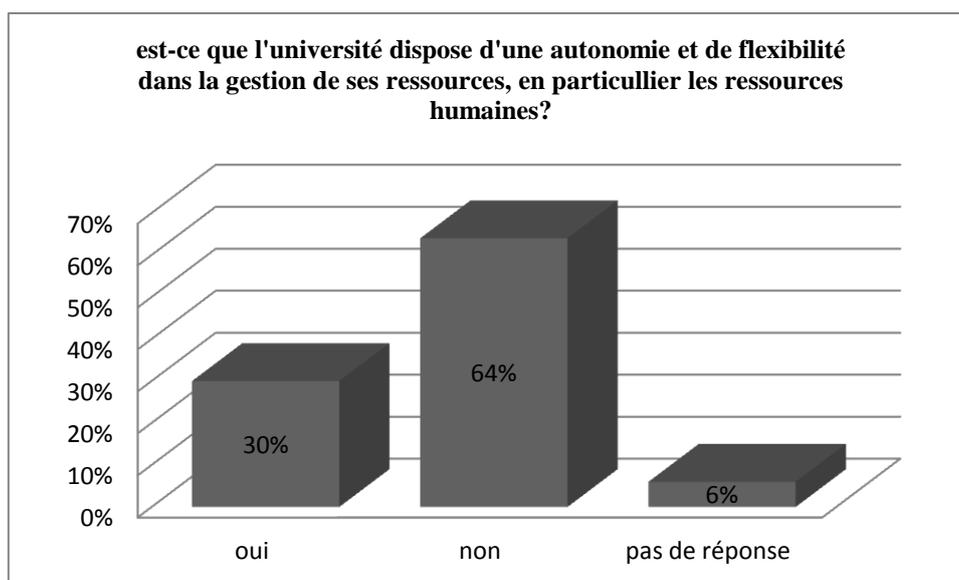
Cette question parle sur la déconnexion entre les deux mondes d'éducation et de travail, et l'incapacité de l'université de répondre aux besoins du marché du travail, ainsi les attentes des jeunes.

64% des enseignants confirment l'information diffusée par la banque mondiale, 32% d'entre eux répondent par non.



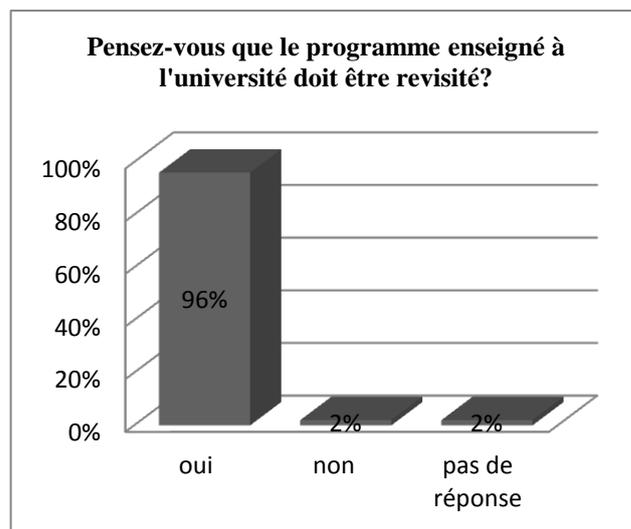
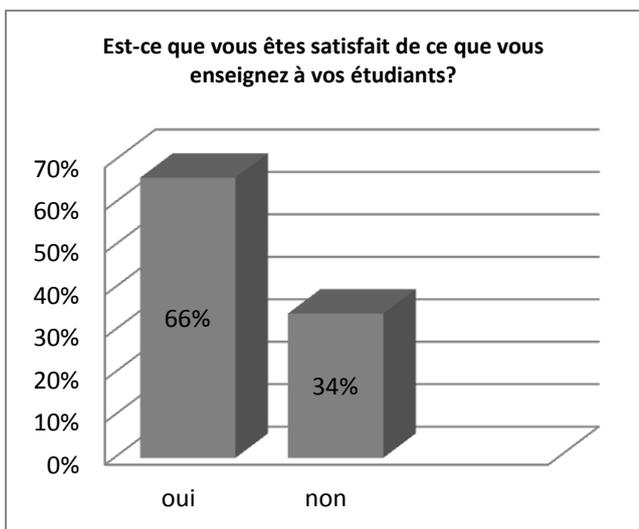
Parmi les rôles qu'exerce l'université c'est la recherche scientifique, pour savoir est-ce qu'il y a une déconnexion ou un rapprochement entre l'université et l'entreprise, nous avons proposé cette question qui évoque la capacité de l'université de créer de nouveaux métiers qui transforment les résultats de recherche en activité productive, notamment que l'université dispose d'un nombre important de recherches scientifiques et qui aident les entreprises de surmonter beaucoup d'obstacle, mais est-ce que la coopération est toujours présente ?

76% des enseignants étaient optimistes du travail de l'université, 20% n'étaient pas d'accord.

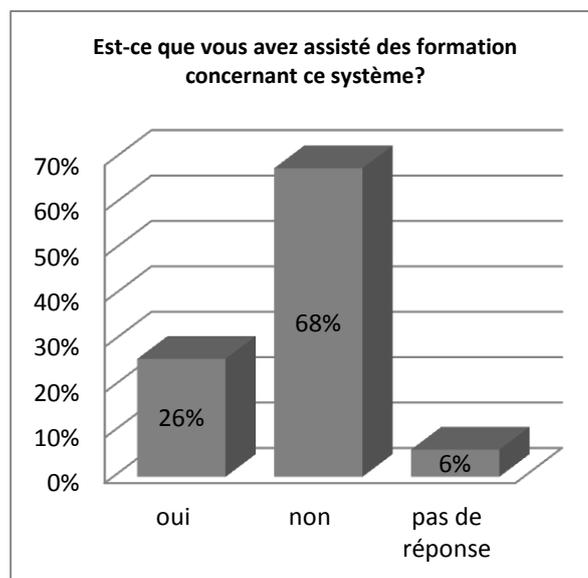
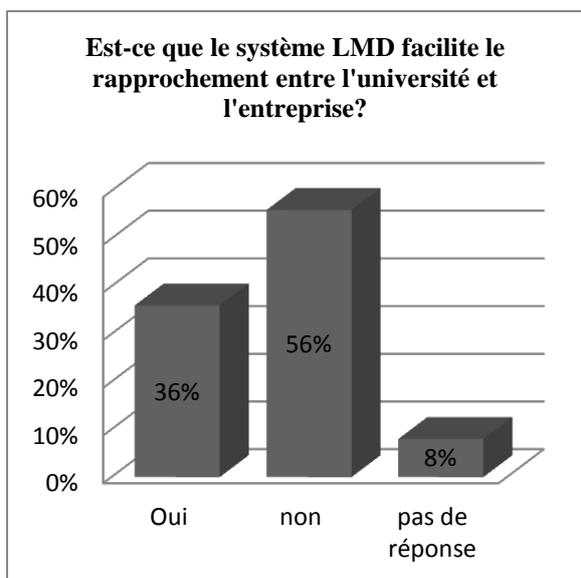


Pour chaque établissement et chaque domaine, les ressources sont importantes surtout les ressources humaines qui présentent le pivot cruciale, soit la catégorie de conception, ou d'exécution.

Après avoir eu le contact avec certains enseignants qui nous ont aidé à comprendre comment se déroule l'opération de recrutement, nous avons interrogé nos interlocuteurs sur l'autonomie de l'université concernant ses ressources ainsi ses ressources humaines, nous avons été étonné de nombre d'enseignants qui répondant par non, leur proportion présente 64% et 30% disent qu'elle dispose d'une autonomie.



Nous avons interrogé les enseignants concernant le programme enseigné, s'il doit être révisé. 96% d'entre eux préconisent de réviser le programme de l'enseignement supérieur. La deuxième partie de cette question touche l'enseignant: s'il est satisfait de ce qu'il enseigne pour ses étudiants, 66% des enseignants sont satisfaits.



Ces deux questions sont relatives l'une à l'autre. Elles s'articulent autour du système LMD. Est-ce qu'il rapproche entre le monde du travail et d'éducation? 56% des enseignants ont répondu par non, donc plus que la moitié n'était pas d'accord sur le rôle de ce système au moins en Algérie, puisque ce dernier est un gilet de sauvetage pour les pays européens qui ont subi la crise financière. Beaucoup d'enseignants ont été libres dans leur réponse malgré que nous étions restreints dans notre mise en forme des questions et ses réponses (oui, non),

cette catégorie n'a pas accepté ce système, ils ont trouvé que ce dernier n'a pas de succès par apport au système de 1971.

Nous sommes devant une réalité qu'on ne peut pas la changer. Chaque nouveau système éducatif, nécessite une formation pour les enseignants. Notre deuxième question s'articule autour la formation concernant le système LMD, 68% des enseignants n'ont pas assistés à des formations pareilles.

Conclusion du chapitre :

Pour trouver des solutions à fin de rapprocher les deux mondes de l'enseignement supérieur et du travail, il faudrait en premier lieu déterminer les contraintes qui empêchent l'université et l'entreprise de se rapprocher.

Dans cette enquête nous avons montré les insuffisances de l'enseignement supérieur d'un côté et les empêchements au recrutement des diplômés au niveau des entreprises d'un autre côté. Le questionnaire a été élaboré sur cette base, ce qui nous a permis de constater qu'au niveau de l'université :

- Le manque de formation concernant le système LMD. Ainsi que l'insertion à grande échelle des nouvelles technologies dans la formation aux profils des étudiants ;
- Le programme enseigné (la révision du système classique et le système LMD) ;
- La diminution de la valeur du diplôme offert de l'enseignement supérieur. Ainsi de la formation professionnelle aux regards des dirigeants d'entreprises qui ne répond pas aux attentes de la sphère économique ;
- La centralisation de recrutement.

Au niveau de l'entreprise :

- L'encouragement du déclassement. En acceptant de recruter des employés avec des qualifications inférieures au poste occupé ;
- Le manque des politiques de recrutement après la période d'essai ;
- Le CDD (contrat à durée déterminé) ;
- Le poids élevé de la fiscalité et les charges sociales.

Conclusion générale

Conclusion générale:

Du fait de la complexité de notre sujet de recherche, nos résultats sont incomplets. Nous constatons plusieurs divergences entre la théorie et la pratique. Notre sujet a pris l'enseignement supérieur comme un moteur de développement des individus qui seront des futurs diplômés dans la société.

Depuis plusieurs années la relation formation-emploi est l'objet d'un grand débat entre les auteurs. Nous pouvons constater que même dans le cadre théorique présentent des convergences et des divergences, plusieurs définitions d'un seul processus et des différentes analyses pour le même phénomène et chaque théorie critique une autre. Mais toutes les théories présentées si dessus donnent une grande importance à la formation et les compétences engendrées de cette dernière. La théorie montre aussi l'importance du diplôme qui constitue un signal important sur le marché de l'emploi. Dans le processus de filtrage un diplômé peut en principe, tenir en compte de la structuration du marché du travail acquière un emploi mieux qu'un non diplômé. Ainsi que la file d'attente considère le diplôme universitaire comme meilleure qualification, l'employeur choisi son employé selon une grille de qualification qui constitue des emplois qui sont hiérarchisés préalablement à l'embauche.

L'intervention de plusieurs facteurs diminue la valeur du diplôme comme la situation de déclassement où le diplômé occupe un poste inadéquat avec son niveau de formation. La théorie de l'appariement explique comment se déroule l'opération de recrutement sur le marché de l'emploi. Les agents ne donnent pas l'information parfaite sur les compétences des personnes et les caractéristiques des emplois. L'expérience et le savoir-faire chez un individu surclassé demeure un gilet de sauvetage pour rester au sein de l'entreprise et notamment dans un poste qui ne s'adapte pas avec son niveau de formation.

La qualification est l'objet d'un autre débat, elle apparaît comme élément convergent entre le système éducatif et productif. Les auteurs que nous avons consultés, ont trouvé des difficultés pour traiter cette notion et la majorité d'entre eux l'associent à l'activité professionnelle. La qualification se caractérise par sa nature multiforme. La qualification individuelle reflète le stock de compétences détenu par une personne. Ces compétences sont acquises par l'éducation. Nous pouvons constater que le diplôme est une qualification individuelle et l'université participe à une grande proportion dans cette qualification.

Nous pouvons faire une comparaison entre le cadre théorique et la pratique qui présente les résultats de notre enquête.

- La première remarque concernant la formation des enseignants dans le domaine de leur spécialité ainsi la formation sur le nouveau programme d'étude qui présente le système LMD. Nous avons remarqué qu'une faible proportion d'enseignants et d'étudiants avaient assisté à ce genre de formation. Ce phénomène est en contradiction avec la théorie du capital humain qui constitue la formation comme un investissement qui accroître les capacités productives d'un individu. Cette approche donne une grande importance à la formation. Mais elle n'a pas trouvé son prolongement dans la réalité et notamment dans notre enquête. Même d'autres théories l'ont critiqué comme soulignait Willis (1986) et Hartoy (1993)¹. Dans l'approche de l'effet sociétal de qualification Jean-Jacques Silvestre² a présenté ses insuffisances. Le nouveau mode d'organisation du travail et le nouveau type de qualification sur le marché d'emploi préconisé que l'individu doit disposer d'un socle de connaissances générales, un bagage qui le soutient à résoudre des problèmes au sein de l'entreprise. Ici un grand point d'interrogation parce-que nous revenons toujours à la théorie, ce qui forme un cercle vicieux.
 - La deuxième remarque est liée à l'impact du déclassement qui a connu une extension remarquable à l'époque actuelle. La théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979)³ considère le déclassement comme un phénomène de court terme. Mais en réalité l'Algérie subit ce problème surtout avec les mécanismes de régulation sur le marché du travail où le déclassement d'un individu peut durer plusieurs années notamment quand la demande de mains d'œuvres est supérieure à celle de l'offre. Cette situation est bénéfique aux deux parties, l'entreprise qui va épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche, et la personne surclassée qui compense progressivement l'insuffisance de sa formation initial par l'acquisition d'expérience et de savoir faire.
 - Concernant notre point essentiel dans ce travail de recherche : le diplôme, est-il suffisant pour décrocher un travail ? Cette question était commune entre les deux domaines d'éducation et du travail. La majorité des interlocuteurs trouvent que le diplôme n'est pas suffisant pour décrocher un travail. La théorie du signal considère le diplôme comme un signal pour les employeurs mais avec l'inflation des nouveaux diplômés, la valeur de diplôme diminue. En effet pour les travailleurs hautement qualifiés, la diplômation n'est qu'une étape, parfois facultative, dans les parcours professionnels et dans l'organisation du travail. Les

¹ Hanchan Saïd et Clément Lemelin, op.cit, p05

² Eric Verdier, op.cit, p 38.

³ Guillemette de Harquier, op.cit, P05

diplômes n'expliquent pas les connaissances pratiques et le savoir faire, pas plus que les développements techniques qui ont lieu dans l'industrie » (Hétu, 1990 :133)¹

- La quatrième remarque : le chômage des diplômés est-il volontaire ? La plupart des dirigeants d'entreprises ne trouvent pas que ce chômage est volontaire. L'individu ne peut pas rester sans travail. Mais la théorie de recherche d'emploi introduit par Stigler (1962)² ensuite reformulés par Mc Call (1970)³, souligne le comportement d'un chômeur confronté à des offres d'emploi qui est caractérisé par un salaire propre. Ici l'individu est libre entre accepter l'offre ou la refuser (le chômage ne peut donc être que volontaire). Dans cette comparaison nous remarquons une contradiction entre l'hypothèse de cette approche avec la réalité. Dans le temps où l'obtention d'un travail est vraiment difficile sur le marché de l'emploi même pour les diplômés, le chômage ne peut être qu'involontaire. Reste une catégorie qui ne veut pas travailler à bas salaire et en bas de leurs niveaux de qualifications pour éviter la situation de déclassement. Pour la théorie keynésienne le chômage est involontaire mais les néoclassiques affirment que le chômage est volontaire⁴.

- La cinquième remarque s'articule autour les flux sortants du système éducatif. La formation professionnelle et l'enseignement supérieur ; répondent-ils aux attentes de la sphère économique ? Les enseignants universitaires et même les dirigeants d'entreprises voient que cette masse des diplômés ne répond pas aux attentes de la sphère économique. Le modèle de Filtre d'Arrow (1973)⁵ confirme la négation des interlocuteurs à propos cette question. Selon ses observations liées à cette approche, l'enseignement supérieur contribue faiblement à la croissance économique, que ce soit en augmentant les connaissances des individus ou que ce soit en améliorant leur capacité d'intégration à la vie sociale.

- La sixième remarque prend en considération les politiques de recrutement de la part des entreprises après la période d'essai. La majorité des entreprises ne disposent pas de

¹ Vincent Mirza et Jean-Luc Bédard sous la direction de Frédéric Lesemann. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), la notion de Haute qualification, une recension des écrits étude réalisé dans le cadre du projet PSRA 2813-8994 « la haute qualification chez les travailleurs âgés au Québec. Etude exploratoire des définitions de la Haute qualification généralement utilisées et leur impact sur la définition des compétences », INRS- Urbanisation, culture et société Montréal, décembre 2007, p 19.

² Delphine Rémillon, op.cit, p07.

³ Aomar Bourk, Mohamed Bouaroum, op.cit, p06.

⁴ Pour plus de détaille voir le Professeur Abderrahman Mebtoule, la théorie keynésienne face à la crise mondiale, www.algerienews.info,

⁵ David Touahri, op.cit, p07.

politiques de recrutement. Comme le note Arrow, la complexité et le dynamisme du marché laisse l'employeur toujours dans une incertitude envers leurs salariés.

- La septième remarque nous guide envers cette question : l'université est-elle un lieu de développement de la personnalité des étudiants, un lieu de découverte des talents de leadership, d'apprentissage de la démocratie et de la conduite d'affaires collectives ? Une proportion non négligeable des enseignants sont optimistes envers le rôle de l'université. Le principe de la théorie de concurrence pour l'emploi est de classer les individus selon leurs aptitudes. Dans cette approche le rôle du système éducatif est davantage de trier les individus que de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. L'université a pour objectif de sélectionner les individus et de les trier dont les capacités productives sont naturellement différentes. Cette étape va faciliter la tâche des entreprises lors de leurs opérations de recrutement. Nous remarquons ici que les capacités productives des individus ne résident pas que dans les spécialités offertes par l'université. Mais il faut savoir aussi se qu'estime l'individu (car la majorité des universitaires accèdent à des filières non désirés par eux mais par leurs parents ou la moyenne du baccalauréat....etc.). Nous pouvons constater que l'université doit intégrer ce rôle essentiel dans son programme.

- Le modèle de concurrence pour l'emploi parle aussi sur la file d'attente. Est- ce que c'est le niveau d'éducation avec le diplôme adéquat, ou les biens formés qui acquièrent les meilleurs poste du travail ? En réalité les moins formés trouvent des emplois plus que les diplômés, puisqu' ils acceptent n'importe quel travail. Comme il est indiqué là dessus (le pourcentage des diplômés sans travail est de 21,4%, les femmes sont 33%, et les non diplômés ne représentent que 7%)

- La huitième remarque concerne la théorie du salaire d'efficience qui se résume dans la fin du contrat entre l'employeur et l'employé, où la création de l'incertitude du premier à l'égard de la productivité du second, la détention d'un diplôme universitaire réduit cette incertitude. Les contrats du travail proposé par nos entreprises interrogées sont des contrats de type CDD (contrat a durée déterminé), après les aménagements apportés au droit du travail¹ pour rendre l'emploi plus flexible. Ce genre de contrat est le plus utilisé en Algérie. Avec diplôme ou sans diplôme, si nous faisons une relation entre la théorie et la pratique nous trouverons que le diplôme d'aujourd'hui n'est plus une garantie pour l'employeur qui n'empêche de conclure le contrat comme dit la théorie. Plusieurs diplômés refusaient de

¹ Dr. Bouadam Kamel & Dr. Meliani Hakim, op.cit, p 03.

travailler sous ces conditions de pressions. C'est un grand problème vécu par une catégorie diplômés.

- La neuvième remarque exprime le rôle de l'Etat pour pallier aux insuffisances du marché, et le rôle régulateur de l'activité économique. Les entreprises étaient d'accord sur cette intervention. Le cercle vertueux de la théorie de régulation présente les mécanismes de régulation et insiste le rôle de l'Etat. Mais pour arriver à un marché régulé, il faut beaucoup d'effort. Nous prenons à titre d'exemple la théorie de segmentation de marché du travail qui distingue entre marché primaire où la stabilité du travail, les bonnes conditions du travail et le marché secondaire qui se caractérise par la précarité du travail, les mauvaises conditions du travail.... Etc. De cette optique, l'Etat est sollicité d'intervenir à travers ses lois pour équilibrer ce marché de l'emploi. L'approche de l'effet sociétal (Jean-Jacque Silvestre 1983.)¹ met en relief que l'Etat participe de façon active à la qualification. Il prépare et contrôle les diplômes, couvre les spécialisations, et par les certifications, autorise l'accès aux emplois (Reynaud, 1987)² mais en réalité, est-ce que l'Etat joue son rôle vraiment envers les diplômés universitaires ?

- La dixième remarque, donne une importance à la définition de la notion de qualification. La qualification est liée à la formation (initiale ou contenue). Ici l'individu doit disposer d'un socle de connaissances générales. Cette explication est soulignée par Friedmann, mais Pierre Naville qui lie la qualification à la qualité du poste du travail. Ce dernier permet à l'individu d'être considéré comme plus ou moins qualifié.

Analysons ces deux approches, en commençant par la définition de Pierre Naville. Selon cet auteur chaque poste de travail détermine sa qualification. Dans ce cas, il supprime le phénomène de déclassement et surclassement car en réalité le poste de travail ne reflète jamais la qualification de personne (une personne qualifié peut occuper un poste inadéquat avec son niveau c'est le même cas pour la personne non qualifié.). Pour cet auteur l'expérience joue un rôle très important. L'une de ses recommandations est l'acquisition des capacités générales, techniques et professionnelles qui sont les mesures de la compétence technique. Par contre Friedmann donne une importance au diplôme et le considère comme une carte d'entrée sur le marché de travail.

L'approche constructiviste de qualification parle de conflits entre l'employeur et l'employé, qui n'ont pas les mêmes intérêts. L'employeur cherche les qualifications liées au

¹ Eric Verdier, op.cit, p 38

² Michel Lallement, op.cit, p 03.

poste d'emploi. Par contre les organisations syndicales prennent en considération les qualités des salariés en général.

Notre enquête montre des convergences mais également des divergences entre la théorie et la pratique. Nous sommes plus dans les années 60 et 70 où la création de ces théories, mais en 2013, nous sommes à une époque caractérisée par un monde complexe (mondialisation).

Notre modeste contribution était imparfaite, nous proposons dans notre futur travail de recherche en guise de réponse aux critiques de mes examinateurs d'approfondir ces différents essais sur la relation université-entreprise. En effet l'élargissement de la recherche sur d'autres universités du pays et d'autres entreprises permettrait d'interroger un nombre plus important d'enseignants universitaires, ainsi que des dirigeants d'entreprises, pour donner un résultat national plus réaliste.

Table des matières

Remerciement	02
Dédicace	03
Sommaire	04
Introduction générale	06
Chapitre I - les théories économiques (Travail et emploi)	09
Introduction	10
Section 1 - Théories économiques et sociologiques du lien entre formation et emploi	11
1- La théorie du capital humain	13
1-1- Le capital humain et rendement éducatif	16
1-1-1- Les différents concepts du taux de rendement de l'éducation	16
a- Le taux de rendement social	16
b- Le taux de rendement public	16
c- Le taux de rendement privé	16
2- La théorie de l'appariement	18
1- Le modèle d'appariement de (Jovanovic, 1979)	18
2- Le modèle d'appariement de (Mortensen et Pissarides [1994])	18
2-1- Les résultats engendrés de ce modèle	19
a- Le premier résultat se situe au niveau microéconomique	19
b- Le deuxième résultat se situe au niveau macroéconomique	20
c- Le troisième résultat porte sur l'efficacité sociale des choix éducatifs	20
3- La théorie du signal	21
4- La théorie de recherche d'emploi	22
5- Le modèle du filtre (Arrow 1973)	23
6- Le modèle de concurrence pour l'emploi de Thurow, Anticipation de la concurrence pour l'emploi	25
6-1- Le diplôme, carte d'entrée sur un marché du travail non concurrentiel?	25
6-2- Comment l'employeur choisit son employé ?	26
Section 2 - Approches théoriques de situation de déclassement :	28
1- Le déclassement : un hiatus entre compétences individuelles et emploi occupé	28
1-1- L'approche adéquationniste	29
1-2- L'approche subjective	30
1-3- L'approche statistique	31

1-4-	L'approche dynamique à partir de la trajectoire professionnelle	34
	Section 3 - La notion de qualification et son rapport à la formation	35
1-	Le mot qualification et sa nature multiforme	35
1-1-	La qualification individuelle	35
1-2-	La qualification de l'emploi	35
1-3-	La qualification salariale	35
2-	Les approches liées à la notion de qualification	36
2-1-	l'analyse par « le mouvement des qualifications. »	36
2-2-	la théorie de « l'effet sociétal »	36
2-3-	la théorie de la segmentation du marché du travail	37
2-4-	La qualification associée à la théorie stratégique du marché du travail	42
	Section 4 - La dynamique des qualifications	44
1-	Une approche constructiviste de la qualification	44
2-	Des acteurs aux positions divergentes	45
3-	Le poids essentiel du contexte historique et sociétal	46
4-	Les processus classificatoires de la qualification	47
	Conclusion du chapitre	49
	Chapitre II : l'université, l'entreprise et le marché du travail en Algérie	50
	Introduction	51
	Section1 - L'évolution du système éducatif	51
1-	L'enseignement supérieur dans le monde	51
2-	l'évolution du système éducatif Algérien	52
2-1-	Les politiques scolaires adoptés par l'Algérie dès l'indépendance	53
2-1-1-	La décolonisation de l'enseignement	53
2-1-2-	L'arabisation: (de 1970 à 1980)	53
2-1-3-	Démocratisation de l'enseignement	54
3-	les réformes du système éducatif :	55
3-1-	La réforme de l'enseignement supérieur de 1971	55
3-2-	Le plan quadriennal (1974-1977) « l'instauration du système éducatif »	56
3-3-	La création du Conseil Supérieur de l'Éducation	56
3-4-	La nouvelle réforme du système éducatif	57
3-4-1-	au plan national	59
3-4-2-	au plan international	60

Section 2 - Contexte économique et social	61
1- Du plein emploi à une situation économique préoccupante	61
1-1- la transition économique	61
1-2-les différents dispositifs de soutien à l'emploi	66
1-2-1-Contrat pré emploi	66
1-2-2 - Micro crédit - Micro entreprise	66
1-2-3 - Dispositif d'aide aux entreprises en difficultés	67
1-2-4 Chômeurs âgés de 35-50 ans	68
1-2-5 Fonds de soutien à l'investissement pour l'emploi (FSIE)	69
1-2-6 Emplois d'attente	70
1-2-7 dispositifs des nouveaux diplômés	70
1-3- Les dispositifs dépourvus de perspectives	70
1-4-la situation politique et sociale	72
1-4-1- Une situation politique relativement instable	72
1-4-2- Une situation sociale en pleine recomposition	73
2- L'insertion dans le processus de globalisation	82
Section 3- Le marché du travail en Algérie	85
1- Structures et limites du marché du travail Algérien (80-90 jusqu'aux années 2000.)	85
1-1- Le fonctionnement du marché du travail	86
1-2- L'évolution démographique	87
1-2-1- Une forte concentration de la population dans le Nord du pays	90
Section 4 - La coopération entre université-entreprise	92
1- Les objectifs d'une coopération entre université-entreprise.	93
1-1- Les objectifs des universités	93
1-2- Les objectifs des entreprises	94
2- La relation partenariale université-entreprise	94
2-1- Caractéristiques d'un partenariat efficace	95
2-2- types de partenariat	95
2-2-1- Partenariat en matière de recherche	96
2-2-2- Contrat en matière de valorisation des résultats	97
2 2-3- autres partenariats possibles	97
3- Les facteurs qui influencent la coopération entre université-entreprise	98

3-1-	Le progrès technologique	98
3-2-	La mondialisation	98
3-3-	Les besoins du marché du travail	98
3-4-	La culture universitaire	99
3-5-	Le financement	99
3-6-	La direction des établissements	100
3-7-	La politique éducative et la législation	101
	Conclusion du chapitre	102
	Chapitre III –l'enquête	103
	Introduction	104
	Section 1 – Objet et sujet de l'enquête	104
1-	Objectif de l'enquête	104
2-	Choix de la population	105
3-	L'échantillonnage	108
4-	Choix de la population à enquêter : l'échantillon	108
5-	Le choix des instruments	109
5-1-	le questionnaire	109
5-2-	la méthode d'enquête	110
	Section 2- Présentation des résultats	112
1-	Présentation des résultats concernant les réponses communes entre les enseignants universitaires et les dirigeants d'entreprises	112
2-	Présentation des résultats concernant les réponses des dirigeants d'entreprises	116
3-	Présentation des résultats concernant les réponses des enseignants universitaires	121
	Conclusion du chapitre	127
	Conclusion générale	128
	Liste des tableaux et figures	139
	Références bibliographiques	140
	Annexe	148

Listes des tableaux et figures

I- Tableaux :

Tableau 1 - les différents concepts du taux de rendement

Tableau 2- Tableau de correspondance diplôme-emploi proposé par J. Affichard (1981)

Tableau 3- Emploi et chômage, en 1994 et 1997

Tableau 4 - taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe et la spécialité (en %)

Tableau 5 - part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe (en %)

Tableau 6- les indicateurs sociaux

Tableau 7 -les indicateurs Macroéconomiques

Tableau 8 -commerce, dette extérieure § flux financiers

Tableau 9 - les indicateurs de Développement du secteur privé et infrastructures

Tableau 10- Echanges extérieurs

Tableau 11-structure de la population par âge et par sexe (pour 10.000)

Tableau 12- la forme juridique des entreprises et leurs fonctions

II- Figures :

Figure 1 - le taux de chômage de la population active

Figure 2 -Evolution des indicateurs démographiques de 2005 à 2011

Figure 3 -Le nombre de la population sur le territoire

Figure 4 - la densité de la population dans les différentes régions du pays

Figure 5- présentation de l'échantillon des enseignants

Figure 6- présentation de l'échantillon des entreprises

Références bibliographiques :

Ouvrages :

- 1 – AOURAGH. L. (1996), l'économie algérienne à l'épreuve de la démographie. Centre français sur la population et le développement, Volume 11.
- 2 – Benabdallah .Y. (Décembre 2008), L'Algérie de demain Relever les défis pour gagner l'avenir, L'Algérie face à la mondialisation,.
- 3 – BLARDONE. G. (1990), Le Fonds Monétaire International, l'ajustement et les coûts de l'homme, éd. De L'épargne.
- 4 – Debande .O. et Vandenberghe. V. (2008), Investir dans le capital humain, comprendre les ressort d'une décision individuelle et sociale. Edition Academia- Bruylant.
- 5 – FOURCADE. B. (Toulouse. 2006), les observations de l'emploi et de la formation professionnelle au Maghreb, outil d'accompagnement des transformations du marché du travail et de la formation professionnelle? Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, université des sciences sociales.
- 6 – Gaude .J. (1997), cahier de l'emploi et de la formation, l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation, Service des Politiques et des Systèmes de Formation. Bureau international du Travail Genève, Première édition 1997.
- 7 – Martin .M. et Sauvageot .C. (2009), construire un tableau de bord pour l'enseignement supérieur, un guide pratique, organisation des Nation Unis pour l'éducation, la science et la culture et l'institut international de planification de l'éducation.
- 8 - MEBTOUL. A. (Alger, 2002), l'Algérie face aux défis de la mondialisation (mondialisation et nouvelle culture économique). Office des Publications Universitaires : édition 02-2002.
- 9 - MEKIDECHE .M. (Septembre 2000), l'Algérie entre économie de rente et économie émergente (essai sur la conduite des réformes économique (1986-1999) et perspectives, édition Dahlab.
- 10 - Melonio. T. et Mezouarhi .M. (2010), AFD avec la contribution de l'IREDU ET l'école de l'économie de Paris, le financement de l'enseignement supérieur en Méditerranée cas de l'Egypte du Liban et de la Tunisie.
- 11 – Saïb MUNETTE .M. (2010), projet de recherche faire des migrations un facteur de développement : une étude sur l'Afrique du nord et l'Afrique de l'ouest Algérie Migration, marché du travail et développement. Organisation internationale du Travail (Institut international d'études sociales).

12 – Saïb MUNETTE .M. Arezki ISLI .M. HAMMOUDA .N. (octobre 2003) Organisation Internationale du Travail. Bureau de l'OIT à Alger, PROGRAMME «DES EMPLOIS EN AFRIQUE » Marché du travail et emploi en Algérie, éléments pour une politique nationale de l'emploi Profil de pays, Alger.

13 – Ségal. E. (Mai 2005), les compétences « relationnelles » en question. Centre Pierre Naville,

14 – VATTEVILLE. E. (1985), mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise, collection gestion, série : politique générale, finance et Marketing. Edition Economica.

Articles :

1- Ait Habouche.A. (13-15 décembre 2011) « l'employabilité des doctorants ». Le troisième colloque International sur le système LMD (le doctorat de la thèse à l'emploi). Université d'Oran.

2-Ali BEN HALIMA .M. KOCOGLU .Y. BEN HALIMA .B. (Février 2011) Insertion Professionnelle des Diplômés Universitaires en Tunisie: Comparaison Public-Privé.

3-Arestoff. F. (2004) « Recherche du premier emploi : l'éducation privée est- elle plus efficace que l'éducation publique ? Le cas de Madagascar ». In cahier N° 2004-08 EURISCO Université Paris-Dauphine.

4- Benghabrit-Remaoun. N. & Rabahi-Senouci. Z. (2009) « Le système L.M.D (Licence-Master-Doctorat) en Algérie: de l'illusion de la nécessité au choix de l'opportunité ». In Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique 03/12/2009.

5- Benmessaoud. K., Intervention intitulée: Du management public au management privé, quel enseignement pour l'économie algérienne. <http://med-eu.org/documents/MED3/BENMESSAOUD.pdf>, Université d'Oran (Algérie).

6- Blanc .F. Galal .A. Louis. M. Reiffers. J. (2006-2007) le défi de l'emploi dans les pays méditerranéens, femise research, programme n° FEM3d-02.

7- Biscourp. P. (2005) « mesurer la qualification de l'emploi dans les sources statistiques » In Dominique Méda et Francis Vennat, Le travail non qualifié 3, La Découverte. Recherches 2005.

8- Bouadam .K. & Meliani .H. « Entre chômage, précarité et dépermanisation,quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens », Faculté des sciences économiques et de gestion, Université Farhat Abbas Sétif, Algeria

- 9- Boudabbous. S. et Mâalej. A. (2011) « suréducation et dévalorisation des diplômes de l'enseignement supérieur » In Direction et Gestion (La RSG) | *La Revue des Sciences de Gestion*. 2011/5 - n° 251.
- 10- Boudarbat. B. Montmarquette. C. (Avril 2013), origine et source de la surqualification dans la région métropolitaine, Montréal, rapport de projet,
- 11- Boumahdi. R. Lattes .J. (2002), Jean-Michel Plassad, Marché du travail et lutte contre la discrimination, *Droit et société* 51/52-2002 (p487-508).
- 12- Boumediene. F. (2005) « Innovation et partenariat entreprise-université en Algérie, quel rapprochement ? ». In *La Revue de l'innovation dans le secteur public*, Volume 10 (2), 2005, article numéro 3. Faculté des Sciences Economiques Université Djillali Liabes - Sidi.Bel.Abbes (Algérie).
- 13- Bourk. A. Bouaroum. M., analyse micro économétrique du processus d'appariement sur le marché du travail qualifié au Maroc.
- 14- Chabault. V. « sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises, *revue des sciences de l'éducation*, vol 34, n°1, 2008, p 185-202
- 15- Charlot. O. (Janvier 2006), Éducation « destruction des emplois et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement ». In *Revue économique*- vol. 57, N° 1.
- 16- Chatel. E. (2006), qu'est-ce qu'une éducation de « qualité » ? Réflexion à partir de l'évaluation comparée des deux diplômes technologiques et professionnels tertiaires, institutions et dynamiques historiques de l'économie-CNRS, *éducation et sociétés* n° 18/2006/02.
- 17-Claude .D. (2001) la construction sociale de l'insertion professionnelle, laboratoire printemps, profession, institutions, temporalités, CNRS, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, *éducation et société* n° 07/2001/1
- 18- Couppié. T. et Michèle (2004) « l'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées ». In *Economie et Statistique* N° 378-379, 2004.
- 19- De l'école à l'emploi (2004) : des parcours de plus en plus complexe, *Economie et Statistique* n° 378-379,
- 20- Decreuse. B. (2001) Dépendance temporelle, hétérogénéité et coûts de licenciement, *l'actualité économique*, vol, 77 n°2,2001,(p191-260)
- 21-De harquier. G. Approche macro-economique du marché du travail et qualité des appariements, Laédix-Forum, université de Paris X.

- 22-Deschenaux. F. et Laflamme. C. (2004), participation sociale et mobilité géographique : gage d'une insertion professionnelle de qualité ?, (lieu social et politiques, n° 51,2004.
- 23-Drosile Vasconcellos. M. (juillet-août-septembre 2003) « L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi ». In Revue Française de Pédagogie, n° 144.
- 24-Duru-Bellat.M. (2009), la question du déclassement (mesure, fait, interprétation), OSC-Notes et documents n° 2009-01.
- 25- Eckert. H. « déclassement », de quoi parle-t-on ? À propos de jeunes bacheliers professionnels, issus de spécialité industrielle.
- 26- Eleventh .A. (Septembre 2004) conférence of the Economique research forum (ERF), Creq, cadi Ayyad University, Marrakesh, Morocco.
- 26- Gamel. C. (2002), et si l'université n'était qu'un « filtre » ? Actualité du modèle d'Arrow, économie publique 2000/2.
- 27- Godechot. O. (septembre 2005), Hold-up en Finance, les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie Financière, centre d'études de l'emploi, document de travail n° 44,
- 28- Hanchane .S. et Clément .L. (2000) « le débat autour de l'efficacité des systèmes éducatif et de formation en France ». Document de travail L.E.S.T CNRS- UMR 6123, Université de Provenance (U1) et Université de la Méditerranée (U2), Janvier 2000.
- 29- Hanchan .S. et Clément. L. (2004), le débat autour de l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation en France, note de recherche de l'institut d'économie publique, janvier 2004.
- 30- José .R. (juin 2009) « La « non qualification » question de formation, d'emploi et de travail ? ». In 1céreq. Net.doc (53).
- 31- Khoua. N. (2008) « l'entreprise, l'université et le marché du travail enAlgérie : tentative d'analyse ». Laboratoire de recherches et d'Analyse Economique, université Badji_Mokhtar, Annaba, 2008/06.
- 32- Kolakez. E., Lehmann. E. Création d'emploi dans le modèle d'appariement, Décisions entrepreneuriales et contraintes de crédit, le congrès de l'AFSE
- 33- Kristell .L. et Sophie Genois. A. (octobre 2012), segmentation du marché du travail- le cas luxembourgeois, working paper n°2012-35.
- 34- Lallement. M. (2004-2005), sociologie des relations professionnelles, agrégation de sciences économiques et sociales, préparation ENS 2004-2005.
- 35- lassibille. G. (1986) l'influence des événements familiaux dans la formation des revenus, annales d'économie et de statistique n°02-1986,39-48).

- 36- Lizé .L. (juillet-septembre 2006), facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ?, marché du travail, travail et emploi n°107-.
- 37- Mazade. O. Restructuration et déclassement professionnel, Centre Lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.
- 38- Mebtoul .A. La théorie keynésienne face à la crise mondiale, www.algeriennews.info,
- 39- Michel Husson, la voie étroite de l'économie marxiste en France, projet d'article pour historical materialism, voir husson.et.free.fr/marxfr.pdf
- 40- Michon .F. (2003) « segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre ». In Jacqueline Laufer et al. Le travail du genre, 17La Découverte | *Recherches* 2003. Cairn info
- 41- Mirza. V. et Bédard. J. (décembre2007) sous la direction de Frédéric Lesemann. Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL), la notion de Haute qualification, une recension des écrits étude réalisé dans le cadre du projet PSRA 2813-8994 « la haute qualification chez les travailleurs âgés au Québec. Etude exploratoire des définitions de la Haute qualification généralement utilisées et leur impact sur la définition des compétences », INRS- Urbanisation, culture et société Montréal.
- 42- Morend. L. (janvier 2012) Appréhender le rapport au marché du travail des migrant.e.s en Suisse, Entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle, XIII^{ème} journées internationales de sociologie du travail Jist 2012, Bruxelles, du 25 au 27 janvier 2012 : mesures et démesures du travail.
- 43- Rémillon. D. (mai 2006), l'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés, document du travail, n °61, centre d'études de l'emploi.
- 44- Sid Ahmed. A. (1996) Le Maghreb rencontre avec le troisième millénaire. AAN.
- 45- Touahri. D. (septembre 2009), capital humain, risques et effets de signal, document de travail/EST, halshs-00414277, version 1-14 septembre 2009.
- 46- Trottier. C. (2000), Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Québec. Canada G1K 7P4 n° 7/2000/1.
- 47- Trottier. C. (2005) « Une recomposition de champ entre l'éducation et le travail L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études? », In *Éducation et Sociétés*, N° 16/2005/2. Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Québec, Canada G1K 7P4.

48- Verdier. E. L'insertion des jeunes à la française, vers un ajustement structurel ?, travail et emploi n°69.

Thèses et mémoires :

1 – BEKIOUA. F. et REFFAF. M. (2006), Education et croissance économique en Algérie: Une analyse en terme de causalité à l'aide des modèles VAR, INPS Alger - Ingénieur en statistique appliquée.

2- Boukhrouf. B. (Janvier 2011), Perception de la formation et la construction de compétences dans les entreprises algériennes, illustration à partir du cas d'Algérie Telecom, Sonelgaz et Saidal, mémoire de magister, université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.

3- Boulkroune .N. née Boukhenfouf (2007-2008), mémoire de magister, le syndrome de Burnout chez les enseignants du supérieur Université Mentouri de Constantine Faculté des Sciences Humaines et Sociales Département de Psychologie et des Sciences de l'Education Et d'Orthophonie, année universitaire.

4- Canisius kamanzi. P. (2006) , influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada, thèse pour l'obtention du grade de philosophie doctor (Ph.D), Université Laval.

5 - Cherfaoui. A. (2003), Master of science : Essai de diagnostic stratégique d'une entreprise publique en phase de transition, le cas de LFB (Algérie), série de Master of Science, N°62.

6 - Guistin .S. (2007-2008), la formation professionnelle en Algérie : de la colonisation à nos jours. Mémoire de Master recherche, Institut des Sciences et pratiques d'éducation et de formation, Université Lumière Lion 2.

7 – MARZOUGUI. A. et HAMDI. S. (2004), Partenariat Université-Entreprise : état des lieux et perspectives de renforcement, ISCAE - Université Manouba - Mastère Spécialisé en Gestion des Etablissements d'Enseignement Supérieur.

8 – Salomon. V. (8septembre 2010) « si t'a pas de diplôme valable en Suisse, t'es bonne à faire le ménage et c'est tout... », Enjeux et stratégies d'accès au marché du travail Suisse des femmes migrantes d'origine russe et ukrainienne diplômées du niveau supérieur, Mémoire de master en Sciences humaines et Sociale.

9 – Taoufik. S. (Décembre 2002), Réductions substantielles d'effectif et performance organisationnelle des firmes nord-américaines. (Mémoire pour l'obtention de Maitrise). Université de Montréal.

10 – Youssouph . B. (2010-2011), analyse du capital humain : diagnostique des dépenses d'éducation au Sénégal, mémoire de master, université Toulon, p 08-09.

Documents officiels :

1 – Arrêté du 20 Radjab 1429 correspondant au 24 juillet 2008 fixant les modèles de contrats d'insertion, de contrats de formation-emploi et de contrats de travail aidé, journal officiel de la republic algérienne n°49, 3 septembre 2008.

2- Commission européenne Direction générale Éducation et culture http://ec.europa.eu/dgs/education_culture Relier les mondes du travail et de l'éducation par le biais de Tempus, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2007.

3- L'Algérie, l'Union du Maghreb Arabe et l'intégration régionale, Octobre 2006. Document réalisé en collaboration entre le Centre d'Etudes et de Recherches Internationales (CERI) Paris, France & Institut National des Etudes Stratégiques et Globales (INESG) Alger, Algérie. Published with the support of the European Commission under contract MED-2005/109-063.

4- Le groupe de la banque Africaine de développement (Note de dialogue 2011-2012) Mai 2011.

5- Le rapport du schéma national d'aménagement du territoire (SNAT, 2007).

6- Liliane Bonnal, Pascal Favard, conséquences de l'augmentation du nombre de diplômés sur la relation formation-emploi, Rapport final Pour le Haut Conseil de l'Education, Janvier 2007, Gremaq.

7- Ministre de l'Education National, Algérie : rapport national sur le développement de l'éducation. 47^e session de la Conférence internationale de l'éducation Genève, 8- 11 Septembre 2004.

8- ONS, collections des statistiques N° 167, Evolution des échanges extérieurs de marchandises de 2000 à 2010, Décembre 2011.

9- ONS, activité, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2010, N°564.

10- ONS, Démographie Algérienne 2011, N°600.

11- ONS au milieu de l'année 2011. Evolution des indicateurs démographiques de 2005 à 2011.

12- Rapport Intermédiaire, Contribution à l'étude des capacités scientifiques, techniques et d'innovation en Algérie, Etat des lieux des sciences sociales en Algérie, projet : CREAD/IRD.

13 - Le Rapport scientifique final « L'université et ses acteurs » cf. L'Université n°10, mai-juin 1979.

14 - Journées de lancement du projet DEFI Averroès, 18-19 janvier. Favoriser l'emploi des jeunes euro-méditerranéens. Dossier de presse. www.defi-averroes.fr

15- République Algérienne Démocratique et Populaire Constitution de 1963.

16 – République Algérienne Démocratique et Populaire Constitution de 1976.

17 – République Algérienne Démocratique et Populaire Constitution de 1989.

18 – République Algérienne Démocratique et Populaire Constitution de 1996.

Annexes

Questionnaire pour Enseignants Universitaires

Grade :

Etablissement :

1- Est-ce qu'il y a une interdépendance entre formation -recherche- industrie ?

Oui Non

2- Est-ce qu'il y a une coopération entre l'université et l'entreprise ?

Oui Non

3- Si vous répondez oui, veuillez préciser le type de coopération ?

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

4- Les outputs du système éducatif, de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur répondent-ils aux attentes de la sphère économique ?

Oui Non

5- Avez-vous bénéficié de formations dans votre domaine de spécialité ?

Oui Non

6- Si vous répondez oui, Trouvez-vous ces formations efficaces et pertinentes?

Oui Non

7- L'étudiant bénéficie-t-il de formation en matière de nouvelles technologies, pour toutes les spécialités? Si c'est oui les quelles ?

Oui Non

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

8- Pensez-vous que le diplôme universitaire est suffisant pour travailler dans une entreprise ?

Oui Non

9- Est-ce que l'université est un lieu de développement de la personnalité des étudiants, un lieu de découverte des talents de leadership, d'apprentissage de la démocratie et de conduite d'affaires collectives ?

Oui Non

10- Selon un rapport de la Banque Mondiale, la formation universitaire en Algérie ne répond, ni aux besoins du marché, ni aux attentes des jeunes, qu'en pensez-vous ?

Oui Non

11- Pensez-vous que l'université joue pleinement son rôle de moteur de développement par la formation, la recherche et l'innovation ?

Oui Non

12- Pensez vous que l'université est capable par son rôle de créer de nouveaux métiers qui transforment les résultats de la recherche en activité productive ?

Oui Non

13- Est-ce que l'université dispose d'une autonomie et de flexibilité dans la gestion de ses ressources, en particulier ressources humaines ?

Oui Non

14- Pensez-vous que le programme enseigné à l'université doit être revisité ?

Oui

Non

15- Etes-vous satisfait de ce que vous enseignez à vos étudiants ?

Oui

Non

16- Est-ce que le système LMD facilite le rapprochement entre l'université et l'entreprise ?

Oui

Non

17- est-ce que vous avez assisté à des formations concernant ce système ?

Oui

Non

Fait à : **Le**

Signature

Questionnaire Pour Dirigeants d'Entreprises

Fonction :

Etablissement :

1- Les outputs du système éducatif, de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur répondent-ils aux attentes de la sphère économique ?

Oui Non

2- Est-ce que le diplôme universitaire est suffisant pour décrocher un travail au sein d'une entreprise ?

Oui Non

3- Si vous répondez Non, pensez vous que l'université est responsable de cette insuffisance?

Oui Non

4- Pensez-vous que l'université joue pleinement son rôle de moteur de développement par la formation, la recherche et l'innovation ?

Oui Non

5- Quelle structure de qualification avez-vous besoins ?

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

6- Pensez-vous qu'il y a une coopération entre l'université et l'entreprise ? et comment envisagez-vous cette coopération ?

Oui Non

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

7- Quel type de formation n'est pas disponible sur le marché du travail?

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

8- Est-ce que vous trouvez des difficultés avec les étudiants durant la période de leurs stages ?

Oui Non

9- Avez-vous au sein de votre entreprise une politique pour le recrutement des jeunes diplômés stagiaires après la période de stage?

Oui Non

10- Quel type de contrat proposez-vous aux jeunes diplômés (CDD ou CDI) ?

Essentiellement Exceptionnellement

11- Avez-vous déjà recruté des individus à travers vos relations personnelles?

Oui Non

12- Est-ce que vous êtes favorables à une intervention de l'État pour réguler l'activité économique et pallier aux insuffisances du marché ?

Oui Non

13- Est-ce que vous trouvez que le chômage des diplômés est volontaire par rapport aux efforts fournis par l'État et les pouvoirs publics pour réduire le taux de chômage ?

Oui Non

14- Est-ce que le poids élevé des charges sociales décourage le recrutement, la générosité dissuade-t-elle les intéressés de rechercher un d'emploi ?

Oui Non

15- Est-ce que le poids élevé de la fiscalité, l'impôt sur le revenu peuvent avoir les mêmes effets (c'est-à-dire décourager le recrutement) ?

16- Oui Non

Fait à : **Le**

Signature

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

Arrêté du 20 Rajab 1429 correspondant au 24 juillet 2008 fixant les modèles de contrats d'insertion, de contrats de formation-emploi et de contrats de travail aidé.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale,

Vu le décret présidentiel n° 07-173 du 18 Jomada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007, modifié, portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 08-124 du 9 Rabie Ethani 1429 correspondant au 15 avril 2008 fixant les attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale ;

Vu le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, notamment ses articles 4, 23 et 26 ;

Arrête :

Article 1er. — En application des dispositions des articles 4, 23 et 26 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, le présent arrêté a pour objet de fixer les modèles de contrats d'insertion, de contrats formation-emploi et de contrats de travail aidé.

Art. 2. — Les modèles de contrats d'insertion établis dans les secteurs économique et des institutions et administrations publiques, fixés par le présent arrêté sont :

— les modèles de contrats d'insertion des diplômés (CID) pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle prévus aux annexes 1 et 2,

— les modèles de contrats d'insertion professionnelle (CIP) pour les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage prévus aux annexes 3 et 4,

— les modèles de contrats formation-insertion (CFI) pour les jeunes sans formation ni qualification prévus aux annexes 5 et 6.

Art. 3. — Les modèles de contrats formation-emploi établis dans les secteurs économique et des institutions et administrations publiques pour les jeunes insérés dans le cadre des contrats d'insertion des diplômés ou des contrats d'insertion professionnelle sont fixés aux annexes 7 et 8 du présent arrêté.

Art. 4. — Les modèles de contrats de travail aidé établis pour les bénéficiaires des contrats d'insertion sont fixés aux annexes 9, 10 et 11 du présent arrêté.

Art. 5. — Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 20 Rajab 1429 correspondant au 24 juillet 2008.

Tayeb LOUH.

ANNEXE 1

**MODELE DE CONTRAT D'INSERTION
DES DIPLOMES (CID) DANS LE SECTEUR
ECONOMIQUE**

Entre :

— Le directeur de l'emploi de wilaya de :

— l'employeur..... (indiquer la dénomination de l'employeur) :

Représenté par Mme, M :

Fonction :

Adresse :

Ci-après désigné « l'employeur »

d'une part,

— et Mme, M :

Né(e) le : à :

Adresse :

Carte d'identité nationale n°: délivrée le :

Par :

Diplôme :

Ci-après désigné (e) « le bénéficiaire »

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er. — Mme, M. est placé(e) auprès de l'entreprise pour occuper le poste de travail..... pour une durée d'une (1) année non renouvelable.

Art. 2. — L'employeur s'engage à affecter le diplômé à un poste de travail correspondant à son profil de formation.

Art. 3. — Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de DA.

Résumé :

La relation formation-emploi est le problème crucial de cette nouvelle époque, qui préoccupe la population avec ses différentes catégories, les chercheurs d'une part, les jeunes diplômés et les entreprises d'autre part.

Ces deux domaines déterminent le niveau intellectuel et économique du pays. L'université en tant que symbole nationale, elle nous offre des diplômés de différentes spécialités et qualifications importantes et les entreprises vont les exploiter autant que ressources humaines, cette connexion apparaît logique, mais en réalité il y a un grand déséquilibre entre ces deux systèmes. La problématique de ce travail s'articule autour une question importante c'est : comment rapprocher le système de formation et le système du travail ?

Nous avons essayé d'étudier ce problème de plusieurs optiques. Premièrement nous avons abordé la majorité des théories économiques qui sont importantes et relative à ce problème. Nous avons accédé à l'importance de la formation au sein de l'université, la valeur du diplôme universitaire sur le marché de l'emploi, le fonctionnement du marché du travail ainsi le déroulement de l'opération de recrutement.

Deuxièmement nous avons expliqué l'évolution de (l'université- l'entreprise et le marché du travail en Algérie) selon le file des années, les réformes et les mutations apportées sur ces trois domaines, aussi les types de partenariats possibles entre (université-entreprise)

Troisièmement c'est l'élaboration de l'enquête. Son but c'est de connaître la déconnection entre l'université et l'entreprise. Nous avons diffusé deux questionnaires l'un destiné aux enseignants universitaires et l'autre aux dirigeants d'entreprises. L'objectif de ces deux questionnaires est de trouver le mayen de chaîne qui relie ces deux systèmes. A la fin nous avons cités les convergences et les divergences entre la théorie et notre enquête.

Mots clés :

Université ; Entreprise ; ANEM (Wilaya d'Oran); Valeur Du Diplôme ; Qualification; Formation Initiale; Formation Continue; Phénomène De Déclassement; Chômage Des Diplômés; Aide A L'emploi; Coopération Université-Entreprise