



Université d'Oran 2  
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de  
Gestion

**THESE**

Pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences  
En Sciences Commerciales

Diplômés de l'université et débouchés

Cas

Des Licenciés de la Faculté des sciences économiques,  
des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran

Présentée et soutenue publiquement par :  
M HAKKA Mohammed Azzeddine

Devant le jury composé de :

|                            |                         |                           |            |
|----------------------------|-------------------------|---------------------------|------------|
| M. KOURBALI Baghdad        | Professeur              | Université d'Oran 2       | Président  |
| M. BOUYACOUB Ahmed         | Professeur              | Université d'Oran 2       | Rapporteur |
| Mme. BENYAHIA TAIBI Ghalia | Maître de Conférences A | Université d'Oran 2       | Examineur  |
| M. BENDIABALLAH Abdeslam   | Professeur              | Université de Tlemcen     | Examineur  |
| M. CHERIF TOUIL Nasreddine | Professeur              | Université de Mostaghanem | Examineur  |
| M. LELLOU Abderrahmane     | Professeur              | Université d'Oran 1       | Examineur  |

Année 2015/2016

## **DIPLOMES DE L'UNIVERSITE ET DEBOUCHES**

## **DÉDICACES**

À la mémoire de mon père HAKKA BELKHEIR

À la mémoire de mon beau père KHELIFA LAHCEN

À toi maman

À tous les membres de ma famille sans aucune exception.

Et à tous ceux que ma réussite leur tient à cœur.

## **REMERCIEMENTS**

Par ces quelques lignes, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participées de près ou de loin au bon déroulement de cette thèse, en espérant n'avoir oublié personne...

Je tiens à remercier spécialement mon directeur de thèse monsieur le professeur **BOUYACOUB AHMED**.

## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                  |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b><u>INTRODUCTION GENERALE</u></b>                                                                                                                                              | <b><u>7</u></b>   |
| <b><u>CHAPITRE I : L'ECONOMIE DE L'EDUCATION</u></b>                                                                                                                             | <b><u>19</u></b>  |
| SECTION I : DE L'EDUCATION A L'ECONOMIE DE L'EDUCATION                                                                                                                           | 20                |
| SECTION II : LA RENTABILITE DE L'EDUCATION                                                                                                                                       | 27                |
| SECTION III : L'EDUCATION ET CROISSANCE ECONOMIQUE                                                                                                                               | 38                |
| <b><u>CHAPITRE II : LA DEMANDE DE L'EDUCATION</u></b>                                                                                                                            | <b><u>52</u></b>  |
| SECTION I : LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN                                                                                                                                         | 53                |
| SECTION II : LES MODELES DE LA DEMANDE D'EDUCATION                                                                                                                               | 60                |
| SECTION III : CRITIQUES, ELARGISSEMENT ET LES THEORIES RIVALES A LA<br>THEORIE DU CAPITAL HUMAIN                                                                                 | 76                |
| <b><u>CHAPITRE III : L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</u></b>                                                                                                                   | <b><u>85</u></b>  |
| SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR                                                                                                                    | 86                |
| SECTION II : LES REFORMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE EN ALGERIE                                                                                                                | 96                |
| SECTION III : LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR                                                                                                                             | 109               |
| <b><u>CHAPITRE IV : PRESENTATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE RELATIF A LA<br/>FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES<br/>SCIENCES COMMERCIALES</u></b> | <b><u>140</u></b> |
| SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA<br>FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUE, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES<br>COMMERCIALES                  | 141               |

|                                                                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| SECTION II : PRESENTATION DE LA DEMANDE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR<br>RELATIVE A LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET<br>DES SCIENCES COMMERCIALES | 167 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                                                                                                                                                                                                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b><u>CHAPITRE V : PRESENTATION ET DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE<br/>PORTANT SUR LE DEVENIR DES LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES<br/>ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES DE<br/>L'UNIVERSITE D'ORAN</u></b> | <b>196</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| SECTION I : PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE ET DE L'ECHANTILLON | 197 |
|---------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| SECTION II : LE DEVENIR DES LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES<br>ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES | 215 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| <b><u>CONCLUSION GENERALE</u></b> | <b>266</b> |
|-----------------------------------|------------|

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b> | <b>280</b> |
|-----------------------------|------------|

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| <b><u>LISTE DES FIGURES</u></b> | <b>292</b> |
|---------------------------------|------------|

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <b><u>LISTE DES TABLEAUX</u></b> | <b>295</b> |
|----------------------------------|------------|

|                      |            |
|----------------------|------------|
| <b><u>ANNEXE</u></b> | <b>317</b> |
|----------------------|------------|

## INTRODUCTION GENERALE

Les universités se sont développées très rapidement, en particulier l'université Algérienne, ceci en termes d'afflux de nouveaux bacheliers qui viennent en masse de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur. Cette situation dans laquelle se trouve l'université Algérienne s'est déjà traduite par une augmentation du nombre de diplômés en licence ce qui est appuyé par les statistiques présentées par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESRS) et qui comptabilise un total étudiants estimé à 1340000 en 2014/2015, ce chiffre est l'aboutissement d'une succession de croissance qu'a connu le nombre des étudiants inscrits à l'université, puisqu'en 2008 les universités comptaient près de 1200000 étudiants, dont 260000 nouveaux inscrits, et en 2013/2014 ce nombre s'est élevé à 1254635 étudiants.

Par ailleurs, les étudiants se pressent à rejoindre l'université afin d'en sortir munies de diplômes, ces derniers sont utilisées à des fins professionnelles comme signalement de compétence et constituent pour eux un moyen d'accès aux meilleurs emplois possibles. C'est pour cela qu'il est nécessaire de connaître le devenir professionnel de ces diplômés ; ainsi c'est pour ces deux raisons à savoir : l'évolution du nombre des diplômés universitaire et l'utilisation du diplôme comme signal que la question du devenir des diplômés se pose.

La question du devenir des diplômés universitaire a débuté d'un coté, par le principe économique qui stipule que l'économie a besoin de diplômés car l'objectif d'élargissement du nombre de diplômés universitaires que les états occidentaux après la deuxième guerre mondiale et l'état Algérien après l'indépendance se sont fixés afin de réduire les inégalités sociales, sert de levier de leur performance économique. C'est aussi, dans cette perspective que le concept de capital humain développé dans les années 1960 par les prix Nobel Becker et Schultz en constituait la principale assurance scientifique.

D'un autre coté, les diplômés universitaires ayant obtenu une licence ou davantage de diplômes visent toujours des emplois appartenant aux catégories socioprofessionnelles des cadres et professions intellectuelles supérieures et des professions intermédiaires.

Cette situation risque de poser de graves problèmes, notamment d'équilibre, d'adéquation et de correspondance entre les postes de travail relatif à la formation supérieure offerts et le nombre des diplômés sortant.

Deux nouveaux concepts viennent prendre place à savoir : la sur-éducation et la sous-éducation. Pour ces deux concepts le débat est d'actualité entre ceux qui craignent le risque d'une sur-éducation qui mène à la dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur et ceux qui craignent le risque inverse c'est-à-dire la sous-éducation ou plutôt la pénurie de diplômés.

Le débat du risque de sur-éducation mène à une critique de l'université comme celle de l'anglais mark CURTIS : « En tant qu'institutions très efficaces de l'enseignement supérieur, les universités ont involontairement travaillé contre la paix et la tranquillité du royaume non pas parce qu'elles inculquaient des doctrines subversives, mais parce qu'elles préparaient trop d'hommes pour trop peu de places»<sup>1</sup>.

Ce débat est à l'arrière-plan des discussions sur la nécessité de connaître le devenir professionnel des diplômés.

Cependant, il n'est pas contesté que les universités sont tenues de rendre des comptes aux autorités de tutelle par le biais de ces organes, notamment les conseils d'administrations et les conseils scientifiques qu'elles tiennent périodiquement en émettant des bilans annuels de la formation et de la recherche dont le fonctionnement ainsi que l'organisation sont régis par le Décret exécutif n° 03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 août 2003 fixant les missions et les règles particulières d'organisation et de fonctionnement de l'université.

Cette mission de rendement de compte qui est dévolue aux universités s'effectue à travers le recensement de certains indicateurs, comme c'est le cas du volet : recherche et enseignement, avec notamment des indicateurs relatifs aux taux de réussite ou de succès, d'abandon ou d'échec, de redoublement...etc, et qui sont considérés comme des indicateurs d'efficacité interne. Pourquoi donc, les universités et en particuliers l'université Algérienne ne portent elles pas la même préoccupation aux indicateurs relatifs aux devenir professionnel des diplômés ? Le

---

<sup>1</sup> Curtis. M. H, "The Alienated Intellectuals of Early Stuart England", revue "Past & Present", (1962) No. 23 (Nov.), page 34.



devenir des diplômés à travers l'indicateur d'insertion professionnelle par exemple, ne reflète-t-il pas le bon accomplissement de la fonction de service public confiée à l'université ?

Actuellement, les universités du monde entier se lancent dans une concurrence vers l'excellence afin d'accéder à la première place dans des classements internationaux, tel que : le classement mondial de Shanghai (ARWU), le classement mondial des universités QS (QS world university Rankings), le classement international des universités Webometrics ...etc.

Ces classements suivent deux logiques à savoir une logique de réputation et une logique de performance et prennent en considération par rapport à chaque logique un certain nombre d'indicateurs, qu'il est cependant possible de citer :

- L'enseignement : Nombre d'étudiants ; nombre de filières offertes ; nombre d'étudiants par enseignant;
- La recherche : Nombre de brevets ; puissance de calcul informatique ;
- La qualité des enseignants : Nombre de publications ; nombre de citations ; nombre de prix (Nobel);
- La capacité financière : Budget global par étudiant;
- L'activité internationale : Nombre de chercheurs affiliés à une communauté internationale ; pourcentage d'étudiants étrangers;
- La visibilité sur le web : Nombre de pages web ; popularité sur Google ;

Les universités Algériennes dans le classement international des universités Webometrics de février 2015 occupent la 1781<sup>ème</sup> place à travers l'université de Sidi Bel Abbès sur un total de 24320 universités dans le monde, l'université d'Ouargla de son côté, a pu accéder à la 1798<sup>ème</sup> place, L'université de Constantine 1 est arrivée au 2321<sup>ème</sup> rang dans ce classement...etc. l'université d'Oran se trouve malheureusement loin derrière en occupant la 4749<sup>ème</sup> place<sup>2</sup>.

Seulement, il faut signaler que parmi ces indicateurs de classement des universités figure le taux d'insertion professionnelle, qui selon le ministère de l'Enseignement supérieur français dans une publication datée de février 2015 concernant les indicateurs portant sur la situation

---

<sup>2</sup> [http://www.webometrics.info/en/Ranking\\_africa/North\\_Africa](http://www.webometrics.info/en/Ranking_africa/North_Africa)

professionnelle des étudiants diplômés en 2011, les taux d'insertion étaient alors de 90% pour les masters et 92% pour les licences professionnelles, 30 mois après l'obtention du diplôme.

Il est cependant important de dire que ces chiffres d'insertions professionnelles communiqués permettent d'établir un classement par filières des universités qui offrent aux étudiants les meilleures chances de trouver un emploi à l'issue de leur formation. Ils deviennent donc des moyens d'orientation quand aux choix des filières de formation.

Les universités Algériennes n'accordent pas trop d'importance à cet indicateur d'insertion professionnelle qui reflète comme il a déjà été cité le bon accomplissement de leurs missions et le devenir de leurs diplômés, puisqu'aucune enquête n'a été établie dans ce sens.

Par contre, en France la majorité des universités sont dotées d'observatoires qui ont pour missions de donner des informations complètes, détaillées et objectives sur les besoins et les aspirations de la population étudiante tant en ce qui concerne le déroulement des études que les conditions de vie matérielle, sociale et culturelle ainsi que le devenir professionnel de cette population afin d'éclairer la réflexion politique et sociale.

Les demandes d'informations portant sur le devenir professionnel des diplômés peuvent émaner soit au niveau interne c'est-à-dire au sein même des universités afin de servir comme élément d'orientation pour les nouveaux étudiants sur les débouchés qu'offrent les filières choisies, soit au niveau externe de la part des autorités de tutelle et des collectivités territoriales poussant les universités à améliorer leur connaissance du devenir de leurs diplômés ou même plus généralement de leurs étudiants. C'est ainsi que le nombre élevé des demandes internes ou externes sur le devenir professionnel des diplômés témoigne de l'importance de ce type d'information, qui prend deux aspects différents que se soit sur le plan macroéconomique ou sur le plan microéconomique.

Cette étude est réalisée au sein de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran, créée en 1998 par le décret exécutif n°98 – 253, elle compte comme la majorité des universités Algériennes un nombre croissant d'étudiants inscrits avec : 6194 étudiants inscrits en 2013 dont 4389 inscrit en système LMD et 1805 en système classique, concernant le nombre de diplômés sortants, les statistiques montrent qu'il s'est élevé à 1601 licenciés en 2013.

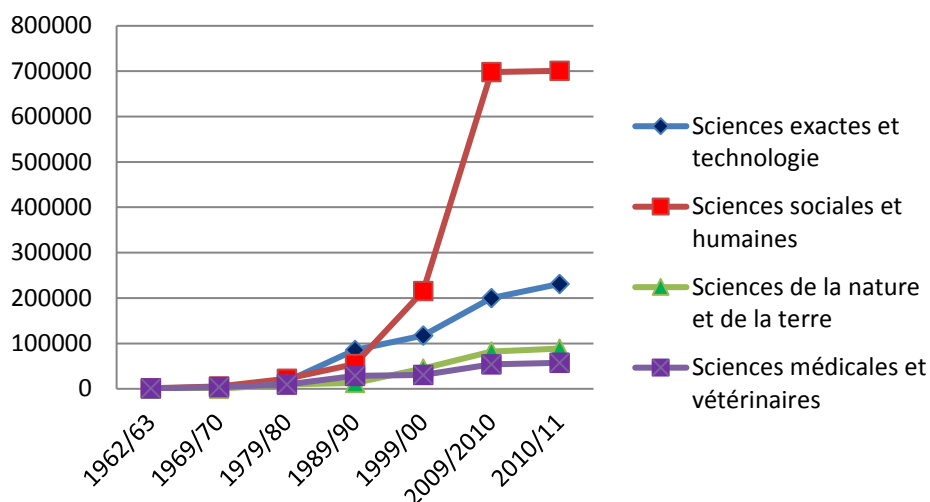
Il est temps cependant de poser la problématique de recherche suivante :

### **Que deviennent les licenciés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran ?**

Pourquoi la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?

Tout simplement, parce que le domaine des sciences sociales et humaines a été depuis l'indépendance le domaine le plus déterminant en terme d'effectif étudiants comme le montre la figure suivante<sup>3</sup> :

**Figure N° 1: Etudiants inscrits en graduation par grande famille de disciplines**



Il va de soi, des diplômés sortants de cette faculté, puisqu'ils étaient à 19695 licenciés de 1972 à 2011, à des fins de comparaison, la faculté de droit avait fait sortir 10978 licenciés dans la même période, ce qui la classe en deuxième position, soit une différence de 8717 diplômés.

Ce nombre important de licenciés, que la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales rajoute au marché de travail mène à la question suivante : ces diplômés trouvent-ils de débouchés ?

<sup>3</sup> L'enseignement supérieure et la recherche scientifique en Algérie (1962-2012) page 40

Cependant, les statistiques établies par l'Office National des Statistiques (ONS) donnent une réponse à cette question à travers le tableau ci-dessous relatif au taux de chômage par niveau d'instruction et par genre pour les trois années 2012-2013-2014.

**Tableau N°1 : Taux de chômage par niveau d'instruction et par genre en %<sup>4</sup>**

|                                          | 2012 |      |      | 2013 |      |      | 2014 |      |      |
|------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                          | H    | F    | Σ    | H    | F    | Σ    | H    | F    | Σ    |
| <b>Niveau d'instruction</b>              |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Sans instruction                         | 2,7  | 4,4  | 3    | 2,2  | 5,5  | 2,7  | 12,9 | 4,3  | 3,1  |
| Primaire                                 | 7,9  | 12,5 | 8,3  | 6,4  | 9,7  | 6,7  | 7,3  | 8,8  | 7,4  |
| Moyen                                    | 12,7 | 18,7 | 13,3 | 10,4 | 17,3 | 11,1 | 11,2 | 16,2 | 11,7 |
| Secondaire                               | 7,9  | 16   | 9,7  | 7,9  | 16   | 9,7  | 7,4  | 14,1 | 8,9  |
| Supérieur                                | 9,8  | 20,5 | 14,6 | 9,4  | 19,2 | 14   | 9,7  | 15,9 | 12,6 |
| <b>Diplôme obtenu</b>                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Aucun diplôme                            | 8,7  | 13,1 | 9,2  | 7,5  | 12,5 | 8,1  | 8,2  | 10,7 | 8,5  |
| Diplômés de la formation professionnelle | 13,1 | 18,3 | 14,4 | 10,7 | 17,9 | 12,3 | 10,2 | 16,7 | 11,9 |
| Diplômés de l'enseignement supérieur     | 10,4 | 20,5 | 15,2 | 9,7  | 19,1 | 14,3 | 10   | 15,9 | 13   |
| Σ                                        | 9,6  | 17   | 11   | 8,3  | 16,3 | 9,8  | 8,8  | 14,2 | 9,8  |

Le tableau suivant montre clairement, que le taux de chômage le plus élevé qui est à hauteur de 12.6% en 2014 représente celui des personnes ayant un niveau d'instruction du supérieur, malgré que ce taux affiche une baisse d'une année à une autre, il demeure toujours le taux le plus important, ceci implique que les personnes qui ont un niveau d'éducation inférieur sont les moins touchés par le chômage. La même remarque peut être faite pour les diplômés de l'enseignement supérieur et où le taux de chômage relatif à cette catégorie de population est le plus élevé, contrairement aux diplômés de la formation professionnelle ainsi que ceux n'ayant aucuns diplômes. Et pourtant la théorie du capital humain avait toujours enseignée qu'un niveau d'éducation élevé mettait les jeunes à l'abri du chômage. C'est vrai que ce taux évolue d'une façon décroissante (en baisse) au fil des années mais le problème c'est que cette situation est généralisée pour tous les diplômés qu'ils soient du supérieur ou d'un niveau inférieur.

<sup>4</sup> Office national des statistiques

Du moment où les diplômés du supérieur présente le taux de chômage le plus élevé contrairement à ce que la théorie apprend. Il faut se poser des questions sur le signalement du diplôme de licence que la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales attribue à ces étudiants sortants. C'est pour cette raison que la première hypothèse de travail sera formulée comme suit :

**Hypothèse 01 : Le diplôme de licence en Sciences économiques, Sciences de gestion et Sciences commerciales est considéré comme un signalement favorable dans l'accès à l'emploi.**

La première hypothèse devrait susciter deux autres hypothèses une fois confirmée, la première porte sur l'adéquation formation emploi et la deuxième porte sur l'adéquation salaire niveau de capital humain. Elles peuvent cependant être formulées comme suit :

**Hypothèse 02 : Les emplois occupés par les licenciés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales sont en adéquation avec la formation universitaire reçus.**

**Hypothèse 03 : Les revenus mensuels des licenciés de la faculté en emploi correspondent avec le niveau de capital humain acquit.**

Les hypothèses précédentes seront vérifiées tout au long de cette étude, que ce soit théoriquement ou empiriquement. Ce travail sera réparti en deux grandes parties la première théorique, porte comme titre : « le cadre théorique du devenir professionnel des diplômés », composée de trois chapitres. Cette partie va permettre un défilement du générale au particulier puisque le premier chapitre parlera du cadre théorique général dans lequel s'inscrit ce thème à savoir l'économie de l'éducation et qui est censé selon marc Gurgand analyser les dépenses d'éducation et ce qu'elles produisent. Que ce soit au niveau microéconomique c'est-à-dire de l'individu et les dépenses d'éducation privées ou au niveau macroéconomique concernant notamment, les dépenses publiques en éducation d'un pays.

Marc Gurgand le dit déjà juste après avoir présenté un tableau qui montre les dépenses annuelles d'éducation par élève en dollars de l'année 2000 relatives à différents pays de la manière suivante :

« Le niveau de ces dépenses, leur augmentation, leur répartition sont-ils souhaitables? Les pays développés doivent-ils continuer dans cette voie, et jusqu'où ? Les pays en développement doivent-ils être encouragés à la suivre ? L'économie de l'éducation s'est construite autour de ces questions. »<sup>5</sup>

Voilà donc pourquoi, le premier chapitre s'est trouvé composé en trois sections qui traitent successivement de :

- Revue de la littérature sur le passage de l'éducation à l'économie de l'éducation c'est-à-dire depuis Adam Smith jusqu'à Gary Becker.
- La rentabilité de l'éducation et ceci en définissant différents concepts notamment celles de production de l'éducation, dépense d'éducation, coût d'éducation...etc.
- L'éducation et la croissance économique où il a été procédé à la présentation des différents travaux d'économistes portant sur l'étude de l'impact et rôle de l'éducation sur la croissance économique d'un pays.

L'économie de l'éducation constituée le champ d'étude des fondateurs de la discipline connue sous le nom de « théorie du capital humain » au début des années 1960, ce terme étant utilisé pour représenter toutes les connaissances accumulées par les individus qui sont comme le capital créatrices de richesses.

Ce courant de pensée, de son principal fondateur Gary Becker (1964), étudié l'éducation comme objet économique, ainsi que les comportements individuels qu'elle engendrée comme, l'étude des choix d'éducation qui sont influencés par les coûts et les bénéfices qui leur sont associés, ceci a mené à la construction d'une théorie économique de la «demande d'éducation » de la part des individus ou des familles. Cette théorie économique de la demande d'éducation était l'objet d'étude principal du deuxième chapitre qui, comme le premier était répartie en trois sections et qui étudiées tout d'abord, la théorie du capital humain en mettant en relief les définitions de la théorie, ces premières formulations, ces particularités et ces composantes, ensuite dans la deuxième section, une présentation des différents modèles de la demande d'éducation semblé être indispensable, en mettant l'accent sur le célèbre modèle de Ben Porath (1967) et son principe de formation tout au long de la vie active. Enfin la troisième section était

---

<sup>5</sup> Marc Gurgand, Introduction, La Découverte « Économie de l'éducation », 2005, p. 3

consacrée à la critique et à la remise en cause de la théorie du capital humain. Ce qui a donnée naissance aux théories dites rivales tel que : la théorie du signale, la théorie du filtre, la théorie des attitudes...etc.

La demande d'éducation suscite réaction sous forme d'une offre d'éducation, car selon Marc Gurgand « Les parents qui doivent scolariser leurs enfants ou les étudiants qui souhaitent poursuivre leurs études font face à un ensemble d'établissements, d'intervenants, de règles, de possibilités de financement qui déterminent les conditions dans lesquelles l'apprentissage va être possible et les connaissances validées. Il s'agit d'un système complexe que les élèves et les étudiants contribuent d'ailleurs » cette complexité provient d'ailleurs des choix et des arbitrages que la confrontation offre et demande dégage.

Il est vrai que les intérêts sont différents entre offreur et demandeur du moment où le premier cherche à accomplir une mission sous forme de service public que l'état lui confère, tandis que le second cherche à accumuler plus de capital humain afin d'augmenter sa productivité et de ce fait son revenu future une fois entrer dans la vie active, mais les deux intérêts convergent sur un objectif commun qui est le devenir professionnel des diplômés, car si le demandeur risquerait sa carrière future et la dégradation de son stocks de capital humain en cas de chômage, l'offreur risquerait quand à lui, sa réputation et sa performance en terme d'accomplissement de sa mission.

Cependant, le devenir professionnel des diplômés, sert de balises qui délimitent le champ dans lequel s'inscrit le troisième chapitre puisqu'il est consacré à la description de l'offre de l'enseignement supérieur uniquement, ce chapitre comporte également trois sections, la première sert à décrire le système d'enseignement supérieur Algérien, la deuxième traite des réformes de l'enseignement supérieur en mettant en relief la réforme LMD et la troisième section étudie la question de la qualité en enseignement supérieur, ainsi que les efforts fournis par l'état Algérien dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur en créant les différentes structures et organes de mise en place et d'évaluation de l'assurance qualité dans les universités algérienne, tel que : la commission pour l'implémentation de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur (CIAQES) et le comité National d'évaluation (CNE).

Pour ce qui est de la partie empirique, c'est de deux chapitres qu'il s'agit, le premier sert de présentation de l'offre et de la demande en enseignement supérieur spécifique à la faculté des

sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, répartie en deux sections la première est consacrée à la présentation de l'offre de la faculté en mettant en exergue : la population ciblée, les filières proposées, les structures organisationnelles adoptées et les résultats obtenus en chiffre. La deuxième section quand à elle, présente les résultats d'un premier questionnaire qui a servi l'étude de la population représentant la demande d'éducation, et qui ne sont nul autre que les étudiants de la faculté.

Ce premier questionnaire permet d'identifier les étudiants et de répondre tout simplement à la question suivante : qui sont ces étudiants que la faculté forme ? Une question qui semble à première vue banale mais, si la problématique de départ s'intéresse à la question qui dit : que deviennent ils ? Alors, qui sont-ils ? Devrait avoir encore davantage d'importance, car on ne devrait s'inquiéter du sort des diplômés, que si on les connaît à leur vraie valeur.

Enfin le dernier chapitre, porte comme titre la présentation et le dépouillement du questionnaire portant sur le devenir des licenciés de la faculté, composé également de deux sections, la première présente à la fois deux éléments il s'agit en premier lieu du questionnaire en démontrant (ses caractéristiques, la méthode d'administration...etc.), et en deuxième lieu la population ainsi que l'échantillon ciblé en donnant bien sur quelques éclaircissements sur sa représentativité à travers sa taille retenue. La dernière section sera consacrée au dépouillement du questionnaire en utilisant le logiciel (SPSS) et où il s'agit d'effectuer deux types de tri à savoir : le tri à plat et le tri croisé.



« L'éducation n'est, en somme, que l'art de révéler à l'être  
humain le sens intime qui doit gouverner ses actes,  
préparer l'emploi de ses énergies et lui communiquer le  
goût et la force de vivre pleinement. »

**Henry Bordeaux (1870-1963)**

# **CHAPITRE I : L'ECONOMIE DE L'EDUCATION**

## **CHAPITRE I : L'ECONOMIE DE L'EDUCATION**

Dans le présent chapitre trois sections seront traitées. La première portera sur le passage de l'éducation à l'économie de l'éducation dans la pensée économique, où on traitera également l'évolution de ce concept. La deuxième section abordera le sujet de la rentabilité de l'éducation que ce soit au niveau microéconomique ou au niveau macroéconomique. Enfin la dernière section se doit de faire le lien entre l'éducation et la croissance économique.

## **SECTION I : DE L'EDUCATION A L'ECONOMIE DE L'EDUCATION**

Cette section tentera d'éclaircir le concept d'éducation du point de vue économique et son développement d'un bien consommable à une action d'investissement.

### **1) Ne pas confondre économie de l'éducation et économie de la connaissance**

Tout d'abord, il est important d'apporter des éléments d'éclaircissement pour les deux concepts. A savoir l'économie de l'éducation et l'économie de la connaissance. Deux concepts à apparence similaire mais qui ont des champs d'investigation complètement différents.

#### **1)-1 L'économie de la connaissance**

L'économie de la connaissance traite tout d'abord la connaissance comme compréhension et non pas comme information. Elle envisage qu'une économie fondée sur les connaissances se caractérise d'une part par l'augmentation des ressources consacrées à la production et à la transmission des connaissances. D'autre part par l'avènement des technologies de l'information et de la communication (TIC). La rencontre entre ces deux phénomènes produit une économie caractérisée par la baisse significative des coûts de codification, de transmission et d'acquisition des connaissances<sup>6</sup>.

#### **1)-2 L'économie de l'éducation**

Tentons de ramener quelques définitions ;

« L'économie de l'éducation est une branche de l'économie qui traite de l'influence de l'éducation sur le développement économique des pays<sup>7</sup> ».

---

<sup>6</sup> Christian LEBAS « connaissances, croissance et institutions » un point de vue évolutionniste sur l'économie de la connaissance » troisième version (janvier 2006).

<sup>7</sup> WIKIPEDIA, l'encyclopédie libre.

Pour **Marc GURGAND**, l'économie de l'éducation analyse les dépenses d'éducation et se qu'elles produisent. Selon le même auteur, il ne s'agit pas seulement de savoir combien dépenser mais il faut également se demander comment dépenser ?<sup>8</sup>

**Marcelin JOANIS** dans un article paru dans Série scientifique (CIRANO) stipule que l'économie de l'éducation est un champ de recherches en pleine expansion, et qu'elle a une variété de méthodologies particulièrement dans le domaine des techniques microéconomiques.

**John VAIZEY** quant à lui construit son introduction autour de questions liées à la dépense d'éducation en se posant la question suivante : Combien une société dépense réellement pour l'éducation ? Combien elle devrait et combien elle pourrait dépenser ?<sup>9</sup>

Le Gouvernement algérien accorde un haut niveau de priorité à l'éducation. Il affiche une volonté politique forte de relever les défis du secteur et consacre une part importante des ressources publiques à l'éducation. A l'heure actuelle, le Gouvernement algérien consacre entre 6% et 7% du PIB à l'enseignement soit près de 19% des dépenses publiques. Les dépenses publiques d'éducation par élève, en pourcentage du PIB, sont quant à elles de l'ordre de 10%-11% pour le primaire et 15%-17% pour le secondaire. Près de 72%-75% des crédits alloués à l'éducation sont destinés à l'enseignement fondamental<sup>10</sup>.

Les dépenses publiques d'éducation ont toutefois fortement baissé par rapport aux années 1970 et 1980 (environ 11% du PIB), au début des années 1990 (8% du PIB). En 1996, ils ont atteint 5,1% du PIB et en 2008 ce taux a atteint 4.3%<sup>11</sup>. Ces réductions ont surtout affecté les dépenses courantes au niveau de l'enseignement fondamental et du secondaire ; alors que la part des dépenses dans l'enseignement supérieur a augmenté.

En général, la réduction des dépenses publiques d'éducation a été obtenue par une baisse du salaire réel des enseignants et une réduction des dépenses de maintenance.

Il paraît clair que l'économie de l'éducation ne s'intéresse pas uniquement aux dépenses liées à l'éducation ; mais elle porte un intérêt particulier aux rendements de celle-ci.

---

<sup>8</sup> Marc GURGAND « Economie de l'éducation » Edition la découverte. Paris 2005 page 8.

<sup>9</sup> John VAIZEY « Economie de l'éducation » Les éditions ouvrières. Paris 1964 page 11.

<sup>10</sup> FERC (fonds d'expertise et de renforcement des capacités): appui a la qualité du système éducatif algérien « groupe agence française de développement – agence d'Alger» 14 février 2006

<sup>11</sup> www.statistiques mondiales.com “dépenses d'éducation en pourcentage du PIB”

Si l'économie de l'éducation est une branche de l'économie, l'éducation en est sa racine. Une étude plus approfondie de ce concept est donc nécessaire.

## **2) L'éducation**

Considérée comme une industrie considérable, l'éducation coûte beaucoup ; elle emploie un personnel nombreux ; ses réactions sur le reste de l'économie sont très importantes, en l'occurrence sur l'offre de main d'œuvre qualifiée. Il est clair que son rôle dans la croissance économique est grand.

### **2)-1 La pensée d'économistes sur l'éducation**

Depuis **Adam SMITH**, un grand nombre d'économistes se sont intéressés à l'éducation.

**Adam SMITH**, fut donc le premier à débattre la question de l'éducation sous deux angles, l'une tant que réformateur consistait : à établir un esprit de compétition afin de rendre plus efficace l'éducation dans les écoles et les universités. **A. SMITH** proposa alors de rétablir la compétition par un système de traitement de base, augmenté de versements provenant des familles des élèves, de ce fait on enseignera rien qui ne soit nécessaire disait-il, et le clergé sera cependant payé selon les résultats.

L'autre, autant que moraliste et enseignant concerné par le problème des fins de l'éducation, **SMITH** désirait à cet égard diminuer le fanatisme religieux et le dogmatisme irrationnel dominé par la tradition, en établissant un système d'écoles dépourvues de tout préjugé, qui favoriseraient un enseignement sain et une harmonie sociale<sup>12</sup>.

**David HUME** quand à lui, avait plus d'aversion que **SMITH** pour la malfaisance de la religion traditionnelle.

Le raisonnement de **SMITH** fut maintenu par les grands économistes, tel que **RICARDO** qui s'est efforcé de noter que l'augmentation du bien être économique des masses pourrait venir d'une diminution de la population ou d'une augmentation du capital. **MALTHUS**, est allé plus loin en favorisant l'éducation comme moyen de contracter des habitudes qui devaient conduire à limiter la famille.

---

<sup>12</sup> Adam SMITH: the wealth of nations, edition Edwin Cannan, Londres, 5ème édition 1930 page 252.

**John Stuart MILL** a renforcé l'idée qui considérait l'éducation comme moyen permettant d'attribuer des habitudes de prudence, d'économie et de progrès personnel, c'est-à-dire que l'éducation devait élever le niveau social et diminuer la population ; **MILL** était à l'égard de l'éducation prédisposé à plaider en faveur de l'éducation publique. L'idée retenue est que l'éducation est une des choses dont un gouvernement doit assurer à son peuple.

A l'époque de **MILL**, le problème qui se posait concernait le financement de l'éducation car on estimait que tout le monde devrait recevoir un enseignement primaire et que quelques esprits supérieurs devraient recevoir un enseignement plus poussé, que généralement les parents ne veulent pas couvrir ces dépenses.

La question qui se posait était « jusqu'où le gouvernement devrait-il financer l'éducation par des levées d'impôts obligatoires ? ».

A cette époque l'éducation n'était pas encore étroitement liée à la croissance économique pour la simple raison que, **RICARDO** en identifiant l'accumulation du matériel et du capital circulant, n'a pas tenu compte de la réserve de connaissances<sup>13</sup>, **MC CULLOCH** corrigera cette erreur un peu plus tard en y incluant l'adresse, les aptitudes acquises et l'intelligence.

**Alfred MARSHALL**, fait allusion à l'éducation comme investissement national. L'éducation était liée aux besoins des travailleurs ce qu'on appelé l'éducation technique dont **MARSHALL** était partisan, mais il fit remarquer que l'homme de son époque avait besoin d'une éducation générale, même si elle demeure d'application peu directe ; il affirme qu'elle rend plus intelligent, plus apte, plus digne de confiance de son travail ordinaire. L'éducation générale fait monter le diapason de sa vie pendant ses heures de travail et en dehors ; c'est ainsi un moyen important destiné à assurer la production de richesses matérielles<sup>14</sup>.

**MARSHALL** a même donné une démonstration mathématique et détaillée des méthodes de calcul du rendement de l'éducation en concluant que l'éducation est une partie très importante de l'édifice social qui est décliné par les contradictions inhérentes au système capitaliste. Il prétend que le progrès qu'a connu l'industrie a détruit les vieux métiers : l'imprimeur par exemple, qui était un homme instruit, en est réduit à surveiller une machine.

---

<sup>13</sup> John VAIZEY « Economie de l'éducation » Les éditions ouvrières. Paris 1964 page20.

<sup>14</sup> Idem page 21.

**MARX** insistait sur le fait que l'éducation générale ne peut se développer dans une société capitaliste. Par contre, dans une société socialiste la fonction d'éducation serait de surmonter l'aliénation du travailleur à partir des moyens de production, ceci en développant ses aptitudes techniques ; elle devra lui rendre sa dignité d'homme, tout en lui conservant sa qualité de producteur.

**Karl MARX** s'est intéressé aussi à la question de l'intellectuel ainsi que de l'ouvrier qualifié sans travail. Depuis l'époque d'avant 1930, de **SMITH** à **MARSHALL**, cette réalité désagréable à savoir le chômage était totalement négligé, chose qui a rendu qu'à l'époque de **KEYNES** les taux de chômage parmi les ouvriers qualifiés, était rarement inférieur à 5% en 1939, et plus souvent autour de 10% ; se fut donc assez sérieux pour qu'on en parle.

La réalité du chômage semble cependant avoir brisé le raisonnement économique traditionnel sur l'éducation. Désormais ceci deviendra le raisonnement économique des théoriciens Américains.

L'expansion économique en 1940, a engendrée la pénurie de spécialistes ; et avec l'intérêt grandissant porté à la mesure des grandeurs économiques, les chercheurs se sont axés sur le problème d'évaluation du capital humain<sup>15</sup>.

Ce passage historique sur la pensée de certains économistes semble nous inciter à définir la notion de l'éducation.

## **2)-2 Définition de l'éducation**

Après avoir fait le tour sur le développement chronologique de l'éducation, il est nécessaire cependant de définir cette notion.

D'après **JAROUSSE**<sup>16</sup> ;

« L'éducation est un ensemble de comportements visant à s'éduquer, dont on cherche à comprendre la finalité, les orientations et les conséquences. »

---

<sup>15</sup> Idem page 25.

<sup>16</sup> JAROUSSE « l'économie de l'éducation, du capital humain à l'évaluation des processus et des systèmes éducatifs » 1991.



« L'éducation est aussi un processus productif, au sens d'un processus de transformation, dans la mesure où l'homme constitue à la fois sa matière première et son produit final. »

Ces deux approches intrinsèquement liées renvoient à l'étude de l'offre et de la demande de l'éducation, elles renvoient aussi à l'attribution d'une identité à l'éducation à savoir : s'il s'agit d'une consommation ou d'un investissement. La partie qui va suivre tentera de ramener quelques éléments de réponse.

## **2)-3 L'éducation consommation ou investissement**

L'éducation ne peut-elle pas revêtir les deux aspects à la fois ? Selon la classification des biens et services ; deux catégories apparaissent :

Il y a ceux qui sont d'un profit immédiat pour les consommateurs et qu'on appelle biens de consommation, et ceux qui servent à la production pour produire à longue échéance, appelés investissement.

L'éducation est un bien de consommation privé parce que chacun de nous comme le montre **VAIZEY**, lui attribue une valeur propre et dépense de l'argent à cet effet ; il cite comme exemple : le choix entre une dépense destinée à payer un cours de danse le soir ou l'achat d'un nouveau chandail.

L'éducation est aussi un bien de consommation publique, dans la mesure où l'état décide d'utiliser ses revenus dans l'éducation plutôt que dans la santé publique.

Cependant **VAIZEY** affirme que l'éducation est généralement assimilée à l'investissement, de même **Marc GURGAND** le confirme dans son ouvrage « économie de l'éducation » en se référant à la théorie du capital humain.

L'éducation est un investissement, parce que, **George ELIOT** dans « the mill on the flos » dit « mieux vaut dépenser cent ou deux cents livres de plus pour l'éducation de votre fils, que de les lui laisser dans votre testament... » Les gens investissent pour eux-mêmes ou leurs enfants, ou bien l'état le fait pour eux, tout à fait consciemment et délibérément.

L'éducation est dès les années 1960 passée de la vision qui stipule qu'elle est un bien de consommation à la vision qui l'identifie comme bien d'investissement, l'idée principale est que

les gens renoncent à un revenu présent pour faire des études, dans l'espoir d'obtenir par la suite un revenu plus élevé.

Une dépense immédiate contre un revenu futur ; il est évident que l'on puisse l'assimiler à l'investissement en capital physique réalisé par les entreprises<sup>17</sup>.

L'éducation est un investissement parce que **Gary BECKER** en introduisant la théorie des comportements individuels cherchait la réponse à la question suivante : comment les choix d'éducation sont-ils influencés par les coûts et les bénéfices qui leurs sont associés ? Une question qui assimile l'éducation à l'investissement ; une dépense initiale et un bénéfice futur.

Donc si l'éducation est perçue comme un investissement, il convient de l'investisseur d'étudier sa rentabilité.

---

<sup>17</sup> Aurélien PERRUCHET, thèse de doctorat en science économique « Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ? » sous la direction du professeur Jean-Jacques Paul et Jérôme LALLEMENT, 2005.

## SECTION II : LA RENTABILITE DE L'EDUCATION

L'économie de l'éducation a été abordée pour la première fois comme discipline, par les économistes **SCHULTZ** et **BECKER** dans les années 60 aux Etats-Unis. Leur théorie connue sous le nom de la théorie du capital humain, elle stipule que les êtres humains investissent en eux-mêmes pour augmenter leur productivité durant leur vie active. Cet investissement en soi engendre des coûts, cependant ; les individus dotés d'un niveau d'étude élevé peuvent compenser ces coûts par leurs gains additionnels obtenus dans leur vie active.

En effet, l'éducation considérée comme le principal vecteur de l'acquisition du capital humain est une activité rentable. Cette théorie avait suscité de nombreux travaux empiriques, que ce soit au niveau micro-économique, ceci en cherchant à mesurer le niveau de cette rentabilité en fonction : du type d'étude, la durée des études, le pays d'étude, l'époque, l'origine sociale ou ethnique, les conditions du marché....etc. Ou, au niveau macro-économique, à travers les travaux d'économistes qui ont démontrés l'impact de l'éducation sur les performances macro-économiques d'un pays et principalement sur le taux de croissance.<sup>18</sup>

Cependant, il faut faire dans le cadre de ce qui va suivre, la différence entre la production de l'éducation et la rentabilité de l'éducation, car production et rentabilité sont deux concepts étroitement liés, d'où la nécessité de démontrer la différence.

### 1) la production de l'éducation

Revenons un peu en arrière, la production de l'éducation a comme origine l'assassinat de **KENNEDY.J.F**, le 22 Novembre 1963 à Dallas (Texas). **LINDON JHONSON** en assassinant le président des Etats-Unis accentue la lutte engagée par son prédécesseur pour l'établissement des droits civiques en faveur des noirs.

1964 fut donc l'année où on a fait voter le « Civil Right Act » qui aller rendre illégale la discrimination vis-à-vis des noirs. Deux ans après c'est-à-dire en 1966 **JAMES COLEMAN**, professeur en sociologie à l'université de Chicago, accepte de mener une recherche dont l'objectif était d'expliquer le constat suivant ; pourquoi la réussite scolaire des élèves noirs était moins élevée que celle des élèves blancs. Cette recherche posait comme hypothèse que ce

---

<sup>18</sup> François Orivel « les économistes et l'éducation » IREDU/CNRS Université de Bourgogne, mars 2005 article paru dans Beillerot.J, et Mosconi .N, eds « Traité des sciences et des pratiques de l'éducation » Dunod, Paris, 2005.

constat était le produit de différences de dotation des moyens entre écoles. Seulement la conclusion infirmait cette hypothèse, puisqu'aucune relation n'était mise en valeur entre les moyens et les résultats.

Le rapport **COLEMAN**<sup>19</sup> confirme que l'influence familiale était plus importante sur les résultats des élèves que l'influence de l'école.

Ces résultats ont suscités la curiosité des économistes, en partant du principe économique qui dit que l'éducation était le produit de moyens mobilisés, c'est ainsi qu'on a commencé à parler de la fonction de production de l'éducation.

La fonction de production de l'éducation part du principe selon lequel nous vivons dans un environnement de rareté, où les ressources sont limitées et où nous devons faire un choix entre les moyens mobilisables pour l'éducation<sup>20</sup>.

Cependant, les économistes ont remarqués que malgré les principes d'une éducation normalisée par la puissance publique, la qualité d'éducation transmise pouvait différer d'un enseignant à l'autre, d'un établissement scolaire à l'autre, d'une région ou d'un pays à l'autre.

L'idée était donc passée d'une vision qui prétend que les ressources mobilisées pour l'éducation tel que les dépenses par élèves ou par étudiant caractérise la qualité de l'éducation à une vision qui teste directement le produit de l'éducation c'est-à-dire tester les niveaux des connaissances acquises pour une période d'éducation en amont et en aval.

En d'autre terme évaluer l'évolution des connaissances acquises par un individu au cours de la période d'éducation en fonction des ressources rares consommées.

Economiquement, cette évolution est appelée valeur ajoutée et c'est cette valeur ajoutée qui sera fréquemment considérée comme mesure de la production de l'éducation<sup>21</sup>.

Donc, la production d'éducation est réalisée en consommant des ressources considérées comme rares par les économistes, cependant la qualité de ce produit ne peut être expliquée par le

---

<sup>19</sup> Le rapport COLEMAN « égalité de l'opportunité éducative » 1966.

<sup>20</sup> Armand COLIN, collection 128 « l'économie de l'éducation » Novembre 2006.

<sup>21</sup> Conférence d'ouverture des travaux de J.J.PAUL, Professeur à l'université de Bourgogne Directeur de l'IREDU, Doyen de la faculté des sciences économiques et de gestion « comment promouvoir la qualité et la réduction des inégalités à l'école ? le point de vue d'un économiste de l'éducation.

montant des ressources consommées, ces ressources représentent des dépenses d'éducation que ce soit, au niveau micro-économique ou au niveau macro-économique.

En économie d'éducation la fonction de production d'éducation évalue l'impact des mesures ou des facteurs pédagogiques sur les connaissances individuelles, en comparant un groupe d'étudiants qui ont bénéficiés des facteurs pédagogiques avec d'autres qui n'ont pas bénéficiés.

## **2) la rentabilité de l'éducation**

Comme pour les investissements économiques, la rentabilité de l'éducation se fait en comparant les coûts aux bénéfices qu'elle engendre. il s'agit ici de distinguer en premier lieu la différence entre coûts d'éducation et dépenses d'éducation, ensuite le concept de rentabilité sera traité.

### **2)-1 les dépenses d'éducation**

En éducation les dépenses d'éducation sont constituées par les salaires versés aux enseignants, la construction, l'entretien et le fonctionnement des bâtiments scolaires ou universitaires, les fournitures scolaires ou universitaires et les manuels, l'administration et le suivi du système (personnel d'encadrement, chercheur), les dépenses de transport que les étudiants doivent payer pour se rendre à l'université ou à l'école, les dépenses de cantine ou d'hébergement si l'école ou l'université est éloignée du domicile des parents. Ce genre de dépenses est appelé frais d'enseignement.

### **2)-2 le coût de l'éducation**

L'année scolaire normale, comme l'année scolaire équivalente, ne distingue pas entre les différents cycles d'enseignement, cependant le coût est différent, car un an de lycée coûte cinq fois plus qu'un an à l'école primaire et un an d'université coûte douze fois plus<sup>22</sup>.

Selon **T.W.SCHULTZ**, 1960 le coût de l'éducation comprend deux éléments :

- Les frais d'enseignement (dépenses d'éducation).

---

<sup>22</sup> Thành Khôi lê « le rendement de l'éducation » In : Tiers-monde, 1964, tome 5 n° 17 page 127.

- Le manque à gagner des étudiants (coût d'opportunité).

En ce qui concerne l'estimation des coûts économiques, il est indispensable d'opérer des ajustements, à partir de ce principe, on constate que les dépenses liées à la construction d'un nouveau bâtiment scolaire ne peuvent être imputées aux élèves qui vont utiliser ce même bâtiment pour la première fois, ces imputations doivent cependant faire objet d'un amortissement établi sur la base de la durée de vie probable de cet investissement qui va servir ensuite à plusieurs générations d'élèves.

L'ajustement le plus important concerne le coût du temps passé à faire des études. En effet aucune dépense n'apparaît pour témoigner de ce coût.

Cependant l'étudiant en poursuivant ses études, renonce à un emploi rémunéré. Ce renoncement est qualifié par les économistes de « manque à gagner » ou encore de « coût d'opportunité », ce coût doit être comptabilisé dans le cadre du calcul de la rentabilité de l'éducation même s'il ne donne pas lieu à une dépense<sup>23</sup>.

**SCHULTZ** estime que pour calculer ce manque à gagner, on se réfère au revenu hebdomadaire moyen des jeunes de même âge et sexe qui sont dans l'industrie manufacturière. Ainsi, pour l'enseignement primaire, il n'y a pas de manque à gagner en raison de l'âge.

## **2)-3 la ventilation des dépenses d'éducation**

On distingue deux types de ventilations, classées selon l'origine de financement qu'elle soit publique ou privée.

### **2)-3-1 Les sources publiques**

Les dépenses publiques d'éducation sont les dépenses publiques courantes et en immobilisations au titre de l'éducation et comprennent les dépenses publiques relatives aux établissements d'enseignement (publics et privés) et à l'administration de l'éducation ainsi que les subventions à des entités privées (étudiants/ménages et autres entités privées)<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> SCHULTZ.T.W, capital formation by education, journal of political economy,dec,1960,571,83.

<sup>24</sup> Institut des statistiques de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

On peut rappeler que les dépenses d'origine publique sont indirectement financées par les contribuables.

### **2)-3-2 Les sources privées**

Les dépenses privées sont principalement constituées par les dépenses des familles pour leurs propres enfants. Elles comprennent les droits d'inscription (ils sont en général faibles vu la gratuité de l'éducation concernant le cas algérien sauf lorsqu'il s'agit d'écoles privées non subventionnées), de transports, de cantines, d'hébergement, de fournitures scolaires. Par contre ; il existe également quelques dépenses privées non familiales, tel que les dépenses financées par les entreprises, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Au niveau international, les dépenses privées non familiales restent un mode de financement très marginal de l'éducation, car aujourd'hui la plupart des pays ont un système de financement public prédominant.

Enfin, au niveau des pays moins développés, il existe une source de financement extérieure constituée par les aides en provenance des pays riches.

Il est évident qu'en absence de financement public, nombreux seraient les enfants exclus de l'école, cette constatation se confirme dans les pays pauvres<sup>25</sup>.

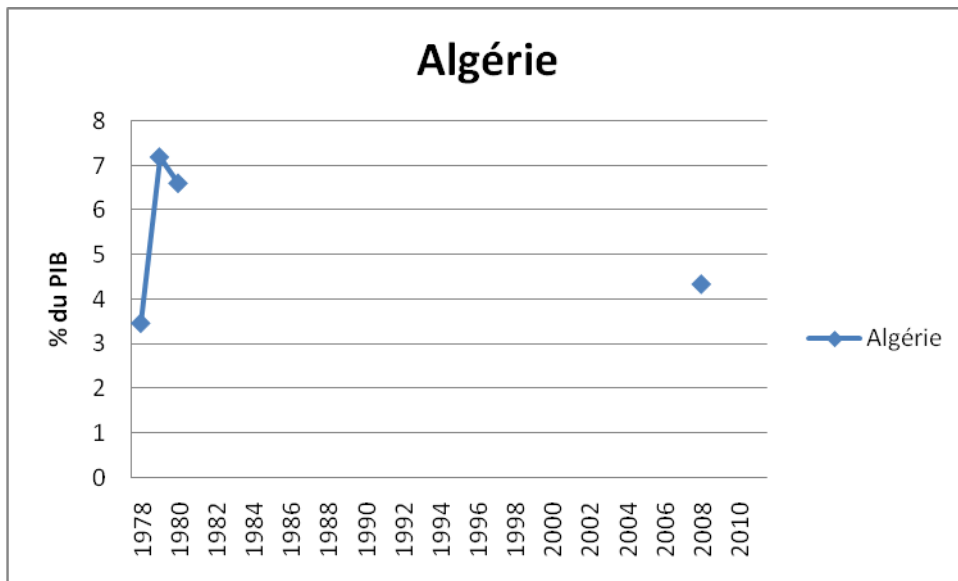
### **2)-4 Evolution des dépenses d'éducation**

Les dépenses publiques d'éducation sont généralement mesurées en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) d'un pays donné. Ce pourcentage est resté en dessous d'un pourcent jusqu'au vingtième siècle. Ce n'est que récemment que cet indicateur a connu une progression où les dépenses d'éducation ont connues leur heure de gloire durant le troisième quart du vingtième siècle, c'est-à-dire entre 1950 et 1975. Période pendant laquelle, les dépenses publiques en éducation sont passées à cinq pourcent du PIB (moyenne mondiale). Seulement après 1975, cet indicateur a cessé de croître, et il s'est maintenu jusqu'à peu près nos jours à cinq pourcents.

---

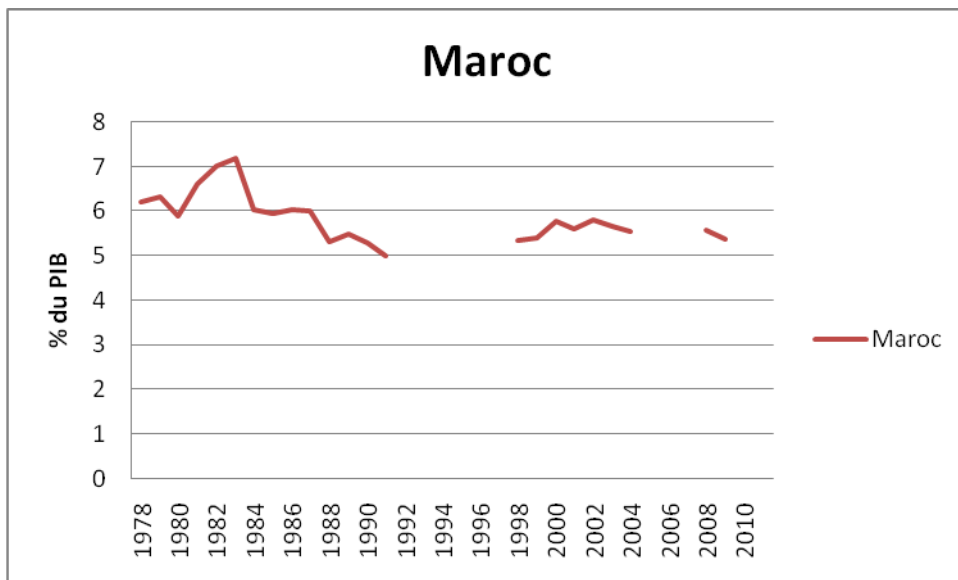
<sup>25</sup> François Orivel « les économistes et l'éducation » IREDU/CNRS Université de Bourgogne, mars 2005 article paru dans Beillerot.J, et Mosconi .N, eds « Traité des sciences et des pratiques de l'éducation » Dunod, Paris, 2005

En Algérie, cet indicateur a connu son maximum en 1979 où il tourné autour de 7 % du PIB, puis il a régressé jusqu'à 4,3 % du PIB en 2008 tel que démontré dans la figure ci dessous.



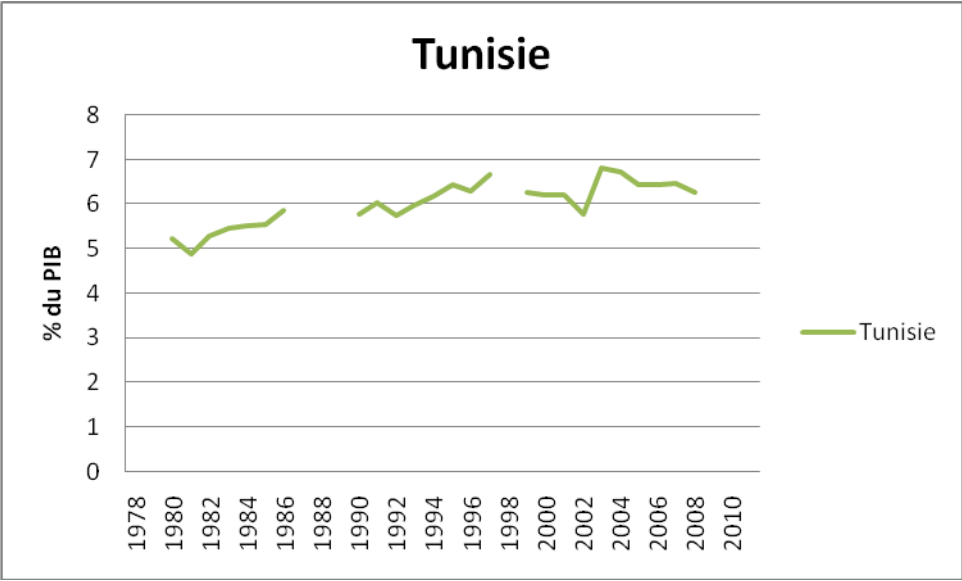
**Figure 2 : dépenses publiques d'éducation en Algérie**

Comparé avec les voisins du Maghreb, l'Algérie est nettement en dessous de la moyenne mondiale surtout en 2008.



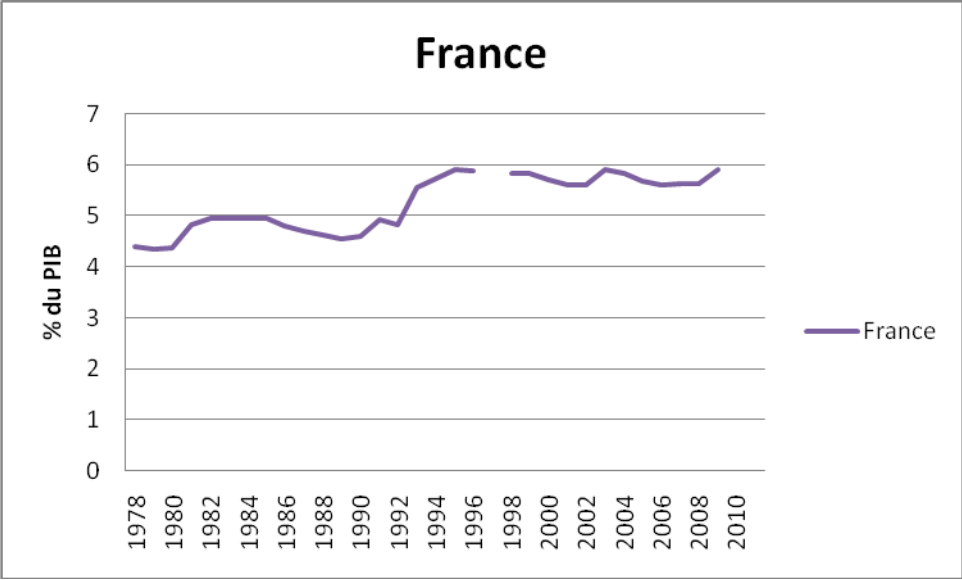
**Figure 3 : dépenses publiques d'éducation au Maroc**





**Figure 4 : dépenses publiques d’éducation en Tunisie**

Le Maroc et la Tunisie ont une dépense publique d’éducation plus ou moins stable depuis 1998 jusqu’à 2009.



**Figure 5 : dépenses publiques d’éducation en France.**

La France affiche quand à elle, un indicateur légèrement supérieure à la moyenne ainsi que le Maroc et la Tunisie.

En ce qui concerne les dépenses privées d'éducation, il est difficile de la connaître de façon satisfaisante car les enquêtes de budget des ménages est une technique relativement récente. Les dépenses d'éducation des familles ne sont connues que depuis le début des années 1990, et seulement pour les pays riches membre de l'OCDE.

Cependant, il apparaît que les dépenses des ménages pour l'éducation sont faibles comparées avec les dépenses publiques, du moment qu'elles ne représentent qu'un pourcent du PIB, soit cinq fois moins de la moyenne mondiale des dépenses publiques. Mais les variations sont assez larges si on prend en considération les cas extrêmes entre les différents pays et qui peuvent aller de 0,1 % à 3 %.

Cette variation fait ressortir deux groupes de pays, le premier concerne les Etats-Unis, le Japon et la Corée où les dépenses privées constituent 2 % du PIB, tandis que le second comprend le reste du monde et où les dépenses des ménages en éducation représentent 0,6 % dont l'Algérie fait partie. Il faut dire que depuis 1990 cet indicateur est resté stable.

### **3) la rentabilité individuelle de l'éducation ou rentabilité micro-économique de l'éducation**

L'évaluation de la rentabilité individuelle de l'éducation consiste à comparer les gains des individus selon leur niveau d'éducation, on obtient donc un taux de rendement qui met en rapport les gains et les coûts<sup>26</sup>.

Les statisticiens ont été les pionniers dans ce domaine tel que **William FARR** 1853 où il a calculé la valeur d'un individu comme la valeur actualisée de ses gains nets futurs (c'est-à-dire ses gains bruts moins les dépenses de consommation) en tenant compte des probabilités de décès données par une table de mortalité appropriée.

Les résultats obtenus par **FARR**, en prenant 5 % comme taux d'actualisation étaient qu'un travailleur agricole de 15 ans valait 191 (£) (livre sterling) et qu'à vingt cinq ans il en valait 246 (£)<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Thành Khôi lê « le rendement de l'éducation » op-cite page 120

Sa formule était donnée de la façon suivante :

$$V_a = I/L_x [(L_x W_x g_x) 1/ (1+i)^{x-a}]$$

$V_a$  : valeur actuelle, à l'âge  $a$ , des gains bruts futurs

Pour avoir la valeur nette, il faut retrancher des gains bruts les dépenses de consommation.

$(1+i)^{x-a}$  : valeur actuelle de 1 \$ dû dans  $x$  années, au taux d'intérêt annuel  $i$ .

$L_x$  : nombre de survivants, d'après la table de mortalité, à l'âge  $x$ .

$W_x$  : gains annuels par tête durant l'année  $x$ .

$g_x$  : pourcentage d'individus employés durant l'année  $x$ .

En 1935 et 1936 **DUBLIN** et **LOTKA** ont calculés le coût d'un enfant pour les parents jusqu'à l'âge de 18 ans (naissance, alimentation, habillement, soins, éducation, transport, ...etc). En adoptant le même raisonnement de **FARR** concernant la prise en considération de la mort prématurée d'un certain nombre d'enfants et de l'intérêt concernant la prise en considération de la mort prématurée d'un certain nombre d'enfants et de l'intérêt implicite sur le capital dépensé, **DUBLIN** et **LOTKA** ont pu démontrer l'accroissement de la valeur individuelle qu'apporte l'amélioration de la santé, mesurée par la baisse de mortalité, cette étude était réalisée pour les années 1900/1902 et 1939/1941, où l'espérance de vie à la naissance pour les blancs de sexe masculin était passée de 48,23 à 62,81 ans, ainsi que le tableau monétaire d'un homme avait progressée de 1800 \$<sup>28</sup>.

A ce moment là, toutes les études étaient faites en terme généraux, car elles prenaient en considération tous les travailleurs en tant que capital humain et toutes les dépenses en tant que coûts.

En 1924, l'économiste soviétique **STROUMLINE** fût le premier à avoir essayé de calculer le rendement de l'éducation, lors de l'application d'un projet de développement

---

<sup>27</sup> L. DUBLIN et A.LOTKA, « the money value of man » new york, 1931 page 12.

<sup>28</sup> L. DUBLIN et A.LOTKA, « the money value of man » idem page 137.

décennal du système scolaire visant à rendre l'enseignement gratuit et obligatoire pour les enfants<sup>29</sup>.

La comparaison des salaires et la productivité des différentes catégories d'ouvriers et d'employés par rapport à leur niveau d'instruction, compte tenu de l'âge, de l'expérience professionnelle, de la qualification technique...etc, a conduit **STROUMLINE** à conclure que l'enseignement, même le plus élémentaire, apporte beaucoup plus aux travailleurs qu'un long apprentissage dans une usine. Ainsi, une année d'étude primaire permet à un ouvrier d'augmenter sa productivité de 30 % en moyenne, tandis que l'apprentissage n'accroît celle d'un travailleur illettré que de 12 % à 16 % par ans. La conclusion était la suivante : une année de scolarité pouvait améliorer la qualification professionnelle de 2,6 fois plus qu'une année d'apprentissage<sup>30</sup>. Les travaux de **STROUMLINE** sont restés peu connus en occident.

En 1935, **J. WALSH** était donc le second à essayer de calculer le rendement de l'éducation. Ayant pris en considération les diplômes acquis, **J. WALSH** cherchait à déterminer si les dépenses effectuées afin d'acquérir une formation pouvaient être assimilées à un investissement en capital destiné à rapporter un profit.

**J. WALSH**, adopta la même méthode pratiquée par **DUBLIN** et **LOTKA**, cependant il ajoute le calcul des coûts d'éducation, qui comprennent les frais de scolarité, de pension, d'équipement, ainsi que les dépenses personnelles (habillement, transport...etc.), et enfin il intégra dans ses calculs deux éléments :

- le manque à gagner
- l'intérêt à 4 % de toutes les dépenses précédentes.

Les résultats obtenus par **WALSH** furent très intéressantes, seulement l'échantillon était faible c'est-à-dire non significatif, malgré cela **WALSH** a pu tirer les conclusions suivantes :

1- Dans tous les cas la valeur actualisée d'un individu en fonction de son niveau d'éducation dépasse le coût : de 2142 \$ pour un bachelier, 30753 \$ pour un B.A, 28335 \$ pour un M.A, et 23955 pour un Ph.D.

---

<sup>29</sup> S. STROUMLINE « aspect économique de l'enseignement en URSS, BULL internat des sciences sociales, N°4, 1962 page 682.

<sup>30</sup> Thành Khôi lê « le rendement de l'éducation » op-cite page 122.

2- Que la différence de revenu ne progresse pas proportionnellement avec le niveau d'éducation, mais il existe des avantages non pécuniaires attachés à certaines professions<sup>31</sup>.

Les travaux de **WALSH** passèrent également inaperçus, et ce n'est que vers les années 1956 et 1957 que l'intérêt des économistes s'est reporté sur la question de rendement de l'éducation.

**GLICK** et **MILLER** 1956, ont estimés à 100000 \$ la différence de revenu calculé pour toute la durée de vie active entre les diplômés de l'université et ceux qui n'ont pas dépassés l'enseignement secondaire, ce chiffre était souvent considéré comme étant la valeur de l'éducation supérieure<sup>32</sup>.

En 1959, **H. HOUTHAKKER**, approfondi l'analyse en distinguant le niveau avant et après impôt et en utilisant plusieurs taux d'actualisation. **GARY BECKER** également dans ces débuts en 1960 a voulu rechercher si le taux de rendement de l'enseignement supérieur était comparable à celui de l'investissement matériel.

#### **4) la rentabilité macroéconomique de l'éducation**

La rentabilité de l'éducation du point de vue macroéconomique sert à mesurer l'impact de l'éducation sur la croissance économique d'un pays, cependant ; beaucoup d'économistes ont tenté de mesurer cet impact et pas seulement ceux qui se considèrent comme des spécialistes de l'économie de l'éducation. Les travaux de l'économiste soviétique **STROUMLINE 1924** précédemment cité témoigne de cela, il ya également ceux de **DENISON** pendant les années 60. Ce type d'analyse a recommencé par attirer l'attention des économistes au cours des années 90, cherchant ainsi à mesurer la contribution de l'éducation à la croissance<sup>33</sup>, seulement le problème qui se posé était lié à la difficulté de mesurer le capital humain, il est entendu que le terme capital humain recouvre en général d'autres notions que la scolarisation tel que (l'expérience, la formation continue ou encore la santé). Dans la littérature macroéconomique ce terme signifie principalement l'éducation et plus rarement la santé.

---

<sup>31</sup> J.R.WALSH « capital concept applied to man » Quaterly journal of economics, 1935, page 255.

<sup>32</sup> Thành Khôi lê « le rendement de l'éducation » op-cite page 124.

<sup>33</sup> Dont les principales contributions ont pour point de départ le modèle de croissance néoclassique de SOLOW (1956), et SWAN (1956) proposé par MANKIWI, ROMER et WEIL (1992).

### **SECTION III : L'EDUCATION ET CROISSANCE ECONOMIQUE**

Tout d'abord, il est nécessaire d'effectuer une différenciation de la croissance avec quelques notions de base.

La croissance signifie une augmentation durable de la production des biens économiques d'un pays, alors que l'expansion désigne une augmentation de courte durée et enfin parler de développement c'est parler d'une notion beaucoup plus large qui traduit les changements sociaux, démographiques et politiques d'un pays afin de créer les conditions d'une croissance à long terme.

Le produit intérieur brut (PIB) est un indicateur qui mesure la croissance, il représente la somme de la valeur ajoutée réalisée par les entreprises au cours d'une année sur le territoire national. C'est ainsi qu'afin de mesurer le niveau de vie d'un pays, le PIB est divisé par le nombre d'habitant.

En 1990 le programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a élaboré le critère de l'IDH (indicateur de développement humain) afin de mesurer l'ensemble des changements permettant d'améliorer une société, cet indicateur prend en considération trois éléments à savoir ;

1. L'espérance de vie de la population
2. Son niveau de scolarisation
3. L'amélioration de son niveau de vie

Sur 187 pays l'Algérie prend la 96 place en 2011 avec une durée moyenne de scolarisation de 7 années <sup>34</sup>, en la comparant avec les pays qui sont en tête du classement tel que la Norvège qui affiche une durée moyenne de scolarisation de 12,6 ans, également les Etats Unies classé à la 4<sup>ème</sup> place et d'une durée moyenne de 12,4 années l'Algérie demeure cependant un peu reculé.

---

<sup>34</sup> Rapport sur le développement humain 2011 « Durabilité et Equité un meilleur avenir pour tous » PNUD page 146

La notion de développement durable est apparue en 1987 avec le rapport **BRUNDTLAND**, dans l'objectif d'assurer la gestion des ressources du globe tout en permettant leur renouvellement pour les générations future.<sup>35</sup>

## 1) La croissance et le facteur résiduel

Cependant les théories de la croissance ont pendant longtemps été indifférentes quand à la contribution de l'éducation, aussi pour les néoclassiques, la contribution du facteur travail à la production de richesse demeure exclusivement quantitative. La fonction de **COBB-DOUGLAS** appuie cette approche en considérant que les facteurs travail et capital ont une élasticité de substitution égale à 1.

Car selon cette approche la diminution du capital de 1% doit être compensée par une augmentation du travail de 1% afin de conserver le même produit. Partant de ce principe le travail est appréhendé à travers l'accroissement de la population active.

Seulement la fonction de **COBB-DOUGLAS** ne semble pourtant pas expliquer l'amplitude de la croissance de l'après-guerre, chose qui a mené les économistes à souligner ses limites.

C'est ainsi que, **ROBERT SOLOW** introduit un troisième facteur de production de richesse connu sous le nom de « résidu » ou « facteur résiduel » qui est une partie de la croissance restée inexplicable c'est-à-dire qui ne s'explique ni par le facteur travail ni par le facteur capital.

Les économistes français **JEAN-JACQUES CARRE**, **PAUL DUBOIS** et **EDMOND MALINVAUD**, qui en utilisant la fonction de **COBB-DOUGLAS** parviennent à la même conclusion en analysant la croissance française sur la période 1951-1969 avec un taux de croissance de 5% par an, il en ressort que le facteur travail a contribué qu'à hauteur de 1% et le facteur capital à hauteur de 1,5% cependant, il reste un facteur résiduel inexplicable de 2,5%, la conclusion fut qu'il y'avait donc de nombreux facteurs, en dehors du capital et travail qui contribuent à la croissance.

---

<sup>35</sup> [www.Studyrama\\_coissance\\_developpement\\_et\\_changement\\_sicial.com](http://www.Studyrama_coissance_developpement_et_changement_sicial.com)

Ce facteur résiduel est déterminé par le progrès technique, les connaissances scientifiques, la capacité créative des hommes...etc

## **2) Vue historique sur les travaux des économistes**

Dans cette partie il s'agira de classer les auteurs en deux catégories, tout d'abord ceux qui ont travaillé sur la croissance d'une façon générale ensuite ceux qui ont travaillé sur l'impacte de l'éducation sur la croissance économique.

### **2)-1 Bref aperçu sur les théories et auteurs de la croissance**

Le premier à avoir abordé la croissance c'est bien **ADAM SMITH**, il soutenait que le principe de division du travail allié à la mécanisation pouvait permettre l'augmentation de la production économique.

Tandis que **RICARDO** son contemporain avait une vision plutôt pessimiste vis-à-vis du développement économique, partant du principe de la loi des rendements décroissants il considérait que toute nouvelle superficie agricole mise en exploitation rapportait moins que les terres déjà préalablement exploitées.

De même, **MALTHUS** en adoptant la même optique estimait que vue l'augmentation de la population la croissance était liée à la réduction de cette surpopulation et ceci par une limitation volontaire des naissances.

Egalement **W.W.ROSTOW** <sup>36</sup> a pu distinguer cinq étapes :

1. La société traditionnelle, hiérarchisée et à prédominance agricole ;
2. Les conditions préalables au développement qui voient un essor de l'agriculture, du commerce et une centralisation de l'Etat ;
3. Le démarrage ou « take off », avec la diffusion du progrès technique et un taux d'investissement entre 10% et 20% ;

---

<sup>36</sup> W.W.ROSTOW, les étapes de la croissance économique, economica 3<sup>ème</sup> édition, paris, 1997



4. La marche vers la maturité grâce à une technologie innovante et un taux d'investissement supérieure à 20% ;
5. L'ère de la consommation de masse. Stade ultime où production et consommation de masse coexistent avec l'Etat providence.

Quand à **GARY BECKER** le capital humain demeure un facteur déterminant dans l'augmentation de la croissance, l'amélioration des connaissances et du savoir-faire accroît la productivité des travailleurs.

## **2)-2 Les auteurs ayant travaillé sur l'éducation et la croissance économique**

### **2)-2-1 Les travaux de STROUMLINE**

Les résultats de **STROUMLINE** précédemment cité dans le cadre de la rentabilité individuelle de l'éducation mettaient en relief l'amélioration d'une année de scolarisation sur les qualifications professionnelles, cependant **STROUMLINE** ne s'est contenté d'étudier l'amélioration individuelle sur les salaires, ses travaux ont démontrés également que l'éducation augmentait le produit social et donc le revenu national, **STROUMLINE** a pu déterminer le rendement de l'éducation en comparant les dépenses qui lui sont consacrées par la société à l'accroissement du revenu national qui en résulte.

Ainsi sur la base d'une enquête menée sur 20 ans de 1940 à 1960 **STROUMLINE** a trouvé que la rentabilité moyenne pour l'ensemble de l'économie nationale de l'URSS, des investissements dans le secteur du développement culturel a connu une amélioration qui varie de 52 à 144% par ans, et que durant cette même période, le revenu national de l'URSS est passé de 33,5 à 146,5 milliards de roubles une augmentation de plus de 338%, le capital fixe de 55,7 à 173,9 milliards soit plus de 212%, la mains d'œuvres de 54,6 à 68,4 millions de travailleurs donc plus de 25% ,comme le montre le tableau suivant<sup>37</sup> :

---

<sup>37</sup> Thành Khôi lê « le rendement de l'éducation » op-cite page 122.

**Tableau N° 2: Rendement et rentabilité de l'éducation nationale en U.R.S.S. (en milliards de roubles à prix constants)**

|                                                      | 1940    |        | 1950    |        | 1960    |        |
|------------------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                                                      | Ch. abs | Indice | Ch. abs | Indice | Ch. abs | Indice |
| Investissement dans l'enseignement et la culture     | 4.37    | 100    | 5.39    | 123    | 16.24   | 372    |
| Dépenses courantes d'enseignement par an             | 3.13    | 100    | 4.25    | 136    | 10.30   | 329    |
| Accroissement du revenu national dû à l'enseignement | 5.39    | 100    | 11.31   | 210    | 33.72   | 626    |
| Excédent du revenu sur les dépenses                  | 2.26    | 100    | 7.06    | 312    | 23.42   | 1036   |
| En % des investissements                             | 52%     |        | 131%    |        | 144%    |        |

## 2)-2-2 Les travaux de DENISON

L'étude menée par **E.F.DENISON** concerne les Etats Unis et porte sur l'accroissement du P.N.N appelé le Produit National Réel Potentiel ou Produit National Net, cette étude était faite pour la période allant de 1909 à 1980 afin d'expliquer l'accroissement du P.N.N par l'augmentation des inputs de facteurs conventionnels (Terre, Capital, Travail) mais également par l'amélioration de la qualité du travail de la population active.

Cette amélioration de la qualité de travail est le résultat d'une double amélioration selon **DENISON** :

1. Amélioration de la productivité due au progrès des connaissances concernant la production.
2. Amélioration de la qualité de la population active due essentiellement à une instruction plus poussée.

**DENISON** tente alors de répondre à la question suivante : comment mesurer les progrès en matière d'éducation et leurs incidences économiques ?

Afin de répondre à cette question **DENISON** adopte la démarche basée sur les différences et qui comporte les étapes suivante<sup>38</sup> :

### **a) Répartition par niveau de scolarité**

Afin de quantifier l'élévation du niveau d'instruction de la population active, il faut se baser sur la durée des études en années ou en jours, **DENISON** avait à sa disposition des statistiques sur la distribution par années de scolarité de la population masculine de 25 ans et plus.

### **b) Différence correspondantes aux revenus**

**DENISON** savait que les différences de revenus correspondaient aux différences dans les niveaux d'études mais contrairement à ses prédécesseurs, **DENISON** n'avait pas fait de comparaison entre coûts et revenus supplémentaires de l'éducation. Ainsi il adopta la démarche suivante afin d'obtenir les différences de revenus liées au nombre d'années de scolarité :

Sur la base des statistique de 1950 qui fournissaient des informations concernant les revenus des personnes de sexe masculin classés par âge et par nombre d'années de scolarité, **DENISON** calcula les revenus moyens en pourcentage du revenu moyen de ceux ayant huit années de scolarité, ceci pour chacune des quatre classes d'âge et pour chaque groupe ayant des durées de scolarité identiques.

Ensuite, il élimina la distinction selon les classes d'âge en établissant la moyenne de ces pourcentages pour l'ensemble des quatre classes d'âge<sup>39</sup>.

### **c) Différences de revenus et différences de contributions à la production**

**E.F.DENISON** formula alors deux hypothèses, la première stipule que les différences des revenus moyens entre groupes fournissent une mesure adéquate de la différence de la contribution moyenne à la production des individus, l'auteur dans ce cadre là n'avait fait que l'application de la théorie de la productivité marginale. Cette méthode basée sur les différences

---

<sup>38</sup> Page andré « la mesure des effets économiques de l'éducation » In : revue économique. volume 15, n° 2, 1964 page 262

<sup>39</sup> Idem page 263

des revenus se rapproche à celle adoptée par **STROUMLINE** en U.R.S.S, seulement la justification n'est pas démontrée de la même façon.

Enfin pour se justifié **DENISON** employa ces termes :

« On peut supposer que les employeurs cherchent à tirer de leur personnel, pour une dépense donnée, une contribution aussi élevée que possible à l'exploitation de leur entreprise ; on peut supposer également que les travailleurs indépendants cherchent à augmenter au maximum leurs revenus. De plus, tout au moins dans l'industrie et le commerce, les employeurs s'écartant trop de ce critère auront un prix de revient élevé et tendant à être remplacés par des employeurs qui s'en écartent moins »<sup>40</sup>

#### **d) différence de revenus imputable à l'éducation**

Les économistes ont formulés une hypothèse qui demeurait sans base statistique, cette dernière stipulée que 60% des différences des revenus observées étaient dues à l'éducation supplémentaire, ce qui fait l'objet de la seconde hypothèse.

Mais **DENISON**, sur la base d'une enquête menée sur un échantillon de 3351 hommes a pu confirmer cette hypothèse.

L'échantillon était composé d'hommes ayant terminé leurs études à la high school vers 1935, vingt années après ces personnes ont fait l'objet d'un classement en fonction de leur revenu et du niveau de leur études au-delà de la high school, mais également en fonction d'une part ; de critères caractérisant et mesurant les aptitudes naturelles ( niveau des résultats scolaires à la high school reflétant ainsi l'énergie, l'application, l'ambition, la santé, les conditions de travail..., et le coefficient d'intelligence), d'autre part ; d'un critère caractérisant l'appartenance sociale, en particulier la profession du père. Grâce à ce classement **DENISON** a pu étudier les différences de revenus entre diplômés de collège et diplômés de la high school due essentiellement au coefficient d'intelligence, le niveau des résultats des études secondaires, la région géographique et la profession du père.

---

<sup>40</sup> O.C.D.E « Mesure de la contribution de l'enseignement ( et du facteur résiduel) au progrès économique », groupe d'études sur les aspects économiques de l'enseignement 20-22 mai 1963 page 21

La conclusion fut ainsi, les deux tiers des différences de revenus selon la durée des études sont imputables à l'éducation supplémentaire.

### e) indice des différences de revenus selon la durée de l'éducation

**DENISON** s'est basé sur une série d'indices qui représentent les différences des revenus moyens en fonction des années d'études, dont la base 100 correspond aux revenus de ceux qui ont en 8 années de scolarité, l'objectif est d'étudier l'influence de l'enseignement sur l'accroissement du produit tel que démontrée dans le tableau suivant :<sup>41</sup>

**Tableau n° 3: indice des différences de revenus en fonction du nombre d'année de scolarité moyenne de certaines classes d'âge, sexe masculin (Etats-Unis 1949)**

| Nombre d'années de scolarité                                            | Revenu moyen en % du revenu moyen de ceux ayant 8 années de scolarité (1°) | Différence des revenus moyens, utilisée pour représenter l'influence de l'enseignement : (en % du revenu de ceux ayant 8 années de scolarité) (2°) |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0                                                                       | 50                                                                         | 70                                                                                                                                                 |
| 1 à 4 ans                                                               | 65                                                                         | 79                                                                                                                                                 |
| 5 à 7 ans                                                               | 80                                                                         | 88                                                                                                                                                 |
| 8 ans                                                                   | 100                                                                        | 100                                                                                                                                                |
| 9 à 11 ans                                                              | 115                                                                        | 109                                                                                                                                                |
| 12 ans                                                                  | 140                                                                        | 124                                                                                                                                                |
| 13 à 15 ans                                                             | 165                                                                        | 139                                                                                                                                                |
| 16 ans ou plus                                                          | 235                                                                        | 181                                                                                                                                                |
| <b>Les différences en (2°) représentent 60% des différences en (1°)</b> |                                                                            |                                                                                                                                                    |

### f) Variation des contributions à la production selon la durée moyenne des études

En supposant que les différences de gains mesurent les différences de contribution à la production, et ayant déterminé l'influence des variations du nombre d'année d'étude sur le revenu moyen ; **E.F.DENISON** calcula pour chacune des années retenues comme échantillon le montant des gains moyens de l'ensemble de la population masculine de 25 ans et plus. Il compara donc pour chaque (décennie) ces gains moyens et exprime la différence sous forme d'un pourcentage de variation. Ensuite ces pourcentages de variation sont rattaché non plus au gain moyen mais à l'output de travail par homme, c'est-à-dire la production, à travers cette

<sup>41</sup> E.F.DENISON « la mesure de la contribution de l'enseignement et du facteur résiduel au progrès économique » article cité page 22

Les différences en (2°) représentent 60% des différences en (1°)

logique lorsqu'on additionne les travailleurs pour obtenir une mesure de variation de la quantité de travail utilisée pour la production, la colonne (2°) du tableau précédent est interprétée de la manière suivante :

Le travail d'une personne sans aucune instruction ne représente que 70% de celui d'une personne ayant fait 8 ans d'études. Tandis que celui ayant fait 12 ans de scolarité en représente 124%.

DENISON avait fait remarquer dans le tableau suivant que d'une décennie à l'autre, non seulement la distribution des personnes par années de scolarité s'est modifiée mais encore le nombre moyen de jours de classe par année scolaire avait augmenté.

**Tableau n° 4 : Influence de la prolongation des études sur les gains du travail, donc sur la contribution à la production par personne aux Etats-Unis (en pourcentage de variation par décennie) <sup>42</sup>**

| période   | Output de travail par homme en ne tenant compte que le nombre d'années de scolarité (1°) | Nombre moyen d'années de scolarité (2°) | Nombre moyen de jours de classe par années d'études (3°) | Nombre de jours par personne (4°) | Output de travail par homme d'après le nombre total de jours de classe (5°) |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1910-1920 | 2.1                                                                                      | 6.4                                     | 6.7                                                      | 13.6                              | 4.5                                                                         |
| 1920-1930 | 2.8                                                                                      | 7.6                                     | 8.8                                                      | 17.1                              | 6.2                                                                         |
| 1930-1940 | 3.6                                                                                      | 8.9                                     | 10.8                                                     | 20.6                              | 8.2                                                                         |
| 1940-1950 | 4.6                                                                                      | 10.4                                    | 10.9                                                     | 22.4                              | 9.9                                                                         |
| 1950-1960 | 4.2                                                                                      | 7.6                                     | 9.3                                                      | 17.6                              | 9.6                                                                         |
| 1960-1970 | 4.3                                                                                      | 7.5                                     | 8.1                                                      | 16.2                              | 9.2                                                                         |
| 1970-1980 | 4.3                                                                                      | 6.9                                     | 7.0                                                      | 14.4                              | 9.0                                                                         |

(1°) : Accroissement d'output mesuré à partir de l'accroissement de revenu moyen  
(4°) : Est obtenu en faisant le produit des indices à partir desquels sont calculés (2°) et (3°)  
(5°) : Est obtenu en multipliant (1°) par le rapport (4°)/(2°). Cela suppose « que, du point de vue de la contribution à la production, un accroissement du nombre de jours de classe par an a le même effet qu'un pourcentage égal d'accroissement du nombre d'années »

<sup>42</sup> Idem page 23

## **g) pondération des contributions selon la répartition du revenu national**

C'est la dernière démarche suivie par DENISON et elle consiste à calculer le pourcentage de variation du P.N.N au cours d'une décennie en faisant intervenir la répartition du revenu national. C'est ainsi qu'on étudie l'accroissement d'output de travail par homme en 1950 et 1960, soit 9,6% DENISON explique :

« Admettant que les hommes de plus de 25 ans représentent bien la population active, j'estime que, toutes choses égales d'ailleurs, si la population active de 1950 avait reçu la même instruction que celle de 1960, sa contribution à la production aurait été plus élevée de 9,6%. Comme le travail représentait à cette époque environ 75% du revenu national, celui-ci aurait été supérieur d'environ 7,2% à ce qu'il a été effectivement »<sup>43</sup>

DENISON avait fait une pondération en fonction de la part du travail dans le Revenu National, cette méthode est considérée comme une référence à la théorie de la productivité marginale appliquée dans ce cas à la répartition du Revenu National.

L'idée adoptée par DENISON consiste à ce que le supplément de revenu correspond à des contributions supplémentaires de même ampleur à la production.

DENISON envisagea ensuite d'approfondir sa recherche afin de définir les composants du « facteur résiduel » et mesurer leurs influences sur l'accroissement du produit.

### **2)-2-3 les travaux de TH. SCHULTZ**

De même, TH. SCHULTZ avait cherché à mesurer la contribution de l'éducation formelle des établissements publics et privés à la croissance économique, il écarta la formation professionnelle dans les entreprises et autres formes d'éducation non institutionnalisées.

SCHULTZ, détermina tout d'abord le montant total de l'investissement qui a été fait dans l'éducation au cours d'une certaine période, c'est-à-dire que c'est l'aspect « cout de l'éducation » qui a été mis en valeur, il peut être appelé également stock d'éducation ou capital intellectuelle, puis il a calculé le rendement de l'éducation d'après l'importance des gains obtenus selon le niveau d'éducation, enfin il procéda à la comparaison de l'accroissement de revenu dû à

---

<sup>43</sup> O.C.D.E, idem, page 24

l'accroissement du stock d'éducation, à l'accroissement du revenu national au cours de la même période, dans le but de savoir dans quelle mesure l'éducation a contribué à la croissance globale.<sup>44</sup>

### **a) la détermination du stock d'éducation**

Selon SCHULTZ, le capital intellectuel est assimilé au capital matériel et il présente deux aspects : il est à la fois un stock et un flux.

Le fait d'être un stock cela veut dire qu'il produit un revenu ; donc la valeur de ce capital intellectuel dépend de l'importance de ce revenu et de sa propre durée de vie, à la fois physique et économique, parce que, l'obsolescence joue un rôle, puisqu'il s'agit de connaissances qui peuvent se périmer plus ou moins vite à cause de progrès scientifiques.

On peut prendre comme exemple, le cas de médecins ayant les mêmes diplômes l'un plus âgé que l'autre, le plus jeune d'entre eux est doté de capacités qui auront une valeur monétaire plus importante du fait qu'il a devant lui une vie productive plus longue et que ses connaissances sont à la fois plus nombreuses et plus neuves que celle de son rival qui aurait fait des études dix ans auparavant et qui ne se serait fait tenir au courant des nouvelles connaissances, c'est pour cette raison, que la détermination du stock de connaissances devrait tenir compte de cet avancement des connaissances.

Cependant, la détermination du stock d'éducation de la population active s'effectue en deux étapes :

1. Evaluation du nombre d'années de scolarité ;
2. Evaluation du coût de ces années de scolarité<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> T.W.SCHULTZ, « education and economic growth, in social forces influencing american education, national society for the study of education, chicago 1961 page 65

<sup>45</sup> LE THANH KHOI, Op cit page 125



## **b) la contribution de l'éducation à la croissance économique d'après les travaux de SCHULTZ**

SCHULTZ avait fait le calcul pour la période 1929-1957. Il a trouvé qu'entre ces deux dates, le stock d'éducation de la force de travail était passé de 180 à 535 milliards de dollars en 1956, et que, durant la même période, le revenu réel des Etats- Unis avait doublé, passant de 150 à 302 milliards de dollars.

En 1929, la force de travail représentait 49,2 millions de personnes avec un revenu individuel de 2287 dollars, si ce gain était resté constant, la force de travail de 68 millions de personnes en 1957 aurait gagné 155,5 milliards de dollars, alors qu'elle a reçu 226,5 milliards de dollars, soit 71 milliards de plus.

SCHULTZ s'était demandé : dans quelle mesure cette différence était- elle liée à l'éducation ?

Le stock total d'éducation en 1930 avait une valeur de 180 milliards de dollars. La force de travail avait augmenté de 18,8 millions de personnes. Pour maintenir le même niveau moyen d'éducation par travailleur ( $180000 / 49,2 = 3660$  millions de dollars, il aurait fallu investir  $(3660 * 18,8) = 69$  milliards de dollars, ce qui aurait fait passer le stock d'éducation à 249 milliards de dollars en 1957. En fait, ce stock s'est élevé à 535 milliards. La différence qui est de 286 milliards, mesure selon **SCHULTZ** l'élévation du niveau d'éducation par travailleur<sup>46</sup>.

SCHULTZ a trouvé aussi qu'il y'avait environs 88,8 milliards de dollars inexplicés dans l'accroissement des revenus du capital et du travail. L'explication précise SCHULTZ dépend du taux de rendement qu'on adopte pour l'investissement dans l'éducation, il formula alors trois hypothèses de taux :

- 1) 9% : ce taux était calculé par BECKER
- 2) 11% : taux calculez par SCHULTZ pour l'enseignement supérieur en 1958
- 3) 17,3% : taux calculez par SCHULTZ et qui tient compte des taux pondérés pour les différents enseignements en 1957 ;

---

<sup>46</sup> Idem page 131

SCHULTZ conclue que selon le taux adopté, l'élévation du niveau d'éducation par travailleur explique entre 36% et 70% de l'accroissement inexpliqué des gains par travailleur, et entre 29 et 56% de l'accroissement du revenu du capital et du travail.

Cette méthode appelée par les chercheurs «différence des différences» est basée sur l'idée que les différences de gains reflètent des différences de productivité, et l'élévation du niveau d'éducation de la force de travail accroît le revenu national.

La transposition est faite du plan individuel au plan global, c'est la raison pour laquelle cette méthode présente plusieurs problèmes dans chacune de ces étapes, ces problèmes sont liés à la mesure des gains et des couts ainsi qu'au passage de l'individuel au collectif.

La réponse à cette question a mené à la construction de la théorie économique de la demande de l'éducation de la part des individus, ainsi que de l'offre de l'éducation.

### **Conclusion de 1<sup>er</sup> chapitre :**

A travers ce chapitre, il s'est avéré que, L'éducation était toujours perçue par les économistes comme une action de consommation, mais maintenant avec les nouvelles théories de la croissance, l'éducation est assimilée à l'investissement puisqu'elle génère une rentabilité que se soit au niveau microéconomique en comparant le coût d'opportunité avec le revenu futur ou au niveau macroéconomique en étudiant l'effet de l'accroissement du capital humain sur la croissance économique d'un pays. Cependant de nombreuses études menées surtout par des économistes de l'éducation montrent clairement qu'une partie de la croissance ne s'explique ni par le facteur capital, ni par le facteur travail, seul le résidu appelé facteur résiduel pouvait donner des éléments de réponse à cette partie non expliquée de la croissance. Ce résidu est déterminé par le progrès technique, les connaissances...autant d'éléments exogènes à la croissance. Ceci encouragea les chercheurs à s'investirent dans l'étude de la demande en éducation.

## **CHAPITRE II : LA DEMANDE DE L'EDUCATION**

## CHAPITRE II : LA DEMANDE DE L'EDUCATION

L'étude de la demande de l'éducation est censée analyser les raisons qui poussent les individus à s'éduquer, ainsi que les conséquences des choix éducatifs<sup>47</sup>.

L'analyse économique de la demande de l'éducation s'est initialement développée dans un cadre microéconomique, sur la base de la théorie du capital humain. A ce niveau, la demande d'éducation ne s'analyse pas comme étant une demande de consommation mais comme un investissement en formation dont l'individu attend un rendement salarial supérieur au coût, compte tenu de la probabilité individuelle d'accès à l'emploi<sup>48</sup>.

Le coût de l'éducation est exprimé d'une part ; par le montant réel pécuniaire décaissé en amont de la formation de la part des demandeurs d'éducation tel que le cas des écoles privés, des pays qui n'adoptent pas de politique d'offre publique gratuite d'éducation, d'autre part, par le manque à gagner lié au renoncement à la vie active pendant la période de formation. Donc le coût de l'éducation existe même si l'offre d'éducation est gratuite, tel que l'Algérie ; qui en dépit des succès remarquables remportés dans la généralisation de l'enseignement primaire et dans l'élargissement de l'accès à d'autres niveaux de l'enseignement, elle continue toujours à financer presque entièrement l'éducation par des fonds publics et ceci à travers la constitution, qui garantit la gratuité de l'enseignement jusqu'à l'âge de 16 ans, alors que les dépenses consacrées à l'éducation par les ménages seraient relativement faibles et essentiellement destinées à l'achat de manuels scolaires qui, depuis 2001, ne sont plus fournis gratuitement par l'État<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> JAROUSSE « l'économie de l'éducation, du capital humain à l'évaluation des processus et des systèmes éducatifs » 1991.

<sup>48</sup> Guy TCHIBOZO « une actualisation de l'analyse des déterminants de la demande d'éducation » juillet 1999 document de travail du BETA.

<sup>49</sup> République Algérienne Démocratique et Populaire « Document de la banque mondiale » Groupe pour le Développement socioéconomique Région Moyen Orient et Afrique du Nord A la recherche d'un investissement public de qualité Une Revue des dépenses publiques, Rapport N° 36270 – DZ 15 août 2007 page 126.

## SECTION I : LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN

Au début des années soixante, **T. SHULTZ** et **G. BECKER** se sont intéressés à l'idée de capital humain.

La théorie qui en résulte stipule que toute dépense susceptible d'améliorer le niveau de formation d'un individu augmente sa productivité, et par conséquent ses revenus futurs, d'où le nom de capital humain.

C'est la théorie du capital humain qui fait de la formation ou comme cité initialement de l'éducation un investissement, parce que acquérir une formation est coûteux en temps et en dépenses, ce qui fait que pour un individu rationnel le raisonnement est le même que pour un entrepreneur. Le choix d'investissement dans une formation dépendra de sa plus ou moins grande « préférence pour le présent ».

Les gens sont sensés, comme dans toute la théorie néoclassique, prendre des décisions en horizon certain et anticiper correctement leurs revenus futurs<sup>50</sup>.

### 1) Définition du capital humain

**Gary Stanley BECKER**, le définit dans sa première édition de son ouvrage de référence « human capital » ainsi :

« This study is concerned with activities that influence future monetary and psychic incomes in increasing the resources in people. These activities are called investments in human capital. The many forms of such investments include schooling, on the job training, medical care, migration, and searching information about prices and incomes. They differ in their effects on earnings and consumption, in the amounts typically invested, in the size on the returns and in the extent to which the connection between investments improve skills, knowledge, or health, and there by raise money or psychic incomes »<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> [www.SPC.Uchicago.edu.user.gsb1](http://www.SPC.Uchicago.edu.user.gsb1).

<sup>51</sup> Griva- HAYFA Thèse de doctorat en sciences économiques « capital humain au BANGLADESH » université paris 1 –PANTHEON-SORBONNE 2006 dirigé par Jean-claude BERTHELEMY page 17.

C'est-à-dire comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir faire, etc »<sup>52</sup>

Selon l'**OCDE** (Organisation de Coopération et de Développement Economique) le capital humain recouvre « l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilite la création du bien être personnel, social et économique », « le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité ».

**Véronique SIMONNET** dans un article intitulé « Le capital humain » le définit comme étant « l'ensemble des compétences, qualifications et autres capacités possédées par un individu à des fins productives. Il peut être inné ou s'acquérir durant le cursus scolaire, universitaire ou au cours d'expériences professionnelles, par la transmission de savoirs et qualifications ».

## **2) Les premières formulations de la théorie du capital humain**

La théorie du capital humain est née des questionnements émanant du domaine de la théorie de la croissance, où on a remarqué que les facteurs travail et capital n'étaient pas les seuls déterminants de la croissance du produit intérieur brut. Ce n'est qu'en s'intéressant à la croissance des Etats-Unis, qu'**Edward DENISON** est parvenu à la conclusion que l'augmentation des quantités de travail et de capital ne pouvait expliquer au mieux que la moitié de la croissance réalisée.

Un constat gênant, car s'il se confirmait, il était susceptible d'aboutir à une remise en cause de toute l'analyse néoclassique de la croissance économique<sup>53</sup>.

A partir de là on a porté un intérêt particulier au rôle de l'éducation en améliorant la qualité du facteur travail à travers sa productivité, et c'est l'éducation qui était censée expliquer une partie du résidu de croissance qui jusqu'alors était restée inexplicée, c'est ainsi qu'est apparu l'expression capital humain afin de désigner cette ressource dans la quelle il était possible d'investir (les connaissances des travailleurs).

---

<sup>52</sup> G.S.Becker, human capital, A théoretical and empiricial analysis, columbia University, new york, 1964

<sup>53</sup> Denis CLERC Revue alternative économique N° 105 mars 1993

Le concept de capital humain est développé pour la première fois en 1961 par l'économiste américain **THEODORE.W.SHULTZ** qui l'exprime ainsi :

« Alors qu'il apparaît évident que les individus acquièrent des savoirs faire et des savoirs utiles, il n'est pas si évident que ces savoirs- faire et savoirs constituent une forme de capital et que ce capital soit pour une part substantielle le produit d'un investissement délibéré »<sup>54</sup>. L'idée d'investissement est née, il publia alors un article majeur qui va influencer toutes les recherches postérieures sur le capital humain en 1959 intitulé « investment in man : an economist's view » et en 1961 il publia en continuité à son premier article « investment in human capital » où il distingua cinq sources de production et d'amélioration du capital humain à savoir :

1. Les infrastructures et services de santé qui affectent l'espérance de vie et la validité des individus ;
2. La formation professionnelle organisée par les entreprises et faisant de l'apprentissage partie intégrante ;
3. Le système éducatif de l'école élémentaire au supérieur ;
4. Les programmes d'études et de formation pour adulte non organisés par des entreprises ;
5. La migration des individus et des familles pour saisir des opportunités d'emploi.<sup>55</sup>

A partir de 1964 **Gary Stanley BECKER** approfondit le concept et le vulgarise, Cette théorie lui a valu le prix Nobel en 1992.

Pour BECKER, chaque travailleur dispose d'un stock de capital qui lui vient de ses dons personnels, inné et de sa formation, ainsi son stock de capital immatériel peut s'accumuler par le biais de l'investissement ou s'user, chose qui rend la productivité et le revenu différent d'un individu à un autre.

---

<sup>54</sup> Laurent Cappelletti et R.C. Baker, Vers une approche socio-économique de mesure du capital humain ? Jun 2010, Montpellier, France, « Measuring and developing human capital through a pragmatic action research: a French case study », Action Research, Sage Publications, in press. En ligne depuis le 15 mars 2010 sur le site <http://arj.sagepub.com/cgi/content/abstract>. page 4

<sup>55</sup> T.SCHULTZ, Investemnt in human capital, the american review, vol 51, N° 1, 1961 page 1-17

BECKER ; stipule que l'investissement en capital peut être apprécié en calculant un taux de rendement marginal, associé à une dépense ou une année d'étude supplémentaire, ce taux représente le rapport entre, le surcroît des revenus du travail que l'investissement permettra d'obtenir sur le restant de la vie active ceci d'un côté, et de l'autre côté, l'ensemble des coûts liés à cet investissement, comme présentés dans le premier chapitre, ces coûts proviennent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, mais surtout du coût d'opportunité. Bref, l'individu investit en vue d'augmenter sa productivité future et ses revenus.

C'est dans cette optique que BECKER développe la théorie du capital humain, qui selon lui, le capital humain est un actif, un patrimoine et un stock susceptible de procurer un revenu. Il s'agit pour l'investisseur en capital humain d'accroître son potentiel productif, sa productivité future et ainsi son salaire, ce dernier à savoir le salaire est considéré comme étant le rendement du capital humain et la rémunération de l'investissement dans l'éducation.

L'analyse de BECKER considère que les agents économiques qui investissent dans le capital humain sont des agents rationnels et que l'investissement dans le capital humain résulte d'un calcul coût- avantage.

De ce fait l'investissement en capital humain n'est rentable et rationnel que s'il permet d'obtenir un salaire plus élevé tout en permettant de rembourser les frais d'investissement de départ.

La théorie du capital humain considère que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise, cet investissement se fait essentiellement par la formation, que G.BECKER en distingue deux types :

a) La formation générale :

Acquise dans le système éducatif, elle reste attachée aux travailleurs car elle fait augmenter la productivité de l'agent sur l'ensemble du marché du travail.

b) La formation spécifique :

l'entreprise n'accepte de financer une formation que si elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement, dans ce cas et afin de fidéliser l'agent formé, elle doit verser un



salaire à l'issue de la formation qui soit supérieur au salaire versé pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise.

### **3) Les particularités du capital humain**

Du moment où le capital humain est lié à la personne, il a comme principales particularités : la personnalisation, la limitation, et l'opacité<sup>56</sup>.

#### **3)-1 la personnalisation<sup>57</sup>**

La personnalisation explique le fait que le capital humain est indissociable de son détenteur, considéré comme principal responsable de sa constitution ainsi que de sa mise en œuvre, c'est la raison pour laquelle apparaît l'importance du temps dans le coût de l'éducation ou de la formation.

Dans le but de se former, l'individu renonce à des activités rémunérées, alors que le niveau de rémunération auquel il pourrait prétendre dépend du niveau de formation atteint, c'est ainsi que le coût d'investissement croît avec le stock de capital humain déjà accumulé.

La personnalisation donne une certaine liberté vis-à-vis des risques d'appropriation par autrui, de ce fait l'incitation à investir en soi augmente.

La personnalisation peut cependant avoir des conséquences peu désirables, du moment où elle peut limiter les opportunités de financement externe de ces investissements en éducation.

Exemple : prenons le cas d'une entreprise qui propose de former un travailleur dans le but d'augmenter sa productivité, ici le bénéficiaire et le décideur de la formation est une autre personne que l'investisseur, cette situation peut décourager ce dernier à investir.

Ceci, rend justement le marché du crédit destiné au financement de l'investissement humain, moins parfait que celui destiné au financement des investissements physiques ou financiers, puisqu'ils offrent des gages garantissant les prêteurs contre l'insolvabilité des emprunteurs.

---

<sup>56</sup> Véronique SIMONNET « le capital humain » article publié par « [http : team.univ-paris 1.fr](http://team.univ-paris1.fr) page 3.

<sup>57</sup> Idem page 4

Il en résulte de cette situation, que le coût marginal de financement du capital humain soit supérieur ou égal au taux d'intérêt de long terme sur le marché financier, en plus ce coût est croissant du fait du recours à des sources de financement de plus en plus onéreuses. Il dépend donc de la richesse mobilisable propre à chaque individu et est alors responsable de l'inégalité des chances.

### **3)-2 La limitation du capital humain<sup>58</sup>**

La limitation est une particularité du capital humain qui propose que les possibilités d'accumulation de ce capital soient tributaires des capacités physiques et intellectuelles de l'individu. Ceci fait en sorte qu'il existe un certain équilibre entre le rendement marginal en éducation et l'effort ainsi que les capacités individuelles, ce qui fait, que le rendement de l'investissement décroît au fur et à mesure que l'effort individuel augmente.

Par ailleurs, l'investissement est coûteux en temps et la période de perception des bénéfices est limitée par la finitude de la vie humaine, chose à laquelle Ben PORATH en 1967 a montré que si le rendement marginal de l'investissement en éducation est décroissant à partir d'un certain âge, il est ingénieux de se consacrer pleinement aux études au début de la vie et poursuivre ses investissements en éducation mais à un rythme décroissant durant le reste de la vie active.

### **3)-3 L'opacité du capital humain**

L'opacité signifie que face à une relation d'emploi, l'employeur ne peut pas connaître les réelles compétences des demandeurs d'emploi, pour la seule raison que les connaissances et les aptitudes d'une personne ne sont pas visibles. L'employeur pourrait même proposer des salaires identiques à des personnes ayant des productivités différentes, d'où le rôle des signaux qui servent comme révélateurs de compétences propres à des individus, tel que le diplôme qui est un signe de qualification et permet de révéler le montant d'investissement éducatif<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Idem page 4.

<sup>59</sup> Idem page 5.

#### **4) Les composantes de la théorie du capital humain**

Deux composantes forment la théorie du capital humain : c'est une théorie de la répartition des revenus, et une théorie de la demande d'éducation. Au fond de cette théorie se trouve la corrélation entre le niveau d'éducation et le salaire, cette corrélation est valable dans les deux sens, du moment où d'une part, les différences d'éducation expliquent les différences des salaires, d'où la théorie de distribution des revenus, et d'autre part, si l'on considère au contraire que les différences de salaires, expliquent et motivent les différences de niveaux d'éducation, d'où la théorie de la demande d'éducation, et c'est ce second aspect qui sera traité dans ce qui va suivre<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Aurélien PERRUCHET, thèse de doctorat en science économique « Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ? » sous la direction du professeur Jean-Jacques Paul et Jérôme LALLEMENT, 2005.

## SECTION II : LES MODELES DE LA DEMANDE D'EDUCATION

On a vu dans ce qui précède que la demande d'éducation explique le fait que c'est le salaire qui détermine le niveau d'éducation, et on a vu encore plus loin que le capital humain avait comme principal particularité la personne et que cette dernière est concrétisée en l'individu qui, lui-même est caractérisé par la finitude de sa durée de vie qu'il doit exploiter afin d'accumuler le maximum de capital humain.

**Ben PORATH** (1967), **HECKMAN** (1976) et **WEISS** (1986) ont montré que la théorie du capital humain explique de façon claire la relation entre l'âge et les revenus salariaux. Dans ce qui suit, nous nous contenterons d'exposer le modèle fondateur de **Ben PORATH** (1967) qui se concentre sur la possibilité de continuer à s'éduquer tout au long de la vie active<sup>61</sup>. Puis nous présenterons une vision actualisée des déterminants de la demande d'éducation.

### 1) Le modèle de Ben PORATH 1967

Ce n'est qu'à travers les travaux de **Ben PORATH** 1967 que la concentration de la formation en début de vie a trouvé une explication économique, dans la mesure où il faut maximiser la période de rentabilisation de l'investissement éducatif<sup>62</sup>, et c'est à partir de là qu'un courant connexe de la littérature a cherché à pousser encore d'avantage l'idée que l'investissement en capital humain découle d'une perspective de cycle vital et qu'en fait le problème doit être abordé d'un point de vue dynamique<sup>63</sup>.

Par ailleurs, la vie d'un individu se compose en deux périodes, l'une serait la période de formation initiale et l'autre, la période d'activité.

Afin de bien cerner le modèle de **Ben PORATH**, il est plus judicieux d'éclaircir l'aptitude des individus vis-à-vis du choix entre l'éducation et l'activité rémunérée à travers des modèles économiques.

---

<sup>61</sup> Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG « le marché du travail » collection ouverture économique. De boeck Université 2001 page 183.

<sup>62</sup> Frédéric BILLAUD « Le temps dans la théorie du capital humain, durée de vie, éducation et temps de travail » université d'Angers GEAPE article paru dans un collectif « le capital humain dimensions économiques et managériales » 1999 page 279.

<sup>63</sup> Daniel PARENT « Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain » CIRANO serie scientifique N°95s-28 Montréal avril 1995 page 3.

## 1)-1 Acquérir un stock en capital humain ou travailler ?

La demande de l'éducation est exprimée par des personnes qui cherchent la production du capital humain, ce dernier dépend de technologies qui leurs sont propres, en ce sens l'individu cherche à combiner du mieux qu'il peut ses dotations en temps et ressources, incluant sa dotation en capital humain, afin de dériver son programme optimal d'investissement.

Pour utiliser ces propos, prenons le cas d'un individu qui peut s'éduquer à la date ( $t = 0$ ) et où la durée de vie active est une donnée ( $T > 0$ ), on ne prend pas en considération la période de retraite par souci de simplification. Ce raisonnement utilise un modèle en temps continu dans lequel les préférences d'un individu sont représentées par une fonction d'utilité instantanée, égale à son revenu courant, et par un facteur d'escompte ( $r > 0$ )<sup>64</sup>.

Ce raisonnement obéit à certaines conditions et hypothèses :

- a) A chaque instant l'individu a la possibilité soit de s'éduquer ou de travailler, mais il ne peut pas faire les deux en même temps.
- b) La durée de vie étant limitée, investir ou s'éduquer plus tard implique que la période pendant laquelle les rendements sont réalisés est plus courte, d'où un montant total des bénéfices plus faible.
- c) La valeur présente des bénéfices est inférieure lorsque l'éducation est retardée.
- d) Le fait d'utiliser son propres temps afin d'augmenter son stock de capital humain implique ipso facto que l'individu ne peut utiliser une partie de son capital humain dans le but d'accroître son revenu de travail. On considère que plus l'individu est jeune, moins la valeur de son temps est élevée puisqu'il a eu moins de temps pour accumuler du capital humain, d'où l'incitation à investir en éducation d'avantage lorsque l'on est jeune<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG op.cit page 180.

<sup>65</sup> Daniel PARENT CIRANO op.cit page 9.

L'éducation permet d'accumuler du capital humain, c'est-à-dire d'accroître son stock de connaissance. On suppose que la loi d'évolution du capital humain  $h(t)$  est définie par l'équation différentielle qui est la dérivée de  $h(t)$  par rapport à  $(t)$ , noter  $h'(t)$ <sup>66</sup>.

$$h'(t) = \theta h(t) s(t) \dots\dots\dots (1)$$

Dans cette équation qui représente l'évolution du stock des connaissances,  $s(t)$  est une variable indicatrice qui prend la valeur de 1 si l'individu s'éduque à la date  $(t)$  et 0 s'il renonce à l'éducation.  $\theta$  est le paramètre de l'efficacité et de l'effort d'éducation de l'individu, il reflète cependant l'aptitude individuelle.

Cette équation signifie tout simplement que, si un individu décide de s'éduquer l'accroissement relatif  $h'/h$  de son capital humain est proportionnel à son efficacité individuelle  $\theta$ .

$$h'(t) / h(t) = \theta h(t) s(t) / h(t) = \theta s(t)$$

Sachant que  $s(t) = 1$  parce que l'individu s'éduque, ce qui fait que :

$$h'(t) / h(t) = \theta$$

Si chaque individu doté d'un stock de capital humain produit une quantité de bien  $[Ah]$  avec  $A > 0$ , par unité de temps et qu'il y a libre entrée sur tous les types d'emplois, les profits sont nuls, et le salaire perçu à la date  $(t)$  par une autre personne dont le capital humain vaut  $h(t)$  sera tout simplement égal à  $[A h(t)]$  lorsque cette personne travaille<sup>67</sup>.

### 1)-2 Quand faut il se former ?

Le modèle exposé en haut permet de montrer que l'individu a intérêt à accumuler des connaissances au début de sa vie active et ensuite travailler sans jamais recommencer à s'éduquer.

Afin de démontrer cela, prenons  $[\Gamma > 0]$  la date à laquelle l'agent décidera de se former pour la dernière fois avant retraite et notons  $[x > 0]$  la durée de sa formation à partir de cette

---

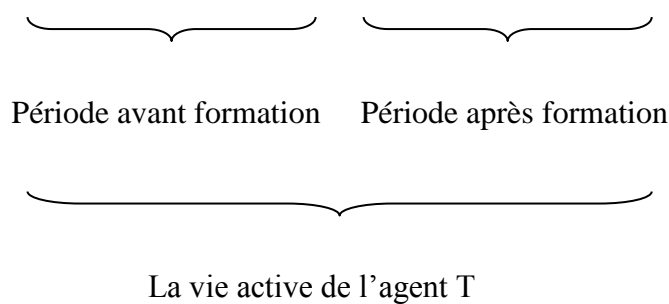
<sup>66</sup> Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG op.cit page 180.  
<sup>67</sup> Idem page 181.

date, avec  $[\Gamma + x \leq T]$ . Considérons que l'agent possède un stock de connaissances  $h(\Gamma)$  avant cette période de formation.

En prenant compte de l'équation (1) d'évolution du capital humain citée plus haut, le stock de capital humain de cet agent s'élèvera à :  $h(\Gamma+x) = h(\Gamma) e^{\theta x}$  à la fin de cette période de formation. Par ailleurs, par souci de simplification on admet que le coût direct de l'éducation est nul, seul un coût indirect égal au manque à gagner dû à ne pas travailler est retenu, et on admet également que le revenu est nul tout au long des périodes consacrées à l'éducation.

De ce fait le gain actualisé de cet agent au cours de sa vie active s'écrit :

$$\Omega = \int_0^{\Gamma} A [1 - s(t)] h(t) e^{-rt} dt + \int_{\Gamma}^{\Gamma+x} A h(\Gamma) e^{\theta x} e^{-rt} dt \dots\dots\dots(2)$$



On pourrait dans ce cas calculer le rendement marginal de l'éducation à la date  $(\Gamma)$  et qui est formulé comme suit :

$$\partial \Omega / \partial x = [A h(\Gamma) / r] e^{\theta x} [(\theta - r) e^{-r(\Gamma+x)} - \theta e^{-r\Gamma}] \dots\dots\dots(3)$$

Pour tout  $\Gamma$ , la durée optimale de formation doit être telle que  $(\partial \Omega / \partial x = 0)$ , avec  $\partial^2 \Omega / \partial x^2 < 0$ . Il est donc possible de vérifier que ces deux conditions imposent  $\theta > r$ . Il faut cependant que les dépenses liées à l'éducation soient au moins aussi rentables que les placements financiers pour que la formation devienne plus intéressante.

En tenant compte de la condition d'optimisation, à savoir  $\partial \Omega / \partial x = 0$ , on pourrait vérifier en dérivant la formule (3) par rapport à  $(\Gamma)$  que le rendement marginal de l'éducation décroît avec la date de commencement des études, soit  $(\partial^2 \Omega / \partial x \partial \Gamma < 0)$  lorsque  $\theta > r$ .

Par contre, si le taux d'accumulation du stock de capital humain  $\theta$  est supérieur au taux d'escompte ( $r$ ), le rendement marginal de l'éducation à n'importe quelle date  $\Gamma > 0$  est inférieur au rendement marginal du même investissement en éducation réalisé à la date initiale  $\Gamma = 0$ . Dans ce cas l'individu a toujours intérêt à concentrer sa période de formation au début de sa vie active.

### 1)-3 La détermination de la durée d'éducation optimale

La durée optimale d'éducation d'un individu qui désire se former au début de sa vie active pendant un intervalle de temps  $[0, x]$  consiste à chercher la valeur  $(x)$ , notée  $x(\theta)$ , qui annule le rendement marginal de l'éducation exprimé plus haut par la formule (3) pour  $\Gamma = 0$  d'où :

$$x(\theta) = \begin{cases} T + (1/r) \log(\theta - r/\theta) & \text{si } \theta \geq r/1 - e^{-rT} \\ \text{et } 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

A travers cette équation on déduit que la durée des études croît avec la durée de vie  $T$  ainsi que le paramètre d'efficacité  $\theta$ , ce qui veut dire que les individus les plus efficaces se forment plus longtemps.  $x(\theta)$  n'est positif que si  $[\theta \geq r/1 - e^{-rT}]$  donc  $r < \theta(1 - e^{-rT})$ , c'est-à-dire  $x(\theta)$  n'est positif que si l'efficacité de l'éducation et l'âge de la retraite sont suffisamment grands par rapport au taux d'escompte ( $r$ ).

A partir de là, on peut dire qu'il peut être optimal de n'acquérir aucune formation si le paramètre d'efficacité  $\theta$  est trop faible, et en conservant le même stock de connaissances  $h_0$  tout au long de la vie active d'un individu, il pourrait se procurer un gain actualisé égal à<sup>68</sup> :

$$A h_0 (1 - e^{-rT})$$

L'équation (1) d'évolution du stock des connaissances fait en sorte que le capital humain accumulé à l'issue de la période de formation soit égal à  $[h_0 e^{\theta x(\theta)}]$ , de ce fait le salaire d'un individu qui détient une capacité d'effort d'éducation et une certaine efficacité  $\theta$  vaut :

<sup>68</sup> Idem page 182.



$$W(\theta) = A h_0 e^{\theta x(\theta)} \text{ à toutes les dates } t \geq x(\theta).$$

Ce salaire croît avec l'efficacité  $\theta$  de l'investissement éducatif pour deux raisons :

L'une c'est que les individus les plus efficaces font augmenter leur stock de capital humain à des proportions importantes à chaque période d'éducation.

L'autre, estime que les individus les plus efficaces étudient plus longtemps.

De même, le salaire apparaît dépendant du stock initial de connaissances  $h_0$ . En ce sens, le capital humain « hérité » influence les revenus du travail<sup>69</sup>.

### **1)-4 Le modèle de Ben PORATH ; un modèle avec formation tout au long de la vie active**

Contrairement au modèle de base exposé en haut,  $s(t)$  ici n'est plus un indicateur de formation ou non prenant la valeur de 1 et 0, mais c'est une fraction consacrée à la formation d'un individu comprise dans un intervalle de temps  $[ t, t + \partial t ]$ , cette fraction  $s(t)$  est une variable continue sur  $[ 0, 1 ]$ .

En d'autre terme si un individu consacre une fraction  $s(t)$  de la période  $[ t, t + \partial t ]$  à se former, il travaille pendant une fraction  $[ 1 - s(t) ]$  de cette période et perçoit un revenu équivalent à :

$$A [ 1 - s(t) ] h(t) \partial t.$$

Son gain actualisé sur l'ensemble de son cycle de vie est désormais exprimé par la formule suivante :

$$\Omega = \int_0^T A [1 - s(t)] h(t) e^{-rt} \partial t \dots\dots\dots(4)$$

---

<sup>69</sup> Idem page 182.

Cependant, le stock du capital humain évolue avec le temps, il peut se développer par la formation, comme il peut se déprécier par la dépréciation des connaissances, prenons  $\delta \geq 0$  ; le taux de dépréciation des connaissances et prenons également une présentation plus générale contrairement à l'équation différentielle (1) du modèle de base précédent.

La loi d'évolution du stock de capital humain sera donc définie par :

$$h'(t) = \theta g [ s(t) h(t) ] - \delta h(t) \dots\dots\dots(5)$$

Avec  $g' > 0$ , et  $g'' < 0$

$[ s(t) h(t) ]$  est l'effort de formation mis en œuvre par un agent à la date (t). Pour une même durée de formation, cet effort est d'autant plus efficace que le stock  $h(t)$  des connaissances de cet agent est élevé.

Le fait  $s(t)$  est compris entre 0 et 1, signifie qu'à chaque période de sa vie, un individu peut passer une partie de son temps à se former et une autre à travailler. Lorsque  $\delta > 0$ , le capital humain d'un individu se déprécie et son revenu risque de diminuer, puisque ses connaissances et son savoir faire deviennent obsolètes<sup>70</sup>. Dans cette situation un offreur de travail doit choisir pour chaque fraction de (t) la fraction  $s(t)$  comprise entre  $[0, 1]$  de son temps consacré à sa formation.

Cet individu aura comme programme la maximisation de son gain (4) sous la contrainte d'évolution du stock de capital humain (5).

En notant  $\lambda(t)$  le multiplicateur associé à la contrainte d'évolution du stock du capital humain ce programme s'écrit :

$$H = A [1-s(t)] h(t) e^{-rt} + \lambda(t) \{ \theta g [s(t) h(t)] - \delta h(t) \}$$

Avec  $s(t)$  comprise entre  $]0,1[$  deux conditions prennent forme :

$$1) \partial H / \partial s(t) = 0 \quad \longleftrightarrow \quad - A e^{-rt} + \lambda(t) \theta g' [ s(t) h(t) ] = 0 \dots\dots\dots(6)$$

$$2) \partial H / \partial h(t) = - \lambda'(t) \quad \longleftrightarrow \quad A [1-s(t)] e^{-rt} + \lambda(t) \{ s(t) \theta g' [ s(t) h(t) ] - \delta \} = - \lambda'(t) \dots(7)$$

En tenant compte de la condition de transversalité, se résume à :

---

<sup>70</sup> Idem page 183.

$$\lambda(t) = 0 \dots\dots\dots(8)$$

Et en substituant l'expression de  $\lambda(t)$  définie par (6) dans (7), on aboutit à l'équation différentielle linéaire  $\delta \lambda(t) - \lambda'(t) = A e^{-rt}$ .

A travers la recherche d'une solution particulière satisfaisante  $\lambda'(t) = b \lambda(t)$ , où  $b$  est une constante, on vérifie que  $\lambda(t) = A e^{-rt} / (r + \delta)$  est une solution particulière de cette équation.

L'équation homogène  $\delta \lambda(t) - \lambda'(t) = 0$  a pour solution  $\lambda(t) = c e^{\delta t}$  où  $(c)$  est une constante quelconque.

La solution générale s'obtient en ajoutant la solution particulière à la solution de l'équation homogène, où on trouve.

$\lambda(t) = c e^{\delta t} + A e^{-rt} / (r + \delta)$ . Enfin, la condition de transversalité (8) nous fournit la valeur de la constante  $(c)$ , on obtient alors :

$$c = A e^{-(r+\delta)T} / (r + \delta), \text{ et le multiplicateur } \lambda(t) \text{ est :}$$

$$\lambda(t) = [A e^{-rt} / (r + \delta)] [1 - e^{-(r+\delta)(T-t)}] \dots\dots\dots(9)^{71}$$

Le multiplicateur  $\lambda(t)$  est la valeur marginale actualisée du capital humain. La relation (9) nous indique que le multiplicateur décroît avec l'âge pour atteindre une valeur nulle à la date  $T$ , ce qui symbolise la fin de la vie active.

A la date  $T$ , le temps consacré à l'éducation se solde uniquement par une perte de revenu sans apporter de gains futurs, ce qui se traduit obligatoirement par  $s(T) = 0$ .

Cette condition terminale et la relation (9) de la valeur marginale du capital permettent de déterminer les valeurs  $s(t)$  et celle du stock de capital humain  $h(t)$  grâce à la condition (6) et à l'équation d'évolution du stock de capital (7).

Les revenus salariaux  $W(t) = A [1-s(t)] h(t)$  s'en déduisent.

---

<sup>71</sup> Idem page 184.

## **Résumé du modèle de Ben PORATH**

Puisque, le capital humain est incorporé dans la personne, toutes décisions relatives à son allocation sont prises dans le cadre du cycle de vie, ce modèle stipule que chaque individu maximise la valeur actuelle de sa richesse humaine.

Le stock de capital humain accumulé à la date (t) s'accroît d'une année à une autre tout le long de l'investissement humain effectué, et se déprécie par ailleurs suivant un certain taux. L'investissement humain brut dépend du temps et de l'effort personnel fournis, du stock de capital humain déjà accumulé et d'autres ressources.

Le stock de capital humain augmente tant que l'investissement brut est supérieur à la dépréciation du stock déjà accumulé, de ce fait le taux de salaire doit croître avec l'âge tant que l'investissement net demeure positif.

L'investissement brut a tendance à diminuer avec l'âge pour deux raisons, la première est que son coût d'opportunité augmente, ce coût est relatif à la productivité du travailleur s'il n'avait pas opté pour sa formation, et la deuxième c'est que, le nombre d'années restantes pour percevoir des revenus supplémentaires diminue naturellement avec l'âge. A l'inverse, la dépréciation du capital humain augmente avec l'âge du fait de son incorporation à la personne<sup>72</sup>.

## **2) Une vue actualisée des déterminants de la demande d'éducation**

Les approches censées analyser les déterminants de la demande d'éducation se sont initialement développées à partir de la théorie du capital humain.

Dans un cadre microéconomique ces approches demeurent donc dominantes aujourd'hui. En particulier, les modèles à générations imbriquées, d'échange intrafamiliaux et les théories du chômage démontrent que la demande d'éducation peut être non seulement libérée, mais également créée par des politiques publiques d'éducation et d'emploi<sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup> Véronique SIMMONET [www.team.univ-paris1.fr](http://www.team.univ-paris1.fr) page 5.

<sup>73</sup> André Masson « Economie des transferts entre générations altruisme, équité, réciprocité indirecte, ambivalence » Cnrs et DELTA Novembre 2001- [www.delta.ens.fr](http://www.delta.ens.fr)

L'évolution de l'analyse économique a depuis les années soixante dix anticipé de nouvelles pistes d'interprétation de la demande d'éducation, par le fait d'introduire l'analyse des politiques macroéconomiques.

L'idée principale est de prendre en considération l'effet de l'éducation ; en effet, les théories de croissance endogène, ont montré que l'éducation affecte les grands équilibres. Elle peut cependant influencer l'inflation par sa contribution aux dépenses publiques et aux effets de contagion salariale ou à l'inverse, en favorisant les gains de productivité.

L'éducation peut par ailleurs contribuer à la restructuration de l'échange international par la redistribution du travail qualifié, le cas des chinois installés en Algérie, dans le domaine du bâtiment.

Dans ce qui va suivre, il sera possible de démontrer que la demande d'éducation est soit libérée, soit créée par les politiques publiques d'éducation et d'emploi<sup>74</sup>.

## **2)-1 Modèle de CREMER, KESSLER et PESTIEAU la libération la demande et l'offre publique d'éducation**

Développé par **CREMER, KESSLER** et **PESTIEAU** en 1992, ce modèle se base sur l'analyse de la rationalité des transferts intergénérationnels, en vue de montrer comment les politiques publiques pouvaient permettre l'expansion de la demande d'éducation dans la mesure où ni le marché financier ni la famille ne permettent de la financer.

Partant du principe que la famille est composée de trois générations, à savoir :

- Des jeunes inactifs et non autonomes sur le plan financier et qui sont en phase d'éducation.
- Leurs parents, adultes, actifs et rémunérés en fonction de l'éducation reçue.
- Et des grands parents retraités.

---

<sup>74</sup> Guy TCHIBOZO « Une actualisation de l'analyse des déterminants de la demande d'éducation » juillet 1999 [http://cournot.U\\_strasbg.fr/beta/publication/1999](http://cournot.U_strasbg.fr/beta/publication/1999).

Ce modèle suppose une absence totale d'altruisme, et que le financement de l'éducation ne peut se faire que de la part des parents s'il existe un intérêt en contre partie. Une telle hypothèse est justifiée par son réalisme<sup>75</sup>.

Il en résulte de ce modèle deux principales conclusions :

1) L'existence d'un marché de l'éducation permet aux jeunes de s'éduquer de façon optimale sous conditions ;

- a. Les jeunes doivent avoir libre accès au marché financier.
- b. Le système éducatif autorise le règlement des frais d'éducation au moment de l'entrée en activité.
- c. Les jeunes ne peuvent s'éduquer dans le cas où aucune condition n'est remplie.

A ce moment là une offre publique s'impose pour que chaque individu puisse atteindre le niveau d'éducation qu'il juge optimale.

2) La deuxième conclusion stipule que l'investissement éducatif est affecté significativement par la recherche d'utilité exprimée par l'individu financeur de l'éducation.

Cette utilité s'exprime par un échange d'entretien contre héritage entre parents et grands parents.

Les grands parents peuvent faire pression sur leurs enfants à travers la répartition de l'héritage entre eux afin d'obtenir le maximum d'entretien et de soins.

Dans ce cas il n'est pas certain que les parents financent l'éducation des enfants parce que, d'une part, elle impute l'utilité des parents du moment qu'ils sont parents-financeurs, d'autre part lorsqu'ils deviennent grands parents ; le pouvoir de pression des grands parents est d'autant plus faible que le revenu des parents est élevé, or ce revenu dépend de l'éducation autrefois acquise<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Serge-Christophe Kolm, Jean Mercier Ythier « Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity » volume 2 Edition North Holland- 2006 – page 1107.

<sup>76</sup> Guy TCHIBOZO « Une actualisation de l'analyse des déterminants de la demande d'éducation » op cite page5.

Par ailleurs, l'éducation des enfants peut avoir un effet positif du moment qu'elle augmente le revenu à l'âge adulte, ce qui procure à l'enfant devenu parent la capacité à entretenir et soigner les grands parents ceci dit, il n'ya éducation que si les parents en tirent profit.

Dans le cas où chaque grand parent n'a qu'un enfant et où il n'est pas possible de déshériter cet unique enfant, le pouvoir de pression des grands parents disparaît, et le niveau d'entretien et de soin est nul de la part des adultes qui se trouvent sans aucune incitation à entretenir les retraités. De même, les parents peuvent prévoir que leurs enfants se comporteront de la même façon envers eux ce qui fait qu'ils jugent inutile de leur financer l'éducation, donc il ya absence d'éducation.

L'hypothèse d'absence d'altruisme fait en sorte que l'accès à l'éducation est incertain car rien n'oblige les parents à financer l'éducation de leurs enfants. Il est donc indispensable de mettre en place un dispositif public d'éducation, qui doit être financé par un impôt sur les revenus du travail, afin d'assurer la conduite de l'éducation des individus au niveau optimal. Cette offre publique vise à permettre l'expression d'une demande d'éducation latente jusque là non prise en compte.

## **2)-2 Modèle de BARHAM, BOADWAY, MARCHAND et PESTIEAU la libération de la demande d'éducation et politique de redistribution**

On stipule dans ce modèle développé par **BARHAM, BOADWAY, MARCHAND** et **PESTIEAU** [ 1995 ] que les décisions d'investissement éducatif se prennent également dans le cadre familial. Ce modèle vise encore l'expression d'une demande d'éducation préexistante ; ici, le jeune a le choix entre le travail et l'éducation mais en prenant en considération le coût d'opportunité qui est relatif à l'éducation et qui s'exprime par le manque à gagner s'ils optent pour les études et les frais liés à ces derniers.

On considère que le financement de l'investissement éducatif s'effectue par un emprunt auprès des parents au taux du marché en espérant un remboursement futur.

Le jeune qui opte pour l'éducation doit bien choisir l'investissement éducatif d'équilibre c'est-à-dire celui qui maximisera sa satisfaction car une fois en activité en étant adulte, l'individu perçoit un salaire en fonction du capital humain acquis, cette rémunération si elle est issue d'un

niveau d'éducation optimal, doit lui assurer non seulement ses moyens d'existence, mais également le remboursement de ses parents, et le financement des investissements éducatifs de ses propres enfants ainsi que la constitution d'une épargne en vue de sa retraite.

L'investissement éducatif d'équilibre est socialement optimal en l'absence de contraintes de ressources, c'est-à-dire dans l'hypothèse où les parents disposent d'une épargne optimale, de façon à financer largement le prêt d'éducation. Dans le cas contraire lorsque l'épargne parentale est insuffisante, l'investissement éducatif est socialement sous-optimal.

Un autre phénomène survient à cette situation, celui de trappes de pauvreté<sup>77</sup>, en effet lorsque l'épargne des parents non éduqués est au moins égale à un certain seuil, leurs enfants pourront s'éduquer même de façon socialement sous-optimale, par contre dans le cas où l'épargne de ces parents non éduqués est au dessous du seuil critique, aucun investissement éducatif n'est possible même si leurs enfants aient des qualités adéquates et il deviendront donc eux mêmes des parents non éduqués, il ya là un phénomène de trappe de pauvreté.

Le modèle suppose donc une intervention publique sous forme d'une politique de redistribution destinée à permettre l'optimisation des investissements éducatifs ; cette intervention sera opérée par des taxes et des transferts dans le but de lever les contraintes de ressources.

### **2)-3 Modèle de BALESTRINO la demande additionnelle d'éducation, intervention financière et offre publique d'éducation**

**BALESTRINO** 1997 adopte le même raisonnement que celui développé par **CREMER**, **KESSLER** et **PESTIEAU**, il estime en effet que pour financer l'investissement éducatif, les parents s'intéressent surtout au rendement de ce dernier pour eux, sauf qu'ici les transferts intrafamiliaux suivent une constitution familiale sous forme de règles internes typique à chaque famille fixant les droits et les obligations, ces règles s'imposent à chaque membre, elles visent cependant la détermination des montants de transferts intrafamiliaux, ces montants financés par les parents dans l'investissement éducatif de leurs enfants se traduisent en un rendement supérieur à celui du marché , ceci les empêche de se tourner vers des formules de placement sur

---

<sup>77</sup> Florence ARESTOFF-IZZO « Education publique, éducation privée, et croissance. Un modèle à générations imbriquées appliqué aux pays en développement » [www.vchartie.univ.mrs.fr](http://www.vchartie.univ.mrs.fr)



le marché et les encourage à s'attacher encore davantage au système familial<sup>78</sup>. Face à cette situation, le marché financier destiné à financer l'éducation des jeunes est inexistant.

Par ailleurs, les règles internes à chaque famille garantissent le transfert des montants destinés au financement de l'éducation parce que tout simplement chaque membre de la famille tire profit.

L'adulte espère un remboursement futur sous forme de pension et retraite des montants qui servent à financer l'éducation de leurs enfants. Un rendement parental plus élevé dissuaderait les jeunes de s'éduquer.

**BALESTRINO**, fait avancer ici qu'aucun agent n'est satisfait de son niveau d'éducation acquis puisqu'il le considère comme sou-optimal dans la mesure où chaque agent voit comme équilibré un certain niveau de son éducation, mais estime par contre, qu'il serait toujours possible d'acquérir un investissement éducatif supplémentaire lui permettant l'amélioration de sa satisfaction, ce qui rend l'investissement éducatif global à un niveau inférieur à celui qu'il aurait pu atteindre. **BALESTRINO** accuse les parents de freiner l'investissement éducatif pour la simple raison de pouvoir récupérer le rendement de façon intégrale.

Cette situation, fait appel à une intervention publique qui sert non pas à émanciper une demande de l'éducation mais, à permettre une demande additionnelle d'éducation.

L'intervention publique est une politique qui peut être soit gratuite, soit prendre la forme de subvention financée par prélèvement fiscal supplémentaire sur les revenus du travail.

Par ailleurs la politique de subvention a des conséquences peu désirables chez certains pays où le taux de vieillissement est plus ou moins élevé, dans la mesure où les parents imputés par une taxe qui sert à financer la subvention se voient donc contraints de réduire le nombre d'enfants, cette politique s'avère cependant adaptable à des pays soucieux de maîtrise démographique, par contre, l'offre publique gratuite s'adapte mieux aux autres pays.

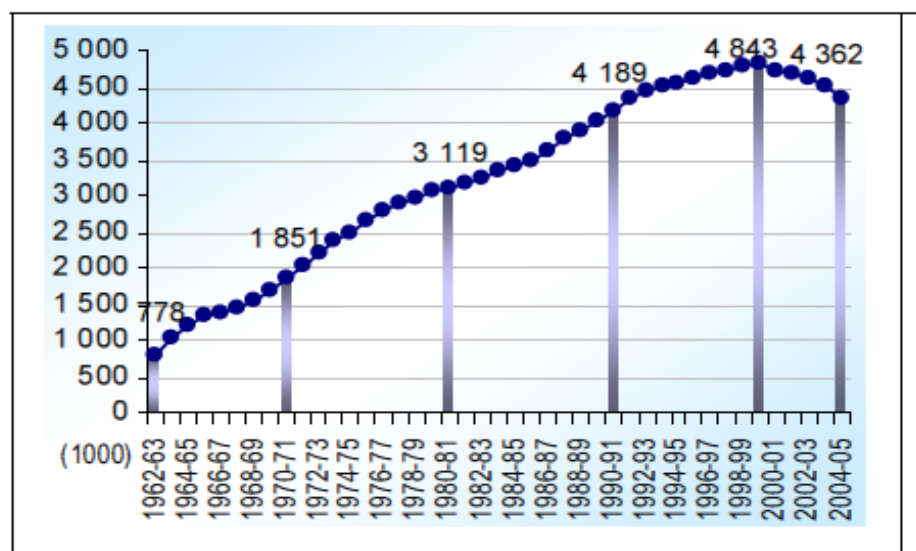
Il est à signaler que malgré la gratuité de l'offre publique d'éducation mise en œuvre par l'Algérie, le taux de scolarisation primaire a connu une chute depuis l'année 2000. Au cours

---

<sup>78</sup> François-charle wolff « Parental transfers and the labor supply of children » CNAV and INED, paris France, original paper, publié online le 19 octobre 2005 © www.Springerlink.com

des cinq dernières années, la scolarisation primaire a diminué au rythme de 2 % par an (figure N° 6).

**Figure N° 6 : La Scolarisation primaire (1962–2004)**



Ceci est due à la forte baisse des taux de fertilité et de la diminution de la population âgée de 0 à 5 ans, l'éducation du fait de sa gratuité n'a rien avoir avec cette baisse qui peut être expliquée par d'autres fait sociaux, contrairement à cela, durant la dernière décennie, les inscriptions dans le secondaire ont augmenté d'environ 3,4 % par an. La scolarisation universitaire a progressé de 12,4 % par an, le nombre d'étudiants ayant été multiplié par trois entre 1994 et 2004, et par deux depuis 1999. Par conséquent, en 2004-2005, on comptait 4,36 millions d'élèves au primaire, 2,26 millions au premier cycle du secondaire, et 1,11 million au second cycle du secondaire. Le nombre d'inscrits dans l'enseignement supérieur se chiffrait à 722 000 étudiants pour le niveau graduation et à 33 600 étudiants pour le niveau post-licence<sup>79</sup> voir figure 7 et 8.

<sup>79</sup> République Algérienne Démocratique et Populaire « Document de la banque mondiale » Groupe pour le Développement socioéconomique Région Moyen Orient et Afrique du Nord A la recherche d'un investissement public de qualité Une Revue des dépenses publiques, Rapport N° 36270 – DZ 15 août 2007 page 126 et 127.

Figure N° 7 : Scolarisations secondaire – premier et second cycles (1962-2004)<sup>80</sup>

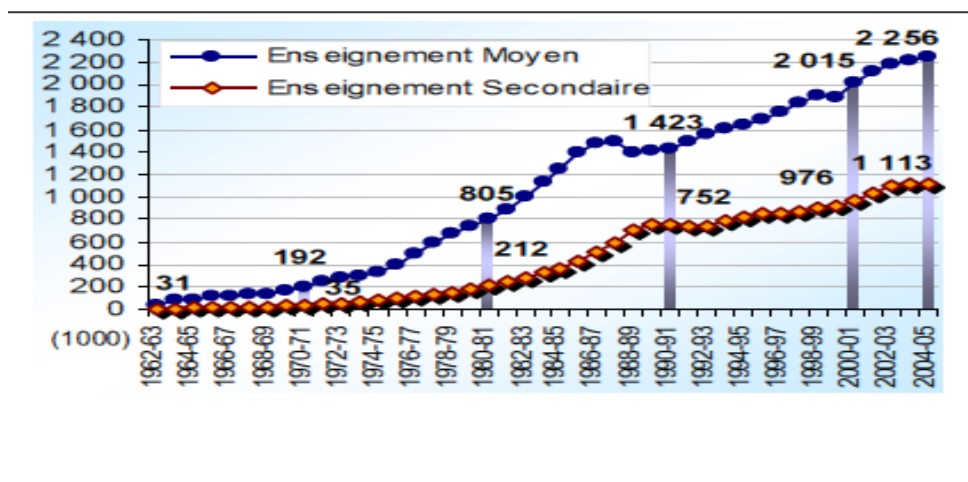
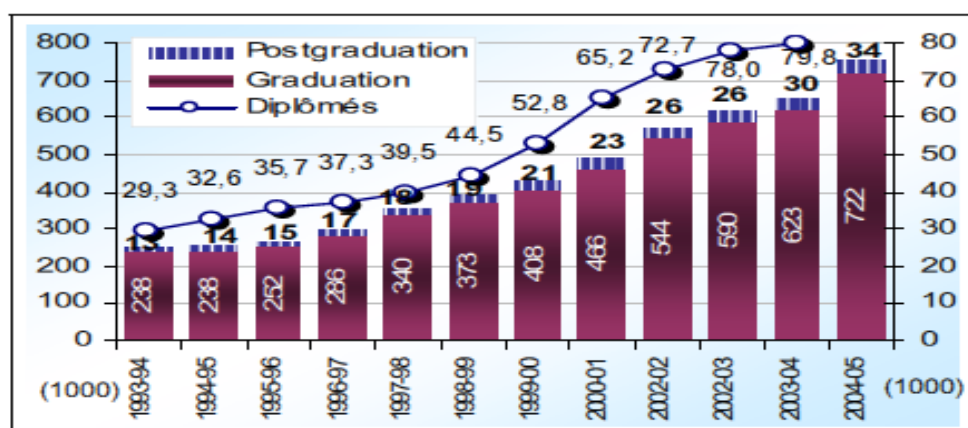


Figure N°8 : Scolarisations universitaires (1994-2004)<sup>81</sup>



<sup>80</sup> Ministère de l'éducation nationale, données statistiques, diverses années.

<sup>81</sup> Idem.

## **SECTION III : CRITIQUES, ELARGISSEMENT ET LES THEORIES RIVALES A LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN**

Les théories rivales à la théorie du capital humain sont tous nées de la critique de celle-ci.

### **1) Critique de la théorie du capital humain**

La théorie du capital humain affiche des doutes quand à la productivité de l'éducation et de l'expérience, cette approche critique de la théorie, s'est développée selon deux lignes ; d'un côté la théorie de la sélection ou du filtre qui met en doute la productivité de l'éducation, de l'autre, la théorie des incitations salariales qui met en doute la productivité de l'expérience<sup>82</sup>.

Par ailleurs, d'autres approches critiques affirment que la théorie du capital humain ne permet pas de rendre compte convenablement d'un certain nombre de phénomènes relatifs à la discrimination des salaires, pour les personnes ayant le même niveau d'éducation, et selon l'origine sociale, le sexe, la race...etc, ces constats ont permis également l'apparition d'un certains nombres de modèles et théories alternatifs, tel que la théorie du signale, le modèle d'arbitrage, la théorie des attitudes, la théorie de la segmentation du marché du travail<sup>83</sup>.

### **2) Les théories alternatives quand au doute sur la productivité de l'éducation**

La théorie du filtre et du signale contestent l'hypothèse que l'éducation conduit systématiquement à l'accroissement de la productivité des individus, ces théories avancent que l'éducation sert de classement par lequel les aptitudes héritées des individus sont révélées.

#### **2)-1 La théorie du filtre ou de la sélection**

Cette théorie avait été présentée au début des années 70, par plusieurs auteurs notamment : **KENNETH ARROW**, **TAUBMAN**, et **WALES** et **WILES**, elle soutient que l'éducation n'ajoute rien aux caractéristiques productives des individus, elle met donc en doute le fait que

---

<sup>82</sup> Edouard Poulain « le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel » Revue Economique. Volume 52, N°1, 2001 Page 98

<sup>83</sup> Nelly Stephan « Evaluation de l'efficacité externe de la formation des agriculteurs » thèse de doctorat 1996 sous la Direction de Alain Mingat page 17

l'éducation élève la productivité des salariés, par contre l'éducation permet seulement de mettre en évidence des traits comme l'intelligence, la persévérance, la capacité de travail, l'esprit de discipline, qui sont appréciés dans le système productif. C'est-à-dire que l'éducation ou en particulier le diplôme qui la reflète, sert à apporter de l'information sur la qualité des individus afin de les filtrés, donc le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche. **K.ARROW** 1973, montre un grand intérêt à l'étude des coûts et avantages pour la collectivité d'un tel processus. Si l'éducation ou le diplôme ne sert qu'à révéler les qualités intrinsèques des individus (intelligence, capacité de travail...etc), il serait aussi efficace de faire passer des tests aux candidats à l'emploi afin de déceler leurs capacités intrinsèques, et puisque cette procédure est infiniment moins couteuse que le fait d'assurer une dépense publique en éducation, il deviendrait alors très difficile de défendre les budgets publics pour l'éducation, qui deviendrait alors une activité sans finalité professionnelle directe<sup>84</sup>.

## **2)-2 La théorie des Attitudes**

Selon cette théorie l'éducation prépare à la division du travail et crée des attitudes de conformisme, d'obéissance et d'acceptation du travail en groupe. L'école est organisée de façon à développer ces attitudes dans l'enseignement obligatoire, elle change de rôle aux niveaux supérieurs, car elle vise à assurer la reproduction sociale et la préparation aux taches de direction et d'innovation.

Donc, la mission de l'école est double, d'une part, elle forme le prolétariat de l'appareil productif, d'autre part, elle réserve à une élite les enseignements nécessaires aux taches d'encadrement et de création<sup>85</sup>.

**BOWLES** et **GINTIS** apporte une démonstration assez convaincante quand au rôle de l'éducation et de ses priorités, cependant, et comme tous les sociologues, ils ne proposent pas de tests empiriques concernant la répartition des revenus afin de permettre la comparaison entre cette théorie et celle de la théorie mère à savoir la théorie du capital humain.

---

<sup>84</sup> J.C.EICHER « éducation » encyclopédie économique. Edition Economica page 1313

<sup>85</sup> Idem page 1314

L'intérêt principal de cette théorie est qu'elle attire l'attention sur le fonctionnement du système productif et ses répercussions sur le marché du travail.

C'est à partir des critiques les plus fondées de l'hypothèse qui stipule que la productivité de l'individu dépend de ses propres caractéristiques, que sont apparues les théories alternatives qui partent de l'optique du marché de travail, notamment la théorie du signale.

## **2)-3 la théorie du signale**

La théorie du signale **SPENCE MICHAEL** 1973, fait partie des modèles de signalement et constitue un prolongement sur le marché de travail de la théorie du filtre.

**SPENCE** adapte en effet l'hypothèse du filtre à l'analyse du marché du travail, partant du principe que les employeurs initialement dans l'incertitude quant aux capacités productives des individus qu'ils souhaitent recruter, c'est pour cette raison qu'ils doivent se fier à des informations les concernant et que l'auteur les a classé en deux types :

1) Les indices : représentent les caractéristiques non modifiables tel que la race, le sexe, la nationalité...etc.

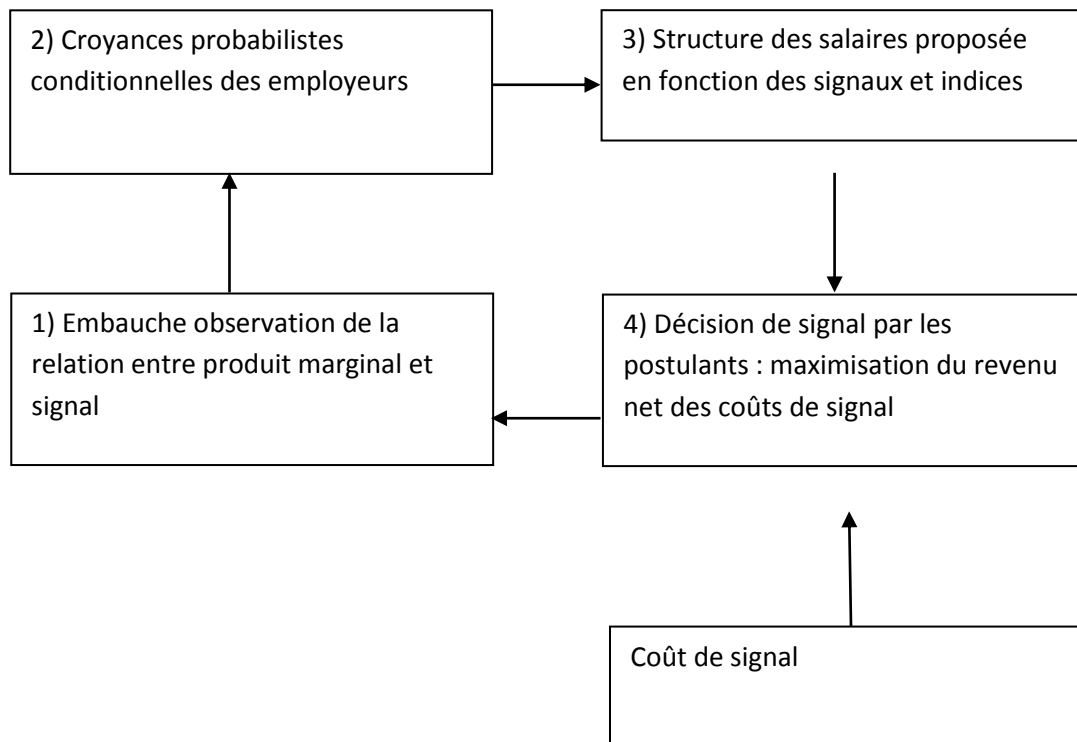
2) Les signaux : ensembles de caractéristiques modifiables comme en particulier le niveau et type de formation.

La problématique de **SPENCE** peut être résumée dans la figure suivante<sup>86</sup> :

---

<sup>86</sup> Edouard poulain « le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel » Revue Economique. Volume 52, N°1, 2001 Page 100

**Figure N° 9 : Feed back informationnel sur le marché du travail**



Cette figure est interprétée de façon suivante : « après un temps d'embauche l'employeur apprendra les capacités productives de l'individu (1), un moment donné, l'employeur dispose d'un ensemble de croyances sur la base desquelles il assigne une valeur à un employé potentiel (2), ces croyances sont traduites dans une grille de salaires qui est fonction des caractéristiques observables (3). Les futurs employés vont à leur tour, observer cette hiérarchie des salaires proposés, et acquérir (à un cout donné mais nécessairement fonction décroissante de la productivité) les signaux pertinents en fonction de leurs dotations et préférences (4), le système s'opère en boucle ».

Le diplôme constitue de ce fait un signal envoyé aux employeurs potentiels, c'est à partir de là que les individus choisissent la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal. Soit celle qui offre le plus de possibilité pour trouver un emploi, et que l'on peut la qualifier de formation optimale à recevoir afin de maximiser le taux de rendement des études.

L'existence d'un équilibre sur le marché de travail dépend de la confrontation entre les croyances des employeurs et les coûts d'acquisition ou coût d'une formation supplémentaire supportée par les employés.

Ainsi, les caractéristiques de la demande de travail sont abordées de façon plus claire par le modèle de concurrence pour l'emploi.

## **2)-4 Le modèle de concurrence pour l'emploi**

Proposé par **LESTER THUROW** (1975), ce modèle prend directement en compte les caractéristiques des emplois. Il rejette à cet égard l'hypothèse forte de la théorie du capital humain, c'est-à-dire que la productivité n'est plus apportée par les travailleurs mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail, elle est entre autre une caractéristique des emplois et non pas des travailleurs.

Ainsi, deux caractéristiques comptent dans l'entreprise en termes d'adaptation du travailleur à la structure et à l'organisation de l'entreprise et d'autre part l'adaptation au poste de travail. L'analyse va encore plus loin en distinguant deux types de marché du travail, l'un interne à l'entreprise et l'autre externe.

A cet effet, l'auteur montre qu'il est plus efficace en terme de coût/efficacité de recourir au marché de travail interne, c'est-à-dire de promouvoir un travailleur déjà dans l'entreprise que de recruter un postulant sur le marché externe. Seulement il n'est pas toujours possible d'envisager une solution pareille, donc le recours au marché externe devient dans ce cas une nécessité, **THUROW** fait remarquer que le niveau de formation est alors un critère de choix, car il devient comme un gage d'ouverture d'esprit et d'adaptabilité au poste de travail, il constitue à cet égard le premier critère de sélection. C'est seulement dans cette mesure que la formation est appréciée, du moment qu'elle permet d'augmenter la probabilité d'être employée et d'améliorer le salaire potentiel<sup>87</sup>.

Cependant, les apports les plus nouveaux sont ceux qui sont fondés sur la notion de segmentation du marché de travail.

---

<sup>87</sup> J.C.EICHER « éducation » op cite page 1315



## **2)-5 les théories de la segmentation du marché de travail (M.J. Piore, B. Bluestone, P. Osterman, ...).**

Ces théories abordent le problème des relations entre formation et emploi d'une façon indirecte, mais malgré toutes les divergences qui existent entre ces différentes théories, elles sont toutes d'accord sur une idée essentielle formulée vers les années 70, l'idée stipule qu'il n'existe pas un, mais des marchés de travail relativement imperméables les uns aux autres. Les premières versions différenciaient deux segments principaux :

### 1) Le marché primaire :

Il comporte des emplois stables, bien rémunérés, offrant des opportunités de promotion, et à fort taux de syndicalisation, ce type de marché est caractérisé par des avantages sociaux importants et des conditions de travail satisfaisantes et il est subdivisé en deux sous segments à savoir :

#### a) Le segment primaire supérieur ou indépendant :

Ce segment regroupe les emplois du haut de la hiérarchie et sont caractérisés par une capacité d'innovation, une autonomie et un pouvoir décisionnel.

#### b) Le segment primaire inférieur :

C'est celui qui regroupe des emplois de qualifications moyennes et qui est généralement offert par les grandes firmes et par l'administration. Ce segment se caractérise par des salaires relativement élevés et permet l'accès aux promotions car ces entreprises recourent au marché interne dans les recrutements afin de garantir les compétences.

Dans ce type de segment les syndicats jouent un rôle important dans la négociation des conditions de travail et des grilles de salaire.

### 2) le marché secondaire :

Ce type de marché est composé d'emplois précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats (à faible taux de syndicalisation), offrant peu de promotion c'est-à-dire à mobilité externe forte, peu d'avantage sociaux et des conditions de travail difficiles.

Ces théories démontrent clairement que le niveau de formation n'est pas la seule caractéristique retenue par les employeurs à l'embauche, et de surcroît il assume un rôle différent selon les segments dans un autre sens d'autres facteurs peuvent être considérés comme plus déterminants par les employeurs.

Ces théories de la segmentation ont donné lieu à de nombreuses études sur les déterminants de la carrière professionnelle des individus. Ces recherches ne se contentent pas de caractériser cette carrière par l'évolution des gains ; elles prennent en compte les phénomènes de mobilité interne et externe, de statut professionnel et social, de chômage et d'instabilité.

### **3) La théorie des incitations salariales ; inversion de causalité**

La théorie des incitations salariales affiche le doute quand à la productivité de l'expérience, elle s'oppose conceptuellement à la théorie du capital humain, du moment qu'elle supprime ou inverse la relation entre salaire et productivité. ALCHIAN et DEMSETZ (1972) écrivent ; « Nous conjecturons que la Direction de causalité est inversée ; le système spécifique de rémunération que l'on utilise stimule une réponse productive particulière »<sup>88</sup>.

Au moment où la théorie du capital humain adopte l'enchaînement suivant :

Accumulation de capital humain → productivité → salaire

Donc le salaire est déterminé par la productivité qui elle-même est déterminée par le niveau du capital humain.

Dans la théorie des incitations salariales on découvre l'enchaînement inverse suivant :

Règles d'entreprise → salaire → productivité

---

<sup>88</sup> ALCHIAN.A et DEMSETZ.H « Production Information Costs and Economic Organization » American Economic Review 72 décembre 1972 p 778

La productivité est donc déterminée par le salaire qui est fixé par la réglementation interne de l'entreprise.

De ce fait, ce n'est pas la productivité qui détermine le salaire, mais c'est le salaire qui détermine la productivité des individus le salaire devient ici un moyen de motivation à la productivité du travail.

En s'appuyant sur la théorie de l'agence, LAZEAR (1981) remet en cause l'argument auquel se base les théoriciens du capital humain et qui stipule que les entreprises ne peuvent verser des salaires croissant avec l'ancienneté que si elles obtiennent en contre partie une productivité croissante, qui ne peut être due qu'à une accumulation du capital humain. LAZEAR pense qu'une productivité croissante ne peut expliquer un profil des salaires croissant avec l'ancienneté, d'ailleurs il le dit « les travailleurs dotés d'ancienneté reçoivent un haut salaire, non parce qu'ils sont devenus plus productifs, mais parce que payer des hauts salaires aux anciens induit les jeunes à travailler avec un niveau d'effort optimal, dans l'espoir d'acquérir de l'ancienneté dans l'entreprise ».

Il souligne également que la théorie des incitations explique mieux que la théorie du capital humain, la croissance observée des salaires avec l'ancienneté<sup>89</sup>.

## **Conclusion du 2<sup>ème</sup> chapitre**

La demande de l'éducation a été exprimée par la formulation de différents modèles dont le plus célèbre serait celui de BEN PORATH. La demande de l'éducation a vu le jour dans un cadre microéconomique à travers la théorie du capital humain où l'auteur principal qui a contribué pour beaucoup dans la vulgarisation du concept fut l'américain GARRY BECKER, devenu nobeliste en 1992 à l'issue de cette recherche.

Malheureusement, cette théorie comme la majorité des autres théories présente des limites, ces limites ont permis l'émergence d'autres nouvelles théories appelées les théories rivales.

---

<sup>89</sup> LAZEAR Edward. P « Agency Earnings Profiles Productivity and Hours Restrictions » American Economic Review September 1981 page 600

## **CHAPITRE III : L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

### CHAPITRE III : L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

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

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

« Il reste, aujourd'hui, à accroître l'efficacité de notre système d'enseignement supérieur et de recherche et à atteindre, dans les meilleurs délais, la masse critique productive dans toutes les disciplines... »

« Le grand chantier, pour des améliorations qualitatives tangibles, est certainement la consolidation du système LMD, actuellement en phase de généralisation... »

« Nous devons relever le défi de renforcer la formation des formateurs, atteindre un encadrement satisfaisant des étudiants et multiplier les passerelles entre les formations universitaires et les activités professionnelles économiques, sociales et culturelles. En effet la coupure est actuellement trop marquée entre les activités d'études et de recherche et les activités professionnelles. Il faut impérativement la réduire car elle est à la fois factice et non productive entre deux mondes qui doivent nécessairement être solidaires et complémentaires ».

Tel sont les propos du professeur Rachid Hraoubia ancien ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique cités dans la préface de l'ouvrage réalisé à l'occasion du cinquantenaire de l'indépendance Algérienne<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> MESRS L'enseignement supérieur en Algérie, 50 années au service du développement 1962-2012 p 6

## SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

L'offre en enseignement supérieur telle qu'elle est connue aujourd'hui avait pour principale raison l'évolution des effectifs d'étudiants ce qui fait, qu'une demande forte et exigeante pesait sur l'université, l'offre était caractérisée à l'époque par un faible taux d'encadrement ainsi que d'infrastructures médiocres.

### 1) Evolution dynamique de l'enseignement supérieur

Le nombre des Algériens recensés dans les rangs de l'enseignement supérieur était en 1961 à hauteur de 1317 étudiants, ce modeste chiffre avait presque doublé une après l'indépendance et s'est vu multiplié par 9.5 moins de dix ans après. Cependant cinquante ans après l'indépendance, il s'est presque multiplié par 1000 soit 1200000 étudiants inscrits<sup>91</sup>.

**Tableau N° 5 : évolution des effectifs étudiants inscrits de 1962 à 2011<sup>92</sup>**

|                                                        | <b>1962</b><br><b>/63</b> | <b>1969</b><br><b>/70</b> | <b>1979</b><br><b>/80</b> | <b>1989</b><br><b>/90</b> | <b>1999</b><br><b>/00</b> | <b>2009</b><br><b>/10</b> | <b>2010</b><br><b>/11</b> |
|--------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Effectifs étudiants inscrits en graduation</b>      | 2725                      | 12243                     | 57445                     | 181350                    | 407995                    | 1034313                   | 1077945                   |
| <b>Effectifs étudiants inscrits en post graduation</b> | 156                       | 317                       | 3965                      | 13967                     | 20846                     | 58975                     | 60617                     |
| <b>Total</b>                                           | 2881                      | 12560                     | 61410                     | 195317                    | 428841                    | 1093288                   | 1138562                   |

Il faut remarquer que le nombre d'étudiants inscrits en graduation a été multiplié par 9 entre 1960 et 1970, par 4.5 entre 1970 et 1980, par 3 entre 1980 et 1990, par 2.25 entre 1990 et 2000 et par 2.5 entre 2000 et 2010.

Le nombre d'étudiants était en 2014 d'un million trois cent mille étudiants et devait selon les prévisions du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dépasser

<sup>91</sup> Idem p 35

<sup>92</sup> Idem p 36

un million et demi en 2015, et pourrait selon la même source probablement atteindre deux millions et demi en 2025<sup>93</sup>.

Cette évolution progressive a été accompagnée par un important programme de réalisation d'infrastructures universitaires, d'enseignements, de recherches scientifiques et d'accompagnement socio-universitaire, ces infrastructures ont été lancées et réalisées durant ces cinquante dernières années.

Concernant l'encadrement pédagogique, l'état Algérien a mis en place un programme ambitieux de formation des formateurs. Cependant 52000 enseignants dont 31% de rang magistral en 2014, soit un enseignant pour 21 étudiants.

## **2) Les infrastructures universitaires en Algérie**

La réalisation d'infrastructures universitaires peut être appréhendée en trois grandes périodes à savoir :

- La période des premières réalisations
- La période d'extension du réseau universitaire
- La période de maturité du réseau universitaire

### **2)-1 La période des premières réalisations**

Cette période s'étant de 1962 à 1980, l'Algérie a dès l'indépendance et par souci de répondre au principe de proximité, assurée le lancement de trois grandes universités et ont été suivies par de nombreuses autres, il s'agit donc de l'université des sciences et de la technologie Houari Boumediene (USTHB) de Bab ezzouar à Alger, l'université des frères Mentouri à Constantine et l'université des sciences et de la technologie Mohamed Boudiaf à Oran (USTO)<sup>94</sup>.

---

<sup>93</sup> Fiche curie Algérie « ministère des affaires étrangères et du développement international ambassade de France en Algérie » en collaboration avec « ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique Algérien » 2014/2015 p 1

<sup>94</sup> Op cit « L'enseignement supérieur en Algérie, 50 années au service du développement » p 38

## **2)-2 La période d'extension du réseau universitaire**

De 1980 à 1998, s'est ajoutée à ces réalisations, l'université des sciences islamiques Emir Abdelkader à Constantine, cette période s'est caractérisée également par l'ajout de 18 centres universitaires.

## **2)-3 La période de maturité du réseau universitaire**

Cette période s'étant de 1999 à nos jours, durant laquelle 19 nouveaux centres universitaires ont été érigés et 24 autres ont été promus au rang d'université.

Par ailleurs, et dans le cadre de la rationalisation de la gouvernance de certains sites, huit nouvelles universités sont nées de ce mouvement de restructuration du réseau universitaire. Cette période a été également caractérisée par la création d'écoles hors université appelées « écoles nationales supérieures ».

Finalement, il est possible de dire qu'actuellement, le réseau universitaire Algérien compte 97 établissements d'enseignement supérieur de différents statuts : universités, centres universitaires et grandes écoles, répartis à travers les 48 wilayas du pays et ceci de la manière suivante :

- 48 universités
- 10 centres universitaires
- 20 écoles nationales supérieures dont (13 en 2008)
- 12 écoles préparatoires (4 ouvertes en 2009, 5 en 2010, 1 en 2013 et 2 en 2014)
- 7 écoles normales supérieures
- 1 institut technologique, avec également, plus de 1000 laboratoires de recherches scientifiques.

## **3) La structure des établissements d'enseignement supérieur**

Sera présenté dans ce qui suit, la structure des universités, des centres universitaires et les écoles nationales supérieures.

### **3)-1 Les universités**

Les universités sont en générale organisées sous forme :

- a) D'un rectorat ;



- b) De trois ou quatre vice-rectorats qui sont :
- Vice-rectorat de la formation supérieure de graduation, de la formation continue et des diplômes ;
  - Vice-rectorat de la formation supérieure de post-graduation, de l'habilitation universitaire et de la recherche scientifique.
  - Vice-rectorat des relations extérieures, de la coopération, de l'animation et de la communication et des manifestations scientifiques.
  - Vice-rectorat du développement, de la prospective et de l'orientation.
- c) D'un secrétariat général chargé de la gestion administrative et financière de l'établissement.

Les universités sont administrées par un conseil d'administration et un conseil scientifique, tous deux dirigés par un recteur, elles sont par ailleurs organisées sous forme de facultés, elles mêmes subdivisées en départements. Comme elles peuvent également compter, un ou plusieurs instituts. Enfin, les facultés sont érigées par domaine disciplinaire et les instituts le sont par spécialités<sup>95</sup>.

### **3)-2 Les centres universitaires**

Les centres universitaires sont quant à eux organisés en Direction générale avec trois sous directions adjointes qui sont dotées par les mêmes prérogatives que les vices-rectorats et par un secrétariat général.

Les centres universitaires sont administrés par un conseil d'administration et un conseil scientifique tous deux dirigés par le directeur et sont organisés sous forme d'instituts, eux-mêmes subdivisés en département<sup>96</sup>.

### **3)-3 Les écoles nationales supérieures**

Les écoles nationales supérieures sont organisées sous forme d'une direction, de trois directions adjointes doté également des mêmes fonctions que les vices-rectorats et d'un secrétariat général.

---

<sup>95</sup> Rapport du MESRS « l'enseignement supérieur en Algérie », Direction de la formation supérieure graduée, 2012, p 12

<sup>96</sup> Idem p 12

Les écoles sont administrées par un conseil d'administration et un conseil scientifique, tous deux dirigés par le directeur et elles sont organisées sous forme de départements.

#### **4) Le financement des établissements d'enseignement supérieur**

Les établissements d'enseignement supérieurs sont des établissements publics entièrement financés par l'Etat, seulement ils peuvent en parallèle mobiliser des ressources d'origine privée.

##### **4)-1 Le soutien financier aux étudiants<sup>97</sup>**

La politique d'aide aux étudiants mise en place prend trois formes :

##### **4)-1-1 Les aides financières indirectes**

Tout étudiant habitant à plus de 50 Km de l'établissement a accès à la résidence universitaire et bénéficie de ce fait, d'une aide financière indirecte en faveur du logement, de la restauration, des aides médicales et socio-éducatives. Les statistiques montrent que plus de 50% des étudiants sont hébergés par l'ONOU (office national des œuvres universitaires).

##### **4)-1-2 Les aides financières directes**

Les aides financières directes sont des bourses d'études versées aux étudiants dont les ressources familiales sont limitées, cependant l'Algérie compte 85% d'étudiants boursiers.

##### **4)-1-3 Le programme Excellence-Major**

Ce programme permet aux meilleurs étudiants de concourir en vue de l'obtention d'une bourse afin d'étudier dans un pays étranger.

##### **4)-2 Présentation du personnel académique<sup>98</sup>**

Nommé par arrêté ministériel, le personnel académique se compose de quatre catégories :

##### **4)-2-1 Les professeurs**

Les professeurs des universités dirigent des thèses de master et de doctorat, ils assurent en parallèle une charge pédagogique de neuf heures par semaine de cours et assurent la préparation des programmes d'enseignement et de recherche, les professeurs sont responsables également de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques et de l'encadrement des

---

<sup>97</sup> Idem p13

<sup>98</sup> Tempus de la commission européenne « higher education in Algeria » 2012 p 14

équipes de recherche. Ils sont recrutés parmi les maitres de conférences ayant cinq années d'ancienneté, après bien sûr un avis de la commission universitaire nationale.

#### **4)-2-2 Les maitres de conférences**

Les maitres de conférences dirigent des thèses de master et de doctorat, ils assurent également une charge pédagogique de neuf heures hebdomadaire de cours, assurent la préparation des programmes d'enseignement et de recherche.

Les maitres de conférences sont tenues responsables de l'orientation des études, de la coordination des équipes pédagogiques, et ils sont recrutés parmi les maitres assistants confirmés titulaires de l'habilitation universitaire.

#### **4)-2-3 Les chargés de cours**

Les chargés de cours sont censés dispenser des cours magistraux, ils assurent également une charge pédagogique de neuf heures par semaine de cours et assurent la préparation des programmes d'enseignement et de recherche, et sont responsables de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques. Les chargés de cours sont nommés après avis du conseil scientifique, ce dernier nomme en qualité de chargé de cours les maitres assistants confirmés titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu équivalent, il nomme également les maitres assistants justifiant de trois années d'ancienneté en cette qualité et inscrits en doctorat ou en doctorat d'état.

#### **4)-2-4 Les maitres assistants**

Les maitres assistants assurent une charge pédagogique de 10 à 12 heures par semaine de travaux dirigés, ils participent à la réparation des programmes d'enseignement et de recherche et à l'orientation des étudiants. Les maitres assistants sont recrutés par voie de concours parmi les titulaires d'un master ou d'un diplôme reconnu équivalent. Ils peuvent être recrutés sur titres au grade de maitre assistant les titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu équivalent.

### **5) L'université et la recherche scientifique**

L'objectif de l'Algérie, c'est de mettre en place un réseau national qui permet d'effectuer le rapprochement entre l'industrie, l'université et les structures de recherche, c'est ainsi que la loi du 4 avril 1999, modifiée par la loi du 23 février 2008, consacre la recherche scientifique et le

développement technologique comme priorités nationales, cette loi définit même les objectifs à atteindre ainsi que les moyens à mettre en œuvre afin de les réaliser<sup>99</sup>.

C'est ainsi que, dans le but d'atteindre ces objectifs, l'état a mis en place des structures d'exécution de la recherche, composées de plus de 1000 laboratoires de recherche, plus de 10 centres de recherche, de cinq unités de recherche et de trois agences de recherche, ces structures doivent impérativement accroître leur potentiel scientifique humain, ce potentiel a dépassé en 2013 les 28000 enseignants chercheurs.

L'Algérie a même fixée pour les dix années à venir, les priorités sectorielles suivantes :

L'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur par la formation des cadres de haut niveau, l'éducation, l'eau, l'agriculture et l'alimentation, la santé, l'énergie et l'industrie, le développement des régions arides et semi-arides et les technologies de l'information et de la communication.

Par ailleurs, et vu que la fonction de recherche a belle et bien été marginalisée, il y a lieu actuellement de repenser le système national d'évaluation des activités de recherche scientifique dans le but d'affirmer l'obligation des résultats et d'améliorer le rendement général du système.

Cependant, les premières analyses sur l'application de la loi du 23 février 2008 ont montrées que, malgré les efforts fournis dans le cadre du degré de prise en charge de la recherche, le pays n'a pas pu sortir de la situation d'importateur de biens, de technologies, de services, de savoir-faire et de culture scientifique, c'est pour cette raison que l'Etat vise à augmenter la part du produit intérieur brut (PIB) consacrée aux dépenses de recherche scientifique et de développement technologique pour atteindre 1%<sup>100</sup>.

## **6) L'université et son intégration avec son environnement**

L'un des principaux objectifs des réformes qu'a connue l'université Algérienne consiste à la doter d'une capacité d'intégration avec son environnement en lui donnant la possibilité de

---

<sup>99</sup> Loi n° 08-05 du 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008 modifiant et complétant la loi n° 98-11 du 29 Rabie Ethani 1419 correspondant au 22 août 1998 portant loi d'orientation et de programme à projection quinquennale sur la recherche scientifique et le développement technologique 1998-2002.

<sup>100</sup> Tempus op cite p 15

travailler en coopération avec les entreprises et cela va de soi avec son environnement international.

### **6)-1 Coopération université entreprises**

La réforme vise à situer l'université au centre du développement économique du pays en assurant la production et la diffusion des connaissances, la maîtrise de la technologie, la promotion de la recherche et développement ainsi que la formation des ressources humaines qui les sous-tendent.

L'université devra donc dispenser des programmes d'enseignement qui répondent aux besoins des entreprises en matière de main d'œuvre qualifiée et compétente, chose qui favorisera le rôle de l'université dans l'insertion professionnelle, ainsi que la production de ressources employables.

### **6)-2 Coopération internationale**

Les activités de recherche sont souvent entreprises en collaboration avec plusieurs équipes de recherche de différents pays quelque soit leurs appartenances (organisme public ou privé).

Cependant et compte tenu de la portée stratégique des ressources humaines dans la formation supérieure et la recherche scientifique, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique a initié une réflexion sur cette question en identifiant les priorités suivantes :

- Coopération basée sur un partenariat avec partage des résultats et des dépenses, faisant intervenir des chercheurs d'un même niveau de compétence ;
- Définition des grands projets de coopération ayant un impact scientifique, technologique et socioéconomique ;
- Formation des formateurs et des chercheurs en relation avec les priorités nationales ;
- Développement des services scientifiques auprès des ambassades algériennes ;
- Exploitation des opportunités offertes par les conventions et traités auxquels l'Algérie a adhéré ;
- Création d'espace technologique ouvert aux partenaires étrangers ;

- Création d'écoles doctorales mixtes ;
- Création d'universités mixtes intégrées formation et recherche ;
- Utilisation des opportunités des coopérations multilatérales, plus particulièrement avec l'union européenne.

## **7) Les besoins, les défis et les tendances des universités Algériennes**

L'université Algérienne est actuellement confrontée à la conciliation entre les exigences de la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et celles d'une formation de qualité dans un monde en pleine mutation, et ceci par l'avènement de la société des savoirs et de l'information, la globalisation de l'économie et l'expansion des connaissances.

A cet effet, l'université est confrontée à un défi stratégique, qui est celui de la formation des enseignants en nombre suffisant et en qualité nécessaire à l'encadrement des effectifs étudiants dont le nombre ne cesse d'augmenter.

Le défi auquel est confrontée l'université Algérienne, lui impose le passage d'un mode de gestion de type administratif bureaucratique à un mode de gestion basé sur les principes de la gouvernance, chose qui rend indispensable la mise en place d'un système de formation et de recherche performant et de qualité, afin de répondre aux préoccupations affichées par l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

Comme on la fait constater l'Etat Algérien a réalisé au cours de ces dernières années une extension considérable du réseau universitaire ainsi que la formation d'une centaine de milliers de cadres. Cet effort doit cependant se poursuivre dans le but d'atteindre les objectifs escomptés tant au plan quantitatif que qualitatif.

C'est ainsi qu'un effort doit être engagé en terme de gestion et de renforcement des ressources humaines par l'établissement d'une politique de formation attrayante et de qualité, par également l'implication des ressources humaines dans des activités de recherche des compétences nationales en favorisant leur mobilité et encourager voir même faciliter la contribution à l'effort de formation et de développement de la recherche scientifique des chercheurs Algériens établis à l'étranger.

La création de toutes les conditions d'ordre statutaire de façon à permettre la participation la plus large des personnels enseignants aux activités de recherche, cet effort doit notamment encourager la formation continue des enseignants et des chercheurs dans leurs domaines de

spécialisation et des bonnes pratiques de l'assurance qualité, comme il faut soutenir la formation doctorale et enfin assurer la meilleur adéquation entre les programmes universitaires et les activités de recherches développements.

## **SECTION II : LES REFORMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE EN ALGERIE**

L'Algérie a adoptée trois principales réformes depuis l'indépendance, afin de faire face aux différents dysfonctionnements qu'avait connus l'université, ce qui devait lui permettre à répondre aux attentes de la société et de s'intégrer au système international de l'enseignement supérieur.

Ces réformes peuvent être énumérées par ordre chronologique de la manière suivante :

- 1) La réforme de la gestion de l'université dans le cadre de la loi d'orientation de l'enseignement supérieur du 17/08/1998 et qui avait connu sa mise en application en 2003.
- 2) La réforme des enseignements supérieurs adoptées en 2002 et qui consiste à introduire le nouveau système LMD.
- 3) Le statut particulier des enseignants.

Ces réformes touchent en générale les trois principaux acteurs directs de l'université Algérienne à savoir : les enseignants, les étudiants et l'administration<sup>101</sup>.

### **1) Le pourquoi des réformes**

Comme il a été déjà présenté lors de la première section, il existe autant d'éléments qui témoignent de l'évolution quantitative remarquable qu'à connu le système d'enseignement supérieur et ce, depuis l'indépendance à nos jours, que ce soit au niveau de l'extension du réseau universitaire ou au niveau des effectifs estudiantins et même au niveau de la gestion et l'organisation administrative. Un accroissement aussi rapide ne pouvait se concrétiser sans être suivi d'un certain nombre de dysfonctionnements dont la principale cause se résume en la pression considérable de la demande sociale en enseignement supérieur.

L'accumulation de ces dysfonctionnements au fil des années a fait en sorte de rendre l'université Algérienne, marcher en inadéquation avec les mutations profondes que le pays a connu, que ce soit sur le plan économique, social, politique ou même culturel. L'université semble être malheureusement dans l'incapacité de répondre efficacement aux défis majeurs que

---

<sup>101</sup> Zineddine Berrouche et Youcef Berkane « la mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain » revue des sciences économiques et de gestion N° 7 (2007) P2



lui imposait l'évolution, des sciences et des technologies, de l'avènement de la mondialisation de l'économie et enfin du développement du système de communication.

Ceci avait rendu nécessaire le passage par de nouvelles approches afin de corriger les dysfonctionnements dans le but de recentrer le système de formation sur les préoccupations prioritaires de la société<sup>102</sup>.

Afin d'atteindre cet objectif, il fut créé une commission nationale de réforme du système éducatif (CNRSE), cette dernière avait permis d'apprécier d'une façon objective les différentes contraintes ainsi que les actions correctives à introduire pour permettre éventuellement à l'université de jouer le rôle qui est le sien dans le processus de développement à dynamique accélérée dans lequel le pays s'est engagé.

A la lumière de ces recommandations, le conseil des ministres du 30 avril 2002 avait adopté l'un des principaux axes de programme d'action à court, moyen et long termes, arrêté dans le cadre de la stratégie décennale du développement du secteur pour la période 2004/2013, ce programme concernait l'élaboration et la mise en œuvre d'une réforme globale et profonde des enseignements supérieurs, dont la première étape consistait à la mise en place d'une nouvelle architecture des enseignements, accompagnée d'une actualisation et mise à niveau des différents programmes pédagogiques ainsi que d'une réorganisation de la gestion pédagogique.

## **1)-1 Les principaux dysfonctionnements de l'ancien système universitaire**

L'ancien système universitaire était caractérisé par plusieurs dysfonctionnements, que ce soit au niveau du plan structurel et organisationnel des établissements ou au niveau du plan pédagogique et scientifique des formations dispensées, ces dysfonctionnements peuvent être résumés dans les points suivants.

### **1)-1-1 En matière d'accueil, d'orientation et de progression des étudiants**

Basé sur un système d'orientation centralisé, l'accès à l'université présente plusieurs inconvénients, puisqu'il induisait à une frustration légitime et menait à des taux d'échecs importants ainsi qu'un séjour prolongé des étudiants, de même, l'offre de formation à l'entrée de

---

<sup>102</sup> MESRS « réforme de enseignements supérieures » 2007 P2

l'université était en inadéquation avec les différentes séries du Bac, de ce fait le mode de progression était rigide et générait une importante déperdition, aggravé par les effets négatifs des réorientation des étudiants, menant le plus souvent à des échecs universitaires.

En plus le système d'évaluation était inefficace ce qui sanctionné lourdement la réalisation effective des programmes d'enseignement<sup>103</sup>.

### **1)-1-2 En matière d'architecture et de gestion des enseignements**

Il faut noter que l'ancien système universitaire était doté d'une architecture de formation tubulaire ainsi que d'un ensemble de parcours de formations cloisonnés, chose qui rendait improbable d'effectuer des passerelles d'une formation à une autre.

En ce qui concerne la gestion du temps, la seule chose qu'on puisse dire c'est que ça manquait de rationalité en raison du volume horaire contraignant et de cession d'exams multiples et étalées, ce qui pénalisait à la fois le travail personnel des étudiants et le temps imparti aux enseignants.

### **1)-1-3 En matière de diplômes, d'encadrement et de qualification professionnelle**

Le taux d'encadrement était trop insuffisant c'est-à-dire que le nombre des enseignants était trop faible par rapport au nombre des étudiants ceci était due à deux raisons principales à savoir :

- a) Une faible productivité de la formation en poste graduation
- b) L'exode important des enseignants chercheurs

L'ancien système offrait une formation de cycle court dévalorisée peu attractive vis-à-vis du marché de travail, ceci rendait l'université incapable de répondre aux objectifs qui lui ont été initialement assignés, c'est-à-dire la formation des cadres moyens par faute de statut, de moyens et de débouchés clairement exprimées par les acteurs économiques.

Les formations quand à elles, étaient mono-disciplinaires et ne favorisaient pas l'acquisition d'une culture générale et d'une formation diversifiée, ce qui sanctionnait l'ouverture d'esprit et l'adaptabilité dans la vie professionnelle.

---

<sup>103</sup> Idem p3

Enfin, et vue tous ces constats, il paraît évident qu'il était indispensable d'effectuer des réformes touchants à la fois : l'architecture des formations, les contenus pédagogiques des différents curriculums, l'organisation pédagogique, les modes d'orientation, d'évaluation et de progression des étudiants, l'organisation et la gestion des différentes structures pédagogiques et de recherche<sup>104</sup>.

## **1)-2 Les objectifs des réformes universitaires**

La prise de conscience des dysfonctionnements que le système universitaire avait connus rendait nécessaire et urgent de faire sortir l'université Algérienne de la crise qu'elle traversait à l'époque d'avant réforme, il fallait donc justement, la doter des moyens pédagogiques, scientifiques, humaines, matériels et structurels susceptibles de lui permettre de répondre aux exigences de la société et de s'intégrer au système international de l'enseignement supérieur.

Il faut donc mettre en œuvre une réforme globale et profonde de l'enseignement supérieur Algérien afin de corriger les différents dysfonctionnements rencontrés que ce soit bien au niveau de la gestion ou au niveau des performances et rendements de l'université. Ainsi, et tout en gardant le caractère public de l'enseignement supérieur, ces réformes adoptées doivent réaffirmer la vision des missions dévolues à l'université Algérienne et qui peuvent être résumées comme suit :

L'université devrait en premier lieu assurer une formation de qualité afin de satisfaire la demande sociale en enseignement supérieur, elle devrait également réaliser une véritable adéquation avec l'environnement socio-économique en développant toutes les interactions possibles avec le monde qui l'entoure, aussi, elle devrait être plus ouverte quant à l'évolution des sciences en générale et de la technologie en particulier.

L'université devrait en parallèle encourager et diversifier la coopération internationale et asseoir les bases d'une bonne gouvernance fondée sur la participation et la concertation. Pour ce faire l'université Algérienne avait adoptée des réformes qui reposaient sur les axes suivants :

- L'offre d'une formation de qualité pour une meilleure insertion professionnelle.
- La formation pour tous, tout au long de la vie ;
- L'autonomie des établissements universitaires ;

---

<sup>104</sup> Idem p4

- Et l'ouverture de l'université au monde.<sup>105</sup>

La réforme LMD, articulée sur trois niveaux de formation :

- Licence : comme premier cycle à Bac + 3 ;
- Master : comme deuxième cycle à Bac + 5 ;
- Doctorat : comme troisième cycle à Bac + 8,

Est venues afin de répondre à ces objectifs.

## **2) La réforme LMD, le contexte, le contenu et les objectifs**

L'université Algérienne avait adoptée la réforme LMD dans le but de viser la professionnalisation de l'enseignement supérieur.

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique relie la réforme LMD aux recommandations de la commission nationale de réforme du système éducatif (CNRSE) et aux directives du plan de mise en œuvre de la réforme du système éducatif adopté en conseil des ministres le 30 avril 2002.

« L'élaboration et la mise en œuvre d'une réforme globale et profonde des enseignements supérieurs, dont la première étape est la mise en place d'une nouvelle architecture des enseignements, accompagnée d'une actualisation et mise à niveau des différents programmes pédagogiques, ainsi que d'une réorganisation de la gestion pédagogique »<sup>106</sup>

L'application de cette réforme avait débuté en septembre 2004, cette dernière devrait permettre de répondre aux grands défis de la mondialisation, elle promet plus de lisibilité des formations et des cursus, améliore l'employabilité et rend possible une mobilité des formations au niveau régional et national. Le ministère avait laissé aux établissements le choix de la date d'application de cette réforme, il faut noter qu'une date butoir pour son application a été arrêtée en 2010.

---

<sup>105</sup> Djekoun Abdelhamid recteur de l'université de Constantine « la réforme LMD en Algérie état des lieux et perspective » acte du colloque international sur « le système LMD entre implémentation et projection » Alger 30 et 31 mai 2007, publié par le MESRS, p21

<sup>106</sup> « Note d'orientation du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique sur la mise en œuvre de la réforme des enseignements supérieures » (LMD)

## **2)-1 La nouvelle architecture des enseignements supérieurs selon le dispositif LMD**

Chaque cycle du dispositif LMD comporte des cursus organisés en unités d'enseignements regroupées en semestres d'études. L'unité d'enseignement tel défini par l'article 3 du décret exécutif N° 08-265 du 17 chaâban 1429 correspondant au 19 août 2008, est constituée d'une ou plusieurs « matière » dispensées sous toutes formes d'enseignements (cours, travaux dirigés, travaux pratiques, conférences, séminaires, projets, stages...). L'unité peut être obligatoire ou optionnelle<sup>107</sup>.

L'unité d'enseignement peut être capitalisable et transférable, ce qui rend son acquisition définitive, et utilisable dans un autre cursus de formation. Ces qualités à savoir : capitalisation et possibilité de transfert ouvrent l'accès à des passerelles de plusieurs cursus de formation et dotent les étudiants d'une mobilité leur offrant aussi une diversité de choix et l'opportunité de suivre un parcours universitaire individualisé. La progression des études se fait par semestres, cependant les cursus licence et master cherchent à faire acquérir aux étudiants des savoirs et savoirs faire conduisant à une professionnalisation à deux niveaux de qualifications.

### **2)-1-1 La licence**

La licence dans le système classique ainsi que le diplôme d'étude supérieur (D.E.S) avait une durée de cursus s'étalant sur quatre ans et ils étaient développés dans les écoles normales et les universités<sup>108</sup>.

Alors que le nouveau système LMD organise la licence sur une durée de trois années et en deux paliers. En premier lieu une formation de base pluridisciplinaire d'une durée de deux à quatre semestres afin de garantir l'acquisition des principes fondamentaux des différentes disciplines concernées par les diplômes, en second lieu une initiation à la méthodologie de la vie universitaire. Ce palier est suivi d'une formation plus spécifique, ouvrant l'accès à la spécialité et donnant deux options aux étudiants<sup>109</sup>.

---

<sup>107</sup> Arrêté 712 du 03 novembre 2011 « fixant les modalités d'évaluations, de progression et d'orientation dans les cycles d'étude en vue de l'obtention des diplômes de licences et de masters- article 5.

<sup>108</sup> Djamel FEROUKHI, « la problématique de l'adéquation formation-emploi », CREAD, Alger, 2005, p51

<sup>109</sup> MESRS op.cit 2007 p5

### **a) Option académique**

Cette option fait aboutir à un diplôme de licence qui ouvre un accès direct à des études universitaires plus longue, plus approfondies et plus spécialisées. Il faut noter que cette option est accordée en fonction des aptitudes requises, des résultats obtenus et des critères d'accès établis.

### **b) Option professionnalisant**

Cette option assure aux étudiants un diplôme de licence qui permet une insertion direct dans le monde du travail. C'est pour cette raison que les programmes dispensés sont définis en étroite concertation avec le secteur utilisateur. Ainsi et afin d'être plus efficace cette option nécessite une multiplication de l'offre de licence professionnelle correspondant bien sûr à des débouchés bien définis et identifiés. Ce type de licence devrait avoir un double effet, d'un côté valoriser ce type de licence sur le marché du travail comme étant celui des professionnels spécialisés ayant des bases suffisantes leurs permettant d'évoluer ultérieurement, d'un autre côté, cette licence devrait donner une perspective aux étudiants qui ont du mal à ce situer à un niveau bac +5.

## **2)-1-2 Le Master**

Étalé sur deux années, ce cycle de formation est accessible par tout étudiant détenteur d'une licence académique à condition qu'il remplisse les conditions d'accès. Ce procédé n'exclut pas pour autant les étudiants titulaires d'une licence professionnelle qui après avoir passés dans la vie professionnelle envisage de revenir peaufiner leurs profils en poursuivant des études à l'université, ces pour cette raison que le master prépare à deux vocations bien distinctes :

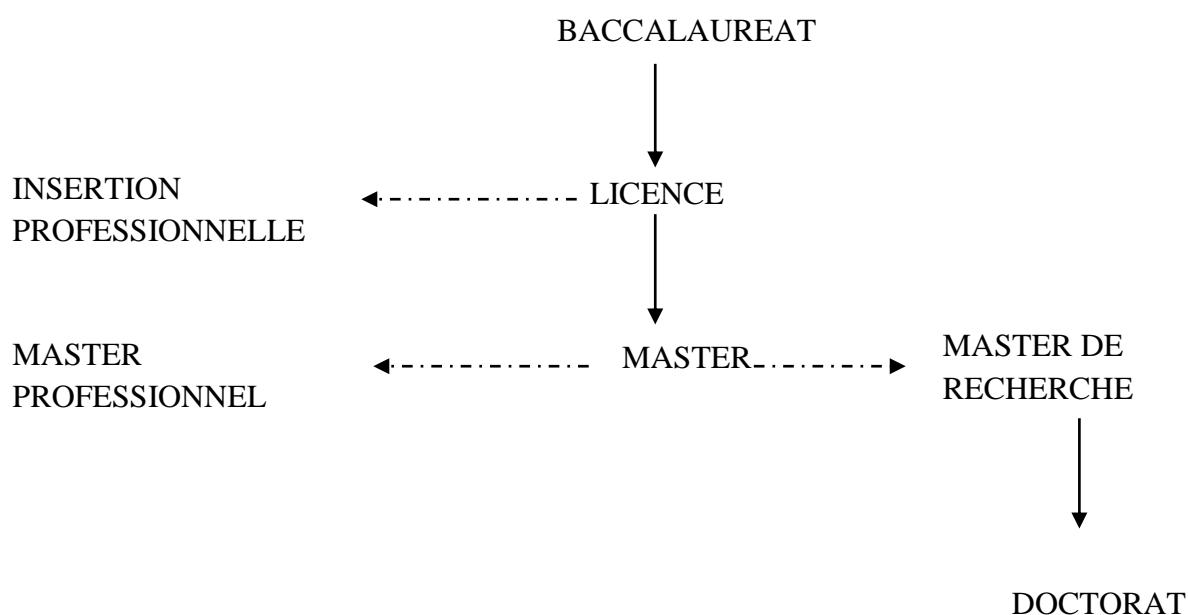
D'une part vocation professionnelle qui consiste à rendre accessible à la population concernée des niveaux de performances et de compétences plus élevées et ceci par l'acquisition d'une plus grande spécialisation dans un champ disciplinaire bien définit. Il faut noter que l'orientation de cette voie reste toujours professionnelle, en l'occurrence le master professionnel.

D'autre part, la vocation de chercheur dans le sens où cette formation prépare à la recherche scientifique qui prédestine à une activité de recherche dans le secteur universitaire ou dans le secteur économique, ce qu'on appelle le master recherche<sup>110</sup>.

### 2)-1-3 Le doctorat

La formation doctorale est venue comme réponse à l'énorme développement des connaissances, aux spécialisations de plus en plus pointues et au caractère de plus en plus appliqué de la recherche, cette formation se déroule dans une durée minimale de 6 semestres et devra assurer un approfondissement des connaissances dans la spécialité donc elle devra permettre une plus grande spécialisation et en même temps un développement des aptitudes à la recherche, sens du travail en équipe...etc.

**Figure N° 10 : Schéma général du dispositif LMD<sup>111</sup>**



### 2)-2 Les caractéristiques du système LMD

Non seulement, l'architecture des formations proposées par le dispositif LMD est simple et lisible, dans la mesure où il est limité à trois diplômes, mais il propose également une offre de

<sup>110</sup> MESRS op.cit 2007 p5

<sup>111</sup> Idem p5

formation plus cohérente, cette offre se présente par domaines et s'organise sous forme de parcours types<sup>112</sup>.

## **2)-2-1 Présentation des domaines de formation**

Un domaine est un ensemble cohérent de filières et de spécialités, qui traduisent les champs de compétence de l'établissement d'enseignement supérieur<sup>113</sup>.

Le domaine regroupe donc plusieurs disciplines dans un ensemble cohérent du point de vue des débouchés professionnelles dont voici quelques exemples :

- Les sciences humaines et sociales ;
- Les sciences économiques, commerciales, financières et de gestion ;
- Les sciences techniques (sciences de l'ingénieur) ;
- Les sciences de la matière (physique, chimie) ;
- Mathématiques et informatiques ;
- Les sciences de la santé (médecine, pharmacie, odontologie, vétérinaire) ;
- ...etc.

Chaque domaine comporte plusieurs parcours types ayant la qualité d'une spécialité ou d'une option<sup>114</sup>.

### **a) Les parcours types**

Comme cité précédemment, un parcours type correspond à une filière ou une spécialité et qui sont définis comme suit :

#### **a)-1 Une filière**

Une filière est une subdivision d'un domaine de formation. Elle détermine à l'intérieur d'un domaine la spécialité de l'enseignement et elle peut être mono ou pluri disciplinaire<sup>115</sup>.

---

<sup>112</sup> Idem p6

<sup>113</sup> Article 2 de l'arrêté n° 712 du 3 novembre 2011 fixant les modalités d'évaluation, de progression et d'orientation dans les cycles d'études en vue de l'obtention des diplômes de licence et master

<sup>114</sup> MESRS op.cit 2007 p6

<sup>115</sup> Article 3, arrêté 712 op.cit



## **a)-2 Une spécialité**

Une spécialité est une subdivision d'une filière. Elle précise le parcours de formation et les compétences à acquérir par l'étudiant<sup>116</sup>.

Ceci dit, le parcours type diplômant devient alors une combinaison cohérente d'unités d'enseignement selon bien sûr des modalités définies par les équipes pédagogiques, en fonction d'un objectif. Il devrait être validé par la tutelle. Ces parcours peuvent intégrer des approches transdisciplinaires, pluridisciplinaires et professionnalisantes<sup>117</sup>.

## **b) Les unités d'enseignement**

L'unité d'enseignement, tel que définie par l'article 3 du décret exécutif n° 08-265 du 17 châaban 1429 correspondant au 19 août 2008, est constituée d'une ou plusieurs « matières » dispensées sous toutes formes d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques, conférences, séminaires, projets, stages...). Elle peut être obligatoire ou optionnelle, les études sont organisées alors en unités d'enseignement dispensées semestriellement et ils se distinguent en trois catégories :

### **b)-1 L'unité d'enseignement fondamentale**

Elle regroupe les matières d'enseignement de base nécessaires à la poursuite des études de la filière concernée.

### **b)-2 L'unité d'enseignement de découverte**

Elle regroupe les matières d'enseignement qui permettent d'élargir l'horizon des connaissances de l'étudiant et de lui ouvrir d'autres perspectives en cas de réorientation grâce bien sûr à l'interdisciplinarité qui caractérise sa conception.

### **b)-3 L'unité d'enseignement transversale**

Elle regroupe des matières d'enseignement correspondantes aux (langues vivantes, informatique, technologie de l'information et de communication...) offrant des outils nécessaires à l'acquisition d'une culture générale et de techniques méthodologiques permettant d'acquérir

---

<sup>116</sup> Article 4, arrêté 712 op.cit

<sup>117</sup> MESRS op.cit 2007p6

des aptitudes d'intégration et d'adaptation professionnelles à un environnement en mouvement continu.

Les unités d'enseignement et les matières qui la constituent sont affectées d'un coefficient et évaluées par une note. Par ailleurs, cette unité d'enseignement ainsi que les matières qui la composent sont mesurées en crédits, la valeur en crédits qui leur est affectée est déterminée par référence au volume horaire semestriel nécessaire à l'acquisition des connaissances et aptitudes par le biais des formes d'enseignements, ainsi qu'au volume des activités que l'étudiant doit effectuer durant le semestre, tel que le travail personnel, rapport, mémoire, stage...etc.

### **c) Les crédits**

Le crédit est une unité de mesure des enseignements acquis, il est équivalent à un volume horaire de 20 à 25 heures par semestre, englobant les heures d'enseignement dispensées à l'étudiant par toutes les formes d'enseignement (cours, travaux pratiques, conférences, séminaires, projets, stages...) ainsi que les heures estimées de travail personnel de l'étudiant.

Les acquis définitifs en termes de connaissances et de compétences sont donc traduits en crédits. Le crédit constitue également une unité de valeur d'une même échelle et de référence commune à l'ensemble des établissements universitaires.

Il est de ce fait capitalisable et transférable, la référence commune permet de définir la valeur en crédits de l'ensemble des diplômes, et qui fixée à 180 crédits pour la licence et 300 pour le master, c'est-à-dire (180+120), enfin la valeur totale des crédits affectés aux unités d'enseignement relatif à un semestre est fixée à 30 crédits<sup>118</sup>.

## **2)-3 l'organisation des enseignements**

La formation en vue de l'obtention du diplôme de licence ou de master est organisée par domaine de formation (filères et spécialités) et elle est proposée sous forme de parcours types.

En fonction des objectifs, la formation comprend, des enseignements théoriques, méthodologiques, pratiques et appliqués, ceci afin d'assurer à l'étudiant l'acquisition d'une culture générale, la formation peut également comprendre des éléments de

---

<sup>118</sup> MESRS op.cit 2007 p7

préprofessionnalisation, de professionnalisation, des projets individuels ou collectifs, un ou plusieurs stages ainsi que l'apprentissage sur des méthodes de travail universitaires, l'utilisation des ressources documentaires et des outils informatiques, de même que la maîtrise de langues étrangères.

Elle peut également comprendre la rédaction d'un mémoire ou d'un rapport de stage ou encore la réalisation d'un projet de fin d'études ce qui permet une initiation à la recherche<sup>119</sup>.

## **2)-4 La nouvelle vision du dispositif LMD**

La mise à niveau permanente des connaissances et des compétences devient nécessaire surtout lorsqu'on voit l'évolution rapide des sciences et des technologies. Le dispositif LMD offre à tous et à toutes les étapes de la vie, quels que soit le niveau atteint, l'opportunité d'entreprendre une formation, au cours ou après un séjour professionnel. Le même diplôme peut être acquis de manières différentes : formation initiale, formation continue, formation en apprentissage et validation des acquis de l'expérience.

Le dispositif LMD permet aussi dans sa nouvelle vision l'autonomie de l'université sur la base d'une bonne gouvernance, il permet également l'élaboration d'un projet d'université qui prend en compte les préoccupations locales, régionales et nationales, que ce soit sur le plan économique et scientifique ou sur le plan social et culturel, à cet effet, les offres de formation devront être diversifiées et organisées en concertation avec le secteur économique<sup>120</sup>.

Le dispositif LMD porte dans sa vision un étudiant acteur de sa formation et l'équipe pédagogique lui apporte soutien en le guidant et le soutenant par des conseils tout en l'accompagnant durant son parcours de formation. L'évaluation doit être permanente et continue, en résumé, il s'agit de créer une nouvelle université vivante et moderne, à l'écoute de son environnement et ouverte au monde.

## **2)-5 La mise en œuvre et le financement des réformes**

Nécessitant des moyens importants en matière d'équipements et d'encadrement, la mise en œuvre du système LMD ne pourra se concrétiser sans l'existence d'une concertation avec chaque établissement, cette concertation doit se faire sur la base d'un cahier de charges et d'un

---

<sup>119</sup> Arrêté 712 article 15

<sup>120</sup> MESRS op.cit 2007 p7

échancier afin de garantir la mobilisation des infrastructures, des équipements et d'encadrements nécessaires au bon fonctionnement de ce dispositif.

En ce qui concerne le financement de la réforme, les besoins affichés par l'université en termes de ressources humaines, d'infrastructures universitaires ainsi que les dépenses ont été présentés au conseil du gouvernement de 2008, ces besoins sont exprimés comme suit :

Sur le plan ressources humaines, les besoins étaient de 23173 enseignants supplémentaires et 13400 agents (ATS), tandis que sur le plan des capacités d'accueils, les besoins étaient de 20900 places pédagogiques et 221000 lits d'hébergement pour une autorisation de programme quinquennal de 120 milliards de dinars.

Par ailleurs et en ce qui concerne le budget de fonctionnement, les besoins cumulés sur cette même période se sont élevés à 521 milliards de dinars. C'est ainsi qu'à travers cette projection qu'on espère atteindre un double objectif par, notamment la couverture des besoins nets causés par la croissance rapide des effectifs étudiants et par également la mise en œuvre graduelle de la réforme des enseignements dans ses nouvelles filières et spécialités.

C'est pour cette raison que plusieurs actions ont été menées dès l'année universitaire 2003-2004, sur le plan capacités d'accueils relative à la reconversion des programmes en cours de réalisation et au nouveau programme de construction d'infrastructures universitaires, en adéquation bien sûr avec les exigences pédagogiques, cette action a été poursuivie jusqu'en 2007-2008, avec une évaluation des incidences financières et qui s'est élevée à presque 60 million de dinars par nouvelle filière<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Idem p8

### **SECTION III : LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

Le concept de qualité dans l'enseignement supérieur a été évoqué dès 1998, en amorçant le processus de Bologne dans le but d'assurer le rapprochement des systèmes d'enseignement supérieur européens et qui a conduit à la création en 2010 de l'espace européen de l'enseignement supérieur. Ainsi, dans lors de la signature de la déclaration de Bologne 19 juin 1999, les ministres de l'éducation de 29 pays européens se fixent une série d'objectifs parmi lesquelles figure le développement d'instruments communs permettant une meilleure évaluation de la qualité de l'enseignement<sup>122</sup>.

Dans le cadre de la rencontre de SALAMANQUE du 30 mars 2001, environ 300 institutions européennes se réunissent afin de créer l'EUA « european universities association » et il a été clairement précisé que le principe d'assurance qualité était la clé de succès dans le cadre de l'harmonisation du système européen de l'enseignement supérieur.

C'est ainsi que, dans ce qui va suivre la qualité sera abordée par rapport à l'offre de l'enseignement supérieur Algérien.

#### **1) Essai de définition de la qualité de l'enseignement supérieur**

Dans le cadre de la définition, il sera tout d'abord procédé à la définition du concept même de la qualité d'une façon général ensuite la qualité sera traiter par rapport à l'enseignement supérieur.

##### **1)-1 Définition de la qualité**

La qualité est un concept multidimensionnel, complexe et évolutif, sa définition a bel et bien évoluée dont voici certaines d définitions suivant l'ordre chronologique adopté par ISO :

D'une façon générale la qualité est :

« L'aptitude d'un produit ou d'un service à satisfaire, au moindre coût et dans les moindres délais les besoins des utilisateurs »<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche « processus de Bologne...vers un espace européen de l'enseignement supérieur » cedics octobre 2004

<sup>123</sup>ISO 9000-1982

Il est à noter que cette définition présente trois notions essentielles à savoir : la satisfaction des clients, les coûts et les délais qui sont des résultats, et ignore les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

En 1987, il fut donné une autre définition de la qualité :

« La qualité est un ensemble des propriétés et caractéristiques d'un produit ou d'un service qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés ou implicites <sup>124</sup>»

En ce qui concerne ISO 1994 « la qualité est un ensemble de caractéristiques d'une entité qui lui confère l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicite <sup>125</sup>».

Il semble ici qu'il est fait référence à l'aptitude d'une organisation à parvenir à ces résultats, cette aptitude est jugée à travers l'existence d'une documentation de l'ensemble des procédures, qui devraient être uniformisées au préalable, comme le stipule la citation suivante : « écrit ce que tu fais et fais ce que tu as écrit ».

Pour ISO 2000 « la qualité est l'aptitude d'un ensemble de caractéristiques intrinsèques à satisfaire des exigences <sup>126</sup>». Par l'emploi du mot exigences, cette définition fait référence au pilotage par le processus et à l'amélioration continue.

ISO 8402 « le management total de la qualité vise à la coopération de tous ses membres pour améliorer ;

- La qualité de ses produits et services
- La qualité des activités
- La qualité de ses objectifs »<sup>127</sup>

Dans le but d'obtenir la satisfaction des clients, la rentabilité présente et à long terme de l'organisme, ainsi qu'un avantage pour tous ses membres en accord avec des exigences de société.

## **1)-2 L'assurance qualité**

Plusieurs définitions abordent l'expression « assurance de la qualité » :

---

<sup>124</sup> ISO 9000-1987

<sup>125</sup> ISO 9000-1994

<sup>126</sup> ISO 9000-2000

<sup>127</sup> ISO 8402

Selon Woodhouse « l'assurance qualité vise les stratégies, les procédures, les actions et les attitudes nécessaires pour garantir un maintien et une amélioration de la qualité »<sup>128</sup>.

Selon Donald Ekong « un système d'assurance qualité est un moyen mis en place par une institution dans le but de lui permettre de confirmer à elle-même et d'autres concernés que les conditions nécessaires ont été mise en place pour que les étudiants puissent atteindre les standards que l'institution s'était fixée »<sup>129</sup>.

Selon le glossaire de l'UNESCO (CEPES) 2007, l'assurance qualité est « un processus d'évaluation continue (évaluation, suivi, assurance et maintien de la qualité, amélioration) de la qualité de l'enseignement supérieur, des établissements et des filières de formation ».

Il est à noter que, l'assurance qualité a une dimension interne relevant de la responsabilité de l'établissement et une dimension externe qui relève de la responsabilité des autorités nationales.

L'assurance qualité est un concept qui désigne un processus permanent et continue qui sert à évaluer, estimer, contrôler, garantir, maintenir et améliorer la qualité du système des établissements ou des programmes de l'enseignement supérieur. L'assurance qualité peut être vue en tant que mécanisme réglementaire qui vise la responsabilité et l'amélioration en communiquant des jugements et des formations sur la base de critères bien définies<sup>130</sup>.

Deux types d'assurance qualité sont distingués à savoir : l'assurance qualité interne et l'assurance qualité externe, la première représente l'ensemble des pratiques intra-institutionnelles qui servent à contrôler et améliorer la qualité de l'enseignement supérieur, la seconde représente l'ensemble des dispositifs supra ou interinstitutionnels qui servent à garantir la qualité des établissements et des programmes d'enseignement supérieur.

### **1)-3 La qualité dans l'enseignement supérieur**

La qualité dans l'enseignement supérieur est une activité qui s'est imposée depuis la mise en place des réformes universitaires en 2004, et qui est défini comme suit :

---

<sup>128</sup> David Woodhouse, « qualité et internationalisation de l'enseignement supérieur » OCDE, 1999 p40

<sup>129</sup> Donald Ekong « quality : trends from the UNESCO regional consultations on higher education paris, UNESCO 1998

<sup>130</sup> Michaela Martin et Antony Stella « Assurance qualité externe dans l'enseignement supérieur, les options » UNESCO paris 2007 p 34

« La qualité est l'aptitude que les services offerts par l'établissement universitaire sont conformes à l'attente de la société civile et du secteur de l'emploi »<sup>131</sup>.

Ceci implique, que les programmes dispensés par la formation universitaire permettent de répondre aux attentes en fournissant des diplômés employables. La qualité permet à l'université de s'adapter en permanence à ces objectifs.

Egalement et selon la déclaration mondiale de l'UNESCO (1998)<sup>132</sup>, la qualité en enseignement supérieur est fonction de cinq éléments :

- La qualité du personnel ;
- La qualité des programmes ;
- La qualité des étudiants ;
- La qualité des infrastructures et de l'environnement interne et externe ;
- La qualité de la gestion de l'institution

En d'autres termes la qualité de l'enseignement supérieur est un concept multidimensionnel et devrait concerner toutes ses fonctions et activités : enseignement et programmes, recherches, dotation en personnels, étudiants, bâtiments, installations et équipements, services à la commande et au monde universitaire.

Cependant, et dans le glossaire de l'UNESCO, centre européen pour l'enseignement supérieur (CEPES) la qualité est toujours relative, située dans un temps et un espace particuliers, et par conséquent, il n'y a pas, et ne saurait y avoir de définition absolue de la qualité.

« La qualité dans l'enseignement supérieur est un concept dynamique, à plusieurs dimensions et plusieurs niveaux, qui se rapporte aux paramètres contextuels d'un modèle éducatif, aux missions et objectifs des établissements, ainsi qu'à des références spécifiques dans un système, un établissement, une formation ou une discipline donnée <sup>133</sup>».

Beaucoup de définitions ont été proposées quant au concept de qualité en enseignement supérieur, seulement la définition qui semble le plus communément adoptée est celle de

---

<sup>131</sup> Herzallah.A, « autoévaluation, établissement universitaire » CIAQES (commission nationale pour l'implémentation de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur) -MESRS- octobre 2012 p2

<sup>132</sup> www.Unesco.org, déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour XXI siècle, 9 octobre 1998

<sup>133</sup> Vlasceanu.L, Grunberg.L, Parlea.D « quality assurance accreditation : a glossary of basics terms and definitions, papers on higher education » UNESCO CEPES, Bucarest



« l'adaptation aux objectifs » « fitness for purpose ». C'est-à-dire que la qualité de l'enseignement supérieur d'un établissement donné se manifeste par la réalisation des objectifs fixés au départ par ce dernier.

## **2) Les méthodes de la qualité**

Plusieurs méthodes ou approches peuvent être interpellées dans le cadre d'un système qualité telles que ; l'audit sur la qualité, l'évaluation et l'accréditation.

### **2)-1 l'audit sur la qualité**

C'est à travers l'audit de la qualité que les intentions d'un établissement qu'elles soient déclarées ou implicites peuvent être vérifiées si elles correspondent bien à la réalité :

Si un établissement fixe des objectifs, c'est comme s'il affirme implicitement qu'il agira en conséquence, ensuite c'est à l'audit sur la qualité que revient le rôle d'établir dans quelle mesure l'établissement est fidèle à ses propres objectifs<sup>134</sup>.

L'audit sur la qualité est un processus qui permet de vérifier si les procédures de qualité sont adaptées aux objectifs déclarés en donnant une appréciation sur leur pertinence, l'audit sur la qualité mesure l'efficacité des activités par rapport aux objectifs déclarés<sup>135</sup>.

### **2)-2 L'évaluation**

C'est à travers les objectifs visés et les méthodes utilisées qu'il est possible de classer l'évaluation en deux grandes catégories.

#### **2)-2-1 L'évaluation mesure-qualification**

Ce type d'évaluation est fondé sur des ratios, tel que : le ratio nombre d'enseignants/nombre d'étudiants ou le ratio étudiants diplômés/étudiants inscrits...etc. ces ratios permettent de faire une comparaison, que ce soit dans le temps ou entre grandeurs de mêmes nature avec un objectif de suivi statistique ou d'amélioration de gestion<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> David Woodhouse 1999op.cit p 43

<sup>135</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche, « assurance qualité dans l'enseignement supérieur » CIAQES, 2012 p18

<sup>136</sup> Jeanne Lamoure Rontopoulon, « l'évaluation de l'enseignement supérieur » UNESCO, institut international de planification de l'éducation paris 1998 publié par l'ONU pour l'éducation, la science et la culture, p20

Dans ce cadre là, l'évaluation est considérée comme une action qui débouche sur l'attribution d'une note, exprimée soit par chiffre, par une lettre ou par une appréciation (excellent, bien, assez bien...etc<sup>137</sup>.

### **2)-2-2 L'évaluation diagnostique-expertise-contrôle**

Dans cette catégorie l'évaluation est un ensemble de procédures utilisées afin de fournir des informations sur les résultats d'une action, exemple : d'un dispositif créé dans le cadre d'une politique d'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté.

Dans la pratique il possible de combiner les deux catégories d'évaluation et ceci en fonction des objectifs visés et selon le cas<sup>138</sup>.

Pour certain auteurs l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur est liée d'avantage aux fonctions externes, c'est-à-dire que l'enseignement supérieur doit être au service de l'économie plutôt qu'à la transmission de nouveaux savoirs<sup>139</sup>.

Les expériences à travers le monde ont démontrées que deux approches fondamentales se dégagent dans le cadre de l'évaluation de la qualité :

AQI : Assurance qualité interne, basée sur un processus d'autoévaluation.

AQE : Assurance qualité externe, qui fait appel à des opérations d'expertise, d'évaluation et d'audit externes.

L'évaluation est assurée soit par une agence gouvernementale, soit par une association gouvernementale, qui peut se trouver au sein même des établissements, tel que (les comités des présidents ou des recteurs) comme elle peut être assurée par des organismes indépendants.

### **3) L'autoévaluation des établissements universitaires et l'assurance qualité interne**

Il sera traité dans cette partie, le concept d'autoévaluation, ses principes, ses étapes et son objectif.

---

<sup>137</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche 2012 op.cit p18

<sup>138</sup> Jeanne Lamoure Rontopoulon 1998 op.citp21

<sup>139</sup> Idem p21

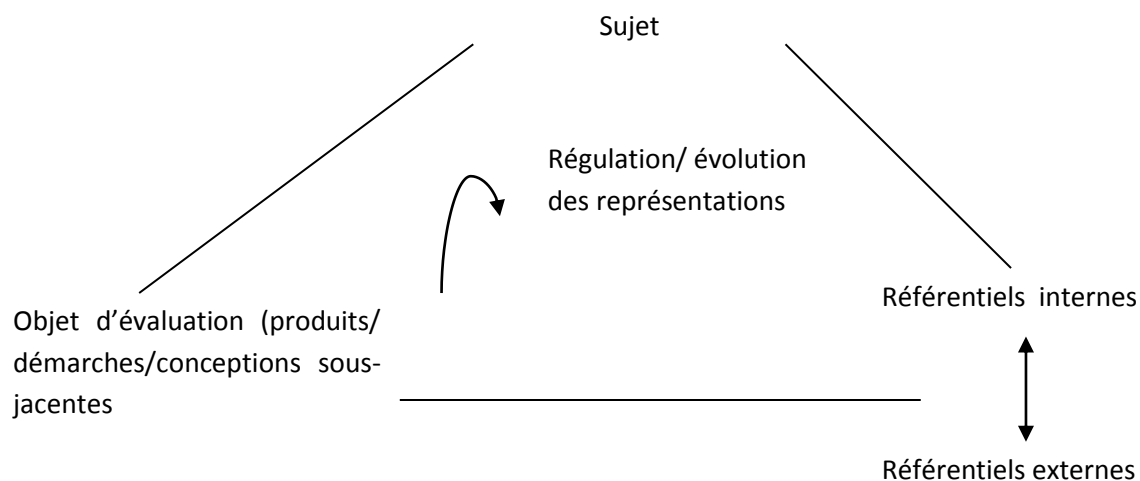
### 3)-1 Le concept d'autoévaluation

Tous d'abord il faut clarifier le concept d'autoévaluation, ainsi pour NUNZATI « l'autoévaluation est définie comme un dialogue de soi à soi, elle accompagne tout le déroulement de l'action de sujet », l'auteur assimile l'autoévaluation à l'autocontrôle, qui est une sous forme de regard critique sur ce qu'on fait pendant qu'on le fait guidé par son propres système de pilotage<sup>140</sup>.

Pour ALLAL<sup>141</sup> ; « l'autoévaluation est une réflexion métacognitive, qui enclenche des autorégulations : elle prend la forme d'un auto-questionnement, par le sujet de son action<sup>142</sup>.

CAMPANALE quant à elle « l'autoévaluation est un processus d'altération du référentiel d'action d'un sujet, qui l'amène à interroger, réguler, transformer son action et par là agir sur lui »<sup>143</sup>, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une évaluation interne conduite par le sujet de sa propre action et de ce qu'elle produit avec une alternative de régulation et ceci d'une façon continue sous la forme d'une boucle fermée, comme le présente le schéma ci-dessous :

**Figure N° 11 : Le modèle d'autoévaluation**



<sup>140</sup> Georgette Nunzati, « pour construire un dispositif d'évaluation formative » cahiers pédagogiques N°280 janvier 1990 p53

<sup>141</sup> Allal. L, Bain,D et Perrenoud.P « évaluation formative et didactique du français » Neuchâtel et Niestlé, revue des sciences de l'éducation, vol 20, n° 3, 1994

<sup>142</sup> Michel Vial, « évaluation et régulation » participation à l'ouvrage collectif de figari, G Achouche, M et Barthélémy.V « l'activité évaluative : nouvelles pratiques, Bruxelles De Doeck 2001 p10

<sup>143</sup> Françoise Campanale « Autoévaluation et transformation de pratiques pédagogiques, mesure et évaluation en éducation » vol 20 n°1 1997.

L'altération exprime ici la nécessaire intervention d'autrui pour que le sujet puisse aller au-delà du simple constat d'écart entre le résultat de son action et l'attendu.

### **3)-2 L'autoévaluation de la qualité de l'enseignement supérieur, définition et objectif**

L'autoévaluation est un outil qui offre à un établissement d'enseignement supérieur la possibilité de positionner le niveau de qualité atteint et de rechercher l'amélioration continue de la qualité<sup>144</sup>.

De cette définition ressort la finalité de l'autoévaluation qui s'exprime en deux grandes phases à savoir ; celle de faire le point sur les informations disponibles et de mesurer l'écart entre la situation réelle et l'idéale visée par l'objectif à atteindre appelé référence.

L'autoévaluation est une démarche d'amélioration continue de type PDCA tel qu'elle est exprimée par Edward Deming dans la roue de Deming où l'idée repose sur le fait de répéter les quatre phases : Plan, Do, Check, Act, tant que le niveau attendu n'est pas atteint.

Plan : planifier, prévoir, fixer des objectifs, définir les tâches.

Do : faire, réaliser et exécuter les tâches prévues.

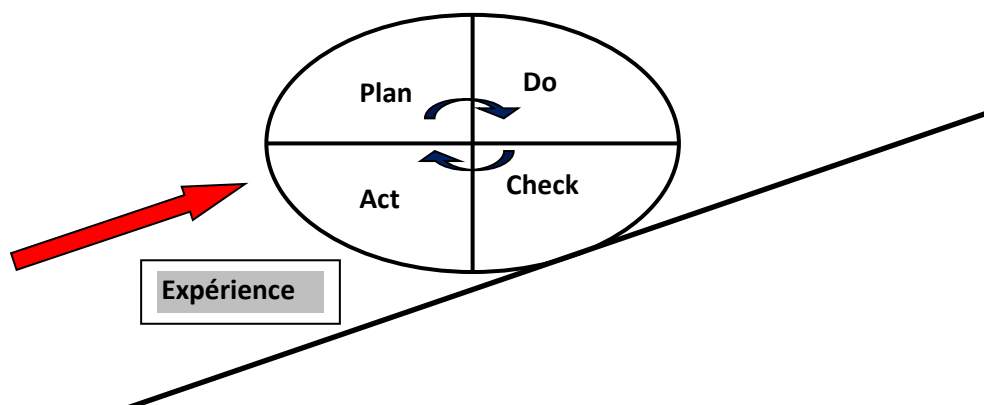
Check : vérifier les résultats, mesurer l'écart.

Act : Agir, prendre des décisions correctives, identifier les causes des dérives, redéfinir les processus telle une roue

---

<sup>144</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche 2012 op.cit p31

Figure N° 12 : La roue de Deming<sup>145</sup>



### 3)-2-1 Sur quoi doit porter l'autoévaluation

L'autoévaluation doit faire le lien entre enseignement et recherche au sein de l'établissement comme elle doit fixer et améliorer d'une façon continue la qualité des réformes, ceci en formulant une stratégie propre et adéquate à l'établissement. L'autoévaluation et à travers le « Do » « faire » dans le cadre de la roue de Deming, doit assurer l'organisation du système de management, par ailleurs l'autoévaluation doit impérativement porter sur les responsabilités respectives des établissements universitaires et la façon dont la politique est mise en œuvre, suivie et évaluée, enfin l'autoévaluation veille à l'implication des étudiants et de la communauté universitaire dans la politique de développement<sup>146</sup>.

### 3)-2-2 Les principes de base de l'autoévaluation

#### a) Responsabilité

Les établissements universitaires ont la responsabilité première de la qualité de leur offre et de son management, ils ont également la responsabilité de sauvegarder les intérêts de la société en ce qui concerne la qualité et le niveau de l'enseignement supérieur.

<sup>145</sup> André Chardonnet, Dominique Thibaudon « Le guide du PDCA de deming progrès continu et management » édition d'organisation 2003, p54

<sup>146</sup> AERES (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) « guide d'autoévaluation des établissements d'enseignement supérieur » avril 2008, p2

## **b) Perspectives**

Les perspectives de l'enseignement supérieur doivent rechercher l'amélioration de la qualité des programmes universitaires, que ce soit au profit des étudiants ou des autres bénéficiaires et ceci en assurant l'efficacité et l'efficience des structures au sein desquelles ces programmes sont proposés et soutenus<sup>147</sup>.

## **c) Obligation**

Les établissements universitaires doivent assurer la transparence des informations établies par le rapport d'autoévaluation et faire appel à l'expertise externe, deux éléments importants dans le management de la qualité, ils doivent aussi mettre au point des méthodes qui permettent et facilitent le rendement des comptes au différentes parties prenantes afin d'améliorer les performances.

Les établissements doivent être capables de mettre en évidence leur qualité, que ce soit au niveau national ou au niveau international. Pour se faire, il faut impérativement veiller à ce que les méthodes utilisées ne portent pas préjudices à la diversité ni à la capacité d'innovation<sup>148</sup>.

### **3)-2-3 Les étapes de l'autoévaluation**

Trois grandes d'autoévaluation ressort :

**1<sup>ère</sup> étape** : cette étape se résume en la production des données de base et des informations relatives à chaque critère ou standard.

**2<sup>ème</sup> étape** : une fois les données et les informations collectées et réunies on passe à l'étape relative à l'analyse et l'évaluation.

**3<sup>ème</sup> étape** : après l'analyse, la rédaction d'un rapport d'autoévaluation se voit nécessaire, ce rapport portera sur le degré de conformité aux standards et aux critères.

---

<sup>147</sup> Idem p2

<sup>148</sup> Idem p2

### **3)-3 Importance et objectif de l'autoévaluation de la qualité de l'enseignement supérieur**

L'autoévaluation permet aux établissements universitaires de connaître leurs points forts et points faibles, leurs capacités et leurs limites, par conséquent ceci augmente leur chance d'accomplir au mieux leurs missions éducatives<sup>149</sup>.

Par ailleurs le processus d'autoévaluation a pour objectif de fournir une autoévaluation critique des différents aspects qui reflètent la qualité de l'établissement dans sa dimension nationale et internationale.

L'autoévaluation est un moyen de formation qui permet à l'établissement de prendre la responsabilité d'améliorer sa propre qualité<sup>150</sup>.

Enfin l'évaluation réalisée en interne par l'établissement gagne en crédibilité lorsqu'elle est complétée par une assurance qualité externe, ainsi l'évaluation externe se base sur le rapport d'autoévaluation.

## **4) L'assurance qualité externe (AQE)**

L'assurance qualité externe « se réfère aux actions d'un organisme externe, généralement une agence d'assurance qualité, qui évalue le fonctionnement ou les programmes d'une institution, afin de déterminer si elle est en conformité avec les normes reconnues »<sup>151</sup>.

### **4)-1 Finalités et objectifs de l'AQE**

Plusieurs finalités sont couvertes par l'AQE, dont certaines reflètent la demande et les objectifs des pouvoirs publics, alors que d'autres s'intéressent aux besoins internes des établissements. En général l'AQE a pour objectifs :

---

<sup>149</sup> Idem p32

<sup>150</sup> Jane Knight et Hans de Wit, OCDE (organisation de coopération et de développement économique), « qualité et internationalisation de l'enseignement supérieur » Imhe, Paris, 1999, p56

<sup>151</sup> IIEP (institut international de planification de l'éducation)/UNESCO, « qualité dans l'enseignement supérieur » <http://www.iiep.unesco.org/>

#### **4)-1-1 Le contrôle qualité**

Le contrôle de la qualité relève de la responsabilité et de la fonction de l'Etat, afin de s'assurer que l'offre de l'enseignement supérieur respecte les exigences minimales de qualité que ce soit par le secteur public ou par le secteur privé, ce qui permet plus ou moins de vérifier que l'offre de l'enseignement supérieur s'accorde avec les objectifs nationaux de développement<sup>152</sup>.

#### **4)-1-2 La reddition des comptes**

La reddition des comptes fait partie des fonctions des autorités publiques, elle sert à assurer la transparence quant à la rentabilité souhaitée des investissements et le respect des engagements vis-à-vis du public. Cette action vient pour rassurer les parties prenantes sur le niveau de la qualité.

Pour se faire, les autorités publiques doivent utiliser un modèle de qualité ou on y trouve des critères, normes ou standards d'assurance qualité pour garantir l'adéquation des orientations politiques aux réformes, ces normes ou standards deviennent donc une base d'évaluation des établissements.

#### **4)-1-3 L'amélioration des pratiques**

L'amélioration ne se réalise que si les objectifs sont fixés avec certaines exigences et en établissant notamment des normes de haut niveau pour les établissements ainsi que la mise en place d'un système d'autoévaluation systématique et continu.

### **4)-2 Les fonctions de l'assurance qualité externe**

L'assurance qualité externe s'articule autour de cinq fonctions :

#### **4)-2-1 L'évaluation**

Pour la création d'établissements et programmes, c'est-à-dire des filières de formation et ceci en conférant à ces établissements des statuts d'entité reconnue officiellement<sup>153</sup>.

---

<sup>152</sup> Michaela Martin et Antony Stella, 2007, op.cit ,p 46

<sup>153</sup> Idem p33



#### **4)-2-2 La supervision**

Elle est établie sous forme de contrôle de fonctionnement des pratiques liées aux aspects administratifs et financiers<sup>154</sup>.

#### **4)-2-3 L'accréditation**

L'accréditation en générale est l'évaluation des établissements pour des niveaux élevés de qualité.

Plus particulièrement, l'accréditation est une procédure ou un processus par lequel un organisme public, non gouvernemental ou privé d'enseignement supérieur évalue la qualité d'un établissement dans son ensemble ou d'un programme de formation afin de reconnaître qu'il remplit les critères prédéfinis et atteint certaines normes minimales prédéfinies.

Autrement dit, il s'agit de vérifier si l'établissement mérite d'accéder à tel ou tel statut, c'est comme si on posé la question suivante : avez-vous le niveau suffisant pour qu'on vous autorise à fonctionner ? Ou également : méritez-vous l'agrément ?

L'accréditation consiste à remettre une décision de type oui ou non ou bien admis ou refusé, l'accréditation se traduit par une note sur une échelle linéaire et elle peut être assimilée à une homologation ou agrément<sup>155</sup>.

Le processus d'accréditation s'établi sur trois étapes portant sur des activités bien précises.

#### **1<sup>ère</sup> étape**

Un processus d'autoévaluation conduit par le corps enseignant, les administrateurs et le personnel de l'établissement universitaire, cette étape consiste à rédiger un rapport d'autoévaluation élaboré par rapport aux normes et critères prédéfinis par l'organisme d'accréditation<sup>156</sup>.

---

<sup>154</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche 2012 op.cit p33

<sup>155</sup> David Woodhouse 1999 op.cit p 38

<sup>156</sup> Michaela Martin et Antony Stella, 2007,op.ct, p 37

## **2<sup>ème</sup> étape**

Consiste à effectuer une visite d'étude par des pairs désignés par l'organisme d'accréditation, l'étude est établie en examinant les données disponibles notamment le rapport d'autoévaluation, en visitant les lieux et en interrogeant le personnel universitaire et administratif, cette étape donne également lieu à un rapport d'évaluation et à la formulation d'une série de recommandations par ce qu'on appelle la commission de l'organisme d'accréditation.

## **3<sup>ème</sup> étape**

Il s'agit d'examiner les données disponibles et les recommandations par la commission de façon à ce que ça concorde avec l'ensemble des critères relatif à la qualité, ceci devra donc donner lieu à la formulation d'un jugement final et d'une décision officielle à l'établissement universitaire et aux autres entités concernées<sup>157</sup>.

### **4)-2-4 La certification**

La certification reflète l'aspect professionnel des diplômés.

### **4)-2-5 La communication de l'information**

Relative à la reconnaissance et à l'accréditation des programmes et des établissements.

### **4)-3 Qui sont chargés des fonctions de l'AQE**

Les fonctions de l'assurance qualité externe peuvent être assumées et exécutées par différentes autorités gouvernementales ou non gouvernementales et plus souvent les deux à la fois, dont voici les principaux acteurs sont :

- Les organismes de l'Etat, plus souvent le ministère de l'enseignement supérieur qui a pour mission principale l'assurance qualité ;
- Les organismes paraétatiques ou organismes public indépendant, qui sont des entités ayant reçu une délégation de pouvoirs, comme les inspections dans le cadre de l'éducation nationale.
- Les organismes à des groupes privés ; telles que les organismes d'assurance qualité<sup>158</sup>.

---

<sup>157</sup> Idem p 38

<sup>158</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche 2012 op.cit p 33

- Les organismes appartenant à des établissements d'enseignement supérieur<sup>159</sup>.

## **5) Les approches de l'assurance qualité**

### **5)-1 La qualité fondée sur les standards prédéfinis**

A ce niveau, les agences chargées d'assurer la qualité auprès des établissements définissent un certain nombre de standards et de références pour qu'ils puissent servir comme matière d'évaluation, ici c'est la conformité qui est visée.

Ces références ou standards peuvent être de nature quantitatifs tel que le respect du ratio enseignants/étudiants ou qualitatifs comme la disposition d'un corps enseignant efficace et compétent, cependant il faut citer que les référentiels quantitatifs peuvent avoir un fondement qualitatif qui lui sert de mesure, comme le cas du ratio enseignants/étudiants fondé sur l'hypothèse qu'un ratio particulier est indispensable afin d'assurer une formation de bonne qualité, il va de soi pour les référentiels de nature qualitatifs, leur fondement pourrait être de nature quantitatif, c'est-à-dire qu'on peut démontrer l'existence d'un corps enseignant compétent et efficace par des éléments quantitatifs tel que le nombre d'enseignants titulaires d'un doctorat ou par le nombre de publication<sup>160</sup>.

### **5)-2 La qualité fondée sur l'adéquation aux objectifs ou (fitness for purpose)**

Le cas échéant, les établissements d'enseignement supérieur qui réussissent à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés sont considérés comme étant des établissements de qualité.

Selon cette deuxième approche, les établissements universitaires sont adéquats aux objectifs s'ils établissent des procédures adaptées aux objectifs visés et s'ils fournissent des preuves que les objectifs ont été atteints<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> Michaela Martin et Antony Stella, 2007, op.cit,p 29

<sup>160</sup> CIAQES « évaluation de la qualité des enseignants dans les établissements universitaires » Youcef. Berkane, Baghdad. Benstaali, bureau national tempus Algérie, p 8

<sup>161</sup> Idem p 11

### **5)-3 La qualité fondée sur les standards d'excellence ou standards minimaux**

C'est un ensemble de standards minimaux ou d'excellence ou de bonne pratique exigés par les agences d'assurance qualité afin d'attribuer l'autorisation de création ouverture d'un établissement ou d'une filière et plus tard pour son renouvellement périodique. Les standards minimaux intègrent les intrants en l'occurrence ; les étudiants, le personnel, d'infrastructures, équipements...etc. ces standards prennent en considération le système de gouvernance et de gestion, ainsi que les activités de recherche, enfin la qualité fondée sur les standards minimaux cherche à garantir la conformité aux règles et la reddition des comptes.

### **5)-4 Concepts et approches de l'évaluation de la qualité**

#### **5)-4-1 Le référentiel**

Le référentiel qualité est un document présentant la définition de la qualité de façon plus ou moins détaillée et organisée par domaines. Ces domaines ou champs identifient le périmètre du référentiel et définissent les secteurs et types d'activités au niveau de l'établissement universitaire qui fait objet d'évaluation. Le référentiel sert comme base de l'évaluation interne et externe, il comporte des lignes directrices, des objectifs, références ou standards et recouvre tout les domaines d'activités de l'établissement universitaire<sup>162</sup>.

#### **5)-4-2 Références ou standards**

Les références sont la traduction du mot anglais standards proposé par le comité national d'évaluation (CNE), elles traduisent en actions une valeur ou un objectif de l'établissement<sup>163</sup>.

Cependant le terme standard peut être utilisé comme synonyme de « minimal », « qualité moyenne » ou « minimum requis ».

---

<sup>162</sup> Idem p 2

<sup>163</sup> Le projet « Aqi Umed objectifs, mise en œuvre, résultats et diffusion » « renforcement de l'assurance qualité interne dans les universités de la méditerranée » Algérie, Maroc, Tunisie (2010-2013) European commission Tempus, p 14

### **5)-4-3 Les critères**

Les critères sont des éléments qualitatifs ou quantitatifs permettant d'apprécier le niveau de réalisation d'une référence<sup>164</sup>.

## **6) L'enseignement supérieur en Algérie et besoins d'amélioration de la qualité**

L'Algérie, comme tous les autres pays du monde connaît une massification d'effectif étudiants dont les conséquences ont conduit à une augmentation du chômage de diplômés, ainsi et c'est pour ces raisons que, la société exige une amélioration de la qualité d'offre en enseignement supérieur et une diversification des programmes d'enseignement seulement, ceci nécessite un financement important, ce qui conduit l'université Algérienne à s'ouvrir vers d'autres sources de financement.

### **6)-1 Les premières tentatives de mise en place d'un système d'Assurance qualité dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie**

Dans le but de mettre en place les dispositifs de l'Assurance qualité en enseignement supérieur le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique avait organisé en juin 2008 à Alger un colloque international en collaboration avec la banque mondiale, ce colloque avait enregistré la participation des responsables des établissements d'enseignement supérieur ainsi qu'un certain nombre d'enseignants, sélectionnés par leur structure de rattachement, des chercheurs de l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE), de l'UNESCO et des responsables des système d'assurance qualité.

Il a été décidé à l'issue de ce colloque, l'organisation de trois ateliers portant sur :

- 7) **Atelier 1** : l'assurance qualité des programmes
- 8) **Atelier 2** : l'assurance qualité institutionnelle
- 9) **Atelier 3** : condition de mise en œuvre de l'assurance qualité en Algérie à la lumière des expériences internationales.

---

<sup>164</sup> Idem p 14

Suite aux résultats des trois ateliers, une réunion s'est tenu le 3 et 4 juin 2008, assurée par les responsables du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, les responsables universitaires nationaux et les experts d'assurance qualité internationaux ayant pour objectif de sortir avec une feuille de route nécessaire à la mise en place d'un système qualité en enseignement supérieur<sup>165</sup>.

## **6)-2 Les organes d'assurance qualité, de suivi et de pilotage**

Deux organes ont été créés marquant ainsi l'histoire de l'assurance qualité de l'enseignement supérieur en Algérie, il s'agit comme il a été précédemment cité : la commission pour l'implémentation de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur (CIAQES) et le comité national d'évaluation (CNE).

### **6)-2-1 La CIAQES création et mission**

La CIAQES a été créée par l'arrêté ministériel N° 167 du 31 mai 2010, elle est chargée de sensibiliser par la formation de responsables d'assurance qualité la mise en place des cellules qualité dans les établissements universitaires, autrement dit, la CIAQES cherche à mettre en place une agence d'évaluation interne afin de favoriser le développement des pratiques de l'assurance qualité dans les établissements universitaires<sup>166</sup>.

La CIAQES cherche également à mettre en place un système de garantie de l'assurance qualité à travers :

- La mise en place d'une démarche d'évaluation interne concernant les programmes d'études.
- L'élaboration d'un référentiel qualité
- L'examinassions des dysfonctionnements par rapport au référentiel fixé.
- La prise de mesures correctives

### **6)-2-2 Le CNE création et mission**

Prévu par la loi d'orientation du 23 février 2008 le CNE a été institué par l'arrêté 739 du 18 décembre 2010, cependant et selon l'article 3 de la loi 10-36 du 21/01/2010, le comité est

---

<sup>165</sup> Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche 2012 op.cit p 35

<sup>166</sup> Aqi Umed op.cit p 9

chargé de l'évaluation du fonctionnement administratif, pédagogique et scientifique des établissements de l'enseignement supérieur.

Le CNE à cet effet, a pour principales missions :

L'évaluation régulière de l'ensemble des activités des établissements de l'enseignement supérieur, en matière de gouvernance de formation, de recherche et vérifier leur conformité aux objectifs assignés dans le cadre de la politique publique de l'enseignement supérieur.

- Mettre en place un système de standards et de référence afin de guider la politique d'évaluation dans l'enseignement supérieur.
- Analyser les performances des établissements universitaires et tirer les recommandations servant à améliorer leur efficacité interne et externe.
- Procéder à l'examen des rapports d'évaluation interne élaborés par les établissements d'enseignement supérieur et formuler les recommandations cherchant l'amélioration du processus d'évaluation.
- Rédaction des rapports par établissement évalué par thème et établir un bilan annuel des évaluations.
- Encourager l'autoévaluation au sein des établissements de l'enseignement supérieur et ceci en assurant leur accompagnement dans la mise en place d'un système d'évaluation interne.
- Superviser les équipes des spécialistes et des experts chargés de l'évaluation interne.
- Développer la relation avec les organes d'évaluation et d'assurance qualité au niveau international.

Par ailleurs l'article 6 de la loi 10-36 fixe la composition même du CNE :

- Quatorze (14) enseignants chercheurs de grade professeur.
- Deux (2) enseignants du grade le plus élevé représentant les établissements de formation supérieure hors du secteur de l'enseignement supérieur.
- Quatre (4) dirigeants du secteur socio-économique ayant des relations de partenariat avec les établissements de l'enseignement supérieur.

- Trois (3) enseignants chercheurs, spécialisés en la matière, choisis parmi les compétences algériennes exerçants à l'étranger.
- Un (1) représentant du conseil national économique et social.

Enfin, lors de sa première réunion, le comité doit élire son président.

## **7) La qualité de l'enseignement supérieure et les concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité**

Comme il a été préalablement cité, les principaux objectifs des réformes de l'enseignement supérieur se résument dans le fait d'amélioration de la qualité de l'enseignement pour assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés et développer de ce fait leur employabilité. Cependant il est nécessaire de s'interroger sur le sens auquel portent ces deux concepts à savoir : l'insertion et l'employabilité.

### **7)-1 Employabilité**

Historiquement, le concept d'employabilité est apparu dans les sociétés anglo-saxonnes au début du XXe siècle, cependant en ce qui concerne la conception actuelle, trois grandes phases d'élaboration et de débats sont à distinguer<sup>167</sup>.

– La première phase, dans les années 1940, le concept permet de distinguer dans les sociétés américaines et britanniques les individus aptes à l'emploi, les « employables », auxquels un emploi stable peut alors être proposé, des autres, les « inemployables », relevant de la charité et de l'aide sociale.

– La seconde phase, celle de l'affinement du concept aux États-Unis à partir des années 1950, institue une véritable catégorisation médicosociale, et voit aussi l'émergence d'une approche française, dans les années 1960, centrée sur le collectif et le flux statistique, et donc de nature très différente. Cette période est ainsi caractérisée par une modernisation hétérogène de l'usage du concept.

– La troisième phase d'élaboration et de débats date de la fin des années 1980, et elle développe une approche plus contemporaine de l'employabilité, dynamique et interactive,

---

<sup>167</sup> È. Saint-Germes, L'Employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, université Montpellier-2, CREGO, IAE.



prenant en compte les dimensions individuelles et collectives du concept. Une partie des débats s'organise toujours autour des problématiques descriptives et individuelles de l'employabilité.

Le terme employabilité désigne, depuis ses premières apparitions dans le registre RH et dans les années 1980, les capacités individuelles à se maintenir dans un emploi ou à en trouver un. L'employabilité, est entendue aussi comme la capacité à pouvoir être employé

(Finot, Hategekimana et Roger<sup>168</sup>) : « L'employabilité est l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables. »

L'employabilité serait donc bien la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau<sup>169</sup>

Finalement il n'existe pas de consensus réel sur une définition précise de l'employabilité même si le concept renvoie fondamentalement à la capacité à pouvoir être employé.

Enfin, et à partir d'une revue de la littérature anglo-saxonne sur le thème, trois éléments fondamentaux sont alors mis en évidence par Hillage et Pollard (1999<sup>170</sup>) pour définir l'employabilité :

- la capacité à obtenir un emploi initial (initial employment), conditionnée entre autres par le système éducatif ;
- la capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois et les rôles dans une même organisation ;
- la capacité à trouver un autre emploi si nécessaire, entendue comme la capacité et la volonté des individus dans le management des transitions d'emploi entre les organisations et en leur sein.

---

<sup>168</sup> A. Finot, Développer l'employabilité, op. cit. R. Hategekimana et A. Roger, « Encourager les salariés à développer leur employabilité : une réponse à des préoccupations stratégiques des entreprises », Actes du XIIIe congrès de l'AGRH, t. II, 2002, p. 205 à 218

<sup>169</sup> H. Mahé de Boislandelle, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept, outils, Paris, Economica, 1998 .

<sup>170</sup> Citer par : Christophe PARMENTIER "encadrer et sécuriser les parcours professionnelles des outils pour accompagner les salariés" DUNOD, Paris 2011 page 101

## **7)-2 L'insertion**

Ce n'est que récemment, que le concept d'insertion ou intégration a commencé à se poser pour les jeunes diplômés de l'université car autrefois l'acquisition d'un diplôme universitaire était le principal critère à prendre en considération sur le marché du travail. Ce concept était plutôt utilisé pour les jeunes qui souffrent d'un handicap intellectuel, physique ou social.

Sur le plan sociologique, l'insertion peut être définie comme « l'aboutissement du passage de la jeunesse et du cycle des études à la vie adulte et au cycle du travail rémunéré, d'une certaine forme de dépendance à la pleine autonomie »<sup>171</sup>.

Ceci dit, la complexité du processus d'insertion devient telle que l'insertion des jeunes, c'est-à-dire leur passage du monde de la formation au monde du travail ne va plus de soi et n'est plus du seul ressort de l'individu. L'intervention de l'Etat est donc importante dans la résolution de ce problème, car l'insertion au travail et dans la société s'inscrit maintenant comme un problème tant social qu'économique que l'Etat et ses partenaires socio-économiques doivent résoudre.

L'insertion de ce fait englobe deux sens ; l'insertion sociale et professionnelle on parle alors d'insertion socioprofessionnelle.

## **7)-3 L'insertion professionnelle**

Le concept d'insertion professionnelle a cependant émergé vers les années 90 au Canada et est devenu un objet de politiques publiques, en France, que depuis un quart de siècle environ<sup>172</sup>, ayant pour cause les difficultés qu'ont trouvés les jeunes quand la pénétration du marché du travail, d'ici un lien a été créé entre l'insertion sociale et professionnelle car partant de ce principe, il est important au jeunes d'occuper un emploi afin de jouir d'une véritable identité sociale, surtout qu'on est entrain de vivre une rareté des emplois et une montée du chômage, l'Etat devra donc se soucier sur la nature de la transition entre l'université et la vie

---

<sup>171</sup> Conseil supérieur de l'éducation du Québec « L'insertion sociale et professionnelle une responsabilité à partager » rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation Québec page 11

<sup>172</sup> Claude Dubar « La construction sociale de l'insertion professionnelle » revue éducation et société N° 7/2001/1 page 24

active afin d'assurer l'insertion du plus grand nombre de diplômés tant sur le plan social qu'économique.

Ce phénomène de rareté de l'emploi pour les universitaires conduit dans le cadre de cette recherche à parler de la notion d'exclusion qui est en train de prendre plus d'ampleur c'est dernier temps, ce terme qui était auparavant utiliser uniquement pour les individus marginalisé et qui ont subit des échecs scolaires, les empêchant ainsi à accéder aisément à l'emploi vue leur niveau éducatif très bas, se trouve aujourd'hui employé pour les diplômés universitaires qui ne parviennent pas à un travail régulier. L'exclusion est en réalité le résultat de la convergence du développement de l'éducation et de la montée du chômage<sup>173</sup>.

L'insertion professionnelle est donc définie comme « le processus d'accès à l'emploi<sup>174</sup>», elle est également définie par Dominique bienaimé 1995 comme suit « l'insertion professionnelle consiste à aboutir à une certaine stabilisation professionnelle <sup>175</sup>» c'est-à-dire un emploi que l'on souhaite garder pendant un certain temps.

Enfin Jean Vincens, propose dans son article une définition conventionnelle de l'insertion professionnelle «

#### **7)-4 Les indicateurs de l'insertion professionnelle**

Selon Trottier, Laforce et Cloutier (1997)<sup>176</sup>, plusieurs indicateurs sont utilisés pour décrire l'insertion professionnelle des diplômés : durée d'accès au premier emploi, statut d'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée), catégories socioprofessionnelles de l'emploi, durée du chômage, correspondance formation/emploi... etc.

Il faut tout de même citer les différents indicateurs communs retenus par les observatoires universitaires en France et qui sont classés en trois grandes familles :

---

<sup>173</sup> Jean Vincens « l'insertion professionnelle des jeunes à la recherche d'une définition conventionnelle » Revue formation emploi N°60- 1996 page 24

<sup>174</sup>Philippe Champy, Christiane Etévé « Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation » 3édition collection usuels Retz (1994).

<sup>175</sup> Dominique Bienaimé « Quel sens donner à la notion d'insertion ? » revue *Education permanente* n°125 octobre 1995 page 93

<sup>176</sup> TROTTIER, Claude, Louise Laforce, Renée Cloutier, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation Emploi*, n° 58, avril-juin 1997, p. 68.

- **Des indicateurs sociodémographiques :**

Genre (sexe), bac, âge à l'obtention du diplôme ou à l'entrée dans la formation, CSP parents.

- **Des indicateurs de formation :**

Taux de poursuites d'études, taux de poursuite dans la filière, niveau le plus haut obtenu, taux de mobilité.

- **Des indicateurs d'insertion :**

Salaire (médian, net mensuel, rapport au SNMG...), taux de chômage, précarité/stabilité, statut (CSP), taux de mobilité, durée d'accès au premier emploi, statut d'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée), catégories socioprofessionnelles de l'emploi, durée du chômage, correspondance formation/emploi ...etc.

Dans le cadre des indicateurs de d'insertion, il sera abordé dans le présent travail le mode de calcul des différents indicateurs<sup>177</sup> :

### **7)-4-1 Les indicateurs de mesure de l'emploi**

L'objectif de ces différents indicateurs est de mesurer « l'employabilité » des diplômés de l'enseignement supérieur à partir des situations professionnelles observées quelques mois après leurs sorties de l'université.

#### Indicateur 1 : Taux d'activité

Il est le rapport du nombre de diplômés sur le marché du travail (en emploi ou en recherche d'emplois) à la date d'observation sur la population totale de référence. Cet indicateur doit être décliné par discipline et diplôme.

$$\frac{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires} + \text{en recherche d'emploi}) * 100}{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires} + \text{en recherche d'emploi} + \text{autres})}$$

#### Indicateur 2 : Taux d'emploi

Pour l'INSEE « le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre »

---

<sup>177</sup>Réseau national des observatoires « La mesure de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieure –enjeux, méthodes et indicateurs» Les Cahiers de RESOSUP - N°1 octobre 2008 page 13

$$\frac{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires})}{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires} + \text{en recherche d'emploi} + \text{en étude})} * 100$$

Il faut signaler que ce taux n'est pas le complément du taux de chômage

### Indicateur 3 : Taux d'insertion

C'est le taux d'emploi sans les étudiants.

$$\frac{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires})}{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires} + \text{en recherche d'emploi})} * 100$$

Ce taux est l'exact complément du taux de chômage.

### Indicateur 4 : Taux de chômage

C'est le rapport du nombre de diplômés en situation de recherche d'emploi par rapport à population simulée d'actifs. Les observatoires universitaires cherchent à se rapprocher de la définition de l'INSEE : « le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs) ».

$$\frac{\Sigma (\text{en recherche d'emploi})}{\Sigma (\text{CDI} + \text{CDD} + \text{fonctionnaires} + \text{emplois intermédiaires} + \text{en recherche d'emploi})} * 100$$

## **7)-4-2 Les indicateurs de qualité de l'emploi**

Les indicateurs 1 et 2 permettent de mesurer la précarité de l'emploi des diplômés parmi la population de ceux en emploi à la date d'observation.

### Indicateur 1 : Taux d'emploi à durée déterminé

$$\frac{\Sigma (\text{diplômés ayant des contrats CDD})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

### Indicateur 2 : Taux d'emploi à durée indéterminé

$$\frac{\Sigma (\text{diplômés ayant des contrats CDI})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

### Indicateur 3 : Taux d'emploi cadres et non cadres

$$\frac{\Sigma (\text{cadres} + \text{chefs d'entreprises} + \text{professions libérales} + \text{indépendants})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

#### Indicateur 4 : Taux d'emploi professions intermédiaires

$$\frac{\Sigma (\text{professions intermédiaires})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

#### **7)-4-3 Les indicateurs de rémunération**

Ces indicateurs seront calculés en prenant en considération uniquement les emplois à temps plein tout en faisant attention aux salaires extrêmes qui peuvent fausser les moyennes et médianes, il faut être également vigilant sur le taux des non-réponses sur cette variable.

##### Indicateur 1 : Salaire net mensuel médian

Ces types d'indicateurs doivent être établis par genre.

##### Indicateur 2 : Part des emplois à temps plein et temps partiel

$$\frac{\Sigma (\text{diplômés en emplois à temps plein ou temps partiel})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

#### **7)-4-4 Les indicateurs de nature de l'emploi**

##### Indicateur 1 : Taux de rétention régionale

Il correspond à la part des emplois dans la région d'obtention du diplôme sur l'ensemble des diplômés en emploi à la date de l'observation.

$$\frac{\Sigma (\text{Diplômés en emploi dans la région du diplôme})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

##### Indicateur 2 : part de la population selon le secteur d'activité

$$\frac{\Sigma (\text{Diplômés en emploi dans un secteur d'activité})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

#### **7)-5 Les dispositifs d'insertion économique en Algérie**

Plusieurs dispositifs ont été mis en place en Algérie afin de garantir l'insertion économique des jeunes notamment : l'agence nationale de l'emploi (ANEM), la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ), et l'agence national de gestion du microcrédit en Algérie (ANGEM).

Dans ce contexte, le présent article sera consacré au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).

## **8) Le cadre général et les modalités du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)**

Le cadre générale et les modalités de mis en œuvre du présent dispositif ont été régit par décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Ce dispositif vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat. La gestion de ce dispositif est assurée par l'agence nationale de l'emploi (ANEM) en collaboration avec les directions de l'emploi de wilaya (DEW), dont l'objectif serait de :

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi ;
- Faire bénéficier les demandeurs d'emploi d'une rémunération mensuelle et leur permettre l'acquisition d'une expérience dans leur domaine professionnel durant leur période d'insertion ;
- Améliorer et encourager l'emploi salarié ;
- Encourager toutes autres formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers notamment des programmes de formation-emploi et des jeunes à travers notamment des programmes de formation-emploi.

### **8)-1 Les conditions d'éligibilité**

Ce dispositif est destiné aux jeunes qui sont à la recherche à leur premier emploi salarié, appelé des **primo-demandeurs d'emploi** présentant les caractéristiques suivantes:

Il faut qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence de l'emploi du lieu de résidence, qu'ils soient également de nationalité algérienne et âgés de 18 à 35 ans notons que La condition de l'âge peut être ramenée à 16 ans si le jeune primo demandeur d'emploi accepte de suivre une formation dans les spécialités et filières en déficit sur le marché de l'emploi.

Ces primo-demandeurs d'emploi doivent impérativement fournir les titres et diplômes ainsi que les justificatifs du niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels, et enfin, ils doivent justifier leur situation vis-à-vis du service national<sup>178</sup>.

### **8)-2 Les catégories ciblées**

Selon l'article 3 Du décret exécutif n° 08-126 : Le dispositif est destiné à trois (3) catégories de primo-demandeurs d'emplois ;

**1<sup>ère</sup> catégorie** : Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle ;

**2<sup>ème</sup> catégorie** : Les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage ;

**3<sup>ème</sup> catégorie** : Les jeunes sans formation ni qualification.

L'insertion de ces catégories se fait par l'établissement de contrats d'insertion entre les services relevant de l'administration chargée de l'emploi, l'employeur ou l'organisme formateur et le bénéficiaire. Les contrats d'insertion tel qu'ils sont définis par l'article 4 du même décret prennent la forme de :

- Contrat d'insertion des diplômés (C.I.D.) pour la première catégorie,
- Contrat d'insertion professionnelle (C.I.P.) pour la deuxième catégorie,
- Contrat formation-insertion (CFI) pour la troisième catégorie

### **8)-3 Durée du contrat d'insertion**

L'article 6 traite de la durée du contrat d'insertion et qui s'établit comme suit :

- Trois (03) années renouvelables dans le secteur des institutions et administrations publiques ainsi que dans les établissements et organismes publics à gestion spécifique.
- Une (01) année renouvelable dans le secteur économique
- Six (06) mois renouvelable une seule fois, à la demande de l'employeur pour les chantiers d'utilité publique

---

<sup>178</sup> <http://www.anem.dz/>



- Une (01) année non renouvelable dans les entreprises de production
- Une (01) année non renouvelable pour les formations auprès des maitres artisans

#### **8)-4 Rémunérations et bourses<sup>179</sup>**

##### **8)-4-1 Rémunérations**

1. Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés (CID), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit :

15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur

10.000 DA DEUA et pour les Techniciens Supérieurs

Ce montant de rémunération est maintenu, lorsque le contrat d'insertion est prorogé.

2. Les bénéficiaires des contrats d'insertion professionnelle (CIP) perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de 8 000 DA net

- 12.000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, pour les bénéficiaires insérés dans le cadre de la réalisation des chantiers d'utilité publique initiés par les secteurs d'activités (du bâtiment, des travaux publics de l'hydraulique, de l'agriculture, des forêts, de l'environnement, du tourisme, de la culture), ainsi que les collectivités locales.

- 6 000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, lorsque les bénéficiaires sont placés dans les entreprises de production.

##### **8)-4-2 Bourse**

Il est accordé une bourse mensuelle de 4.000 DA aux jeunes insérés dans le cadre des contrats formation insertion, placés en stage de formation auprès des maitres artisans.

---

<sup>179</sup> Article 16 du décret exécutif n° 08- 126 du 30 avril 2008

## **8)-5 Mesures incitatives au recrutement**

Dans le cadre d'un Contrat de Travail Aidé (CTA), les recrutements des jeunes placés auprès des entreprises publiques et privées, donnent lieu à une contribution de l'Etat aux salaires versés comme suit :

### **8)-5-1 Pour les contrats d'insertion des diplômés (CID)**

- 12. 000 DA net/mois pour les diplômés de l'enseignement supérieur pendant trois (03) années non renouvelables.
- 10. 000 DA net/mois pour les techniciens supérieurs pour une durée de trois (03) années non renouvelables.

### **8)-5-2 Pour les contrats d'insertion professionnelle (CIP)**

- 8.000 DA net/mois pour les sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage en apprentissage

### **8)-5-3 Pour les contrats formation-insertion (CFI)**

- 6.000 DA net/mois pour les jeunes insérés en contrats formation-insertion, versée pendant une (01) année non renouvelable.

## **Conclusion du 3<sup>ème</sup> chapitre**

L'offre en enseignement supérieur en Algérie a toujours attirée l'attention des responsables et ceci, depuis l'indépendance à nos jours, ce qui explique les efforts fournis dans l'évolution en terme de nombre et de qualité des infrastructures, ainsi que les moyens humains, financiers et matériels mis à la disposition de ce secteur. C'est pour cette raison que plusieurs réformes ont été adoptées en Algérie dans l'objectif d'améliorer la qualité de l'enseignement supérieur.

Enfin, La mise en place d'un système d'assurance qualité en enseignement supérieur est une nécessité, car ça permet l'évaluation continue des établissements universitaires, ce qui sert de déceler les points forts et les points faibles quant à leurs fonctionnements et sert également à identifier les opportunités et les menaces qui risquent de peser sur leurs devenirs.

**CHAPITRE IV : PRESENTATION DE L'OFFRE ET DE LA  
DEMANDE RELATIF A LA FACULTE DES SCIENCES  
ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES  
SCIENCES COMMERCIALES**

## **CHAPITRE IV : PRESENTATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE RELATIF A LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES**

Réparti en deux sections, ce chapitre présentera en premier lieu l'offre en enseignement supérieur de la Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, en faisant un passage historique sur la création de l'université d'Oran et ses principales caractéristiques, ainsi que la présentation des différents bilans réalisés en terme d'effectifs (étudiants et diplômés), en second lieu c'est l'identification de la demande en enseignement supérieur qui fera l'objet de la deuxième section.

## **SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES**

### **1) Présentation de l'offre**

L'Université d'Oran est un pôle scientifique où coexistent différentes disciplines, regroupées par système auxquelles elles appartiennent : les sciences sociales et humaines, les lettres et les langues, les sciences exactes, les sciences médicales, les biologies, les biotechnologies et les technologies en ce qui concerne le système classique et les sciences techniques, sciences de la matière, mathématiques et informatiques, sciences de la nature et de la vie, sciences de la terre et de l'univers, sciences sociales, sciences économiques, droit, lettres et langues étrangères dans le cadre du nouveau système LMD.

Ce pôle universitaire assure la formation de milliers d'étudiants en la couronnant annuellement par des diplômes pour les étudiants sortants, comme il contribue également à la formation d'étudiants étrangers des pays arabes, africains et même européens.

#### **1)-1 Origine de l'université d'Oran**

L'université d'Oran est originaire de l'école nationale de médecine et de pharmacie, elle fut fondée le 18 octobre 1961 au centre hospitalier d'Oran, du collège scientifique universitaire. L'université d'Oran a été rattachée à l'université d'Alger par le décret n° 65-119 le 13 avril 1965, elle a eu comme lieu de domiciliation Es-senia en 1966 sur l'actuel campus qui était une ancienne base aérienne cédée par le ministère de la défense nationale au profit du ministère de l'éducation nationale suite à la visite de feu le président Houari BOUMEDIENE, ce fût donc par un 12 décembre que la première université est été inaugurée de l'Algérie indépendante.

#### **1)-2 Caractéristiques de l'université d'Oran**

C'est suite à l'ordonnance n° 67-278 du 20 décembre 1967 que le centre universitaire d'Oran a été érigé en université<sup>180</sup> comportant quatre facultés : la faculté de Droit et des sciences, la faculté des sciences, la faculté des lettres et des sciences humaines et la faculté de médecine.

---

<sup>180</sup> Journal officiel de la république algérienne 26 décembre 1975

### 1)-2-1 Répartition des effectifs

Les effectifs traités concernent trois catégories : effectifs enseignants, effectifs étudiants inscrits et effectifs diplômés.

### 1)-2-2 Effectifs enseignants<sup>181</sup>

L'effectif enseignant était réparti comme suit : 45 pour la faculté de médecine, 28 en ce qui concerne la faculté des sciences, 20 enseignants pour la faculté de droit et 10 pour la faculté des lettres. Il faut noter qu'une augmentation importante s'est faite entre 1965 et 1966, cependant le nombre des enseignants s'est vu triplé de 1966 à 1967, ci-dessous tableau N°6 montrant l'évolution des effectifs enseignants et enseignants de rang magistral entre 99/2000 à 11/2012 qui ne cesse de croître.

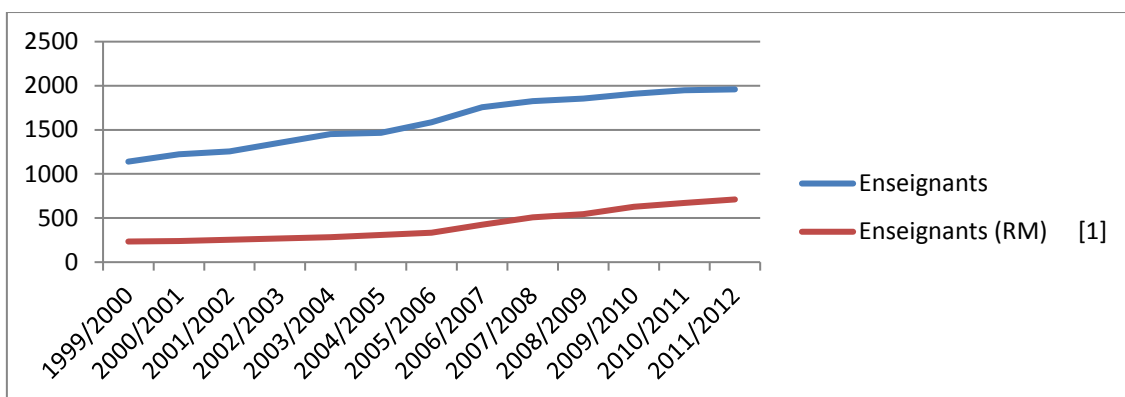
**Tableau N° 6 : Evolution des effectifs Enseignants De 1999/2000 à 2011/2012**

| <b>Année Universitaire</b> | <b>Enseignants</b> | <b>Enseignants (RM) <sup>182</sup></b> |
|----------------------------|--------------------|----------------------------------------|
| <b>2011/2012</b>           | <b>1959</b>        | <b>711</b>                             |
| <b>2010/2011</b>           | <b>1948</b>        | <b>672</b>                             |
| <b>2009/2010</b>           | <b>1908</b>        | <b>628</b>                             |
| <b>2008/2009</b>           | <b>1856</b>        | <b>543</b>                             |
| <b>2007/2008</b>           | <b>1825</b>        | <b>509</b>                             |
| <b>2006/2007</b>           | <b>1755</b>        | <b>426</b>                             |
| <b>2005/2006</b>           | <b>1585</b>        | <b>334</b>                             |
| <b>2004/2005</b>           | <b>1466</b>        | <b>308</b>                             |
| <b>2003/2004</b>           | <b>1453</b>        | <b>284</b>                             |
| <b>2002/2003</b>           | <b>1353</b>        | <b>269</b>                             |
| <b>2001/2002</b>           | <b>1254</b>        | <b>255</b>                             |
| <b>2000/2001</b>           | <b>1223</b>        | <b>241</b>                             |
| <b>1999/2000</b>           | <b>1140</b>        | <b>234</b>                             |

<sup>181</sup> <http://www.univ-oran1.dz/index.php/enseignants.html>

<sup>182</sup> Enseignants de Rang magistral

**Figure N° 13 : Illustration des effectifs enseignants entre 1999/2000 à 2011/2012**



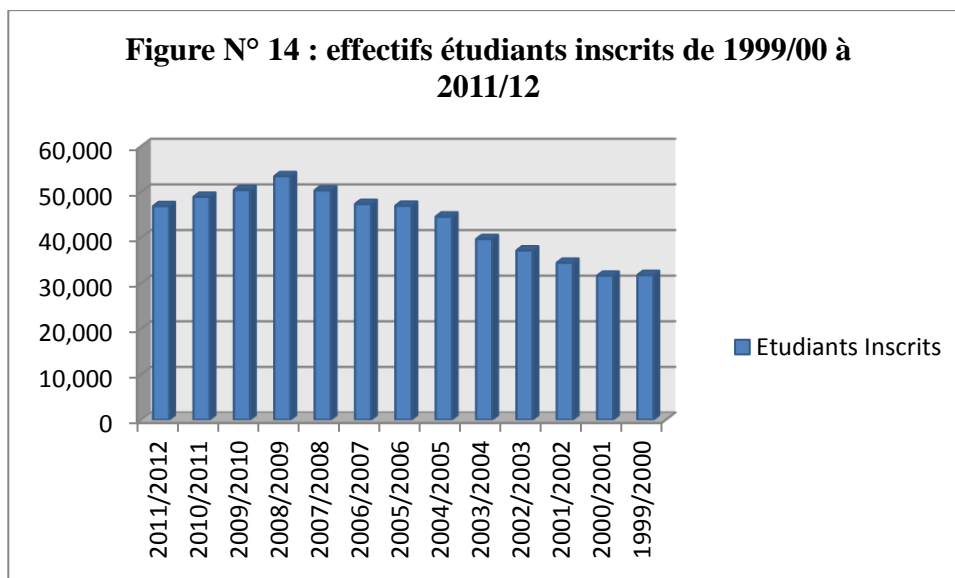
### 1)-2-3 Effectifs étudiants inscrits<sup>183</sup>

Le nombre d'étudiants n'a pas cessé de croître, environ 600 étudiants inscrits pour l'année 65/66, 800 en 66/67, un millier d'étudiants pour 67/68 et 1500 d'étudiants atteint en 68/69, le tableau n°7 montre clairement la tendance croissante que connaît le nombre des étudiants inscrits entre 1999/2000 à 2011/2012 à l'université d'Oran, suivi d'une illustration graphique.

**Tableau N° 7 : nombre d'étudiants inscrits à l'université d'Oran sur 13 ans**

| Année Universitaire | Etudiants Inscrits |
|---------------------|--------------------|
| 2011/2012           | 46 856             |
| 2010/2011           | 48 883             |
| 2009/2010           | 50 378             |
| 2008/2009           | 53 407             |
| 2007/2008           | 50 284             |
| 2006/2007           | 47 317             |
| 2005/2006           | 46 936             |
| 2004/2005           | 44 558             |
| 2003/2004           | 39 629             |
| 2002/2003           | 37 135             |
| 2001/2002           | 34 436             |
| 2000/2001           | 31 602             |
| 1999/2000           | 31 745             |

<sup>183</sup> [ww.univ-oran1.dz/index.php/les-inscrits.html](http://ww.univ-oran1.dz/index.php/les-inscrits.html)



### 1)-2-4 Effectifs étudiants diplômés<sup>184</sup>

L'évolution des diplômés en graduation toute spécialité de formations confondues de l'université d'Oran depuis 1971 à 2011 représente une fonction linéaire par rapport aux années comme le montre le tableau suivant.

**Tableau N°8 : évolution des diplômés en graduation de 1971 à 2011<sup>185</sup>**

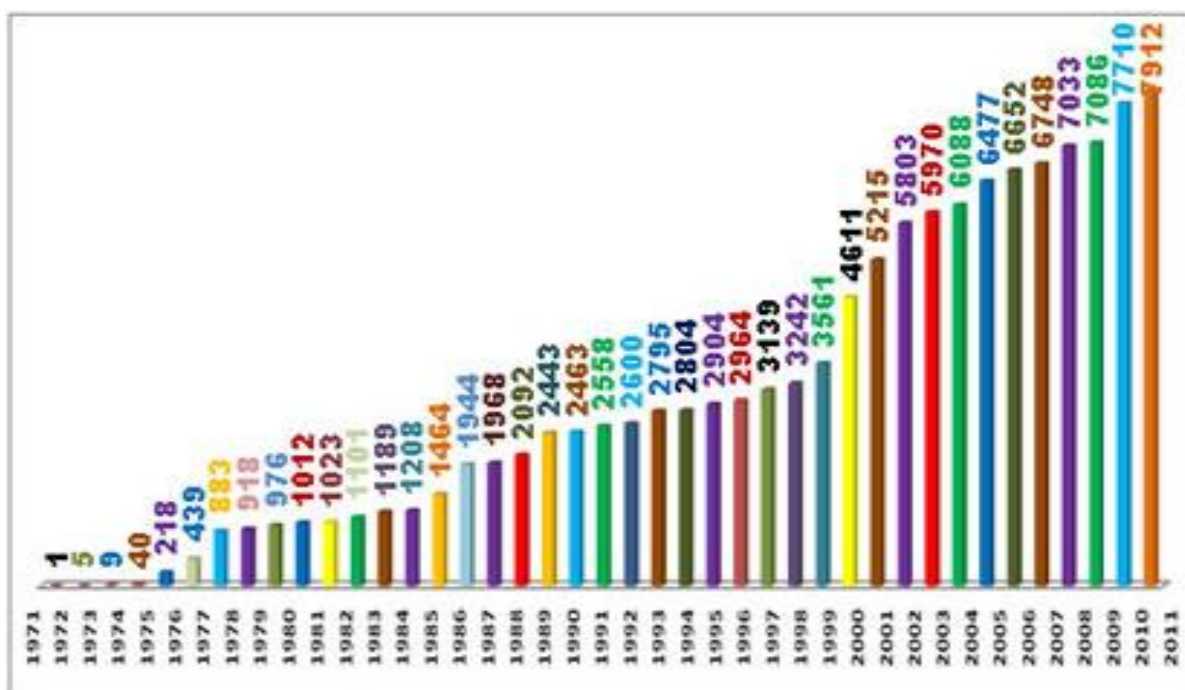
| Année | Total | Année | Total | Année | Total | Année | Total |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1971  | 1     | 1982  | 1101  | 1993  | 2795  | 2004  | 6088  |
| 1972  | 5     | 1983  | 1189  | 1994  | 2804  | 2005  | 6477  |
| 1973  | 9     | 1984  | 1208  | 1995  | 2904  | 2006  | 6652  |
| 1974  | 40    | 1985  | 1464  | 1996  | 2964  | 2007  | 6748  |
| 1975  | 218   | 1986  | 1944  | 1997  | 3139  | 2008  | 7033  |
| 1976  | 439   | 1987  | 1968  | 1998  | 3242  | 2009  | 7086  |
| 1977  | 883   | 1988  | 2092  | 1999  | 3561  | 2010  | 7710  |
| 1978  | 918   | 1989  | 2443  | 2000  | 4611  | 2011  | 7912  |
| 1979  | 976   | 1990  | 2463  | 2001  | 5215  |       |       |
| 1980  | 1012  | 1991  | 2558  | 2002  | 5803  |       |       |
| 1981  | 1023  | 1992  | 2600  | 2003  | 5970  |       |       |

<sup>184</sup> <http://www.univ-oran1.dz/index.php/actualit%C3%A9/21-universit%C3%A9/historique/330-evv.html>

<sup>185</sup> <http://www.univ-oran1.dz/index.php/actualit%C3%A9/21-universit%C3%A9/historique/319-eva-graduation.html>



Figure N° 15 : Illustration des diplômés en graduation par histogramme



Il faut noter qu'en aucun cas le nombre de diplômés n'a baissé, mais par contre on enregistre une brusque augmentation entre 1999 et 2000 c'est-à-dire une différence de 1050 licenciés en l'espace d'une année, dépassant toute évolution des autres années.

En ce qui concerne les diplômés en graduation du système classique par spécialité de formation leur présentation se trouve dans le tableau ci-dessous en évoquant le cumul de 1972 à 2011.

**Tableau N° 9 : licenciés classique par spécialité de formation de 1972/2011**

| <b>Spécialités</b>        | <b>Nombre</b> |
|---------------------------|---------------|
| Mathématiques             | 950           |
| Physique                  | 1015          |
| Chimie                    | 1206          |
| Géologie                  | 40            |
| Géographie                | 147           |
| Biologie                  | 4995          |
| <b>Total</b>              | <b>8353</b>   |
| <b>Spécialités</b>        | <b>Nombre</b> |
| Sciences Commerciales     | 7799          |
| Sciences Economiques      | 8639          |
| Sciences de Gestion       | 3257          |
| Histoire                  | 3675          |
| Bibliothéconomie          | 1927          |
| Sciences de l'Information | 1992          |
| Sciences islamiques       | 5083          |
| Français                  | 2437          |
| Espagnol                  | 983           |
| Anglais                   | 3548          |
| Allemand                  | 993           |
| Russe                     | 254           |
| Traduction                | 3328          |
| Lettres Arabes            | 9339          |
| Critique Théâtrale        | 747           |
| Psychologie               | 7374          |
| Sociologie                | 3733          |
| Démographie               | 666           |
| Philosophie               | 3257          |
| Droit                     | 10978         |
| Sciences Politiques       | 1888          |
| Biologie                  | 501           |
| Géographie                | 390           |
| <b>Total</b>              | <b>82788</b>  |

Remarquons que la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales affiche à elle seule des diplômés licenciés sortants estimés à 19 695 diplômés de 1972 à 2011 soit 23% par rapport au total effectif, donc le taux le plus élevé, en deuxième position c'est la faculté de droit avec un total de diplômés de 10 978 soit un taux de 13% uniquement.

## **2) Les réformes et la restructuration de l'Université d'Oran**

La structure de l'université d'Oran a été marquée par les réformes de l'enseignement supérieur, telle que la réforme de 1971 qui a donnée naissance à plusieurs instituts issus des différentes facultés, il ya également la réforme de 1998, le décret exécutif n°98 – 253 du 17 août 1998 (voire annexe 2) modifiant et complétant le décret n° 83-544 du 24 septembre 1983 portant statu-type de l'université

Article 1er. — L'article 1er du décret n°84-211 du 18 août 1984, modifié et complété, susvisé, est modifié comme suit :

“Article 1er. —L'université d'Oran est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, régi par les dispositions du décret exécutif n°03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 août 2003, susvisé, et celles du présent décret”, ensuite vient le décret exécutif n°84-211 du 18 août 1984 désignant les huit (8) Facultés et l'institut de l'Université d'Oran

Art. 2. — L'article 2 du décret n°84-211 du 18 août 1984, modifié et complété, susvisé, est modifié comme suit :

“Art. 2. —Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret exécutif n°03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 août 2003, susvisé, le nombre et la vocation des facultés et instituts composant l'université d'Oran sont fixés comme suit :

- faculté des sciences,
- faculté de droit,
- faculté de médecine,
- faculté des sciences économiques et des sciences de gestion et des sciences commerciales,
- faculté des lettres, des langues et des arts,
- faculté des sciences sociales,
- faculté des sciences humaines et de la civilisation islamique,
- faculté des sciences de la terre, de la géographie et de l'aménagement du territoire,
- institut de maintenance et de sécurité industrielle”.

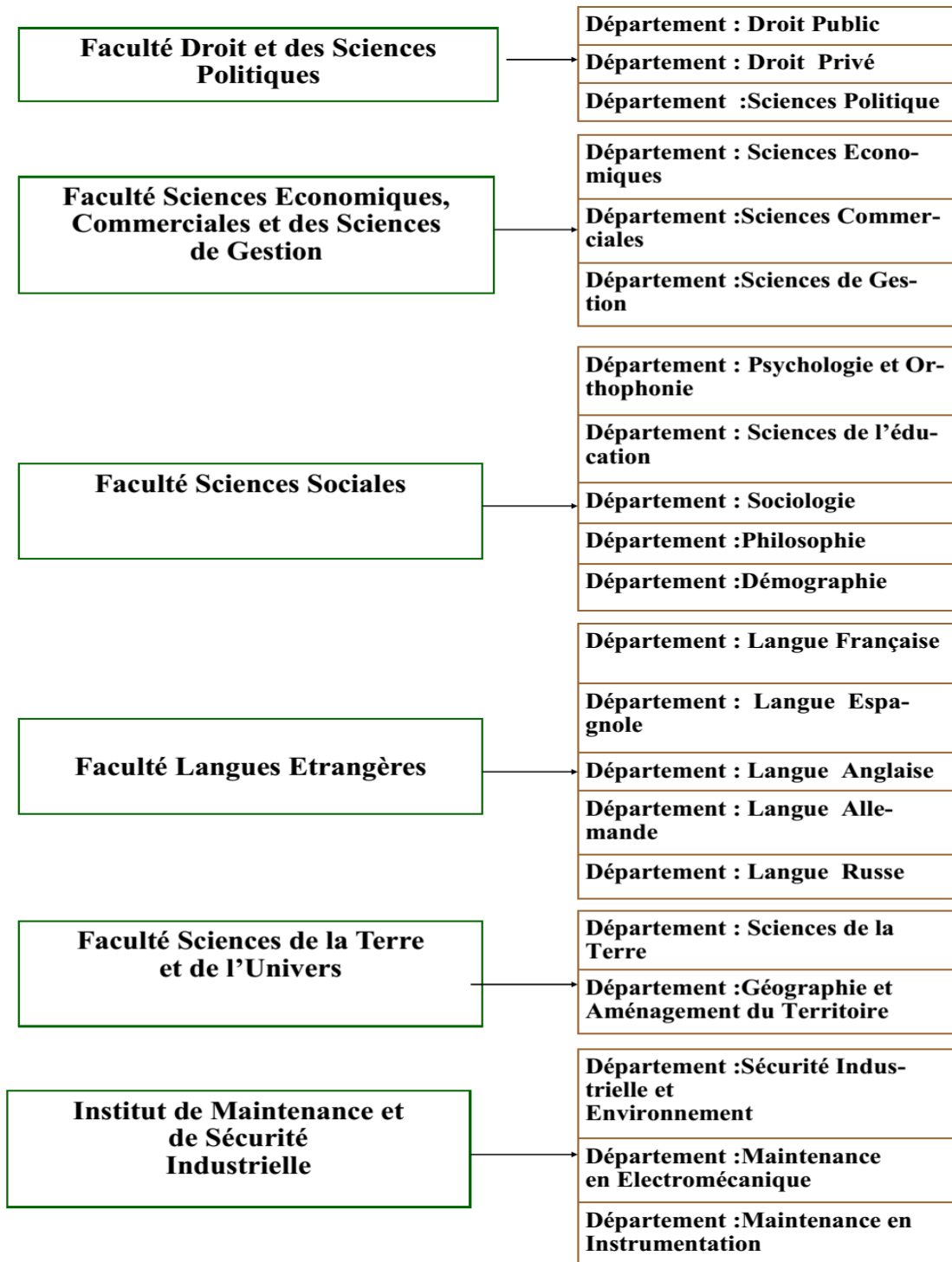
## **2)-1 La scission de l'université d'Oran et création de l'université d'Oran2**

C'est grâce au décret exécutif n° 14-261 du 27 dhou el kaada 1435 correspondant au 22 septembre 2014 que fut créé l'université d'Oran 2, il est à signaler que l'université d'Oran a subi une séparation engendrant la création de l'université d'Oran 2, tel que stipulé par l'article 1er du dit décret : il est créé à Oran sous la dénomination « université d'Oran 2 », un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Implantée sur plusieurs sites (Belgaid, Maraval, ES-Senia et IGMO) l'université d'Oran 2 compte : (5) cinq facultés, et (1) un institut,

- ✓ faculté de droit et des sciences politiques ;
- ✓ faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion ;
- ✓ faculté des sciences sociales ;
- ✓ faculté des langues étrangères ;
- ✓ faculté des sciences de la terre et de l'univers ;
- ✓ institut de maintenance et de sécurité industrielle.

(18) dix-huit Départements, (24) vingt quatre laboratoires de recherche, (682) six cent quatre vingt deux enseignants, 1620 chercheurs et 9525 étudiants diplômés pour l'année universitaire 2013/2014. Le profil économique est resté rattaché à l'université d'Oran 2.

Figure N° 16 : Les facultés de l'université d'Oran2



L'ancienne université d'Oran portera désormais la dénomination de « Université d'Oran 1 », comme le décrète l'Article 1<sup>er</sup> du Décret exécutif n°14-262 du 27 Dhou El Kaada 1435 correspondant au 22 septembre 2014 « La dénomination de " université d'Oran " citée au décret n°84-211 du 18 aout 1984, modifié et complété, susvisé, est remplacée par la dénomination de " université d'Oran 1" ».

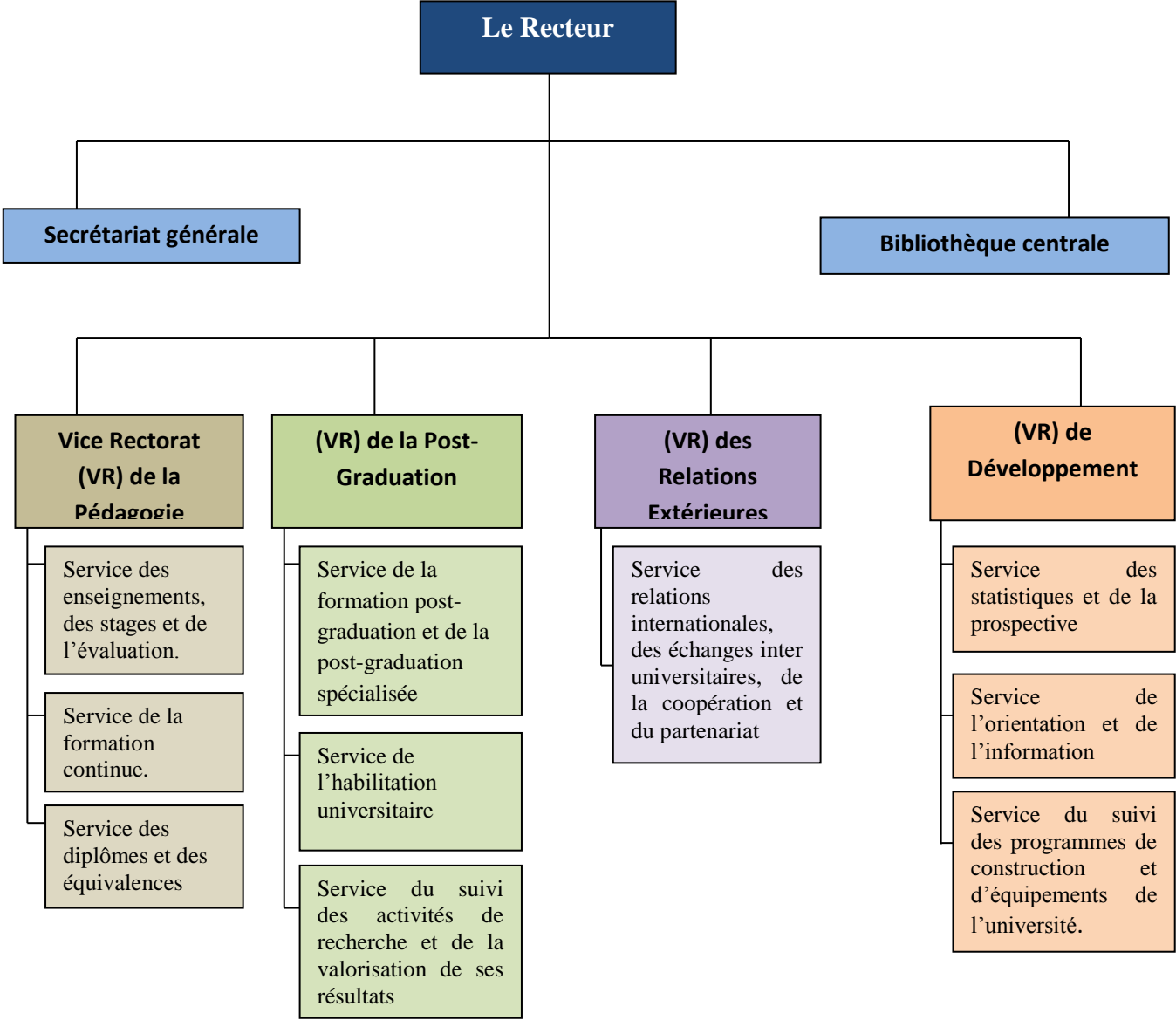
Elle regroupe également 5 cinq facultés et un institut comme le stipule l'article 2 :

"Art. 2. « Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret exécutif n°03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 aout 2003, modifié et complété, susvisé, le nombre et la vocation des facultés et instituts composant l'université d'Oran 1, sont fixés comme suit :

- ✓ faculté des sciences exactes et appliquées ;
- ✓ faculté des sciences de la nature et de la vie ;
- ✓ faculté de médecine ;
- ✓ faculté des lettres et des arts ;
- ✓ faculté des sciences humaines et des sciences islamiques ;
- ✓ institut de traduction.

L'étude empirique se fera au sein de l'université d'Oran2, où réside la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales.

# Structure du Rectorat de l'Université d'Oran 2



**Figure N° 17 : Organigramme de l'université d'Oran2**

## **2)-2 Les conventions et accords contractés par l'université d'Oran2**

Le principal souci derrière ces conventions c'est l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortants : pour se faire deux principaux accords se sont concrétisés.

Une convention entre l'Université Oran 2 Mohamed Ben Ahmed et l'ANSEJ a été signée avec l'assistance du Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dans la perspective de la création de la maison de l'entrepreneuriat pour l'accompagnement et l'assistance des étudiants porteurs de projets.

Il ya en également la signature de la convention entre l'Université d'Oran 2 Mohammed Ahmed Ben Ahmed et L'ANEM, l'objectif de cette convention est l'implantation d'un bureau ANEM au sein de l'enceinte universitaire favorisant ainsi le rapprochement de l'université à l'entreprise afin de rendre accessible aux étudiants l'accès à l'information, aux orientations, aux stages de courte durée et pourquoi pas leur insertion professionnelle.

## **3) La faculté des sciences économiques des sciences de gestion et des sciences commerciales**

### **3)-1 Historique et Présentation de la faculté**

La faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ne s'est pas créée du jour au lendemain, mais elle a pris par contre une trentaine d'années pour voir le jour, la faculté a donc subie au fil des années plusieurs restructurations touchant à la fois son organisation et son programme de formation.

#### **3)-1-1 Historique de création de la Faculté <sup>186</sup>**

En 1967 la faculté de droit et des sciences économiques à vu le jour. Quatre ans après, c'est-à-dire en 1971, 11 nouvelles institutions ont été mises en place en l'occurrence l'institut des sciences économiques d'Oran, et c'est à partir des années 90 qu'un deuxième institut est venu rejoindre l'institut des sciences économiques dans son domaine de formation portant appellation institut des sciences commerciales. Vu le nombre important d'instituts par le quel était composée l'université d'Oran à savoir 20 instituts en 1998, le législateur était obligé de les regrouper par faculté afin de mieux les organiser par le décret exécutif n°98 – 253 du 17 août 1998 modifiant et

---

<sup>186</sup> <http://facsegc.weebly.com/historique.html>



complétant le décret n° 83-544 du 24 septembre 1983, et c'est ainsi que l'université d'Oran s'est retrouvée avec huit (8) facultés.

A partir de 1999/2000 les deux instituts sont devenus réellement une faculté dont la dénomination était « Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales » composée de trois départements :

- Département des sciences économiques ;
- Département des sciences de gestion ;
- Et département des sciences commerciales.

Le siège de la Faculté était au campus universitaire TALEB Salem Es-sénia, et puisque le nombre de demandeurs (étudiants) n'a pas cessé d'augmenter, la Faculté avait bénéficié d'une nouvelle structure plus importante en matière de taille, d'infrastructures et de logistiques afin d'accueillir dans les meilleures conditions ce nombre important d'étudiants, cette structure se trouve actuellement au nouveau pôle universitaire BELKAID Bir el djir.

### **3)-1-2 Présentation de la Faculté**

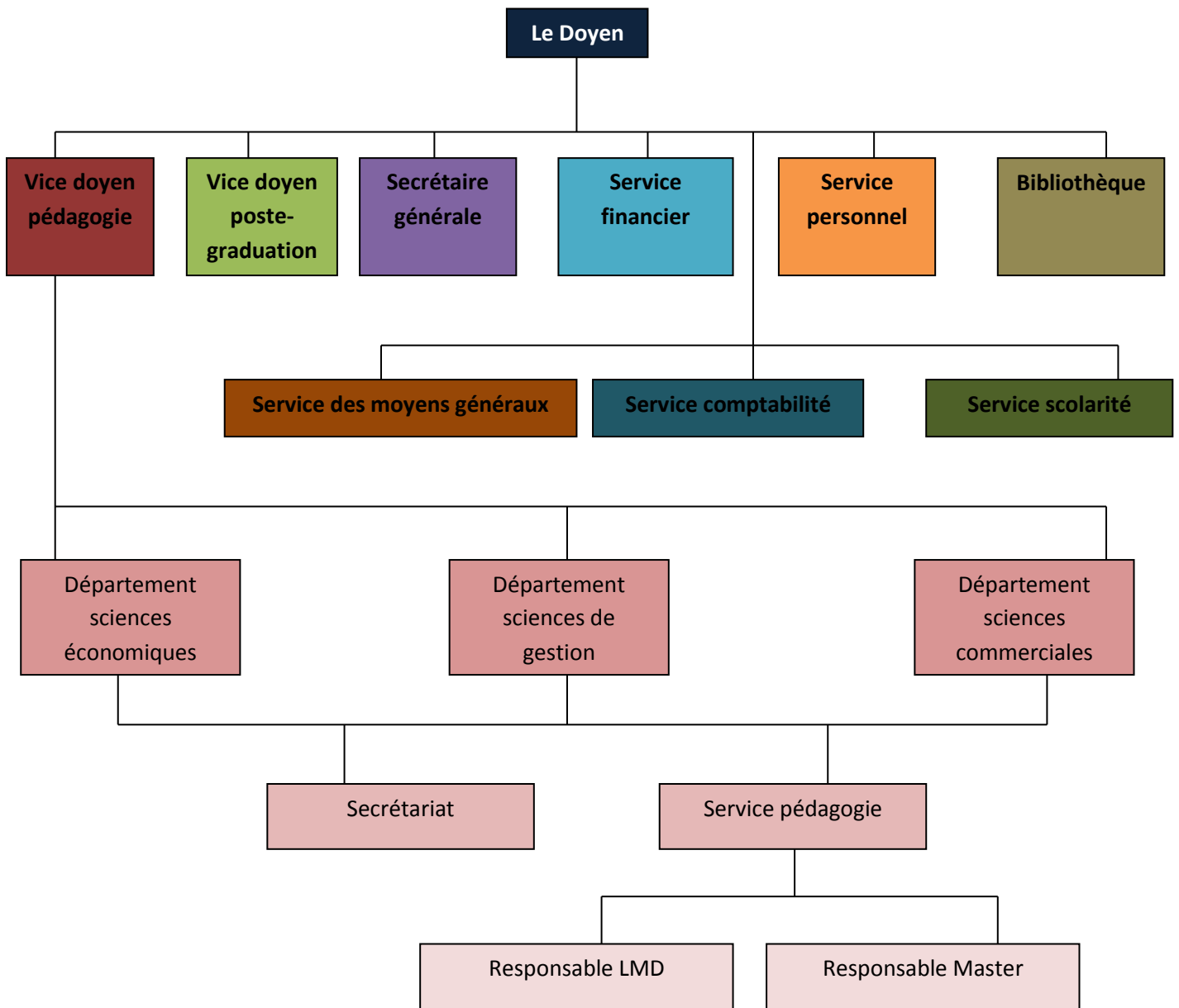
La Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales est une des structures constitutive de l'université d'Oran<sup>2</sup>, créée par le décret exécutif n°98 – 253 du 17 août 1998 modifiant et complétant le décret n° 83-544 du 24 septembre 1983, elle est chargée de l'enseignement et de la recherche dans un champ disciplinaire bien précis regroupant plusieurs domaines (économie, gestion, finance, management, marketing.....etc), en essayant de garantir la qualité requise.

La faculté assure les tâches suivantes :

- La formation en Graduation : Classique et LMD ;
- La formation en poste-Graduation : Magistère, Master, Doctorat ;
- La recherche scientifique ; Projets CNEPRU et PNR ;
- Le Tutorat.

La faculté est gérée par un Doyen dont l'actuel est nommé par décret présidentiel du 27 chaâbane 1426 correspondant au 1<sup>er</sup> octobre 2005, la faculté est cependant divisée en trois départements et dispose d'une bibliothèque.

**Figure N° 18 : Organigramme de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales**



### 3)-2 Offre de formation de la Faculté

#### 3)-2-1 Le système Classique

La faculté des Sciences Économiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales est arrivée actuellement à remplir tout engagement pris vis-à-vis des étudiants inscrits dans le cadre du système classique, il ne reste désormais que la formation relative au système LMD.

A titre d'information la faculté proposait les offres suivantes pour le système classique :

**Tableau N° 10 : La formation en licence classique**

| <b>Faculté</b>                                                           | <b>Département</b>    | <b>SPECIALITES</b>       |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Sciences économiques,<br>Sciences de Gestion et<br>Sciences commerciales | Sciences économiques  | Monnaie Banques Finance  |
|                                                                          |                       | Economie de l'entreprise |
|                                                                          |                       | finance                  |
|                                                                          | Sciences de Gestion   | Comptabilité             |
|                                                                          |                       | Management               |
|                                                                          |                       | Finance                  |
|                                                                          |                       | Marketing                |
|                                                                          | Sciences commerciales | Marketing                |
|                                                                          |                       | Gestion                  |
|                                                                          |                       | Comptabilité             |
|                                                                          |                       | Finance                  |

#### 3)-2-2 Le système LMD

La faculté des Sciences Économiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales a réorganisé son offre de formation selon le schéma LMD (LICENCE - MASTER - DOCTORAT) qu'elle propose depuis 2008-2009, les filières et les spécialités ouvertes se présentent comme suit :

### 3)-3 La formation en Licence

Tableau N° 11 : Représentation des offres de formation en licence par département

| DOMAINES                                                                 | FILIERES              | SPECIALITES               |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Sciences économiques,<br>Sciences de Gestion et<br>Sciences commerciales | Sciences économiques  | Banques et Assurances     |
|                                                                          |                       | Ingénierie Economique     |
|                                                                          | Sciences de Gestion   | Informatique de gestion   |
|                                                                          |                       | Management                |
|                                                                          |                       | Finance                   |
|                                                                          | Sciences commerciales | Marketing                 |
|                                                                          |                       | Business International    |
|                                                                          |                       | Comptabilité et Fiscalité |

Les études sont organisées en semestres, c'est-à-dire que pour les semestres (S1), (S2) et (S3) les études sont communes à l'ensemble des étudiants du domaine constituant ainsi la phase du tronc commun, au delà du (S3) notamment le (S4), (S5) et (S6) l'étudiant choisira des matières propres à son parcours personnel et c'est la phase de la spécialité.

#### 3)-3-1 Les Unités d'Enseignement (UE)

Dans chaque semestre les enseignements sont regroupés en Unités d'Enseignement classées en :

**Unité Fondamentale** : regroupe les matières fondamentales pour une discipline donnée

**Unité Méthodologique** : regroupe les matières d'enseignement d'outils méthodologiques destinés à aider l'apprenant à réaliser son parcours de formation (mathématiques, Langues, Informatique, Recherche Documentaire).

**Unité de découverte** : il est prévu tout le long de la formation des enseignements de matières correspondantes à d'autres spécialités, voire d'autres champs disciplinaires afin d'élargir la culture universitaire et faciliter les passerelles de réorientation.

### 3)-3-2 La matière

La matière est un module qui est doté d'un crédit et d'un coefficient. Il correspond à chaque matière :

- Un examen final.
- Un contrôle continu (TD, TP, Exposé, Séminaire, Projet, etc.).
- L'équipe pédagogique doit définir la nature du contrôle continu et la pondération entre l'examen final et le contrôle continu (50/50, 60/40, 2/3 et 1/3).

### 3)-3-3 Les modalités de passage

L'étudiant est admis s'il obtient la totalité de ses crédits :

- 60 crédits en première année pour le passage en deuxième année;
- 120 crédits en deuxième année pour le passage en troisième année;
- Et 180 crédits en fin de la troisième année pour l'obtention de son diplôme.

### 3)-4 La formation en Master

Deux types de Master sont assurés par la faculté à savoir le Master Académique (MA) et le Master Professionnel (MP) comme le montre le tableau ci-dessous<sup>187</sup>.

**Tableau N° 12 : Offre de la formation en Master**

| <b>Filière des sciences économiques</b>                                                                           | <b>Filière des sciences de gestion</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Filière des sciences commerciales</b>                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Banques et Assurances (MA)</li><li>• Economie International(MA)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Marketing des services (MA)</li><li>• Stratégie et actions commerciales (MA)</li><li>• Contrôle financier et comptable (MA)</li><li>• Entrepreneuriat (MA)</li><li>• Gestion financière des entreprises (MA)</li><li>• Management des entreprises (MA)</li><li>• Management public (MA)</li><li>• Techniques quantitatives et économiques appliquées (MA)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Marketing et Management (MA)</li><li>• Management des Ressources Humaines (MP)</li><li>• Ressources Humaines et communication (MP)</li><li>• Comptabilité, Droit et Audit (MP)</li></ul> |

<sup>187</sup> <http://www.univ-oran2.dz/index.php/2015-04-13-15-59-57/2015-04-13-16-03-31/domaines>

La faculté veille au respect des conditions d'accès au Master telle que prévues par l'arrêté 363 portant conditions d'inscription aux études universitaires en vue de l'obtention du diplôme de Master du 9 juin 2014, dont les principaux axes sont :

- Pour postuler à une inscription au master, le candidat doit déposer un dossier d'inscription auprès de l'établissement d'enseignement supérieur d'accueil. Les dates de dépôt et d'étude des dossiers sont portées à la connaissance des étudiants par voie d'affichage ou tout autre support d'information. Le dossier de candidature comprend : une lettre de motivation, une copie du baccalauréat ou d'un titre étranger reconnu équivalent, une copie du diplôme ouvrant droit à une inscription au master, les différents relevés de notes du cursus universitaire suivi, le document descriptif annexé au diplôme (pour les diplômes du système LMD), une attestation faisant état de la situation disciplinaire du candidat, délivrée par son établissement d'origine (pour ceux qui viennent d'un autre établissement d'enseignement supérieur).
- L'étude de dossier porte sur les résultats pédagogiques du cursus universitaire du candidat ainsi que sur les données de son parcours universitaire. Les candidats peuvent être soumis à un test ou un entretien devant un jury composé des membres de l'équipe de formation du master concerné
- L'accès au second cycle (master) est ouvert aux candidats titulaires du diplôme de licence ou de diplôme reconnu équivalent dans la limite des places pédagogiques disponibles.
- l'établissement universitaire fixe annuellement la capacité d'accueil en places pédagogiques du master et détermine sa répartition en quota pour chacune des catégories de diplômés suivantes :
  - nouveaux diplômés LMD de l'établissement,
  - nouveaux diplômés LMD des autres établissements,
  - anciens diplômés LMD de l'établissement,
  - anciens diplômés LMD des autres établissements,
  - diplômés du système classique,
  - titulaires d'un diplôme étranger reconnu équivalent,
  - diplômés exerçant dans le secteur socioéconomique.

Les nouveaux diplômés de l'établissement n'ayant cumulé aucun retard sont prioritaires pour l'inscription au master. Le quota global réservé aux catégories autres que la catégorie des nouveaux diplômés de l'établissement ne peut excéder 20% des capacités

d'accueil du master. La répartition de ce quota entre les différentes catégories de diplômés est laissée à l'appréciation de l'établissement universitaire.

### **3)-5 La formation Doctorale**

L'offre de la Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales en matière de formation doctorale se présente comme suit :

**Tableau N° 13 : La formation doctorale en 2013**

| <b>Sciences économiques</b>                                                                                                       | <b>Sciences de gestion</b>                                                                      | <b>Sciences commerciales</b>                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economie monétaire et Financière</li> <li>• Finance et commerce international</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion et marketing en ressources humaines</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economie appliquée</li> <li>• Management et politique public</li> </ul> |

### **3)-6 Le Tutorat**

La faculté propose à ses étudiants un suivi, un accompagnement et un encadrement individualisé depuis leur arrivée dans l'institution à travers le tutorat et ceci dans le but de faciliter la réussite du plus grand nombre d'étudiants possible. Le tutorat qui est une résultante de la réforme LMD sert à renforcer l'assurance qualité en enseignement supérieur.

Le tutorat est régi par plusieurs textes juridiques, tel que Les arrêtés n° 711-712-713 du 03 novembre 2011 relatifs aux études universitaires conduisant à l'obtention du diplôme de licence et de master, il existe également l'article 2 du décret n° 09-03 du 03 janvier 2009 qui indique clairement que chaque étudiant doit bénéficier d'un dispositif d'accueil, de tutorat d'accompagnement et de soutien pour faciliter son orientation et son éventuelle réorientation, assurer la cohérence pédagogique tout au long de son parcours de formation et favoriser la réussite de son projet de formation. L'accent est donc clairement mis sur le projet de formation de chaque étudiant. Notons que plusieurs textes sont apparus régissant le tutorat en l'occurrence :

- Décret exécutif n° 09-03 du 6 Moharram 1430 correspondant au 3 janvier 2009 précisant la mission de tutorat et fixant les modalités de sa mise en œuvre.

- Arrêté ministériel du 16 juin 2010 fixant les modalités d'assurer la tâche du tutorat auprès des établissements d'enseignement supérieur.

- Arrêté ministériel n° 713 du 03 novembre 2011 fixant la composition et le fonctionnement de la commission du tutorat.

#### **4) La faculté en chiffre**

L'étude portera sur deux années 2011 et 2012, l'année universitaire 2011/12 comme base parce qu'elle a été caractérisée par deux événements, d'une part l'élargissement du LMD aux trois départements et d'autre part le démarrage des Masters.

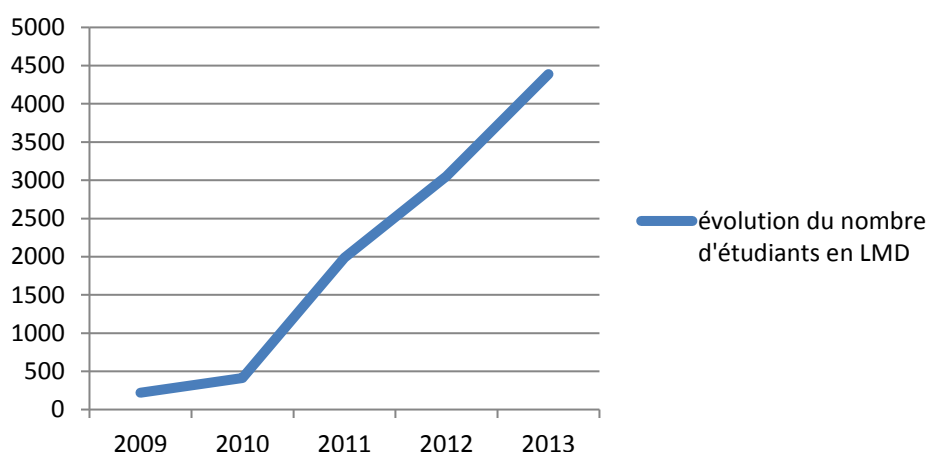
##### **4)-1 Bilan de la Faculté pour 2011, 2012 et 2013**

Ce bilan sera traité relativement aux deux systèmes, classique et LMD.

##### **4)-1-1 Le système LMD**

La généralisation du LMD était une résultante inévitable, d'une part c'était une feuille de route c'est-à-dire un objectif à atteindre, d'autre part le nombre des étudiants demandeurs de formation LMD n'avait pas cessé de s'accroître, allant de 220 étudiants en 2008/09 arrivant à 3050 en 2011/12, le nombre d'étudiants s'est vu multiplié par 13 en l'espace de quatre ans, en 2012/13 le taux de croissance avait atteint 40% plus d'étudiant qu'en 2011/12 atteignant à cet effet 4389 inscrit en système LMD.

**Figure N° 19 : Evolution du nombre d'étudiants en LMD**



En effet la faculté avait eu comme réaction la réponse à cette demande croissante par la proposition d'une offre de formation relativement importante, pluridisciplinaire et censée



satisfaire cette demande, passant d'une (1) offre en licence pour l'année 2008/09 à huit (8) pour l'année 2011/12, comme le présente le tableau ci-dessous :

**Tableau N°14 : Nombre d'étudiants en LMD et offre de formation correspondante<sup>188</sup>**

| Année universitaire | Nbre d'étudiants | Nbre d'offre en Licence | Nbre d'offre en Masters |
|---------------------|------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2008/09             | 220              | 1                       | /                       |
| 2009/10             | 413              | 3                       | /                       |
| 2010/11             | 1986             | 8                       | /                       |
| 2011/12             | 3050             | 8                       | 5                       |
| 2012/13             | 4389             | 8                       | 7                       |

Les offres en masters étaient les suivantes en 2011/12 :

- Banque assurance avec 45 étudiants ;
- Economie internationale avec 25 étudiants ;
- Management public avec 31 étudiants ;
- Management des ressources humaines avec 37 étudiants ;
- Communication et ressources humaines avec 23 étudiants.

#### **4)-1-2 Le système classique**

##### **a) Graduation**

Concernant le système classique, le nombre des étudiants en licence était relativement égal à celui des étudiants en système LMD en 2011/2012 mais une année après l'écart a commencé à prendre de l'ampleur, tel qu'il est figuré dans le tableau suivant :

**Tableau N° 15 : Répartition des étudiants entre système classique et système LMD**

| Système           | 2011/2012          |             | 2012/2013          |             |
|-------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
|                   | Nombre d'étudiants | %           | Nombre d'étudiants | %           |
| Système classique | 3135               | 50,68 %     | 1805               | 21.14%      |
| Système LMD       | 3050               | 49.31%      | 4389               | 70.85%      |
| <b>Total</b>      | <b>6185</b>        | <b>100%</b> | <b>6194</b>        | <b>100%</b> |

<sup>188</sup> Données tirées des documents du conseil de la faculté portant sur la présentation du budget et des bilans de la faculté pour les années 2011 présenté par le doyen de la faculté.

Une seule explication surgit la faculté avait basculée d'un système classique à un système LMD. Il faut noter aussi, que le système classique était voué à la disparition dès l'adoption du LMD puisque la faculté n'acceptait plus les inscriptions en première année depuis 2011, donc plus aucune offre de formation en première année classique comme le montre le tableau suivant<sup>189</sup> :

**Tableau N° 16 : Etat des étudiants inscrits en système classique pour 2011**

| Formation             | Nombre d'étudiants     |                        |                        |                        |             |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------|
|                       | 1 <sup>ère</sup> année | 2 <sup>ème</sup> année | 3 <sup>ème</sup> année | 4 <sup>ème</sup> année | Total       |
| Sciences économiques  | /                      | 151                    | 375                    | 384                    | <b>910</b>  |
| Sciences de gestion   | /                      | 111                    | 505                    | 461                    | <b>1077</b> |
| Sciences commerciales | /                      | 146                    | 470                    | 532                    | <b>1148</b> |
| <b>Total</b>          | /                      | <b>408</b>             | <b>1350</b>            | <b>1377</b>            | <b>3135</b> |

Il ne restait au système classique que trois années à vivre, et effectivement actuellement la faculté s'est totalement débarrassée du système classique.

### **b) Post-Graduation**

La Faculté assure la formation en post-graduation pour les inscrits en Magister et en Doctorat comme le résume le tableau suivant :

**Tableau N° 17 : La formation en post-graduation de la faculté**

|               | Doctorat                            | Magister   |
|---------------|-------------------------------------|------------|
| Inscription   | 41<br>(Dont 9 changements de thème) | 30         |
| Réinscription | 131                                 | 115        |
| <b>Total</b>  | <b>172</b>                          | <b>145</b> |

En effet le nombre total est assez important, la cause est aussi évidente c'est que les candidats prennent plus de temps pour soutenir leurs travaux de recherche, les statistiques le montre d'ailleurs, 2 soutenance pour les doctorants en 2013 soit un taux de presque 1%, il en est moins pour les magisters avec 51 soutenances soit 35%, donc conclusion les doctorants mettent plus de temps pour la soutenance, ainsi et afin de résoudre ce problème un engagement de soutenance en l'espace de six années d'inscription maximum était signé par les doctorants et l'administration de la Post-Graduation.

<sup>189</sup> Données tirées des documents du conseil de la faculté portant sur la présentation du budget et des bilans de la faculté pour les années 2011 présenté par le doyen de la faculté.

#### 4)-2 Etat des diplômés

Le tableau ci-dessous montre clairement que le nombre des diplômés licenciés sortant affiche une tendance linéaire croissante et ceci pour les trois années 2011/12/13.

**Tableau N° 18 : Etat des diplômés de la faculté**

| Département           | Diplômés    |             |             |             |             |             |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                       | 2010/2011   |             | 2011/2012   |             | 2012/2013   |             |
|                       | Nbr         | %           | Nbr         | %           | Nbr         | %           |
| Sciences économiques  | 354         | 26.81%      | 460         | 29.90%      | 481         | 30.04%      |
| Sciences de gestion   | 425         | 32.19%      | 513         | 33.35%      | 538         | 33.60%      |
| Sciences commerciales | 541         | 40.98%      | 565         | 36.73%      | 582         | 36.35%      |
| <b>Total</b>          | <b>1320</b> | <b>100%</b> | <b>1538</b> | <b>100%</b> | <b>1601</b> | <b>100%</b> |

Plus d'un millier de diplômés sortent annuellement de la faculté à part presque égale pour les trois départements.

#### 4)-3 Les recettes de la faculté

La dotation de l'État représente généralement la totalité, c'est-à-dire 100 % des ressources des universités Algériennes, il y va de même pour la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales qui affiche un budget de fonctionnement estimé à 483 350 000 DA pour 2011, 501 780 000 DA pour 2012 et 477 500 000 DA<sup>190</sup> pour 2013, par ailleurs, en France la contribution de l'Etat représente en moyenne 84% des ressources des universités en 2012<sup>191</sup>.

Les droits d'inscription restent toujours subventionnés par l'Etat vue la gratuité de l'enseignement que ce dernier cherche à assurer depuis l'indépendance afin de combattre l'analphabétisme, ces droits ne représentent qu'une somme symbolique estimée à 200 DA par étudiant, cette somme ne représente que 0.26 % de la totalité des recettes de la faculté pour les années 2011, 2012 et 2013, ce calcul est établi de la manière suivante :

$$\frac{\text{(Frais d'inscription par personne * le nombre d'étudiant)}}{\text{Le budget de fonctionnement}}$$

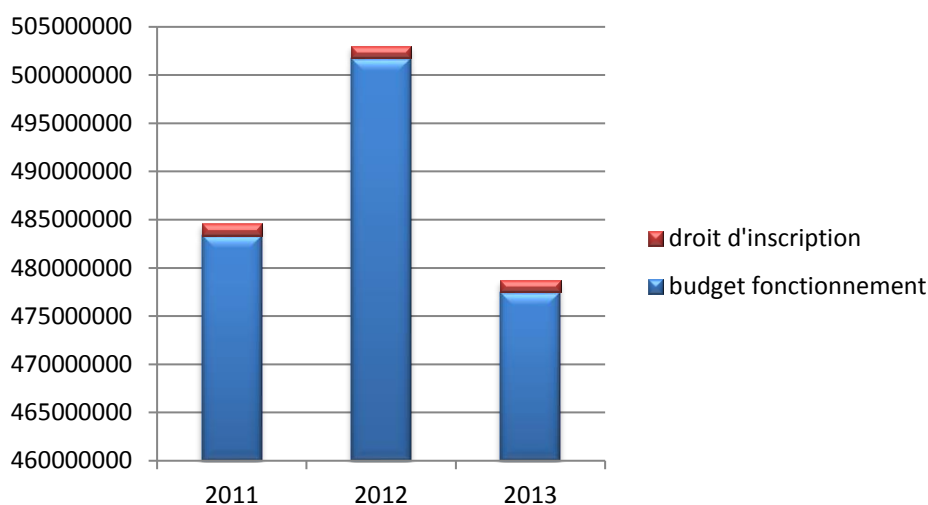
En France la contribution des frais d'inscription en 2012 avait connue une variation comprise entre 1,6 % et 3 % du total des ressources des établissements<sup>192</sup>.

<sup>190</sup> Données tirées des documents du conseil de la faculté portant sur la présentation du budget et des bilans de la faculté pour les années 2011, 2012 et 2013.

<sup>191</sup> Cutting through complexity « Observatoire 2012 des Universités & Écoles » rapport du KPMG page 7

<sup>192</sup> Idem page 7

**Figure N° 20 : Part des Droits d'inscription par rapport au total recettes de la faculté**



Quand aux ressources liées aux conventions avec les entreprises, il faut dire que la contribution est dans un état embryonnaire pour la faculté, voire même nulle, la même chose est signalée en France, la contribution des conventions et prestations de recherche affiche un taux inférieur ou égal à 2 % en 2012 pour 11 établissements universitaires sur 12, c'est-à-dire qu'elle reste relativement faible.

#### 4)-4 Le budget moyen alloué par étudiant

Ce type de budget sera abordé à travers le ratio : budget de fonctionnement / étudiants, à la lecture du tableau suivant :

**Tableau N° 19 : budget alloué par étudiant <sup>193</sup>**

| Années                                  | Nombre d'étudiants | Budget fonctionnement | Budget par étudiant |
|-----------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|
| 2011                                    | 6185               | 483350000             | 78148,75            |
| 2012                                    | 6200               | 501780000             | 80932,26            |
| 2013                                    | 6194               | 477500000             | 77090,73            |
| <b>Budget moyen alloué par étudiant</b> |                    |                       | <b>78723,91</b>     |

Il apparait clairement que le budget moyen alloué à un étudiant de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales représente 78 723.91DA par ans. C'est-à-dire que si les études universitaires étaient payantes chaque étudiant serait obligé de déboursé annuellement la somme de presque 80 000 DA/ans, cette somme représenterait donc le

<sup>193</sup> Données tirées des documents du conseil de la faculté portant sur la présentation du budget et des bilans de la faculté pour les années 2011, 2012 et 2013.

coût de l'éducation pour un étudiant, en France un étudiant à l'université coûte en moyenne 8 000 euros par an à l'État, contre 21.000 euros dans les grandes écoles et les instituts, selon une étude réalisée par le cabinet de conseil KPMG.

#### 4)-5 Le taux d'encadrement des étudiants

Le taux d'encadrement correspond au rapport nombre d'enseignants /nombre d'étudiants. Ce taux est calculé sur la base des postes d'enseignants titulaires. Le taux d'encadrement au sein de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales est resté relativement stable soit 3 % sur les trois années à savoir : 2011, 2012 et 2013 passant de 32 étudiants par enseignant en 2011 à 30 étudiants par enseignant en 2013, l'encadrement est majoritairement constitué par des enseignants de sexe masculin avec un taux de 54% contre 45% seulement personnel enseignant féminin en 2013, ce taux était en faveur de la population féminine deux années auparavant concernant 2011 et 2012 dont ci-dessous tableau récapitulatif par département, par grade et par genre<sup>194</sup>. En ce qui concerne la France le taux d'encadrement s'élève à 5,6 % dans les universités contre 14,8 % dans les grandes écoles et instituts<sup>195</sup>.

**Tableau N° 20 : Etat des enseignants de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales 2013**

| Grade                        | S. économiques  |           |           | S. de gestion   |           |           | S. commerciales |           |           | Σ par sexes |            | Σ          |
|------------------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|
|                              | N <sup>br</sup> | F         | M         | N <sup>br</sup> | F         | M         | N <sup>br</sup> | F         | M         | F           | M          |            |
| Professeur                   | 11              | 00        | 11        | 01              | 00        | 01        | 06              | 01        | 05        | 01          | 17         | 18         |
| Professeur contractuel       | /               | /         | /         | 01              | 00        | 01        | /               | /         | /         | 00          | 01         | 01         |
| Maitre de conférences A      | 09              | 03        | 06        | 10              | 01        | 09        | 05              | 02        | 03        | 06          | 18         | 24         |
| Maitre de conférences B      | 08              | 00        | 08        | 02              | 01        | 01        | 02              | 01        | 01        | 02          | 10         | 12         |
| Maitre assistant A           | 48              | 25        | 23        | 32              | 16        | 16        | 32              | 14        | 18        | 55          | 57         | 112        |
| Maitre assistant B           | 11              | 09        | 02        | 20              | 14        | 06        | 16              | 09        | 07        | 32          | 15         | 47         |
| Maitre assistant contractuel | /               | /         | /         | 01              | 00        | 01        | /               | /         | /         | 00          | 01         | 01         |
| Assistant                    | 1               | 01        | 00        | 01              | 00        | 01        | 00              | 00        | 00        | 01          | 01         | 02         |
| <b>Total</b>                 | <b>88</b>       | <b>38</b> | <b>50</b> | <b>68</b>       | <b>32</b> | <b>36</b> | <b>61</b>       | <b>27</b> | <b>34</b> | <b>98</b>   | <b>119</b> | <b>217</b> |

#### 4)-6 La recherche et l'animation scientifique

La recherche scientifique au sein de la Faculté des sciences économique, des sciences de gestion et des sciences commerciales est structurée de la manière suivante : cinq (5) laboratoires

<sup>194</sup> Idem

<sup>195</sup> Cutting through complexity op-cite page 9

avec 14 équipes de recherche (CNEPRU) et 8 équipes de recherche (PNR), la faculté en parallèle assure plusieurs animations scientifiques sous forme de séminaires et colloques avec une moyenne d'un (1) séminaire par an, deux (2) conférences par mois et enfin la Faculté dispose d'une revue appelée « économie et gestion » qu'elle s'engage à publier deux (2) numéros par an.

## SECTION II : PRESENTATION DE LA DEMANDE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR RELATIVE A LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES

Cette section sera consacrée à la présentation du premier questionnaire relatif à l'identification de la demande en enseignement supérieur concernant la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran, ainsi qu'à son dépouillement, dans le but bien sur d'en tirer les principales caractéristiques.

Les premières caractéristiques mènent à dire que, la demande en enseignement supérieur en termes d'effectif, par filière et relative à la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales est représentée dans le tableau suivant pour l'année 2013 :

**Tableau N° 21 : La répartition des inscrits par filière et par genre<sup>196</sup>**

| 1 <sup>ère</sup> année sciences économiques de gestion et commerciales                     |            |              |            |              |           |              |           |           |               |              |               |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|-----------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Tronc commun                                                                               | Algériens  |              |            |              | Etrangers |              |           |           | Total         |              |               |              |
|                                                                                            | Mas        | %*           | Fém        | %*           | Mas       | %*           | Fém       | %*        | Mas           | %*           | Fém           | %*           |
| Inscrit en 1 <sup>ère</sup> année                                                          | 1497       | 51.19        | 1416       | 48.42        | 7         | 0.239        | 4         | 0.136     | 1504          | 51.43        | 1420          | 48.56        |
| <b>Total 1<sup>ère</sup> année tous genre confondus</b>                                    |            |              |            |              |           |              |           |           | <b>2924*</b>  |              | <b>67.81%</b> |              |
| 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année sciences économiques de gestion et commerciales |            |              |            |              |           |              |           |           |               |              |               |              |
| Spécialité                                                                                 | Algériens  |              |            |              | Etrangers |              |           |           | Total         |              |               |              |
|                                                                                            | Mas        | %**          | Fém        | %**          | Mas       | %**          | Fém       | %**       | Mas           | %**          | Fém           | %**          |
| Comptabilité<br>Fiscalité                                                                  | 197        | 14.19        | 192        | 13.83        | 01        | 0.072        | 00        | 00        | 198           | 14.26        | 192           | 13.83        |
| Ingenneri                                                                                  | 21         | 1.512        | 46         | 3.314        | 00        | 00           | 00        | 00        | 21            | 1.512        | 46            | 3.314        |
| Management                                                                                 | 108        | 7.780        | 149        | 10.73        | 01        | 0.072        | 00        | 00        | 109           | 7.853        | 149           | 10.73        |
| Banque<br>assurance                                                                        | 47         | 3.386        | 105        | 7.564        | 01        | 0.072        | 00        | 00        | 48            | 3.458        | 105           | 7.564        |
| Marketing                                                                                  | 39         | 2.809        | 19         | 1.368        | 00        | 00           | 00        | 00        | 39            | 2.809        | 19            | 1.368        |
| Business<br>International                                                                  | 29         | 2.089        | 24         | 1.729        | 00        | 00           | 00        | 00        | 29            | 2.089        | 24            | 1.729        |
| Informatique de<br>Gestion                                                                 | 24         | 1.729        | 24         | 1.729        | 00        | 00           | 00        | 00        | 24            | 1.729        | 24            | 1.729        |
| Finance                                                                                    | 90         | 6.484        | 271        | 19.52        | 00        | 00           | 00        | 00        | 90            | 6.484        | 271           | 19.52        |
| <b>Total</b>                                                                               | <b>555</b> | <b>39.98</b> | <b>830</b> | <b>59.79</b> | <b>03</b> | <b>0.216</b> | <b>00</b> | <b>00</b> | <b>558</b>    | <b>40.20</b> | <b>830</b>    | <b>59.79</b> |
| <b>Total 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années tous genre confondus</b>                |            |              |            |              |           |              |           |           | <b>1388**</b> |              | <b>32.18%</b> |              |
| <b>Total des 3 années par genre</b>                                                        |            |              |            |              |           |              |           |           | <b>2062</b>   | <b>47.82</b> | <b>2250</b>   | <b>52.17</b> |
| <b>Total des 3 années tous genre confondus</b>                                             |            |              |            |              |           |              |           |           | <b>4312</b>   |              | <b>100%</b>   |              |

Les hommes ne représentent que 47.82 % des inscrits en licence au sein de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales contre

<sup>196</sup> Le pourcentage est calculé par rapport au montant affichant des étoiles équivalentes

52.17 % pour les femmes, ils sont majoritaires concernant les années de spécialité c'est-à-dire en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années dans les filières suivantes :

- Comptabilité et fiscalité avec un taux de 14.26 % contre 13.83 % pour les filles.
- Marketing leur taux représente 2.8 % contre seulement 1.36 %.
- Et Business international où le taux des garçons s'élève à 2.08 % contre 1.72 pour les filles.

Ils sont peu présents dans les filières suivantes :

- Banques assurance avec un effectif de 48 contre 105 filles soit des taux respectif de 3.45 % contre 7.56 %.
- Et finance ayant un effectif estimé à 90 garçons contre 271 filles soit des taux respectifs de 6.48 % de garçons contre 19.52 % filles.

Ces résultats ne sont pas très différents de ceux relatifs au master que la faculté assure, c'est-à-dire qu'il existe toujours cette prédominance de la population féminine et qui se résume dans le tableau suivant :

**Tableau N° 22 : répartition des étudiants en master par département et par genre**

| Master                                | Algériens  |       |     |       | Etrangers |       |     |       | Total      |       |     |       |
|---------------------------------------|------------|-------|-----|-------|-----------|-------|-----|-------|------------|-------|-----|-------|
|                                       | Mas        |       | Fém |       | Mas       |       | Fém |       | Mas        |       | Fém |       |
|                                       | nbr        | %*    | nbr | %*    | nbr       | %*    | nbr | %*    | nbr        | %*    | nbr | %*    |
| <b>S. économiques</b>                 | 73         | 20.05 | 118 | 31.05 | 02        | 100   | 01  | 100   | 75         | 20.49 | 119 | 31.23 |
| <b>S. de gestion</b>                  | 209        | 57.41 | 136 | 35.78 | 00        | 00    | 00  | 00    | 209        | 57.10 | 136 | 35.69 |
| <b>S.commerciales</b>                 | 82         | 22.52 | 126 | 33.15 | 00        | 00    | 00  | 00    | 82         | 22.4  | 126 | 33.07 |
| <b>Total par genre</b>                | 364        | 48.92 | 380 | 51.07 | 02        | 66.66 | 01  | 33.33 | 366        | 48.99 | 381 | 51    |
| <b>Total tous genre confondu 100%</b> | <b>744</b> |       |     |       | <b>03</b> |       |     |       | <b>747</b> |       |     |       |

Il faut signaler que malgré la supériorité de la population féminine au master soit 51 % contre 48.99 %, les hommes affichent une majorité remarquable au sein du département des sciences de gestion avec comme pourcentage 57.41 % contre seulement 35.78 % de femmes et un effectif de 209 étudiants hommes contre 136 étudiantes femmes, ceci laisse supposer que les hommes sont plus attirés par les filières proposées au sein de ce département et qui sont au nombre de huit comme il a été précédemment présenté.



Il faut souligner aussi que la population estudiantine étrangère est négligeable, car elle représente 3 étudiants seulement sur un total d'effectif étudiants inscrits en mastère tous départements confondus estimé à 747 personnes.

Enfin, l'étude de la demande en enseignement supérieur a été réalisée par un questionnaire en vue de déterminer les principales caractéristiques de cette demande.

## **1) Le 1<sup>er</sup> questionnaire contexte et contenu**

Sera traité le contexte, la forme et le contenu du questionnaire relatif à l'identification de la demande en enseignement supérieur.

### **1)-1 Le contexte du questionnaire**

#### 1. Le public visé

L'enquête était menée durant l'année universitaire 2014/2015 auprès des étudiants de différents départements (sciences économiques, sciences de gestion et sciences commerciales) et pour les trois années (1<sup>ère</sup> année, 2<sup>ème</sup> année et 3<sup>ème</sup> année), pour se faire la population ciblée était composée par (2) deux groupes par rapport à chaque année et pour chaque département d'une façon aléatoire comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N° 23 : Choix de la population enquêtée**

|                              | <b>S. Economiques</b> | <b>S. de Gestion</b> | <b>S. Commerciales</b> |
|------------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|
| <b>1<sup>ère</sup> année</b> | 1 groupe              | 1 groupe             |                        |
| <b>2<sup>ème</sup> année</b> |                       | 1 groupe             | 1 groupe               |
| <b>3<sup>ème</sup> année</b> |                       | 2 groupes            |                        |

Cette méthode a permis de touché à la fois différentes spécialités et sur plusieurs années pour les trois départements, cependant le nombre restant de questionnaires dûment remplis était de 101, après avoir éliminé bien sûr les questionnaires mal renseignés, non remplis et ceux comportant des anomalies ou des informations contradictoires, sur un total de 186 étudiants enquêtés, soit un taux de repense équivalent à 54.3 %.

#### 2. Objectif de l'enquête

L'objectif de cette enquête était d'identifier les principales caractéristiques de cette demande en enseignement supérieur spécialement les étudiants ayant le profil d'économiste, tout simplement parce que ce type de profil représente le profil dominant en terme d'étudiants inscrits

au sein de l'université Algérienne dont l'explication détaillée du choix de l'échantillon viendra dans la section qui va suivre.

Les principales caractéristiques sont relatives aux points suivants :

- Le genre et l'âge ;
- Lieu de résidence ;
- Série et moyenne du bac ;
- Situation professionnelle de l'étudiant et de ses parents ;
- Situation financière de l'étudiant ;
- Cadre de vie et moyens de transport de l'étudiant.

### 3. Outil utilisé et mode d'administration

L'outil utilisé est le questionnaire, réalisé sur un support papier, il comporte des questions ouvertes et fermées dont certaines respectent l'échelle de Likert, cependant en ce qui concerne le mode d'administration, il a été procédé à la technique d'auto-administration, c'est-à-dire que c'est l'enquêté qui remplit lui-même son questionnaire.

#### **1)-2 La forme du questionnaire**

Le questionnaire est un document aéré, réalisé sur un support papier rédigé en une Feuille recto-verso, les zones de réponse sont bien définies soit par un cadre s'il s'agit de questions fermées ou par pointillé s'il est s'agit de questions ouvertes, le questionnaire fait apparaître 23 questions comme il a été déjà cité, dont :

- 11 question ouvertes et ;
- 12 questions fermées.

Et il lui a été donné comme titre « Fiche d'identification des étudiants » ce titre sert comme élément motivant afin que les candidats enquêtés remplissent le questionnaire, il à été également procédé à l'émission de certaines consignes de remplissage en bas de page.

Cependant, il faut noter que l'administration du questionnaire aux étudiants n'a été mise en œuvre qu'après avoir obtenu une autorisation visée par le Directeur de thèse, le chef de département et le doyen de la faculté dont copie en annexe, le questionnaire ne comporte aucune question liée à l'identification de la personne afin de garder l'anonymat.

#### **1)-3 Le contenu du questionnaire**

##### 1. Les thèmes abordés

Les thèmes abordés dans ce questionnaire peuvent être regroupés en trois grands domaines à savoir :

- Identification de la personne
- Etat des lieux sur le parcours éducatif antérieur
- Identification des catégories socio professionnelles des parents et ressources financières.

2. Caractéristique des questions posées

a) La forme de question selon la nature des réponses

- Les questions de fait qui servent à exprimer une réalité

Exemple : qu'elle est votre série de Bac ?

- Les questions d'opinion servant à exprimer des convictions personnelles

Exemple : quel sont les motifs qui vous ont poussé à choisir la Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?

- Les questions filtres qui dépendent d'une réponse antérieure, ce type de question en particulier permet de sélectionner des personnes.

Exemple : si oui, qu'est ce que vous faites ? En réponse à la question antérieure portant sur le travail et qui est formulée ainsi : est ce que vous travaillez ?

- Les questions qualitatives

Exemple : pourquoi vous avez choisi la Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?

- Les questions quantitatives

Exemple : A combien estimez vous votre dépense mensuelle ?

b) La forme des questions selon la possibilité de réponses

- Les questions ouvertes qui donne la possibilité à des réponses libres

Exemple : quelle est la profession de votre père ?

- Les questions fermées où il ya proposition de réponses

- A choix binaire c'est-à-dire une seule réponse ou case à cocher

Exemple : est ce que vous bénéficiez d'une bourse universitaire ?

Oui  Non

- A échelle de valeur, il s'agit ici de donner un ordre de préférence afin de classer les éléments proposés

Exemple :

**Quel moyen de déplacement utilisez-vous pour venir à l'université? \***

|                            | <b>Tout le temps</b> | <b>Souvent</b> | <b>Un peu</b> | <b>Jamais</b> |
|----------------------------|----------------------|----------------|---------------|---------------|
| <b>Bus</b>                 |                      |                |               |               |
| <b>Taxi</b>                |                      |                |               |               |
| <b>Clandestin</b>          |                      |                |               |               |
| <b>Voiture familiale</b>   |                      |                |               |               |
| <b>Voiture personnelle</b> |                      |                |               |               |
| <b>A pieds</b>             |                      |                |               |               |

### **1)-4 Le dépouillement du questionnaire**

Le traitement informatique sera adopté vue le nombre élevé de questionnaires à dépouiller, les réponses sont donc codifiées à la réception des questionnaires et enregistrées grâce au logiciel de traitement de données SPSS version 19 (Statistical Package for the Social Sciences) qui est un logiciel utilisé pour l'analyse statistique. Il sera ensuite procédé à deux types de traitement de données d'une part le tri à plat qui se résume en un simple comptage des réponses pour chaque question. Ce type de tri est utilisé pour l'exploitation d'un seul critère et d'autre part le tri croisé qui est un comptage combiné sur deux ou plusieurs critères.

### **2) Taux de réponses aux questions**

Il est à noter que pour les 101 questionnaires retenus, certaines questions ont été laissées sans réponse par un certain nombre d'étudiants, c'est-à-dire que sur les 23 questions posées 10 d'entre elles n'ont pas connues de réponses de la part de la totalité des 101 étudiants questionnés.

Remarquons que généralement, les questions auxquelles les étudiants évitent de répondre sont celles ayant un caractère financier notamment celle liée aux dépenses mensuelles et où le taux des non répondants s'est élevé à 48.5 % ce qui représente le taux le plus élevé des réponses manquantes de l'ensemble des questions ce qui fait l'équivalent de 49 étudiants sur 101, il ya également la question concernant l'argent de poche que les étudiants ramènent quotidiennement avec eux et où le taux d'abstention à été estimé à 12.9 %, les raisons sont sans aucun doute liées à la culture de société dans laquelle on vie parce que parlez argent c'est tabou, c'est d'ailleurs la même chose en France, plus encore, comme l'a analysé la sociologue Janine Mossuz-Lavau : « Nous descendons d'une culture paysanne dans laquelle on ne parlait pas d'argent et où

l'autosuffisance était la règle » ; elle rajoute que de plus, « sous l'influence du marxisme, le profit est souvent considéré comme immoral ».

En deuxième position vient la question relative au motif pour lequel la faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales a été choisie et où le taux des non répondant a pu atteindre 37.6 % soit un nombre de 38 étudiants, ceci peut être interprété par le fait que grand nombre d'étudiants ne sont pas objectifs dans leurs choix, soit par mal orientation de la part de la faculté ou par négligence de la part des étudiants, de même, la question relative à l'âge a quand à elle affichée un taux de réticence qui s'élève à 17.8 %, alors que la seule explication possible serait dans le fait que cette question figurait à la même ligne que celle de la question relative au genre, ceci laisse donc supposer que les personnes n'ayant pas répondues à cette question et qui sont au nombre de 18 n'ont tous simplement pas vue la case de réponse relative à cette question, d'autant plus que le questionnaire préservait l'anonymat et donc pas de raison de ne pas répondre à cette question, seulement il faut préciser que la question liée à la série du bac à laquelle 33.7 % des étudiants ont répondues à coté, était due au fait qu'ils croyaient que la question concernée le numéro de série relatif à leurs inscriptions, or ce taux ne peut être pris en considération dans l'évaluation des réponses manquantes.

Enfin il reste quand même une question à laquelle le taux des réponses manquantes est relativement élevé, celle qui porte sur la profession du père et où le taux s'est élevé à 15.8 % soit 16 personnes sur 101 n'ont pas répondues, dont ci-dessous le tableau récapitulatif des valeurs manquantes par questions.

**Tableau N° 24 : Les réponses manquantes par questions**

| Questions                 | Nombre de réponses valides | Réponses Manquantes |             |
|---------------------------|----------------------------|---------------------|-------------|
|                           |                            | Effectif            | Pourcentage |
| Genre                     | 101                        | 0                   | ,0          |
| Age                       | 83                         | 18                  | 17,8        |
| Situation familiale       | 101                        | 0                   | ,0          |
| nationalité               | 101                        | 0                   | ,0          |
| commune                   | 101                        | 0                   | ,0          |
| wilaya                    | 101                        | 0                   | ,0          |
| Série du bac              | 67                         | 34                  | 33,7        |
| Moyenne du bac            | 101                        | 0                   | ,0          |
| Passage de passage du bac | 101                        | 0                   | ,0          |
| Motif du choix de la fac  | 63                         | 38                  | 37,6        |
| transféré                 | 100                        | 1                   | 1,0         |
| résident                  | 101                        | 0                   | ,0          |
| boursier                  | 101                        | 0                   | ,0          |
| Profession père           | 85                         | 16                  | 15,8        |
| Profession mère           | 101                        | 0                   | ,0          |
| Autre fam univ            | 101                        | 0                   | ,0          |
| travail                   | 100                        | 1                   | 1,0         |
| Travail précision         | 96                         | 5                   | 5,0         |
| permis                    | 99                         | 2                   | 2,0         |
| Argent poche quotidien    | 88                         | 13                  | 12,9        |
| repas                     | 100                        | 1                   | 1,0         |
| <b>Dépense mensuelle</b>  | <b>52</b>                  | <b>49</b>           | <b>48,5</b> |
| bus                       | 101                        | 0                   | ,0          |
| taxi                      | 101                        | 0                   | ,0          |
| clandestin                | 101                        | 0                   | ,0          |
| Voiture familiale         | 101                        | 0                   | ,0          |
| Voiture personnelle       | 101                        | 0                   | ,0          |
| A pied                    | 101                        | 0                   | ,0          |

### 3) Identification de la personne

#### 3)-1 Le genre

L'échantillon retenu est constitué par 101 étudiants qui poursuivent leurs études en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années LMD dont 52.5% sont des femmes le reste soit 47.5% sont des hommes. Cette répartition en pourcentage concorde avec le nombre total des étudiants inscrits au sein de la faculté puisque les filles représentent la majorité des étudiants inscrits comme il à été précédemment montré.

**Tableau N° 25 : Répartition de l'échantillon par genre**

| Le Genre     | Effectifs  | Pourcentage  |
|--------------|------------|--------------|
| masculin     | 48         | 47,5         |
| féminin      | 53         | 52,5         |
| <b>Total</b> | <b>101</b> | <b>100,0</b> |

Par ailleurs il serait intéressant de voir le taux de réponses par genre et qui se résume dans le tableau ci-dessous :

**Tableau N° 26 : <sup>197</sup> répartition des valeurs manquantes par genre**

|                                 |                   |             | Total       | Masculin    | Féminin     |
|---------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Age</b>                      | Non manquantes    | Effectif    | 83          | 41          | 42          |
|                                 |                   | Pourcentage | 82,2        | 85,4        | 79,2        |
|                                 | <b>Manquantes</b> | <b>%</b>    | <b>17,8</b> | <b>14,6</b> | <b>20,8</b> |
| <b>Motif du choix de la fac</b> | Non manquantes    | Effectif    | 63          | 32          | 31          |
|                                 |                   | Pourcentage | 62,4        | 66,7        | 58,5        |
|                                 | <b>Manquantes</b> | <b>%</b>    | <b>37,6</b> | <b>33,3</b> | <b>41,5</b> |
| <b>Profession père</b>          | Non manquantes    | Effectif    | 85          | 42          | 43          |
|                                 |                   | Pourcentage | 84,2        | 87,5        | 81,1        |
|                                 | <b>Manquantes</b> | <b>%</b>    | <b>15,8</b> | <b>12,5</b> | <b>18,9</b> |
| <b>Argent poche quotidien</b>   | Non manquantes    | Effectif    | 88          | 41          | 47          |
|                                 |                   | Pourcentage | 87,1        | 85,4        | 88,7        |
|                                 | <b>Manquantes</b> | <b>%</b>    | <b>12,9</b> | <b>14,6</b> | <b>11,3</b> |
| <b>Dépense mensuelle</b>        | Non manquantes    | Effectif    | 52          | 22          | 30          |
|                                 |                   | Pourcentage | 51,5        | 45,8        | 56,6        |
|                                 | <b>Manquantes</b> | <b>%</b>    | <b>48,5</b> | <b>54,2</b> | <b>43,4</b> |

Ces taux montrent clairement que la population masculine préfère cacher les informations de nature financière liées notamment à l'argent de poche ramenée quotidiennement ainsi qu'aux dépenses mensuelles et qui sont respectivement à 14.6 % pour la question relative à l'argent de poche quotidien contre 11.3 % concernant la population féminine et à 54.2 % pour la question de la dépense mensuelle contre 43.4 % pour les filles.

La population féminine cache plutôt les informations liées notamment à l'âge, la profession du père et au motif du choix de la faculté. Mais reste quand même à signaler que malgré cette réticence envers certaines questions plus ou moins sensible, le taux des réponses valides demeure relativement élevé.

<sup>197</sup> Les variables indicatrices ayant moins de 5% de manquantes ne sont pas affichées.

### 3)-2 L'âge

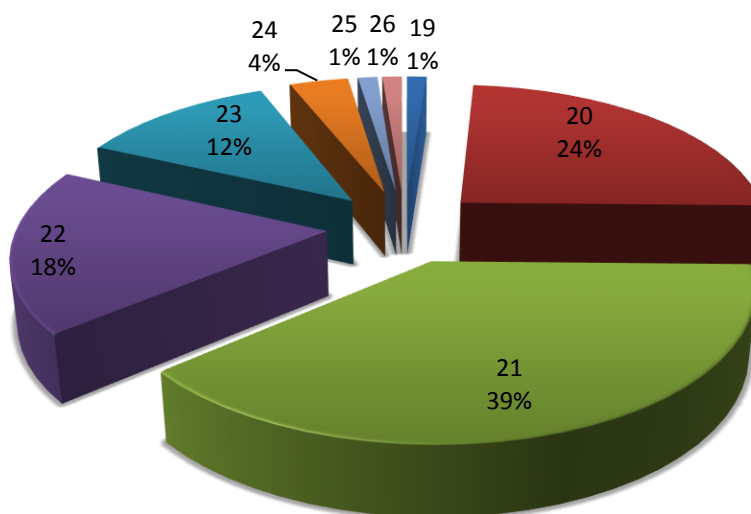
Cet échantillon fait également apparaître une moyenne d'âge des personnes ayant répondues à cette question estimé à 21 ans, tel qu'il est montré dans le tableau suivant :

**Tableau N° 27 : la moyenne d'âge de l'échantillon**

|                                                                               |         | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|-------------|--------------------|
| Valide                                                                        | 19      | 1         | 1,0         | 1,2                |
|                                                                               | 20      | 20        | 19,8        | 24,1               |
|                                                                               | 21      | 32        | 31,7        | 38,6               |
|                                                                               | 22      | 15        | 14,9        | 18,1               |
|                                                                               | 23      | 10        | 9,9         | 12,0               |
|                                                                               | 24      | 3         | 3,0         | 3,6                |
|                                                                               | 26      | 1         | 1,0         | 1,2                |
|                                                                               | 27      | 1         | 1,0         | 1,2                |
|                                                                               | Total   | 83        | 82,2        | 100,0              |
| Manquante                                                                     | refuser | 18        | 17,8        |                    |
| Total                                                                         |         | 101       | 100,0       |                    |
| Moyenne d'âge = $\Sigma$ Des âges de l'échantillon / le nombre des répondants |         |           |             | 21 ans             |

Ci-dessous une démonstration graphique où apparaît clairement l'âge dominant soit 21ans.

**Figure N° 21: Répartition de l'échantillon par âge**





En France et selon le rapport de l'observatoire de la vie étudiante la moyenne d'âge est de 22 ans<sup>198</sup>.

### 3)-3 La situation de famille

Le tableau qui suit montre que presque 6 % des étudiants enquêtés sont mariés, en majorité de sexe féminin, le reste soit 95 % ce qui représente la majorité écrasante sont célibataire.

**Tableau N° 28 : Situation familiale par genre**

|             |          | Situation familiale |             | Total | %     |
|-------------|----------|---------------------|-------------|-------|-------|
|             |          | Marié               | Célibataire |       |       |
| Genre       | masculin | 2                   | 46          | 48    | 47,5  |
|             | féminin  | 4                   | 49          | 53    | 52,5  |
| Total       |          | 6                   | 95          | 101   |       |
| pourcentage |          | 5,9                 | 94,1        |       | 100,0 |

### 3)-4 Résidence

Tous d'abord il faut dire que toute la population de l'échantillon est de nationalité Algérienne sauf une seule personne étrangère, 95 % réside dans la wilaya d'Oran et 5% d'entre eux seulement sont originaire de wilaya avoisinantes, cependant sur les 96 personnes qui habitent Oran, la majorité soit 70 étudiants ce qui fait un taux de 69.3 % a comme commune de résidence Oran ville, vient en deuxième position la commune d'Arzew avec presque un taux de 10 %, le reste qui représente 15.8 % se répartie presque à part égale sur les autres communes de la wilaya d'Oran, comme il est montré dans le tableau qui suit.

<sup>198</sup> Feres Belghith, Lorraine Bruyand, Mathilde Ferro, Simon Le Corgne, Elise Verley, Carole Waldvogel « Observatoire national de la vie étudiante » 7<sup>ème</sup> édition novembre 2013 page7

**Tableau N° 29 : répartition de l'échantillon par wilaya et communes**

| wilaya                          | Communes          | Effectifs  | Pourcentage  |
|---------------------------------|-------------------|------------|--------------|
| Oran                            | Oran              | 70         | 69,3         |
|                                 | Bir el Djir       | 4          | 4,0          |
|                                 | Hassi Bounif      | 1          | 1,0          |
|                                 | Es Senia          | 2          | 2,0          |
|                                 | Arzew             | 10         | 9,9          |
|                                 | Ain el Turk       | 1          | 1,0          |
|                                 | Oued Tlelat       | 3          | 3,0          |
|                                 | Sidi Chami        | 3          | 3,0          |
|                                 | Misserghin        | 2          | 2,0          |
|                                 | <b>Total Oran</b> | <b>96</b>  | <b>95,0</b>  |
| Tlemcen                         |                   | 1          | 1,0          |
| Alger                           |                   | 1          | 1,0          |
| Mostaganem                      |                   | 1          | 1,0          |
| Mascara                         |                   | 1          | 1,0          |
| Relizane                        |                   | 1          | 1,0          |
| <b>Total hors wilaya d'Oran</b> |                   | <b>5</b>   | <b>5,0</b>   |
| <b>Total</b>                    |                   | <b>101</b> | <b>100,0</b> |

#### **4) Etat des lieux sur le parcours éducatif antérieur**

##### **4)-1 Parcours du lycée**

La faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales accueille en majorité une population ayant suivi en lycée la série gestion économie, d'ailleurs elle est estimée à 80.6 %, alors que la série sciences expérimentales occupe la deuxième place en affichant un taux de 17.9 %, cela semble concordé tout à fait avec la circulaire n° 01 du 14 Rajeb 1436 H correspondant au 03 mai 2015, qui fixe les conditions d'accès à la faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales se résument en :

1<sup>ère</sup> priorité : série du baccalauréat « gestion économie » ;

2<sup>ème</sup> priorité : sciences expérimentales, mathématiques et techniques mathématiques.

Il n'y a pas de moyenne fixée pour l'accès, mais il sera procédé au classement par moyenne générale obtenue au baccalauréat.<sup>199</sup>

<sup>199</sup> MESRS Circulaire n°01 du 14 Rajab 1436H correspondant au 03 mai 2015 relative à la préinscription et à l'orientation des titulaires du baccalauréat au titre de l'année universitaire 2015-2016 page 18.

**Tableau N° 30 : Présentation des effectifs par série du bac**

|              |         | Effectifs               | Pourcentage  | Pourcentage valide |              |
|--------------|---------|-------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 1)           | Valide  | sciences expérimentales | 12           | 11,9               | 17,9         |
|              |         | Gestion économie        | 54           | 53,5               | 80,6         |
|              |         | Autres                  | 1            | 1,0                | 1,5          |
|              |         | <b>Total</b>            | <b>67</b>    | <b>66,3</b>        | <b>100,0</b> |
| Manquante    | refuser | 34                      | 33,7         |                    |              |
| <b>Total</b> |         | <b>101</b>              | <b>100,0</b> |                    |              |

#### 4)-2 La moyenne et la mention du baccalauréat

Il faut dire qu'une large majorité des étudiants qui accède à la faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales d'Oran soit un taux de 73.3 % ont une moyenne au baccalauréat se situant entre 10 et moins de 12, mention (passable), un publique assez faible c'est-à-dire 24.8 % présentent une moyenne située entre 12 et moins de 14 avec la mention (assez bien), le reste soit 2 % seulement ont une moyenne dépassant 14 et donc la mention (bien), le tableau ci-dessous le montre clairement.

**Tableau N° 31 : Moyenne et mention du bac**

| Mention        | Moyenne                   | Effectifs  | %            | % par mention |
|----------------|---------------------------|------------|--------------|---------------|
| Passable       | entre 10 et moins de 10.5 | 13         | 12,9         | 73.3          |
|                | entre 10.5 et moins de 11 | 23         | 22,8         |               |
|                | entre 11 et moins de 11.5 | 27         | 26,7         |               |
|                | entre 11.5 et moins de 12 | 11         | 10,9         |               |
| Assez Bien     | entre 12 et moins de 12.5 | 11         | 10,9         | 24.8          |
|                | entre 12.5 et moins de 13 | 6          | 5,9          |               |
|                | entre 13 et moins de 13.5 | 5          | 5,0          |               |
|                | entre 13.5 et moins de 14 | 3          | 3,0          |               |
| Bien et T.Bien | 14 et plus                | 2          | 2,0          | 2             |
| <b>Total</b>   |                           | <b>101</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |

Notons que 74.3% de l'effectif de l'échantillon ont eu leur bac dès le premier passage, chose qui reflète leur faculté mentale à comprendre et à s'adapter à des situations nouvelles en l'occurrence l'accès à l'université, cependant 22.8 % d'étudiants ont passés le bac 2 fois, enfin 3 % seulement l'ont refait 3 fois.

**Tableau N° 32 : Nombre de fois de passage du bac**

|              | Effectifs  | Pourcentage  |
|--------------|------------|--------------|
| Valide 1     | 75         | 74,3         |
| 2            | 23         | 22,8         |
| 3            | 3          | 3,0          |
| <b>Total</b> | <b>101</b> | <b>100,0</b> |

En dernier lieu l'enquête à montrée que 7 % de l'effectif interrogé ont procédé à un transfert, les 93 % qui reste sont venus directement du lycée.

#### **4)-3 Le motif du choix de la faculté**

La majorité de la population de l'échantillon valide, qui est de 66.1% disent que le choix de la faculté est un choix personnel, alors que presque 13% confirment que leurs choix étaient motivés par les débouchés qu'offre la discipline, c'est deux premiers taux prouvent que la faculté est devant une population estudiantine consciente, ambitieuse, sait ce qu'elle veut et aime la discipline, par opposé 11% maintiennent que c'est la moyenne obtenu au bac qui a décidée de leurs choix et 10% prétendent que le choix de la faculté leurs a été imposé.

Cependant, il est à noter que 38.6% de la population n'ont pas répondu à cette question, tel qu'il est démontré dans le tableau suivant :

**Tableau N° 33 : Le motif du choix de la faculté**

|           |                                           | Nbr | %     | Pourcentage valide |
|-----------|-------------------------------------------|-----|-------|--------------------|
| Valide    | Choix personnel                           | 41  | 40,6  | 66,1               |
|           | Motivé par les débouchés de la spécialité | 8   | 7,9   | 12,9               |
|           | Orienté par la moyenne du bac             | 7   | 6,9   | 11,3               |
|           | Choix imposé                              | 6   | 5,9   | 9,7                |
|           | Total                                     | 62  | 61,4  | 100,0              |
| Manquante | Refuser                                   | 39  | 38,6  |                    |
| Total     |                                           | 101 | 100,0 |                    |

## 5) Identification des catégories socioprofessionnelles des parents et ressources financières

Il s'agit dans ce thème d'identifier la classe majoritaire des catégories socio professionnel des parents d'étudiants et essayer d'identifier le profil type d'étudiants par l'étude des dépenses et l'identification de l'origine des ressources.

Les Catégories Socioprofessionnelles sont déterminées à partir de trois critères<sup>200</sup>:

- La situation individuelle de la personne
- La situation dans la profession
- La profession qu'exerce l'individu

La combinaison de ces trois critères donne à chaque fois une catégorie socioprofessionnelle.

**Tableau N° 34 : les catégories socioprofessionnelles**

| Les catégories socioprofessionnelles avec le nombre de leurs différentes subdivisions selon l'ONS <sup>201</sup> |                                            |                | Selon l'INSEE <sup>202</sup>                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Code                                                                                                             | Catégorie                                  | Sous catégorie | Nomenclature 1982                                                                                                  |
| 0                                                                                                                | Employeurs                                 | 2              | CSP + : catégorie favorisée à haut revenu, ils intéressent les communicants des produits ou services haut-de-gamme |
| 1                                                                                                                | Indépendants                               | 4              |                                                                                                                    |
| 2                                                                                                                | Cadres Supérieurs et Professions Libérales | 2              |                                                                                                                    |
| 3                                                                                                                | Cadres Moyens                              | 5              |                                                                                                                    |
| 4                                                                                                                | Ouvriers                                   | 2              |                                                                                                                    |
| 5                                                                                                                | Employés                                   | 3              | CSP - : catégorie défavorisée à faible revenu                                                                      |
| 6                                                                                                                | Manœuvres - Saisonniers                    | 2              |                                                                                                                    |
| 7                                                                                                                | Personnel en Transit                       | 3              |                                                                                                                    |
| 8                                                                                                                | Inactifs – Inoccupés                       | 8              |                                                                                                                    |
| 9                                                                                                                | Non Déclaré                                | 1              |                                                                                                                    |
| <b>total</b>                                                                                                     | 10                                         | 32             | 2                                                                                                                  |

<sup>200</sup>Office national des statistiques « quatrième recensement général de la population et de l'habitat code des catégories socioprofessionnelles » juillet 1998 Algérie page 2

<sup>201</sup> Idem page 2

<sup>202</sup> <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/nomencl-prof-cat-socio-profes.htm>

De ce fait, il sera traité à cet égard un certain nombre de questions tel que l'obtention de l'aide financière universitaire (bourse universitaire), la profession des parents, l'emploi, les moyens de transports et les dépenses.

### **5)-1 La bourse universitaire**

Selon le décret exécutif n° 09-351 du 7 Dhou El Kaada 1430 correspondant au 26 octobre 2009, modifiant et complètent le décret exécutif n° 90-170 du 2 juin 1990 fixant les conditions d'attribution des bourses et le montant des bourses.

Art. 16. Il peut être attribué à tout Etudiant poursuivant régulièrement un cycle d'enseignement ou de formation supérieurs dans un établissement public et dont les parents justifient d'un revenu mensuel net cumulé inférieur ou égal à huit (8) fois le salaire national minimum garanti : Une bourse pour l'étudiant en graduation ou en premier cycle ou en formation supérieure.

Art. 18. Le montant mensuel de la bourse attribuée aux étudiants inscrits en graduation ou en premier cycle ou en formation supérieure, est fixé comme suit :

- 1350 DA par mois, pour les étudiants dont les parents justifient d'un revenu mensuel net cumulé inférieur à quatre (4) fois le salaire national minimum garanti ;
- 1200 DA par mois, pour les étudiants dont les parents justifient d'un revenu mensuel net cumulé inférieur ou égal à sept (7) fois le salaire national minimum garanti ;
- 900 DA par mois, pour les étudiants dont les parents justifient d'un revenu mensuel net cumulé inférieur ou égal à huit (8) fois le salaire national minimum garanti.

Le tableau ci-après montre que 77.2 % des étudiants bénéficient d'une bourse universitaire, ceci implique automatiquement que plus des deux tiers des étudiants inscrit à la faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales ont des parents qui disposent d'un revenu mensuel net cumulé inférieur ou égale à 5 fois le salaire national minimum garanti soit inférieur ou égale à 90000 DA, comme scénario pessimiste. Par contre 22.8 % des étudiants ont des parents qui réalisent un revenu net cumulé supérieur à 8 fois le salaire national minimum garanti soit plus de 144000 DA et ne peuvent pas donc jouir de la bourse, comme il est montré dans le tableau ci-après.

**Tableau N° 35 : présentation des étudiants boursiers**

|        |       | Effectifs | Pourcentage |
|--------|-------|-----------|-------------|
| Valide | oui   | 78        | 77,2        |
|        | non   | 23        | 22,8        |
|        | Total | 101       | 100,0       |

### 5)-2 Catégorie socioprofessionnelle des parents et origine sociale

Le tableau ci-dessous fait ressortir les chiffres suivants, 31.8 % de la population valide c'est-à-dire, la population qui a accepté de répondre à cette question ont des pères cadres, ingénieurs, professeurs ou exerçant une profession libérale, ce qui représente le taux le plus élevé. Juste après viennent les étudiants ayant des pères retraités avec un taux de 23% , en troisième place arrivent les étudiants qui ont des pères commerçant ou chef d'entreprise en affichant un taux de 17.6%, la quatrième place avec un taux de 7.1% est partagée par des étudiants ayant des pères exerçant comme techniciens ou simple agent et ceux qui ont des père inactifs.

En retenant la classification des CSP établit par l'INSEE on trouve que les étudiants de l'échantillon ont pour la majorité des pères issus de la catégorie socioprofessionnelle (CSP+) favorisée soit 56.5% et 40% d'entre eux ont des pères qui appartiennent au (CSP-) défavorisée.

**Tableau N° 36 : La profession des parents**

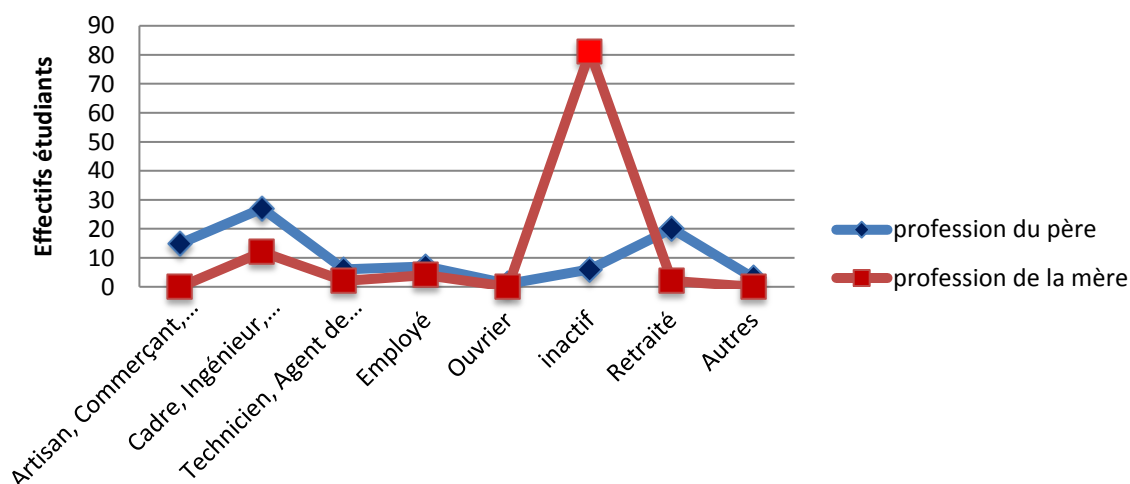
| Réponse             | Profession                                                                       | Profession du père |      |          |       | Profession de la mère |          |       |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|----------|-------|-----------------------|----------|-------|
|                     |                                                                                  | Nbr                | %    | % valide | CSP % | Nbr                   | % valide | CSP % |
| Valide<br><br>CSP + | Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise                                           | 15                 | 14,9 | 17,6     | 56.5  | 0                     | 0        | 13.9  |
|                     | Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur                                | 27                 | 26,7 | 31,8     |       | 12                    | 11,9     |       |
|                     | Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial | 6                  | 5,9  | 7,1      |       | 2                     | 2,0      |       |
| CSP -               | Employé                                                                          | 7                  | 6,9  | 8,2      | 40    | 4                     | 4,0      | 86.2  |
|                     | Ouvrier                                                                          | 1                  | 1,0  | 1,2      |       | 0                     | 0        |       |
|                     | inactif                                                                          | 6                  | 5,9  | 7,1      |       | 81                    | 80,2     |       |
|                     | Retraité                                                                         | 20                 | 19,8 | 23,5     |       | 2                     | 2,0      |       |

|              |              |            |              |              |  |            |              |
|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--|------------|--------------|
|              | Autres       | 3          | 3,0          | 3,5          |  | 0          | 0            |
|              | <b>Total</b> | 85         | 84,2         | <b>100,0</b> |  | <b>101</b> | <b>100,0</b> |
| Manquante    | refuser      | 16         | 15,8         |              |  |            |              |
| <b>Total</b> |              | <b>101</b> | <b>100,0</b> |              |  |            |              |

En ce qui concerne la profession des mères le tableau montre que plus de 80% des mères sont inactives, par contre à peu près 12% sont des cadres ou exerçant des professions libérales et enfin il faut se mettre d'accord sur le fait que la part des retraités n'est pas négligeable ayant pour taux 23.5% pour les pères et 2% pour les mères.

La courbe qui va suivre montre très bien et d'une façon comparative la tendance que prend la profession des parents par catégorie, où apparaît également le pic de la courbe des mères inactives avec un pourcentage qui prend le dessus estimé à 80.2%.

**Figure N° 22 : Profession des parents**



Cette analyse peut prendre plusieurs pistes, notamment celle liée au rôle des parents dans l'orientation de leurs enfants étudiants, il est donc possible d'effectuer un tri croisé entre les CSP des pères, puisque les mères sont en majorité inactives et le motif du choix de la faculté, voire tableau N° 37.



**Tableau N° 37 : Tableau croisé la profession du père \* motif du choix de la faculté**

| Profession des pères                                                             | Motif du choix de la faculté |              |                                           |                               | Total     |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|-------------------------------------------|-------------------------------|-----------|
|                                                                                  | choix personnel              | choix imposé | motivé par les débouchés de la spécialité | orienté par la moyenne du bac |           |
| Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise                                           | 9                            | 0            | 3                                         | 1                             | 13        |
| Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur                                | 13                           | 3            | 5                                         | 2                             | 23        |
| Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial | 1                            | 2            | 0                                         | 1                             | 4         |
| Employé                                                                          | 4                            | 0            | 0                                         | 0                             | 4         |
| Inactif                                                                          | 2                            | 0            | 0                                         | 0                             | 2         |
| Retraité                                                                         | 7                            | 0            | 0                                         | 3                             | 10        |
| Autres                                                                           | 1                            | 0            | 0                                         | 0                             | 1         |
| <b>Total</b>                                                                     | <b>37</b>                    | <b>5</b>     | <b>8</b>                                  | <b>7</b>                      | <b>57</b> |

Malgré que les étudiants qui décident personnellement de leurs choix sont majoritaire, le tableau fait ressortir également d'autres informations ; tous les étudiants qui affirment que leurs choix était imposé ont des pères issus d'une CSP + favorisée, ceci pourrait éventuellement refléter le rôle des parents relevant d'une certaine catégorie socioprofessionnelle dans l'orientation de leurs enfants, ce constat peut être confirmé par le fait que l'ensemble des étudiants pour qui le choix a été motivé par les débouché de la filière, c'est dire les étudiants rationnels dans leurs choix sont issus également de pères relevant des CSP + .

Il ya également, une possibilité de croiser le nombre des bacheliers dans la petite famille et la profession des pères, (tableau suivant).

**Tableau N° 38 : Tableau croisé la profession du père \* avez vous d'autre membre de la famille universitaire et combien**

| La profession du père                                                            | Avez vous d'autre membre de la famille universitaire et combien ? |           |          |          |          |           |      | Aucunes Personnes | Total     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|------|-------------------|-----------|
|                                                                                  | 1                                                                 | 2         | 3        | 4        | 5        | Σ         | %    |                   |           |
| Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise                                           | 5                                                                 | 3         | 0        | 1        | 1        | 10        | 0,12 | 5                 | 15        |
| Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur                                | 7                                                                 | 5         | 1        | 0        | 1        | 14        | 0,16 | 13                | 27        |
| Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial | 0                                                                 | 0         | 0        | 0        | 0        | 0         | 0,00 | 6                 | 6         |
| Employé                                                                          | 3                                                                 | 0         | 0        | 0        | 0        | 3         | 0,04 | 4                 | 7         |
| Ouvrier                                                                          | 0                                                                 | 0         | 0        | 0        | 0        | 0         | 0,00 | 1                 | 1         |
| inactif                                                                          | 1                                                                 | 0         | 0        | 0        | 0        | 1         | 0,01 | 5                 | 6         |
| Retraité                                                                         | 3                                                                 | 4         | 1        | 1        | 0        | 9         | 0,11 | 11                | 20        |
| Autres                                                                           | 1                                                                 | 0         | 0        | 0        | 0        | 1         | 0,01 | 2                 | 3         |
| <b>Total</b>                                                                     | <b>20</b>                                                         | <b>12</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>38</b> |      | <b>47</b>         | <b>85</b> |

Ce tableau montre, que la majorité des étudiants qui ont des frères et sœurs bacheliers ont des pères qui appartiennent à la CSP + soit un taux de 28%, il ne faut pas oublier de mentionner que 11% d'entre eux ont des pères retraités.

### 5)-3 La situation de travail des étudiants

En France 19,2 % des étudiants du supérieur ont un emploi, c'est-à-dire que deux étudiants du supérieur sur dix ont un emploi, selon une enquête menée par l'institut national de la statistique et des études économiques de France en 2004-2006<sup>203</sup>, une autre étude encore plus récente menée par l'observatoire national de la vie étudiante publiée en 2013 stipule que le nombre des étudiants qui travail ne cesse d'augmenté puisqu'il est question en 2013 de un étudiant qui travail sur deux<sup>204</sup>.

<sup>203</sup> [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1204](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1204) N° 1204 - JUILLET 2008

<sup>204</sup> Feres Belghith, Lorraine Bruyand, Mathilde Ferro, simon Le Corgne, Elise Verley, Carole Waldvogel « Observatoire national de la vie étudiante » 7<sup>ème</sup> édition novembre 2013 page 16

Dans le cadre de l'échantillon enquêté au sein de la faculté des sciences économiques, de gestion et des sciences commerciales d'Oran, 23% parmi ces étudiants se prennent en charge seul puisqu'ils cumulent travail et études à la fois, le reste soit 77% de ces étudiants ne travaillent pas.

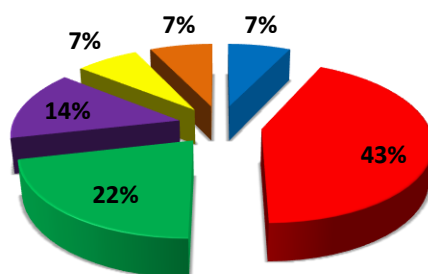
**Tableau N° 39 : Est ce que vous travaillez ?**

|           |         | Effectifs | %     | % valide |
|-----------|---------|-----------|-------|----------|
| Valide    | oui     | 23        | 22,8  | 23,0     |
|           | non     | 77        | 76,2  | 77,0     |
| Total     |         | 100       | 99,0  | 100,0    |
| Manquante | refuser | 1         | 1,0   |          |
| Total     |         | 101       | 100,0 |          |

Cependant la nature du travail de ces étudiants est régulière, mais 43% des activités ont une relation directe avec les études suivies comme il est montré dans la figure qui suit :

**Figure N° 23 : Type de travail exercé**

- donne des cours
- vendeurs et commerçants
- chauffeur et clandestin
- prothésiste
- laboratoire pharmaceutique
- superviseur



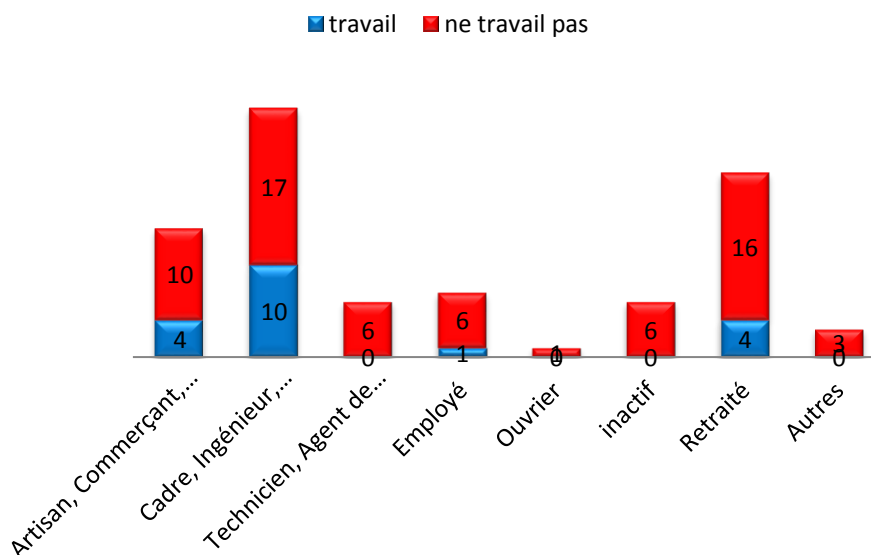
Il serait dans ce cas intéressant de voir l'origine sociale de ces étudiants qui travaillent, et justement un tri croisé entre la profession du père et le travail des étudiants fait ressortir le tableau suivant :

**Tableau N° 40 : la CSP des parents d'étudiants qui travaillent**

| la profession du père                                                            | Est ce que vous travaillez ? |     | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----|-------|
|                                                                                  | Oui                          | Non |       |
| Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise                                           | 4                            | 10  | 14    |
| Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur                                | 10                           | 17  | 27    |
| Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial | 0                            | 6   | 6     |
| Employé                                                                          | 1                            | 6   | 7     |
| Ouvrier                                                                          | 0                            | 1   | 1     |
| inactif                                                                          | 0                            | 6   | 6     |
| Retraité                                                                         | 4                            | 16  | 20    |
| Autres                                                                           | 0                            | 3   | 3     |
| Total                                                                            | 19                           | 65  | 84    |

Le tableau fait ressortir que sur les 19 étudiants qui travaillent, 14 soit 73.6% sont des enfants de cadres et professions intellectuelles de la CSP+. Il est à noter que quatre d'entre eux, ce qui fait 21% sont des enfants de retraité.

**Figure N° 24 : la CSP des parents d'étudiants qui travaillent**



#### 5)-4 Ressources et dépenses des étudiants de la faculté

Si 23% des étudiants assurent leurs propres ressources financières, les 77% qui restent n'ont que l'aide publique (la bourse) et l'aide familiale comme principale ressource, cette étude permet de voir tous d'abord le croisement entre deux variables : le travail et la perception de bourse universitaire, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N° 41 : La relation bourse et travail**

|           |     |            | Est ce que vous travaillez ? |       | Total  |
|-----------|-----|------------|------------------------------|-------|--------|
|           |     |            | oui                          | non   |        |
| boursiers | oui | Effectif   | 14                           | 64    | 78     |
|           |     | % du total | 14,0%                        | 64,0% | 78,0%  |
|           | non | Effectif   | 9                            | 13    | 22     |
|           |     | % du total | 9,0%                         | 13,0% | 22,0%  |
| Total     |     | Effectif   | 23                           | 77    | 100    |
|           |     | % du total | 23,0%                        | 77,0% | 100,0% |

Le tableau ci-dessus montre que 64% des étudiants c'est-à-dire la majorité perçoivent des bourses mais ne travaillent pas, l'origine du financement de leurs dépenses est partagée entre l'aide publique et familiale, en deuxième position, à peu près 14% des étudiants travaillent et perçoivent la bourse, ce type d'étudiants pourrait avoir trois sources de financement à savoir : les revenus d'activité, les aides familiales et les aides publiques, seulement à l'autre extrémité presque le même taux soit 13% des étudiants n'ont ni travail ni bourse, c'est-à-dire que leur principale ressource se limite aux aides familiales, en dernier lieu, figure les étudiants qui n'ont pas de bourse mais recourent au travail pour subvenir à leurs dépenses avec un taux de 9%. Il devient donc nécessaire d'étudier les dépenses de ces étudiants pour éventuellement se prononcer sur leurs satisfactions quand à l'aide publique, les tableaux qui vont suivre permettront de répondre à cet objectif.

**Tableau N° 42 : Combien vous ramenez d'argent de poche quotidiennement ?**

|           |              | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide |
|-----------|--------------|-----------|-------------|--------------------|
| Valide    | Moin 100     | 7         | 6,9         | 8,0                |
|           | 100-500      | 41        | 40,6        | 46,6               |
|           | 500-1000     | 24        | 23,8        | 27,3               |
|           | 1000-1500    | 9         | 8,9         | 10,2               |
|           | 2000-2500    | 3         | 3,0         | 3,4                |
|           | 3000-3500    | 1         | 1,0         | 1,1                |
|           | 4000-5000    | 2         | 2,0         | 2,3                |
|           | plus de 5000 | 1         | 1,0         | 1,1                |
| Total     |              | 88        | 87,1        | 100,0              |
| Manquante | refuser      | 13        | 12,9        |                    |
| Total     |              | 101       | 100,0       |                    |

La majorité des étudiants soit 46.6% et 27.3% ce qui fait 73.9% ramènent avec eux quotidiennement entre 100 DA et 1000 DA, tandis que 8% ramènent moins que 100 DA quotidiennement, le reste soit 18% ont un budget quotidien qui dépasse les 1000 DA et pouvant mêmes atteindre 5000 DA pour certain.

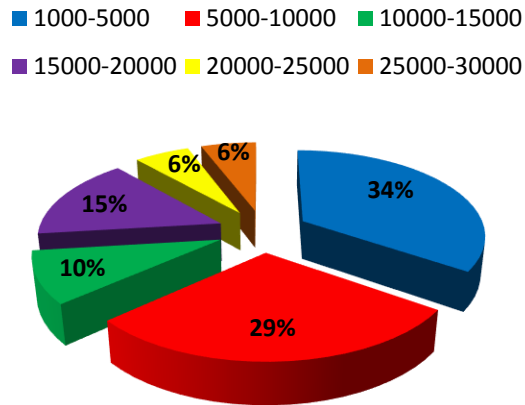
**Tableau N° 43 : Combien vous dépensez mensuellement**

|           |             | Effectifs | %     | Pourcentage valide |
|-----------|-------------|-----------|-------|--------------------|
| Valide    | 1000-5000   | 18        | 17,8  | 34,6               |
|           | 5000-10000  | 15        | 14,9  | 28,8               |
|           | 10000-15000 | 5         | 5,0   | 9,6                |
|           | 15000-20000 | 8         | 7,9   | 15,4               |
|           | 20000-25000 | 3         | 3,0   | 5,8                |
|           | 25000-30000 | 3         | 3,0   | 5,8                |
|           | Total       |           | 52    | 51,5               |
| Manquante | refuser     | 49        | 48,5  |                    |
| Total     |             | 101       | 100,0 |                    |

Tous d'abord il faut signaler que 48.5% des étudiants n'ont pas répondu à cette question, pour le reste ; la majorité soit 34.6% des répondants estiment une dépense mensuelle comprise entre 1000 DA et 5000 DA, pour ces étudiants, il est possible de dire que l'aide de l'Etat couvre une partie relativement importante de leurs dépense mensuelle, cependant pour le reste, il est claire que la bourse universitaire ne satisfait qu'une partie infime de leurs dépense puisque

28.8% disent que leurs dépenses mensuelles se situent entre 5000 DA et 10000 DA, presque 10% des étudiants dépensent mensuellement entre 10000 DA et 15000 DA, environ 16% prétendent avoir une dépense mensuelle qui se trouve entre 15000 DA et 20000 DA et enfin pour les 11% qui restent la dépense dépasse selon eux 20000 DA/mois.

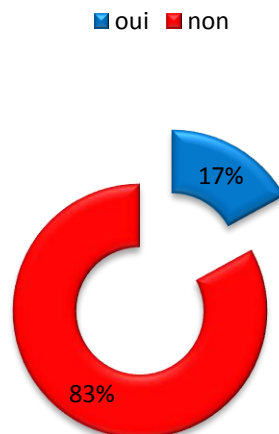
**Figure N° 25: Niveau des dépenses mensuelles des étudiants**



Pour la France, et selon le rapport de l'OVE en 2013, le budget mensuel moyen des étudiants sans activités rémunérées est de 496 €, alors que pour ceux qui ont une activité rémunérée il est estimé à 893 €, les boursiers ont un budget de 615 € et enfin les non boursiers évaluent leur budget mensuel à 714 €<sup>205</sup>.

Il est à noter en dernier lieu que seul 17 % de ces étudiants prennent des repas à l'université à midi comme le montre la figure N°.

**Figure N° 26 : La prise de repas à la faculté**



<sup>205</sup> « Observatoire national de la vie étudiante » 2013 op cite page 21

## 5)-5 Trajet emprunté par les étudiants de la faculté et moyens de transport

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'étude varie selon la commune de résidence, partant de 43 minutes pour les étudiants qui résident à la commune d'Ain turk jusqu'à 9 minute pour ceux qui habite la commune de bir el djir, si bien sur la distance est parcourue par voiture, et comme la majorité des étudiants résident à la commune d'Oran soit 69% tel qu'il est précédemment montré, le temps moyen tournerai autours de 20 minutes, si la route est dégagée, le tableau suivant le démontre très bien d'ailleurs, enfin et en ce qui concerne la France, le temps moyen est de 30 minutes<sup>206</sup>.

**Tableau N° 44 : Trajet moyen emprunté par voiture du domicile vers le lieu d'étude (Pôle Universitaire de Belgaid)<sup>207</sup>**

| Communes d'Oran <sup>208</sup> | Distance par Kilomètre | Distance par Minutes | Trajet emprunté par voiture                     |
|--------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------------------|
| Oued tlellat                   | 32,3                   | 28                   | via route N 4 et 4 <sup>ème</sup> rocade d'Oran |
| Arzew                          | 28,3                   | 25                   | via route N 11                                  |
| Ain turk                       | 27,2                   | 43                   | via route N 2                                   |
| Misserghine                    | 26,6                   | 25                   | via 4 <sup>ème</sup> rocade d'Oran              |
| Es senia                       | 15                     | 16                   | via 4 <sup>ème</sup> rocade                     |
| Sidi chami                     | 12,5                   | 16                   | via 4 <sup>ème</sup> rocade d'Oran              |
| Oran                           | 12,4                   | 20                   | via route N 11                                  |
| Hassi bounif                   | 9,4                    | 12                   | via route W 74                                  |
| Bir el djir                    | 5,8                    | 9                    | via route W 75                                  |

Quand aux moyens de transport utilisés, le questionnaire montre que les étudiants en utilisent plusieurs, jusqu'à même se rendre à pied s'il le faut, comme le montre le tableau N° 44, mais il faut dire que l'utilisation des différent moyen de transport tel que le bus, le taxi, le clandestin et enfin la marche, font en sorte que les étudiants mettent plus de temps pour arriver à l'université, il serait dans se cas question d'heures et non pas de minutes.

<sup>206</sup> « Observatoire national de la vie étudiante » 2013 op cite page 19

<sup>207</sup> Données tirées de Google map

<sup>208</sup> Ne sont pris en considération que les communes des étudiants qui ont répondu au questionnaire

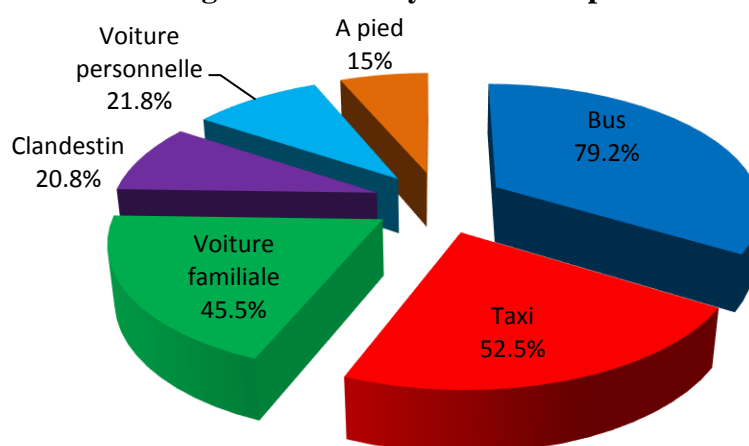


**Tableau N° 45 : Classement des moyens de transports utilisés**

|                     | Oui    | Non    |
|---------------------|--------|--------|
| Bus                 | 79,2 % | 20,8 % |
| Taxi                | 52,5 % | 47,5 % |
| Voiture familiale   | 45,5 % | 54,5 % |
| Voiture personnelle | 21,8 % | 78,2 % |
| Clandestin          | 20,8 % | 79,2 % |
| A pied              | 15 %   | 85 %   |

Il est évident que le Bus est le moyen utilisé le plus dominant avec 79.2% d'étudiants utilisateurs, vient en second lieu le Taxi avec un pourcentage d'utilisateurs de 52.5%, il faut noter que ce moyen de transport est très coûteux, en troisième position viennent les étudiants qui sont ramenés par leurs parents en voiture représentant 45.5%, ce type de moyen serait sans coût pour les étudiants, à la quatrième place se trouvent les étudiants qui viennent avec leurs propres voitures dont le taux a atteint 21.8%, la cinquième position est réservée aux étudiants utilisateurs de clandestin, ce dernier est un moyen coûteux mais heureusement qu'il est rarement utilisé, le taux des utilisateurs a atteint 20.8%, enfin en sixième position arrivent ceux qui viennent à pied sans doute à cause de leur proximité du pôle universitaire.

**Figure N° 27: moyens de transport utilisés**



## **Conclusion du 4<sup>ème</sup> chapitre**

Ce chapitre cherche à répondre à la question de « qui sont-ils ? » qui d'autres, que les étudiants dont la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales prépare à la licence, de futures diplômés et donc de futures professionnelles, de ce fait, il était impératif d'identifier leurs profils avant de s'interroger sur leurs devenir professionnel, et puisqu'ils représentent la demande effective en enseignement supérieur relative à la faculté, il semblait nécessaire d'en définir les principales caractéristiques.

L'identification de cette demande concernait les points suivants :

- La résidence ;
- L'âge moyen ;
- L'origine sociale ;
- Le choix des études ;
- L'activité rémunérée ;
- Les ressources.

**CHAPITRE V : PRESENTATION ET DEPOUILLEMENT DU  
QUESTIONNAIRE PORTANT SUR LE DEVENIR DES  
LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES  
ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES  
SCIENCES COMMERCIALES DE L'UNIVERSITE D'ORAN**

## **CHAPITRE V : PRESENTATION ET DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE PORTANT SUR LE DEVENIR DES LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES DE L'UNIVERSITE D'ORAN**

Ce chapitre est également réparti en deux sections, la première fera une présentation du questionnaire et de l'échantillon d'étude ainsi que sa représentativité, la deuxième section sera consacrée au dépouillement de ce questionnaire en utilisant deux type de tri à savoir le tri à plat et le tri croisé.

## SECTION I : PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE ET DE L'ECHANTILLON

### 1) Le contexte du questionnaire

#### 1)-1 La population visée

Le présent questionnaire fait l'objet d'une recherche menée en doctorat visant à étudier le devenir des diplômés universitaires et plus particulièrement le devenir des diplômés ayant le profil d'économiste, c'est pour cette raison que l'enquête a ciblé les licenciés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales de l'université Oran 2 (F.E.G.C.d'Oran2). Le principal motif de cet intérêt particulier qui est porté aux diplômés de la (F.E.G.C.d'Oran2) c'est que ce type de domaine d'étude a depuis l'indépendance était le domaine le plus déterminant par rapport au nombre d'étudiants inscrits comme le montre le tableau ci-dessous :

**Tableau N° 46: Nombre d'étudiants inscrits en graduation par grande famille de discipline (en unités et en pourcentage)<sup>209</sup>**

|                                      | 1962/63 | 1969/70 | 1979/80 | 1989/90 | 1999/00 | 2009/2010 | 2010/11   |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| Sciences exactes et technologie      | 739     | 2 959   | 16 562  | 85 634  | 117 648 | 200 036   | 231 156   |
| %                                    | 27 %    | 24 %    | 29 %    | 47 %    | 30 %    | 19 %      | 22 %      |
| Sciences de la nature et de la terre | -       | 147     | 9 304   | 12 714  | 44 510  | 82 111    | 88 667    |
| %                                    | -       | 1 %     | 16 %    | 7 %     | 7 %     | 8 %       | 8 %       |
| Sciences médicales et vétérinaires   | 762     | 3 806   | 9 205   | 28 407  | 30 410  | 53 847    | 57 254    |
| %                                    | 28 %    | 31 %    | 16 %    | 16 %    | 10 %    | 5 %       | 5 %       |
| Sciences sociales et humaines        | 1 224   | 5 331   | 22 374  | 54 586  | 215 427 | 698 319   | 700 868   |
| %                                    | 45 %    | 44 %    | 39 %    | 30 %    | 53 %    | 68 %      | 65 %      |
| Total                                | 2 725   | 12 243  | 57 445  | 181 350 | 407 995 | 1 034 313 | 1 077 945 |
| %                                    | 100 %   | 100 %   | 100 %   | 100 %   | 100 %   | 100 %     | 100 %     |

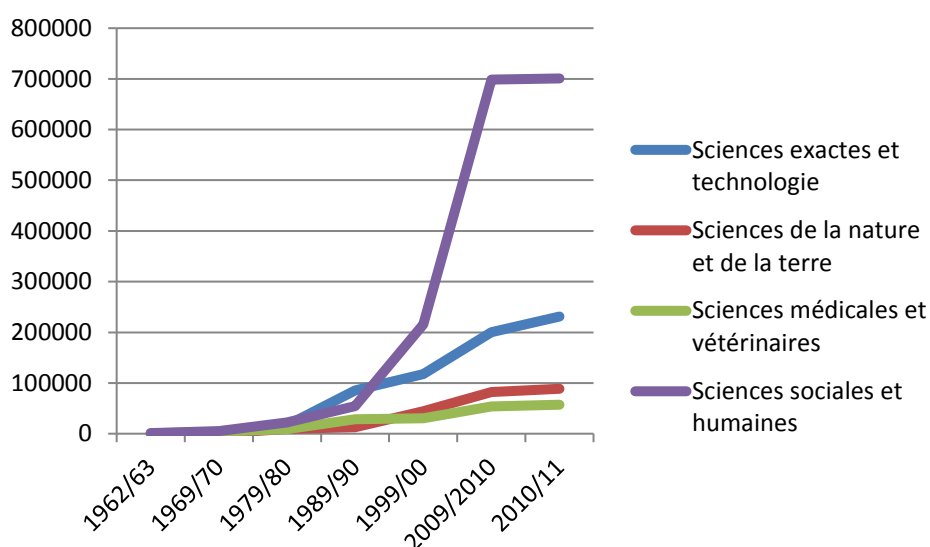
A la lumière de ce tableau deux lectures ressortent:

<sup>209</sup> L'enseignement supérieure et la recherche scientifique en Algérie (1962-2012) page 40

## 1) Une lecture générale et comparative

La famille des sciences sociales et humaines a toujours été la plus déterminante en matière de nombre d'étudiants inscrits en graduation sauf en 1989/90, connaissant ainsi une évolution en pourcentage de 20% partant de 45% en 1962/63 atteignant les 65% en 2010/11.

**Figure N°28 : Nombre d'étudiants inscrits en graduation par grande famille de discipline.**



En deuxième position arrive la famille des sciences exactes et technologiques avec un taux de 22% en 2010/11 mais, il faut signaler que ce taux relatif à cette famille de discipline a connu sa maturité en 1989/90 atteignant 47% dépassant même celle de la famille des sciences sociales et humaines. La troisième position est réservée à la famille des sciences de la nature et de la terre qui est restée relativement stable depuis 1989/90 avec un taux de 8% en 2010/11. Enfin en dernière position arrive la famille des sciences médicales et vétérinaires affichant un taux de 5% en 2010/11. Il est cependant nécessaire de faire remarquer que les sciences médicales et vétérinaires ainsi que les sciences exactes et technologiques ont connues une baisse quand au pourcentage des inscrits et qui est de 26% de 1969/70 à 2010/11 pour les sciences médicales et une baisse de 25% de 1989/90 à 2010/11 pour les sciences exactes, ceci conduit au questionnement suivant : pourquoi les bacheliers s'orientent-ils de plus en plus vers les sciences sociales et humaines ?

La seule réponse plausible serait en terme de débouchés, c'est que les sciences sociales et humaines affiche plus de débouchés que les trois autres familles de disciplines.

## **2) Une lecture ciblée et approfondie**

On remarque que le profil d'économiste qui est une composante de la famille des sciences sociales et humaines n'a pas cessé d'augmenté et ceci depuis l'indépendance puisque le nombre d'étudiants inscrits a enregistré un taux de croissance depuis 1962/63 à 2010/11 de 517.6%, et son pourcentage de 65% par rapport aux total d'étudiants inscrits frôle en 2010/11 les deux tiers. Ceci veut dire que les deux tiers des bacheliers inscrits sont orientés vers les sciences sociales et humaines, et c'est justement là l'objet de l'enquête : que deviennent ils ? Trouvent-ils de débouchés ?

### **1)-2 L'outil utilisé et objectif de l'enquête**

Dans le cadre de cette recherche, le choix s'est porté sur l'approche quantitative menée par l'administration d'un questionnaire, dont la description viendra dans ce qui va suivre, cette enquête s'interroge sur le devenir de ces licenciés qui sortent de la (F.E.G.C.d'Oran), sans que la Faculté ne se soucie de leur sort, c'est comme si la mission de l'université était seulement la formation et la production de diplômés, mais où vont ces diplômés ? Deviennent-ils de nouveaux chômeurs ? Ou bien trouvent-ils des emplois ? Autant de questions à poser permettant à la (F.E.G.C.d'Oran) de prendre des mesures quant à la révision de la qualité de ses programmes d'études, la révision de son mode de gouvernance, de gestion et d'organisation, le renforcement des coopérations université/entreprises, faire en sorte d'assurer l'accompagnement et le suivi post-formation, et améliorer son rôle dans l'insertion professionnelle de ses jeunes diplômés.

### **1)-3 Définition de la population objet d'étude**

Dans le cadre de la construction du problème, il faut bien préciser sur quelle population porte le questionnement et quels sont les individus qui composent cette population, en ce qui concerne cette recherche, le questionnement porte sur les licenciés diplômés de la (F.E.G.C.d'Oran) représentant ainsi la population mère et où un individu diplômé en licence constitue une unité de cette population<sup>210</sup>.

Malheureusement pour cette étude, il est impossible de considérer toute la population vu la difficulté d'accéder à l'information concernant les coordonnées permettant de joindre ces

---

<sup>210</sup> Corinne Hahn, Sandrine Macé –Méthodes statistiques appliquées au management – Chapitre 1 – La démarche statistique appliquée au management 2012 Pearson France page 7

licenciés sortants en plus des contraintes liées aux temps et coûts que peut engendrer cette recherche.

Il est nécessaire de souligner que le devenir de la population des licenciés de la (F.E.G.C.d'Oran) ne fait pas l'objet, par nature, d'un recensement universitaire ni national ni international; il n'existe donc pas de base de données représentatives du devenir de ces diplômés, tout simplement parce que les universités Algériennes ne sont pas dotées d'observatoire des parcours d'étudiants et de l'insertion professionnelle.

En France la majorité des universités dispose d'observatoire comme c'est le cas pour l'université littoral côte d'opale (ULCO) par exemple, et qui est dotée d'un observatoire du devenir étudiant et du suivi statistique de l'établissement (ODESSE) et qui a pour missions principales l'analyse des caractéristiques des étudiants et de leurs parcours de formations, la réalisation d'enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés et le devenir des étudiants de l'ULCO et la construction d'indicateurs, outils de pilotage pour l'Université. L'observatoire s'inscrit dans un réseau de partenaires externes à l'Université, notamment les observatoires des universités régionales, l'Observatoire Régional des Etudes Supérieures (ORES) et les collectivités locales<sup>211</sup>.

### **1)-4 La construction de l'échantillon**

Etant donné qu'il est impossible de considérer toute la population des diplômés sortants d'une année précise à cause de l'importance de leur nombre et des autres raisons citées auparavant, il serait donc judicieux de se limiter à un échantillon extrait de cette population, cet échantillon doit notamment être représentatif afin de permettre la généralisation des résultats obtenus en prenant en considération certains paramètres et conditions, dont l'explication sera détaillée plus tard lors de l'étude de la représentativité de l'échantillon.

### **2) Mode d'administration du questionnaire**

Le questionnaire à été circulé en globalité par auto-administration, c'est-à-dire que le questionnaire est un papier à rendre ou à renvoyer à l'enquêteur, cette technique est plus simple à mettre en œuvre et plus économique. Les méthodes auto-administrées transfèrent exclusivement sur le répondant, la décision de participer à l'enquête, puis d'y apporter des réponses de qualité. Elles se pratiquent en dépôt, par courrier et de plus en plus fréquemment par Internet sur un ordinateur ou depuis un support mobile (tablette ou smartphone)<sup>212</sup>, dans le cadre

---

<sup>211</sup> <http://www.univ-littoral.fr/universite/odesse.htm>

<sup>212</sup> Stéphane Ganassali « Enquêtes et analyse de données avec Sphinx »2014 Pearson France page 50



de cette enquête deux pratiques ont été adoptées, l'une par voie postale et l'autre par contact humain direct c'est-à-dire en dépôt.

## **2)-1 Par voie postale**

Afin de recenser les adresses des licenciés de la (F.E.G.C.d'Oran), c'est-à-dire une année avant le transfert de la faculté au pôle de BELGAID et avant son autonomie, on s'est rapproché du centre unique de la Faculté d'Oran d'es Senia, lieu où se trouvent regroupés tous les dossiers des étudiants sortant, malheureusement il nous a été presque impossible d'y accéder, après le refus des responsables de nous permettre l'accès à ce type d'information, devant cet obstacle, on a trouvé judicieux d'effectuer l'enquête au niveau interne, chose qui nous a poussée à saisir le service de scolarité de la (F.E.G.C.d'Oran) en faisant appel à certaines connaissances personnelles.

Cette étape, nous à permis de recenser les adresses de 273 licenciés sortants du département sciences de gestion toutes spécialités confondues à savoir (Finance, Management, Comptabilité et Marketing) de l'année 2007, l'inconvénient c'est que, seules 8 personnes ont répondues présent, soit un taux de 3%, pourtant et afin d'encourager les diplômés à répondre, deux enveloppes timbrées ont été établies par personne la première de grande taille représente l'enveloppe libellée à l'adresse de la personne concernée par l'enquête et ou à l'intérieur de laquelle on retrouve la deuxième enveloppe comportant le questionnaire et qui est libellée à l'adresse de l'enquêteur pour faire objet de retours c'est-à-dire que les personnes enquêtées n'allaient rien dépenser de leur poche, les causes principales de cette restriction du nombre des répondant par cette méthode serait :

- Changement d'adresse.
- Courrier non livré.
- Abstention de répondre.

Seulement il faut noter que les enquêtes par poste, présentent certains avantages et inconvénients comme c'est présenté dans le tableau suivant :

**Tableau N° 47 : Les avantages et les inconvénients des enquêtes postales<sup>213</sup>**

| Avantages                                                                                                                                                                                                                 | Inconvénients                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coût peu élevé</li> <li>• Flexibilité du temps pour l'enquête</li> <li>• Permet une meilleure réflexion pour les réponses</li> <li>• Evite l'influence de l'enquêteur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible taux de réponse</li> <li>• Nécessite une relance téléphonique ou un second envoi</li> <li>• Le questionnaire ne doit pas être trop long</li> <li>• On ne sait pas qui répond (il peut s'agir d'un tiers)</li> </ul> |
| <p>Il faut inclure une page de présentation et d'instructions pour les modalités de réponse</p>                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## **2)-2 Par contact humain direct (en dépôt)**

Devant une telle situation, il s'est avéré nécessaire de changer de stratégie de recensement et ceci en faisant appel au réseau relationnel à la fois personnel en contactant d'anciens étudiants et également par le réseau familial d'étudiants qui suivaient des études au sein de la Faculté, appelé enquête en dépôt ça consiste à laisser le questionnaire à la disposition de la population cible, souvent sur le lieu même de l'activité que l'on étudie<sup>214</sup>, cette méthode a facilité la distribution et la collecte du questionnaire d'une façon simple et rapide. Cependant, l'inconvénient de cette méthode adoptée, demeure dans le fait que ça ne permet pas de réunir un nombre important sauf sur un long terme compris entre trois à quatre ans et ça ne permet pas de touché un échantillon par cohorte (par promotion), ce qui fait qu'on s'est retrouvé avec un échantillon composé d'une population licenciée sortante étalée sur plusieurs années allant de 2003 à 2014, et le nombre total des questionnaires recueillis par contact humain direct était de 97, c'est ainsi que le nombre total des questionnaires recensés était de 105, seulement après avoir procédé au dépouillement des questionnaires seuls 100 questionnaires étaient recevables.

<sup>213</sup> Natalie beaupère et jean-françois giret « étudier l'insertion des étudiants » revue note emplois formation N°28 juin 2008 Céreq page 14

<sup>214</sup> Stéphane Ganassali– Enquêtes et analyse de données avec Sphinx – 2014 Pearson France page 50

### **3) La représentativité de l'échantillon étudié**

Le principal souci pour tout chercheur est la précision des résultats de l'enquête, or que la précision des résultats rime avec la taille de l'échantillon. En effet, plus l'échantillon est de taille importante, plus la précision des résultats issus de l'analyse des données collectées est forte<sup>215</sup>.

Il convient donc de voir si la taille retenue de l'échantillon qui est de 100 questionnaires recueillis est suffisamment importante pour se prononcer sur des résultats fiables. Pour cela, deux indicateurs seront étudiés, il s'agit du calcul du taux de sondage et de la taille de l'échantillon.

#### **3)-1 Le taux de sondage ou d'échantillonnage**

Avant de continuer, il est préférable de définir certains concepts clés portant sur : la population, et l'échantillon.

- a) La population (N): est un ensemble d'unités sur lesquelles porte l'étude. En statistique, il convient de distinguer entre deux types de population à savoir la population finie qui est une population dont la taille est connue et la population infinie qui est une population dont la taille est inconnue. Dans la pratique, on peut considérer une population finie comme étant infinie si elle est d'effectif très grand.

La présente recherche est confrontée notamment à une population finie, puisqu'elle représente le nombre des diplômés de la faculté des sciences économiques, de gestion et commerciales pour une année universitaire donnée et en se référant aux dernières statistiques relatives au bilan de l'année 2013, comme il a été déjà montré, le nombre des diplômés était estimé à 1601 licenciés pour l'ensemble des trois départements.

Et donc  $N = 1600$  diplômés

- b) L'échantillon (n): est un sous-ensemble d'unités de population, dont sa taille est l'effectif de cet échantillon c'est-à-dire le nombre d'individus statistiques observés dans la population statistique, ainsi dans le cadre de cette recherche la taille de cet échantillon est de 100.

$n = 100$  diplômés

---

<sup>215</sup> Michelle Hentic-Giliberto « Les caractéristiques des auto-entrepreneurs bretons : comparaison avec les autres entrepreneurs » thèse de doctorat université de Bretagne occidentale 2014 page 192

### 3)-2 Calcul du taux de sondage

Le taux de sondage est le rapport entre la taille de l'échantillon (n) et celle de la population (N)  $t = n * 100 / N = \text{taille d'échantillon} * 100 / \text{taille de population}$ .

Exemple : si le taux est de 1/10, ceci signifie qu'on enquête sur un individu sur dix, soit le un dixième.

Le taux de sondage peut être calculé par la formule précédente :

$$t = 100/1601 * 100 = \mathbf{6.24 \%}$$

Ce qui veut dire que cette étude est censée enquêter un (1) diplômé sur (16), soit le un seizième.

### 3)-3 La taille de l'échantillon

Le calcul de la taille d'un échantillon nécessite la détermination de quatre éléments :

- 1- La proportion (p) : c'est une proportion qui permet de calculer la marge d'erreur comprise entre 0 et 100 %, c'est une proportion (connue ou supposée, estimée) des éléments de la population-mère qui présentent une propriété donnée. (lorsque p est inconnue, on utilise  $p = 50 \%$ ), appelé aussi : Probabilité de succès ou probabilité de réalisation positive, car pour cette valeur de p, la marge d'erreur est supposée la plus élevée possible.
- 2- La population finie (N) : et qui est estimée à 1601 diplômés.
- 3- Le niveau de confiance (s) : appelé aussi seuil de confiance ou taux de confiance, c'est le niveau auquel l'enquêteur veut avoir confiance en ces résultats. Par exemple un niveau de confiance de 95% et une marge d'erreur souhaitée de 10%, ceci permet d'extrapoler les résultats de l'enquête avec 5% de risque de se tromper de + ou - 10%.
- 4- La marge d'erreur souhaitée (e) : étant de 10 %

### 3)-4 Le calcul de la taille de l'échantillon

La taille de l'échantillon (n) est calculée par la formule suivante :

$$n = 1 / (e)^2$$

C'est-à-dire la taille de l'échantillon (n) est égale à l'inverse de la marge d'erreur au carré et comme la marge d'erreur acceptable était estimée à 10%, la taille de l'échantillon serait donc :

$n = 1 / (0.1)^2 = 100$  diplômés, soit l'échantillon exacte retenu pour l'enquête.

Le cas échéant le recours au facteur de correction de l'échantillon est inutile parce que la taille de l'échantillon ( $n$ ) = 100 est inférieure à la population finie ( $N$ ) = 1601.

Il faut signaler tout de même qu'il existe des site internet qui permettent de calculer la taille de l'échantillon en ligne et que le recours à ces derniers à fait ressortir un échantillon de taille estimée à 91 diplômés, et ceci pour les mêmes proportions de risque et de confiance tolérés. Le même site<sup>216</sup> et avec les mêmes proportions de risque et de confiance a fait ressortir un échantillon de taille 96 individus pour une population infinie, il faut tout de même noter que la marge d'erreur d'un échantillon n'est que très faiblement liée à la taille de la population lorsqu'il s'agit d'une population très petite ou finie, par contre ce lien est quasi-inexistant lorsqu'il s'agit d'une population infinie ou très grande. Ceci dit, même si la population mère de cette étude sera considérée comme infinie c'est-à-dire d'une taille très grande ou inconnue, un échantillon de 96 individus sera suffisant pour généraliser les résultats.

Enfin, le calcul de la taille de l'échantillon permet de dire que 100 diplômés enquêtés constituent un échantillon représentatif dans la mesure où le risque de se tromper de + ou - 10 % serait estimé à 5 %.

En d'autre terme, si on prend la situation familiale comme exemple, on aura pour un échantillon de 100 diplômés avec un niveau de confiance de 95% et une marge d'erreur de 10%, si 70% d'entre eux disent qu'ils sont mariés, on peut être certain que 60% à 80% de l'ensemble de la population vont dire la même chose c'est-à-dire qu'ils sont mariés, de ce fait les résultats de cette recherche peuvent subir une extrapolation à l'ensemble de la population mère.

#### **4) La forme du questionnaire**

Le questionnaire était réalisé en trois formes distinctes :

- Support papier ;
- Support électronique ;
- Et forme dépliant.

Concernant le support papier et électronique, le questionnaire était rédigé en (11) onze pages, c'est ainsi que dans le but de le rendre moins contraignant et facile à remplir le choix

---

<sup>216</sup> <http://www.rmpd.ca/calculators.php>

s'est orienté en faveur de la forme dépliant. Cette forme présente plusieurs avantages, à savoir : concentration de l'ensemble des questions sur une surface ne dépassant pas deux pages au lieu de (11) onze, la forme dépliant le rendait plus facile à distribuer et facilitait encore d'avantage sa collecte, cette forme permettait aussi de gagner plus de temps dans la mesure où son remplissage était facile et agréable car tout simplement un dépliant bien fait peut contenir beaucoup d'informations tout en étant facile à distribuer à la main ou par la poste, la forme dépliant permet une reproduction facile par photocopie ou par téléchargement sans relier ou colliger, ce qui rend l'outil à faible cout. La majorité des répondants ont été séduits par cette forme soit 93 diplômés sur 100, seul 7 personnes ont répondues par le biais du support électronique et aucune personne n'a rempli le support papier de 11 pages.

Pour cela le questionnaire comprenait 59 questions sous toutes les formes ouvertes, fermées, de fait, d'opinion, à choix unique et à choix varié, ces questions étaient regroupées en trois parties distinctes et les zones de réponse étaient bien présentées ; soit en cochant dans un champ bien précis s'il s'agissait d'une question fermée ou par des pointillés s'il s'agit de questions ouvertes.

Le questionnaire faisait apparaitre comme titre « **ENQUETE SUR LE DEVENIR DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES** », lors de l'administration par courrier il fut procéder à l'adjonction d'une introduction comprenant la présentation de l'enquête et de ses objectifs afin d'inciter les personnes enquêtées à remplir le questionnaire, il fut également donner des instructions et des consignes de remplissage ainsi que des instructions de retour avec notamment une conclusion comportant des remerciements. Et enfin, comme c'était le cas pour le premier questionnaire l'anonymat était préservé.

#### **4)-1 Le contenu du questionnaire**

##### **4)-1-1 Les thèmes abordés**

Le questionnaire présente trois thèmes à savoir :

- Fiche signalétique et cursus : ce thème traite deux volets l'un sur les coordonnées des diplômés et l'autre sur leurs parcours scolaire et universitaire ;
- Parcours professionnel : dans le cadre de ce thème, quatre volets sont étudiés, premièrement la situation des diplômés une année après l'obtention de la licence, deuxièmement interrogation sur les concours qu'ils ont passés ensuite la

formulation de questions portant sur leur premier emploi occupé et enfin des questions sur leur emploi actuel.

- Opinions des diplômés sur leur formation et leur insertion professionnelle : deux types de questions ont été posées, les premières sur la formation universitaire qu'ils ont subie, et les autres portent sur leurs insertions professionnelles.

#### **4)-1-2 Les caractéristiques des questions posées**

##### **a) La forme des questions selon la nature des réponses**

###### **a)-1 Les questions de fait**

Les questions de fait sont des questions qui concernent des faits précis, il est à signaler que la majorité des questions du questionnaire sont des questions qui portent sur des faits bien particuliers soit 51 questions sur un total de 59.

Exemple :

1 Quelle était la situation professionnelle de vos parents lors de l'obtention de votre licence ?

1      2      3      4      5      6      7      8      9

Père :                        

Mère :                        

Agriculteur (1), Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise (2), Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur (3), Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial (4), Employé (5), Ouvrier (6), inactif (7), Retraité (8), Autres (9).

2 Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération :

Moins de 12000,00 DA

De 12000,00 DA à 17000,00 DA

De 17000,00 DA à 22000,00 DA

De 22000,00 DA à 27000,00 DA

De 27000,00 DA à 32000,00 DA

De 32000,00 DA à 37000,00 DA

De 37000,00 DA à 42000,00 DA

Plus de 42000,00 DA

3 Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?

- Chefs d'entreprise
- Cadres supérieurs
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers
- Profession libérale

4 Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?  
.....

### a)-2 les questions d'opinions

Ce type de questions concerne les avis personnels et les jugements, dans le cadre de ce questionnaire 8 questions d'opinion ont été formulées :

1) comment trouvez vous votre maîtrise des langues parlées et écrites :

|                 | <b>Faible</b> | <b>Moyen</b> | <b>Fort</b> |
|-----------------|---------------|--------------|-------------|
| <b>Arabe</b>    |               |              |             |
| <b>Français</b> |               |              |             |
| <b>Anglais</b>  |               |              |             |

2) De votre formation universitaire êtes-vous globalement

- Très satisfait (e)
- Satisfait (e)
- Peu satisfait (e)
- Pas du tout satisfait (e)

3) Pensez vous que vos études universitaires répondent aux exigences de votre poste de travail ?

Oui  Un peu  Pas du tout

4) Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par les éléments suivants sur votre première embauche après la fin de vos études ?



|                     | faible | moyen | élevé | T.élevé |
|---------------------|--------|-------|-------|---------|
| Stage               |        |       |       |         |
| Niveau de formation |        |       |       |         |
| Contenu pédagogique |        |       |       |         |
| Vos relations       |        |       |       |         |
| Autres              |        |       |       |         |

### a)-3 les questions filtres

Une question filtre est une question d'un questionnaire d'étude qui a pour vocation de sélectionner une partie de la population étudiée afin de la renvoyer vers une partie précise du questionnaire en fonction de la réponse fournie, autrement dit c'est une question qui dépend d'une question antérieure, il est possible de citer comme exemple :

1) 1) Pensez vous que vos études universitaires répondent aux exigences de votre poste de travail ?

Oui  Un peu  Pas du tout

1) 2) Si vous optez pour un peu et pas du tout quelle en est la véritable raison selon **vous** ?

.....

2) 1) Avez-vous passé des concours professionnels depuis votre sortie de l'université ?

Oui  Non

2) Si oui, veuillez indiquer les trois derniers concours auxquels vous vous êtes présentés :

a) Concours pour l'obtention du poste

.....

Année de passage : .....

Résultat : Obtention  échec  Attente des résultats

b) Concours pour l'obtention du poste

.....  
Année de passage : .....

Résultat : Obtention  échec  Attente des résultats

c) Concours pour l'obtention du poste

.....  
Année de passage : .....

Résultat : Obtention  échec  Attente des résultats

### **a)-4 les questions qualitatives**

Il est possible de citer comme exemple :

1) Quel est votre type de contrat ?

- Contrat sans limite de durée : CDI
- Contrat à durée déterminée : CDD
- Emploi à durée limitée : saisonnier, vacataire
- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'intérim
- Stage rémunéré

2) Votre employeur s'inscrit dans quelle catégorie ?

- Fonction publique d'Etat
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière
- Secteur privé
- Association
- Organisme international

- Un indépendant
- Vous avez créé votre entreprise
- Autres

3) Quelle est l'activité principale de votre employeur ?

.....

### a)-5 les questions quantitatives

Comme par exemple :

1) Quelles années avez-vous refait et combien ?

| Année       | 1ère | 2ème | 3ème | 4ème |
|-------------|------|------|------|------|
| Nbr de fois |      |      |      |      |

2) Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération :

- Moins de 12000,00 DA
- De 12000,00 DA à 17000,00 DA
- De 17000,00 DA à 22000,00 DA
- De 22000,00 DA à 27000,00 DA
- De 27000,00 DA à 32000,00 DA
- De 32000,00 DA à 37000,00 DA
- De 37000,00 DA à 42000,00 DA
- Plus de 42000,00 DA

3) Si votre employeur est une entreprise, combien de personnes travaillent sur ce site ?

- 1 à 9
- 10 à 49
- 50 à 199
- Plus de 200

## **b) La forme de questions selon les possibilités de réponses**

### **b)-1 les questions ouvertes**

Ce sont des questions qui laissent le champ à des réponses formulées en un mot ou une phrase, pour ce questionnaire 28 questions ouvertes ont été posées, par exemple :

1) Quelle est l'activité principale de votre employeur ?

.....

2) Pouvez vous décrire votre fonction ?

.....

3) Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?

.....

### **b-2 les questions fermées**

Ce sont des questions où les réponses sont proposées, elles sont au nombre de 36 dans le cadre du présent questionnaire.

Question fermée à choix binaire

1) Quelle est votre quotité travaillée ?

Temps plein

Temps partiel

Question fermée à choix multiple

2) Comment avez-vous obtenu votre emploi actuel ?

Suite à un stage intégré dans vos études

Réussite à un concours

Par une annonce d'offre d'emploi dans la presse

- Par une annonce sur un site web
- Par l'association d'anciens diplômés de la formation
- Par une annonce sur un site web de l'entreprise
- Lors d'un forum ou d'un salon
- Par votre réseau relationnel
- En envoyant une candidature spontanée
- En créant ou reprenant une entreprise
- Par un cabinet de recrutement (bureau d'embauche)
- En emploi parallèlement à la formation

Question fermée à échelle d'appréciation

3) Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par les éléments suivants sur votre première embauche après la fin de vos études ?

|                            | <b>faible</b> | <b>moyen</b> | <b>élevé</b> | <b>T.élevé</b> |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| <b>Stage</b>               |               |              |              |                |
| <b>Niveau de formation</b> |               |              |              |                |
| <b>Contenu pédagogique</b> |               |              |              |                |
| <b>Vos relations</b>       |               |              |              |                |
| <b>Autres</b>              |               |              |              |                |

#### **4)-2 Avis et jugement sur le questionnaire**

En ce qui concerne la forme : d'après la présentation et la formulation des questions. Il est correct de dire que le document est facile à remplir vis-à-vis des diplômés questionnés et à dépouiller vis-à-vis de l'enquêteur.

Pour le contenu : le document est compréhensible, facile à lire. Il permet d'atteindre l'objectif visé. Toutes les questions sont utiles malgré leurs diversifications.

Côté administration du questionnaire : l'émetteur est bien identifié, les consignes de retour sont bien claires et la confidentialité des données est assurée malgré que l'identification de l'enquêté est demandée.

#### **4)-3 Dépouillement du questionnaire**

Le cas échéant, un traitement informatique se trouve donc indispensable pour une éventuelle étude, il sera utilisé à cet effet le logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 19. Afin d'effectuer au mieux le dépouillement du questionnaire, les réponses doivent être codifiées au retour des questionnaires. Ensuite le traitement des données, utilisera deux types de comptage à savoir : le tri à plat et le tri croisé.

## **SECTION II : LE DEVENIR DES LICENCIÉS DE LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES**

La réglementation française notamment, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (Article L 612-1 du Code de l'éducation), oblige les universités à publier les indicateurs concernant les résultats et l'insertion professionnelle de leurs diplômés de manière à mieux éclairer le choix de leur filière par les bacheliers avant leur entrée dans l'enseignement supérieur.

Pour l'Algérie, la question d'obligation quand aux universités à rendre des comptes relatifs au devenir et l'insertion professionnelle de ses étudiants diplômés n'est pas encore à l'ordre du jour, c'est pour cette raison que la présente enquête a trouvé des difficultés concernant l'accès à une base de données solide et fiable donnant des informations sur les licenciés sortants.

En Algérie toujours, le lien entre l'université et ses étudiants se coupe dès que ces derniers obtiennent leurs diplômes et se dirigent vers le monde du travail, mais il est important de savoir que le fait de garder le lien avec les diplômés sortants contribue dans l'amélioration des programmes de formation dispensés, améliore la qualité de l'enseignement supérieure et permet également à l'université de répondre au mieux aux besoins du marché de travail.

### **1) Présentation de l'enquête**

Dans le cadre de cette présentation, il sera procédé en premier lieu à des rappels et des précisions de l'objectif de cette enquête, ensuite la méthodologie de l'enquête sera abordée sous trois aspects :

- Présentation détaillée de l'échantillon concerné par l'enquête
- La période de l'enquête
- Et les résultats souhaités

En dernier lieu, quelques éclaircissements seront donnés sur le taux de réponse.

## 1)-1 Objectif de l'enquête

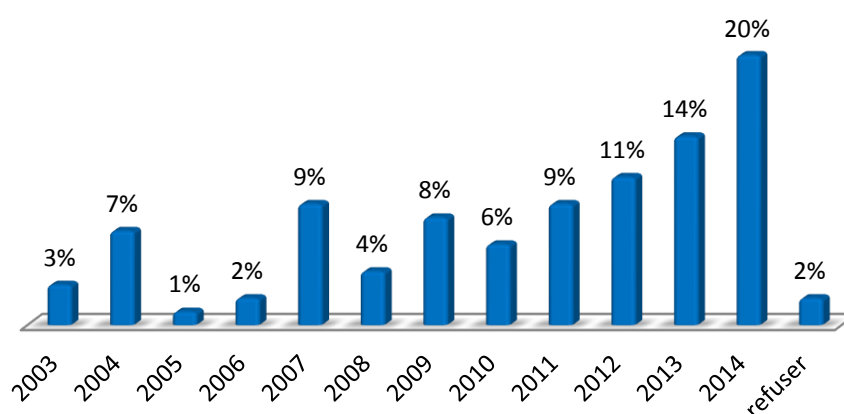
Cette enquête répond à deux objectifs fondamentaux : en premier lieu elle cherche à produire des informations sur les modalités d'insertion professionnelle des diplômés en ce qui concerne la durée de la recherche du premier emploi, les fonctions occupées, le statut des enquêtés, le secteur d'activité,...etc. en second lieu la présente enquête cherche à connaître la qualité de cette insertion.

## 1)-2 Méthodologie de l'enquête

### 1)-2-1 L'échantillon concerné par l'enquête

Cette enquête concerne 100 licenciés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran de diverses promotions s'étalant sur plusieurs années de 2003 à 2014 et ceci en raison des difficultés rencontrées quand au renouvellement du contact avec les licenciés ayant terminés leurs études, c'est pour cette raison qu'il a été fait appel au réseau relationnel afin de faire circuler le présent questionnaire, il a été fait appel cependant à l'aide des étudiants de graduation qui sont en cours d'étude et ceci, en demandant à ceux qui ont eu des proches licenciés sortants de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran de leurs faire parvenir le questionnaire de l'enquête, ces diplômés concernés par l'enquête sont présentés par années d'obtention de la licence comme suit :

**Figure N° 29 : Répartition des licenciés enquêtés par année**



Cette figure montre que plus de la moitié de cet échantillon représente des licenciés sortants entre l'année 2011 à 2014 soit quatre ans ce qui fait un pourcentage de 54%, le reste,

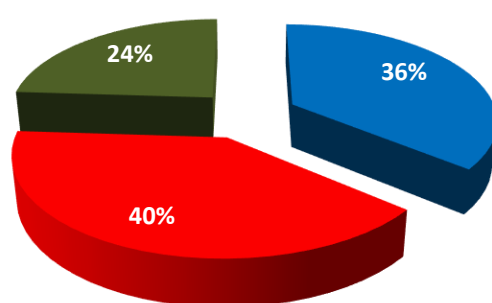


c'est-à-dire les 46% restants de l'échantillon est constitué de diplômés relatif à des promotions qui s'étendent de l'année 2003 à 2010 soit 8 ans.

Il est possible cependant de voir la répartition de cet échantillon par département, comme il est montré dans la figure suivante :

**Figure N° 30 : Répartition de l'effectif de l'échantillon par département**

■ sciences commerciales ■ sciences de gestion ■ sciences économiques



Il apparait donc évident qu'il existe une légère prédominance en faveur du département science de gestion en affichant un pourcentage de 40%, ce qui veut dire que 40% des licenciés enquêtés étaient inscrits a ce département, la deuxième place revient au département sciences commerciales avec 36% de diplômés et à la dernière place viennent les sciences économiques avec 24% de licenciés enquêtés, il est à noter qu'il n'existe pas un grand écart de répartition des diplômés entre les départements, chose qui va permettre à cet étude d'effectuer une comparaison entre département quant à l'insertion professionnelle de leurs diplômés.

### **1)-2-2 La période et les résultats souhaités de l'enquête**

L'enquête a été réalisée sur la période Octobre 2014 à juin 2015, c'est-à-dire durant l'année universitaire 2014-2015, où le lancement de l'enquête par le biais des étudiants fut en décembre 2014 jusqu'à février 2015 et ceci en leur donnant le questionnaire de l'enquête à remettre à leurs proches, la collecte des questionnaires s'est étalée de mars jusqu'en juin 2015. Il faut noter que la date réelle du début de l'enquête était durant l'année universitaire 2013-2014 où il a été question d'envoyer les questionnaires par voie postale, mais malheureusement ce type de

procédé n'a pas apporté ses fruits suite bien sur aux inconvénients qu'il présente, comme il a été déjà cité auparavant.

L'échéancier de la mise en œuvre de l'enquête a été le suivant :

- élaboration du questionnaire d'enquête : début juin 2012;
- édition des questionnaires « papier » et envoi : début mars 2014;
- récupération : avril 2014 seulement 8 sur 273 ;
- relances de l'enquête par le biais des étudiants : début décembre 2014 ;
- collecte définitive des questionnaires : juin 2015 ;
- traitement des réponses : de juin jusqu'à août 2015.

Enfin et puisque cette enquête est la première consacrée au devenir des titulaires d'une licence au sein de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales d'Oran, il est souhaité par les résultats obtenus d'établir le profil de l'ensemble des répondants, d'identifier ceux qui ont poursuivi leurs études, puis d'examiner la situation professionnelle de ceux qui se sont orientés vers le monde du travail et de présenter à la fin le processus de leur insertion professionnelle.

### **1)-3 Le taux de réponse par questions**

Afin de calculer le taux de réponses par question, il faut tout d'abord mesurer le taux des réponses manquantes, ceci dit, 86% des questions posées ont connues un certain pourcentage de réponses manquantes de la part de la population enquêtée, ce qui nous fait un taux de non réponse pour l'ensemble des questions de 13.49%

$$\text{Taux des réponses manquantes} = \frac{\sum (\text{pourcentages des réponses manquantes})}{\text{Nombre de questions}}$$

Ou

$$\text{Taux des réponses manquantes} = \frac{\text{Réponses manquantes observées}}{\text{Réponses prévues}}$$

Ce qui fait donc, un taux de réponse valide de 86.51%.

$$\text{Taux des réponses valides} = \frac{\sum (\text{pourcentages des réponses valides})}{\text{Nombre de questions}}$$

Ou

$$\text{Taux des réponses valides} = \frac{\text{Réponses valides observées}}{\text{Réponses prévues}}$$

Un taux qualifié comme très satisfaisant qui permet une analyse significative en prenant comme référence les paramètres de retenus par l'observatoire de la vie étudiante<sup>217</sup>.

Le tableau ci-après présente le taux de réponse par question :

**Tableau N° 48 : le taux de réponse par question**

| Questions                                                                                                                                   | N  | Manquante |      | %    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|------|------|
|                                                                                                                                             |    | N         | %    |      |
| Nombre d'heures travaillées par semaine1                                                                                                    | 12 | 88        | 88,0 | 12,0 |
| Si vous étiez en « étude » ou en « étude + emploi » quel était l'intitulé du diplôme préparé? 2                                             | 26 | 74        | 74,0 | 26,0 |
| Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?1                                                             | 48 | 52        | 52,0 | 48,0 |
| Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?2                                                             | 52 | 48        | 48,0 | 52,0 |
| Si votre employeur est une entreprise, combien de personnes travaillent sur ce site ?1                                                      | 62 | 38        | 38,0 | 62,0 |
| A quelle date avez-vous commencé votre emploi actuel ?2                                                                                     | 63 | 37        | 37,0 | 63,0 |
| Quelle est votre quotité travaillée ?1                                                                                                      | 73 | 27        | 27,0 | 73,0 |
| Si votre employeur est une entreprise, combien de personnes travaillent sur ce site ?2                                                      | 74 | 26        | 26,0 | 74,0 |
| Année de passage du premier concours                                                                                                        | 77 | 23        | 23,0 | 77,0 |
| année de naissance                                                                                                                          | 79 | 21        | 21,0 | 79,0 |
| Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par les stages effectués sur votre première embauche après la fin de vos études ?   | 79 | 21        | 21,0 | 79,0 |
| Comment avez-vous obtenu votre 1er emploi ?                                                                                                 | 80 | 20        | 20,0 | 80,0 |
| Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération 1                                                                                | 80 | 20        | 20,0 | 80,0 |
| Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?1                                                                                          | 81 | 19        | 19,0 | 81,0 |
| Quel est votre type de contrat ?1                                                                                                           | 81 | 19        | 19,0 | 81,0 |
| Pouvez vous décrire votre fonction ?1                                                                                                       | 81 | 19        | 19,0 | 81,0 |
| Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par le contenu pédagogique sur votre première embauche après la fin de vos études ? | 81 | 19        | 19,0 | 81,0 |
| Année de passage du deuxième concours                                                                                                       | 82 | 18        | 18,0 | 82,0 |
| Année de passage du troisième concours                                                                                                      | 82 | 18        | 18,0 | 82,0 |
| Quelle est votre quotité travaillée ?2                                                                                                      | 82 | 18        | 18,0 | 82,0 |

<sup>217</sup> Etude réalisée par l'Observatoire de la Vie Etudiante « Le devenir des diplômés Master 2012-2013. 12 mois après l'obtention du diplôme » page 4.

|                                                                                                                                             |    |    |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|------|------|
| Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par le Niveau de formation sur votre première embauche après la fin de vos études ? | 82 | 18 | 18,0 | 82,0 |
| Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par vos relations sur votre première embauche après la fin de vos études ?          | 82 | 18 | 18,0 | 82,0 |
| Votre employeur s'inscrit dans quelle catégorie ?                                                                                           | 83 | 17 | 17,0 | 83,0 |
| Si vous n'étiez pas en emploi, avez-vous déjà occupé un emploi depuis votre obtention du diplôme?                                           | 84 | 16 | 16,0 | 84,0 |
| Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?2                                                                                          | 84 | 16 | 16,0 | 84,0 |
| Si vous optez pour un peu et pas du tout quelle en est la véritable raison selon vous ?                                                     | 84 | 16 | 16,0 | 84,0 |
| Pensez vous que vos études universitaires répondent aux exigences de votre poste de travail ?                                               | 85 | 15 | 15,0 | 85,0 |
| Quelle est l'activité principale de votre employeur ?1                                                                                      | 86 | 14 | 14,0 | 86,0 |
| Comment avez-vous obtenu votre emploi actuel ?2                                                                                             | 86 | 14 | 14,0 | 86,0 |
| Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération 2                                                                                | 86 | 14 | 14,0 | 86,0 |
| Quel est votre type de contrat ?2                                                                                                           | 86 | 14 | 14,0 | 86,0 |
| Votre employeur s'inscrit dans quelle catégorie ?2                                                                                          | 86 | 14 | 14,0 | 86,0 |
| le premier concours concerne quel poste?                                                                                                    | 88 | 12 | 12,0 | 88,0 |
| le deuxième concours concerne quel poste?                                                                                                   | 88 | 12 | 12,0 | 88,0 |
| Quelle est l'activité principale de votre employeur ?2                                                                                      | 89 | 11 | 11,0 | 89,0 |
| De votre formation universitaire êtes-vous globalement                                                                                      | 89 | 11 | 11,0 | 89,0 |
| le troisième concours concerne quel poste?                                                                                                  | 90 | 10 | 10,0 | 90,0 |
| Pouvez vous décrire votre fonction ?2                                                                                                       | 90 | 10 | 10,0 | 90,0 |
| Vous avez suivi vos études universitaires au titre de                                                                                       | 92 | 8  | 8,0  | 92,0 |
| résultat du premier concours                                                                                                                | 92 | 8  | 8,0  | 92,0 |
| résultat du deuxième concours                                                                                                               | 93 | 7  | 7,0  | 93,0 |
| résultat du troisième concours                                                                                                              | 93 | 7  | 7,0  | 93,0 |
| quelle était la situation de votre mère lors de l'obtention de votre licence?                                                               | 95 | 5  | 5,0  | 95,0 |
| combien de fois avez-vous refait la première année                                                                                          | 96 | 4  | 4,0  | 96,0 |
| combien de fois avez-vous refait la deuxième année                                                                                          | 96 | 4  | 4,0  | 96,0 |
| combien de fois avez-vous refait la troisième année                                                                                         | 96 | 4  | 4,0  | 96,0 |
| combien de fois avez-vous refait la quatrième année                                                                                         | 96 | 4  | 4,0  | 96,0 |
| situation de famille                                                                                                                        | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| quelle était la situation de votre père lors de l'obtention de votre licence?                                                               | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| En quelle année avez-vous obtenu le Bac ?                                                                                                   | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| Indiquez l'intitulé (spécialité, option) exact du diplôme                                                                                   | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| alors, indiquez le nombre de stages effectués                                                                                               | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| Quel était le motif du stage ?                                                                                                              | 97 | 3  | 3,0  | 97,0 |
| genre                                                                                                                                       | 98 | 2  | 2,0  | 98,0 |
| en quelle année avez vous obtenu la licence?                                                                                                | 98 | 2  | 2,0  | 98,0 |

|                                                                                                                                        |     |   |              |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|--------------|---------------|
| Avez-vous effectué des stages dans une entreprise, une administration, une association ou un organisme durant vos études supérieures ? | 98  | 2 | 2,0          | 98,0          |
| Si vous étiez en recherche d'emploi, depuis combien de temps en (mois) ?                                                               | 98  | 2 | 2,0          | 98,0          |
| Quelle était votre Wilaya de résidence avant votre entrée en université?                                                               | 99  | 1 | 1,0          | 99,0          |
| Quelle mention avez-vous obtenue au Bac                                                                                                | 99  | 1 | 1,0          | 99,0          |
| Votre situation à votre entrée en Université ?                                                                                         | 99  | 1 | 1,0          | 99,0          |
| Durant votre cursus universitaire avez-vous connu des échecs ?                                                                         | 99  | 1 | 1,0          | 99,0          |
| Votre wilaya de résidence                                                                                                              | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Votre commune de résidence                                                                                                             | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Votre nationalité                                                                                                                      | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Précisez la série de votre Baccalauréat                                                                                                | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Vous étiez inscrit à quel département ?                                                                                                | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Quel autre diplôme possédiez-vous à votre entrée en Faculté ?                                                                          | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Vous étiez inscrit en quel cycle ?                                                                                                     | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Quelle était votre situation 1 année après l'obtention du diplôme?                                                                     | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| Avez-vous passé des concours professionnels depuis votre sortie de l'université ?                                                      | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| le parcours professionnel des diplômés                                                                                                 | 100 | 0 | 0,0          | 100,0         |
| <b>Total</b>                                                                                                                           |     |   | <b>958</b>   | <b>6142,0</b> |
| <b>Taux des réponses manquantes = 958 / 71 ou 958 / 7100</b>                                                                           |     |   | <b>13,49</b> |               |
| <b>Taux de réponse = 100 – 13,49 ou 6142 / 71 ou 6142 / 7100</b>                                                                       |     |   | <b>86,51</b> |               |

Cependant, il s'avère important de mentionner que la seule question qui semble avoir connue un taux de réponse très faible est la question relative aux nombres d'heures travaillées par semaine, mais ici ; les seules concernées par cette question sont les diplômés qui travaillent, ce qui explique la faiblesse du taux de réponse.

Il faut souligner aussi que seulement trois questions ont fait l'objet de non réponse par plus de la moitié de l'échantillon, en l'occurrence la deuxième et la troisième question qui figurent dans le tableau ci-dessus et qui sont formulées comme suit :

- Si vous étiez en « étude » ou en « étude + emploi » quel était l'intitulé du diplôme préparé ?
- Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?

Ce sont des questions filtres, qui sont censées sélectionner une partie de l'échantillon étudié, il devient donc tout à fait normal que plus de la moitié des répondants les ignorent, parce qu'ils ne sont pas tous concernés par ce type de question.

Par contre, 59 questions sur 71 soit un taux de 83%, ont suscité la réponse de plus de la moitié de l'échantillon et enfin 10 questions ont connues la réponse de la totalité de l'échantillon.

## **2) Les caractéristiques des diplômés**

Dans ce qui suit, trois aspects seront traités à savoir :

**Le profil démographique :** Cet aspect étudie la répartition entre le genre de la population de l'échantillon, l'âge moyen et leur lieu de résidence.

**Origine sociale :** Dans ce contexte, c'est les catégories socioprofessionnelles des parents qui seront mis en relief.

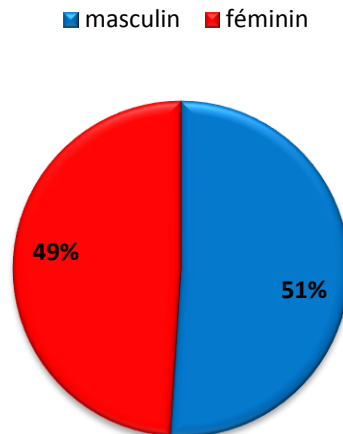
**Parcours scolaire et universitaire :** Seront abordés, la série du baccalauréat ainsi que la mention obtenue, en suite le parcours universitaire portera sur plusieurs éléments relatifs notamment aux stages effectués, aux échecs subis, aux diplômes préparés...etc.

### **2)-1 Le profil démographique**

#### **2)-1-1 Le genre de l'échantillon**

La population des répondants est légèrement à prédominance masculine : 51% d'hommes contre 49% de femmes, comme il est montré dans la figure qui suit. Cet équilibre de genre permet de se prononcer pour les deux sexes d'une façon équitable, c'est-à-dire sans prendre de risque se pencher involontairement pour un genre au détriment de l'autre.

**Figure N° 31: Répartition des diplômés selon le genre**



En ce qui concerne cette question notons, que deux personnes ont refusées de se prononcer sur leur genre, ce qui veut dire que le nombre valide de la population masculine est 50 diplômés et celui de la population féminine serait donc 48. Ceci dit, les tris croisés qui ferons appel à ce critère relatif au genre prendrons en considération non pas l'ensemble de l'échantillon mais uniquement 98 diplômés.

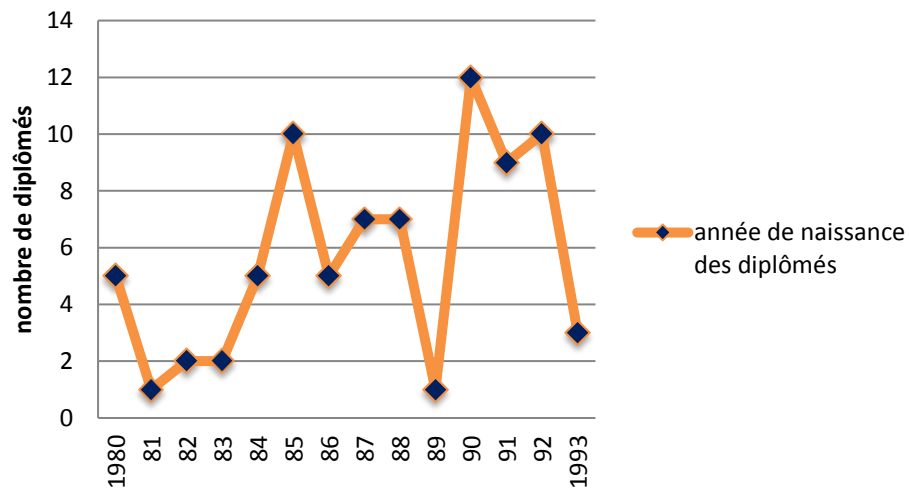
### **2)-1-2 L'âge de l'échantillon**

Tout d'abord, il faut mentionner que le nombre des répondants à la question relative à l'âge sont de 79 diplômés, par ailleurs et en ce qui concerne les 21 diplômés qui reste 66% d'entre eux sont des femmes.

Les diplômés de l'échantillon ont un âge compris entre 22 et 35 ans, ce qui fait un âge moyen de 29 ans. Seulement, la figure N° 32 fait apparaitre trois piques qui expriment la concentration des répondants par rapport à leur âge, ces piques sont comme suit :

- Pour l'âge de 30 ans figure 10 répondants ;
- Pour l'âge de 25 ans figure 12 répondants ;
- Et pour l'âge de 23 ans figure également 10 répondants.

**Figure N° 32 : présentation de l'âge des diplômés**



Il est cependant possible de regrouper les diplômés de l'échantillon par tranche d'âge, à cet effet trois tranches ressort : la première entre 22 et 26 ans, la deuxième entre 27 et 31 ans et enfin la troisième entre 32 et 35 ans (voir tableau N°49).

**Tableau N° 49 : Répartition de l'échantillon par tranche d'âge**

| Tranche d'âge | Effectif  | Effectif par tranche d'âge | %            |
|---------------|-----------|----------------------------|--------------|
| 32 - 35 ans   | 5         | 10                         | 13 %         |
|               | 1         |                            |              |
|               | 2         |                            |              |
|               | 2         |                            |              |
| 27 - 31 ans   | 5         | 34                         | 43 %         |
|               | 10        |                            |              |
|               | 5         |                            |              |
|               | 7         |                            |              |
|               | 7         |                            |              |
| 22 - 26 ans   | 1         | 35                         | 44 %         |
|               | 12        |                            |              |
|               | 9         |                            |              |
|               | 10        |                            |              |
|               | 3         |                            |              |
| <b>Total</b>  | <b>79</b> | <b>79</b>                  | <b>100 %</b> |

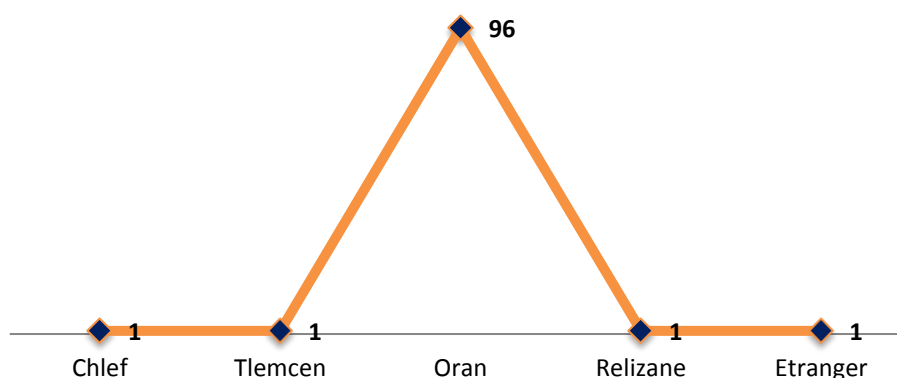
Ce regroupement par tranche d'âge, montre que la majorité des diplômés qui ont fait objet de l'enquête se situe réellement entre 22 et 31 ans correspondant à un taux de 87%.



### 2)-1-3 Lieu de résidence

Il est important de dire en premier lieu, que toute la population de l'échantillon est de nationalité algérienne mis à part une personne. La même remarque en ce qui concerne la wilaya de résidence la majorité écrasante de l'échantillon soit 96% sont originaire d'Oran sauf 4 personnes voir la figure qui suit.

**Figure N° 33 : Nombre d'étudiants par wilaya de résidence**



Par ailleurs, 71% soit plus des deux tiers de la population concernée par l'enquête ont comme commune de résidence « Oran », et qui effectuent 20 minutes en voiture sur une route dégagée pour aller étudier presque quotidiennement au pôle universitaire d'Oran Belgaid, c'est-à-dire à une distance de 12,4 km via route nationale (N11)<sup>218</sup>, Tandis que 25% de cet échantillon résident dans d'autres communes de la wilaya d'Oran, alors que le reste soit 4% sont probablement des internes car ils résident dans des wilayas hors Oran, comme il est montré dans le tableau qui suit. A cet effet, il est possible de faire témoigner les résultats de la présentation de la demande cités en deuxième section du quatrième chapitre.

<sup>218</sup> Google map

**Tableau N° 50 : Répartition des diplômés par commune de résidence**

| <b>Communes</b>                       | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage</b> |
|---------------------------------------|------------------|--------------------|
| <b>Oran</b>                           | 71               | 71,0               |
| <b>Gdyel</b>                          | 1                | 1,0                |
| <b>Bir el djir</b>                    | 9                | 9,0                |
| <b>Hassi bounif</b>                   | 1                | 1,0                |
| <b>Es senia</b>                       | 1                | 1,0                |
| <b>Arzew</b>                          | 1                | 1,0                |
| <b>Bethioua</b>                       | 2                | 2,0                |
| <b>Ain el turk</b>                    | 1                | 1,0                |
| <b>Oued tlelat</b>                    | 1                | 1,0                |
| <b>Sidi chami</b>                     | 1                | 1,0                |
| <b>El kerma</b>                       | 2                | 2,0                |
| <b>El braya</b>                       | 1                | 1,0                |
| <b>Misserghin</b>                     | 2                | 2,0                |
| <b>Boutlelis</b>                      | 2                | 2,0                |
| <b>Commune hors wilaya<br/>d'Oran</b> | 4                | 4,0                |
| <b>Total</b>                          | <b>100</b>       | <b>100,0</b>       |

## **2)-2 Catégorie socioprofessionnelle des parents (Origine sociale)**

Sera traité indépendamment l'origine sociale des diplômés selon la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère.

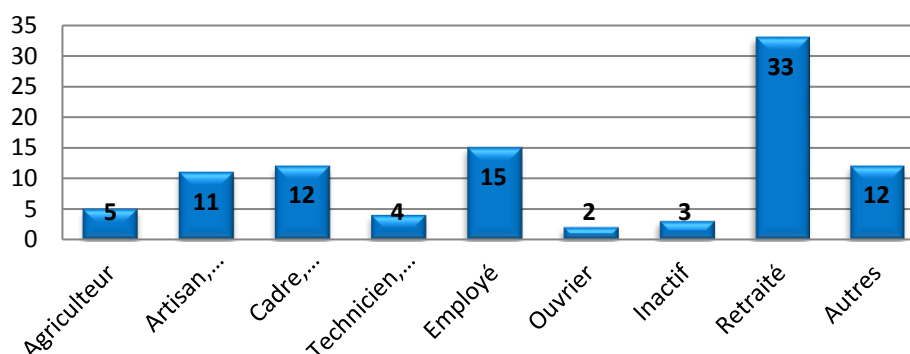
### **2)-2-1 La catégorie socioprofessionnelle du père**

Concernant l'origine sociale (établie à partir de la catégorie socioprofessionnelle du père), et en se référant à la classification des catégories socioprofessionnelles retenue par l'ONS et cité dans la section 2 du 4<sup>ème</sup> chapitre.

La majorité des diplômés soit un taux de 33% sont issus de père retraité, la population qui reste est répartie comme suit : 15% ont des pères qui travaillent comme simples employés,

12% de père cadres, 11% de père commerçant et chef d'entreprise, 5% de père agriculteur, 4% de père technicien et agent de maîtrise, 3% de père inactif et 2% de père ouvrier.

**Figure N° 34 : Nombre de diplômés par catégorie socioprofessionnelle du père**



Cependant, il paraît plus pertinent d'adopter la classification établie dans la nomenclature de 1982 par l'INSEE citée toujours dans la 2<sup>ème</sup> section du 4<sup>ème</sup> chapitre et où il est question de distinguer entre les CSP+ favorisées à haut revenu et CSP- défavorisées à faible revenu, afin de bien voir la représentation de ces deux catégories au sein de la faculté par rapport à l'échantillon retenu.

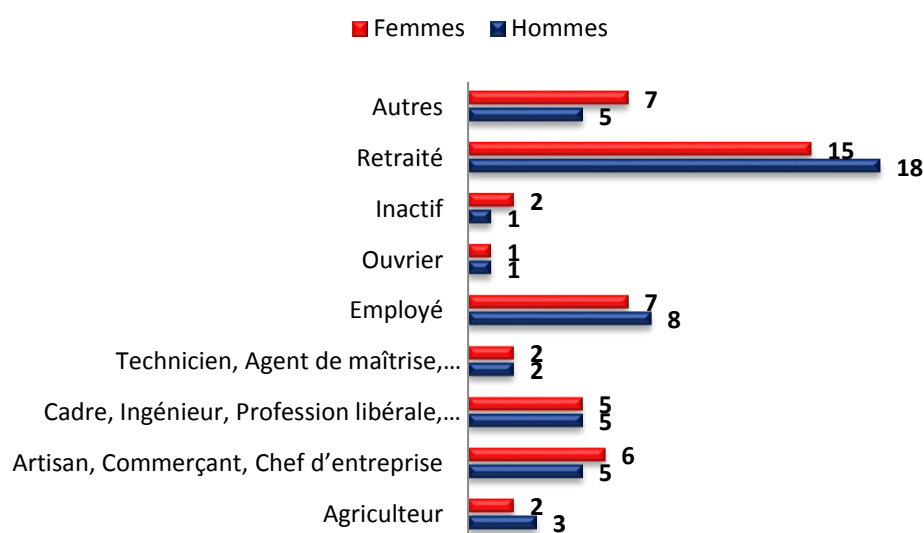
**Tableau N° 51 : CSP du père**

|           |                                                                                  | Effectifs | Pourcentage | CSP %      |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| Valide    | Agriculteur                                                                      | 5         | 5,0         | (CSP+) 32% |
|           | Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise                                           | 11        | 11,0        |            |
|           | Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur                                | 12        | 12,0        |            |
|           | Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial | 4         | 4,0         |            |
|           | Employé                                                                          | 15        | 15,0        |            |
|           | Ouvrier                                                                          | 2         | 2,0         | (CSP-) 53% |
|           | Inactif                                                                          | 3         | 3,0         |            |
|           | Retraité                                                                         | 33        | 33,0        |            |
|           | Autres                                                                           | 12        | 12,0        |            |
|           | Total                                                                            | 97        | 97,0        |            |
| Manquante | Refuser                                                                          | 3         | 3,0         |            |
| Total     |                                                                                  | 100       | 100,0       |            |

A la lumière de ce qui précède, les catégories socioprofessionnelles défavorisées à faible revenu connaissent une légère sur-représentation dans le cadre de cet échantillon soit un taux de 53%, ceci en raison du nombre élevé de ceux issus de pères retraités, seulement il est difficile de se prononcer sur l'appartenance de ces derniers à la (CSP-) défavorisée, car le fait d'être retraité n'exclut pas la possibilité d'être un cadre auparavant, la même chose peu être dite, pour ceux qui ont choisis la réponse (Autres) ainsi que ceux qui n'ont pas voulu répondre à cette question dont le taux est relativement important soit 15%. De même une légère sous-représentation de diplômés issus de père appartenant à la (CSP+) est constatée avec un taux de 32%.

La répartition des diplômés répondant, selon la catégorie socioprofessionnelle du chef de famille (le père), ne démontre pas de différence significative entre les sexes (figure N°35).

**Figure N° 35 : Répartition par genre et par CSP du père**



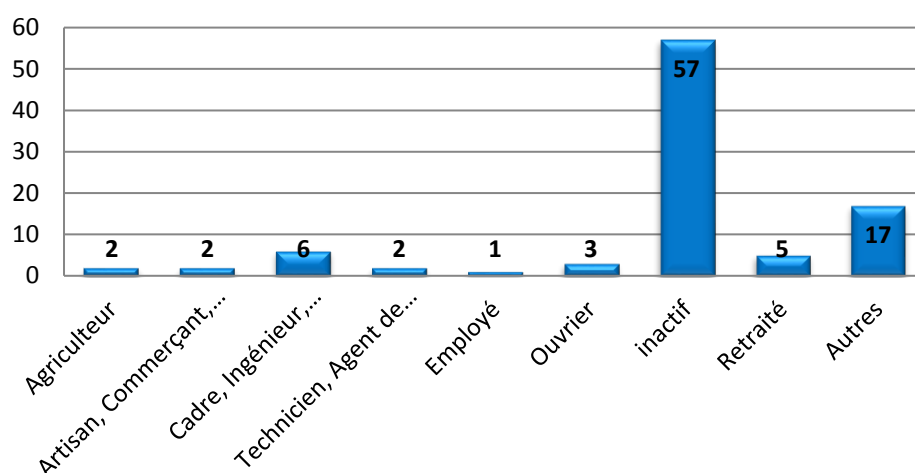
## 2)-2-2 La catégorie socioprofessionnelle de la mère

La catégorie socioprofessionnelle (CPS) des mères se situe essentiellement parmi les inactifs soit 57%, ce qui laisse comprendre que 43% des mères ont une activité rémunérée.

Pour ces 43% de mères qui travaillent, la répartition est la suivante : 17% des diplômés répondants ont choisi la case (autres), ce qui signifie qu'ils ont des mères actives mais elles n'appartiennent pas à la nomenclature établie par l'ONS, en deuxième position soit 6% des mères ont une CSP qui se situe au niveau des cadres et professions intellectuelles supérieures,

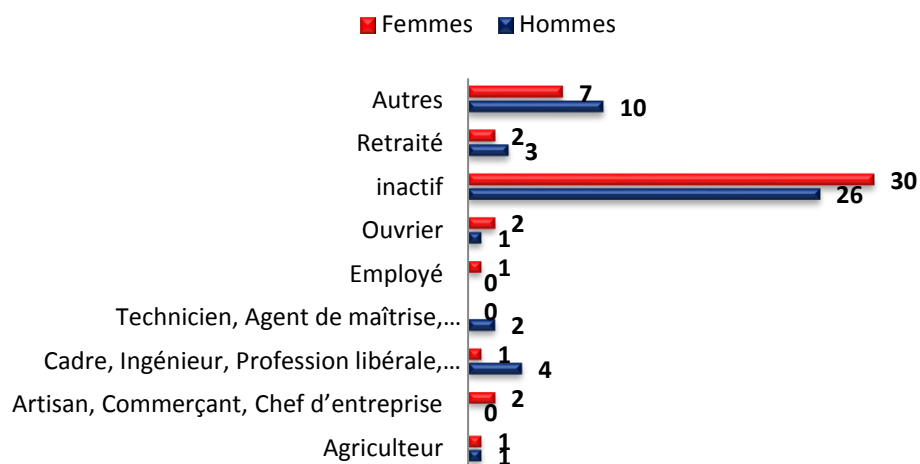
selon la définition INSEE, « cette catégorie regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés, des professionnels de l'information des arts et des spectacles, des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, des cadres de la fonction publique, des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, des professions libérales et associées », 5% des mères des diplômés répondants sont retraitées, enfin, les 15% qui restent sont répartis presque à part égale allant de 1 à 3% entre ouvriers, agriculteurs, commerçants, employés et agents de maîtrise tel qu'il est montré dans la figure qui suit.

**Figure N° 36 : Nombre de diplômés par catégorie socio professionnelle de la mère**



En dernier lieu, la même chose est à remarquer quand à la similitude entre les sexes selon la catégorie socioprofessionnelle de leurs mères.

**Figure N° 37: Répartition par genre et par CSP de la mère**



## 2)-3 Parcours scolaire et universitaire

### 2)-3-1 Le parcours scolaire

Le parcours scolaire prendra en considération uniquement le baccalauréat, en étudiant sa série et sa mention.

#### a) La série du baccalauréat

Il est à noter tout d'abord que la série du baccalauréat fait partie des conditions d'accès à la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales comme c'est cité dans le chapitre 4 et qu'actuellement seules les séries retenues pour l'accès sont les BAC sont classées par priorité de la manière suivante :

1<sup>ère</sup> priorité : série du baccalauréat « gestion économie » ;

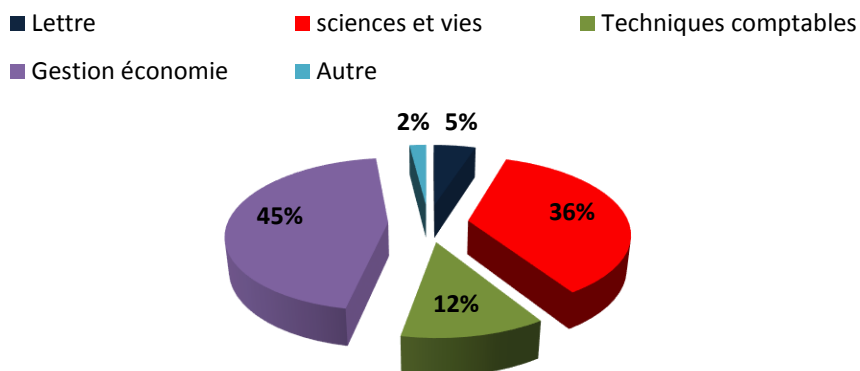
2<sup>ème</sup> priorité : sciences expérimentales, mathématiques et techniques mathématiques.

Ceci dit, les séries retenues par l'enquête et qui n'appartiennent à aucune de ces priorités, s'expliquent par le fait que ces répondants ont accédé à l'université avant que cette réglementation ne soit appliquée.

Cependant le traitement du questionnaire fait ressortir la classification par série du BAC suivante : 45% des répondants ont un baccalauréat en gestion économie, les BAC scientifiques marquent une présence massive estimée à 36% en troisième place viennent les BAC techniques

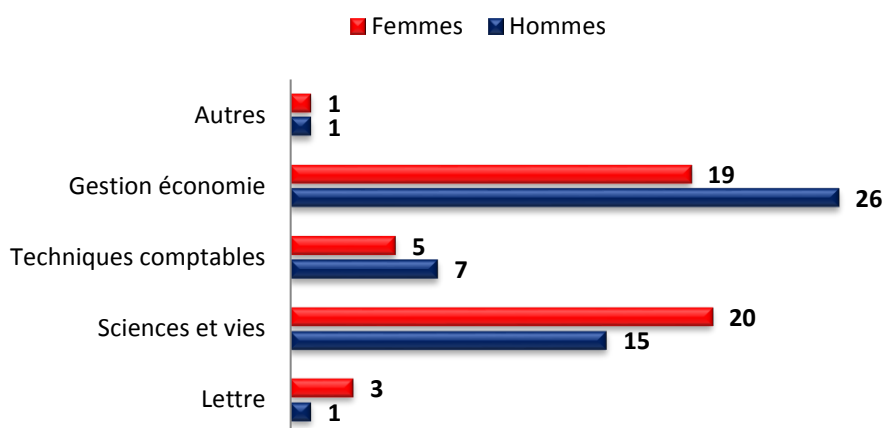
comptables avec un taux de 12% et enfin, seulement 5% pour les BAC littéraire vue qu'ils ne sont plus pris en compte dans conditions d'accès actuelle.

**Figure N° 38: Répartition par série du BAC**



La figure ci-dessous indique qu'en dépit de la similitude entre les sexes et la série du BAC, il ressort que par rapport aux hommes, les femmes sont davantage titulaires d'un baccalauréat scientifique avec 20% contre 15%, tandis que les hommes sont plus présents avec des baccalauréats de série gestion économie 26% contre 19% et techniques comptables avec 7% contre 5%.

**Figure N° 39: Répartition des diplômés selon la série du BAC et le genre**

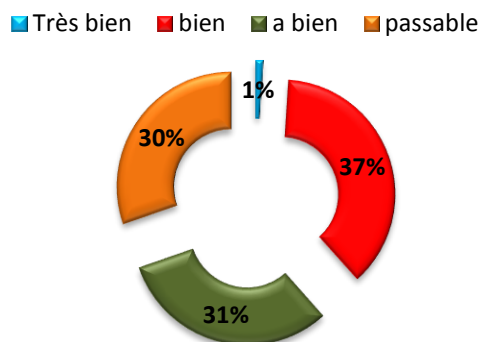


### b) La mention du baccalauréat

La figure qui va suivre montre que 37% des répondants ont obtenus la mention bien au baccalauréat, 31% la mention à bien et 30% mention passable, ce classement diffère de celui

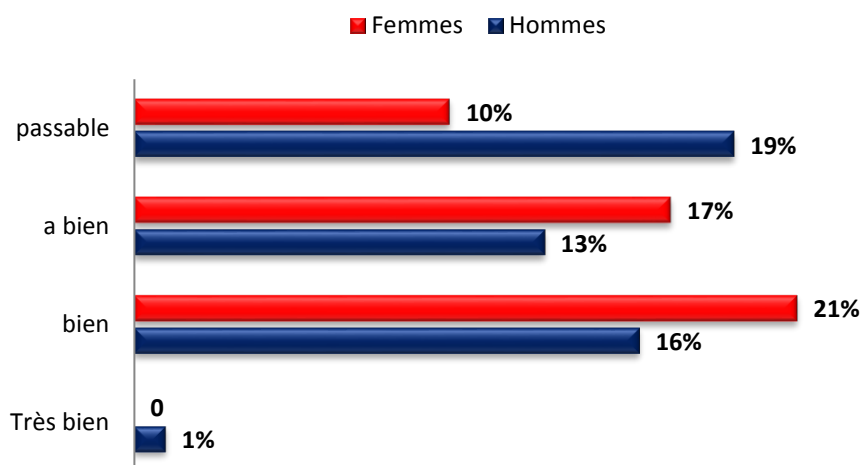
présenté au du 4<sup>ème</sup> chapitre et où c'était les étudiants avec une mention passable qui priment, mais ceci reflète quand même que les diplômés répondant ont accédés à la faculté avec un niveau scolaire satisfaisant.

**Figure N° 40: La répartition des répondants par mention du BAC**



Par ailleurs, il serait intéressant d'effectuer un croisement entre la mention du BAC et genre des répondants, ce qui donnera la figure suivante.

**Figure N° 41: Mention du BAC par genre**



Cette figure montre qu'il existe une prédominance des femmes lorsqu'il s'agit des mentions (bien) et (à bien) et les taux respectifs 21% contre 16% et 17% contre 13%, les hommes affichent quand à eux une avance remarquable sur les femmes pour la mention passable avec 19% contre 10%.



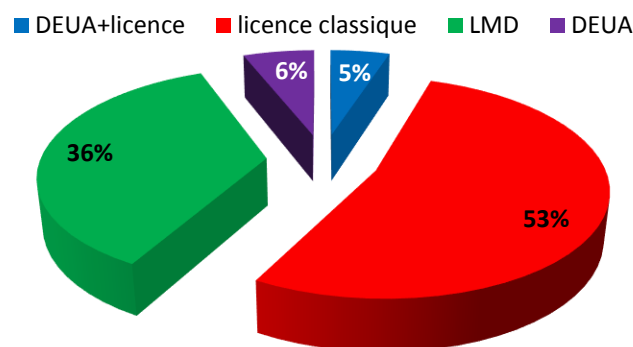
## 2)-3-2 Le parcours universitaire

Avant de commencer, il faut bien préciser que la majorité des répondants, avec un taux de 86% avaient suivis leurs études au titre de formation initiale c'est-à-dire la formation acquise par l'individu dans le cadre éducatif, elle s'oppose à cet effet à la formation continue qui est la formation qui concerne ceux qui sont rentrés dans la vie active et ont donc quitté la formation initiale (les études) et où leur taux s'élève à 6% dans le cadre de cet échantillon. Le parcours universitaire va être étudié dans ce qui va suivre, en présentant tout d'abord le cycle d'étude auquel les diplômés répondants sont inscrits, afin de déterminer la spécialité dominante de cet échantillon, ensuite sera abordé la question d'échec universitaire.

### a) Le cycle d'étude

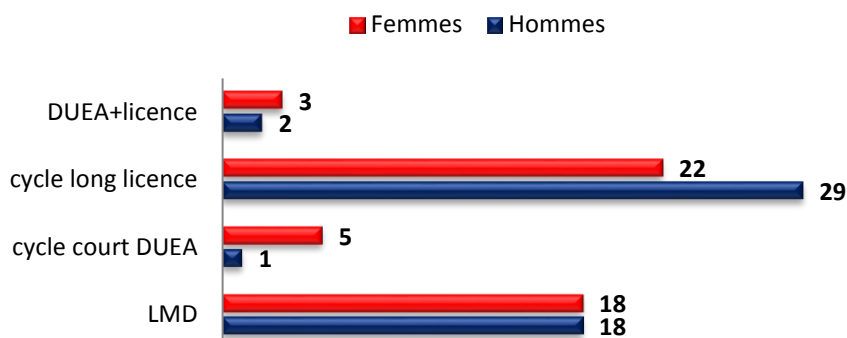
Les diplômés répondants étaient inscrits de la manière suivante : 53% cycle long dans le cadre du système classique et où la licence nécessitait quatre années d'étude, 36% inscrits en système LMD avec une licence effectuée sur trois années uniquement, 6% inscrits en cycle court DEUA (Diplôme d'Etudes Universitaires appliquées), ce type de diplôme nécessitait trois années d'étude, et en dernier lieu 5% représente des licenciés qui ont effectués leurs études sur cinq ans c'est-à-dire ceux qui ont cumulé deux diplômes à savoir : DEUA sur trois ans plus licence sur deux ans.

**Figure N° 42 : La répartition de l'échantillon par cycle d'étude**



La figure ci-dessous montre qu'il existe toujours cette similitude entre le genre des répondants et le cycle d'étude suivit.

**Figure N° 43: Le genre des répondants et le cycle d'étude**



### b) La spécialité du diplôme acquis et le profil dominant

Toutes les spécialités sont présentes et bien représentées par les diplômés répondants comme il est montré dans le tableau qui va suivre :

**Tableau N° 52 : Les spécialités et options acquises par les diplômés répondants**

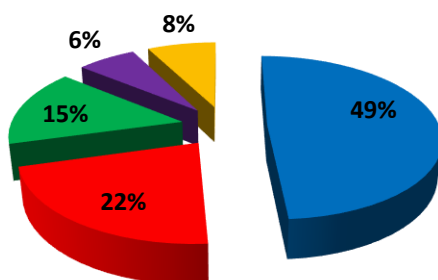
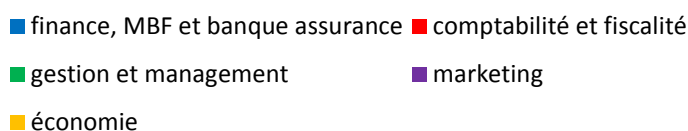
|                                                           | Effectifs  | Pourcentage  |
|-----------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Licence en sciences commerciales option gestion           | 4          | 4,0          |
| Licence en sciences commerciales option comptabilité      | 11         | 11,0         |
| Licence en sciences commerciales option finance           | 8          | 8,0          |
| Licence en sciences commerciales option marketing         | 2          | 2,0          |
| Licence en science de gestion option finance              | 6          | 6,0          |
| Licence en science de gestion option management           | 3          | 3,0          |
| Licence en science de gestion option comptabilité         | 3          | 3,0          |
| Licence en science de gestion option marketing            | 4          | 4,0          |
| Licence en sciences économiques option science financière | 2          | 2,0          |
| Sciences économique option monnaie banque finance         | 9          | 9,0          |
| S. éco option économie et gestion de l'entreprise         | 6          | 6,0          |
| LMD S COM business international                          | 4          | 4,0          |
| LMD S COM comptabilité et fiscalité                       | 6          | 6,0          |
| LMD S GEST finance                                        | 13         | 13,0         |
| LMD S GEST management                                     | 7          | 7,0          |
| LMD S ECO banque assurance                                | 3          | 3,0          |
| LMD S ECO ingénierie économie                             | 1          | 1,0          |
| DEUA COMMERCE INTERNATIONAL                               | 5          | 5,0          |
| <b>Total</b>                                              | <b>97</b>  | <b>97,0</b>  |
| REFUSER                                                   | 3          | 3,0          |
| <b>Total</b>                                              | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Seulement, il est important de voir le profil dominant c'est-à-dire le plus représenté par les répondants, à partir de ce principe quatre profils semblent être assurés par la formation que procure la faculté à ses étudiants à savoir :

- Finance, MBF et Banque/Assurance
- Comptabilité et fiscalité ;
- Gestion et management ;
- Economie ;
- Marketing.

Ces profils sont présentés dans la figure suivante par ordre d'importance en ce qui concerne cet échantillon.

**Figure N° 44 : Le profil de formation dominant**



Ainsi, le profil dominant de cet échantillon serait le profil financier avec une participation de 49% de diplômés soit presque la moitié de l'échantillon, vient juste après les diplômés de profil comptable avec un taux de 22%, en troisième position est représenté le profil management et gestion par 15% des répondants, à la quatrième place se trouve 8% de diplômés ayant le profil d'économiste, et en dernière position, c'est les 6% de répondants de le profil marketing.

### c) Les échecs subis

Le taux échec auquel il est fait allusion dans le cadre de cette enquête : est le taux de redoublement, il s'élève pour les étudiants répondants à 25% tout genre confondu et un taux de redoublement faible pour les femmes soit 8% contre 17% pour les hommes.

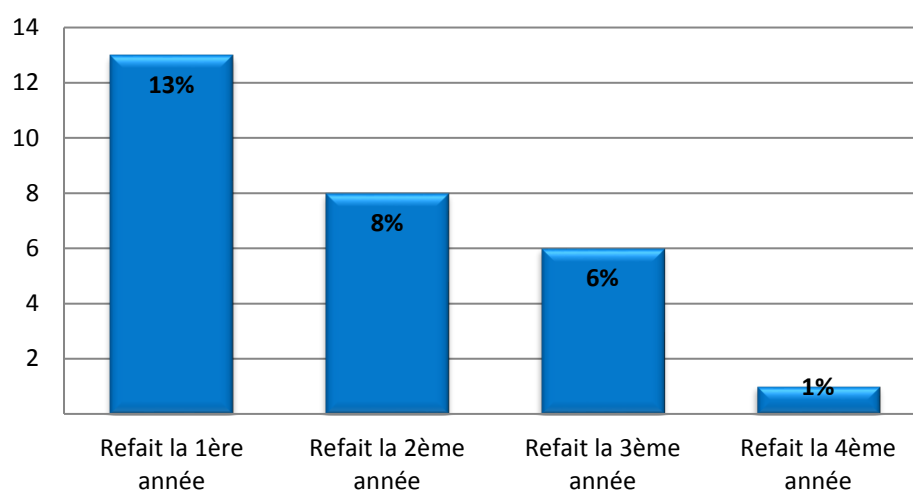
**Tableau N° 53 : Taux d'échec ou de redoublement**

|                        | genre     |           | Total     |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                        | masculin  | féminin   |           |
| Subit d'échecs         | 17        | 8         | 25        |
| Non pas subit d'échecs | 32        | 40        | 72        |
| <b>Total</b>           | <b>49</b> | <b>48</b> | <b>97</b> |

Dans un rapport établi par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Français, les étudiants en première année connaissent des difficultés pour passer en deuxième année. En effet ; le taux de redoublement des filières sciences économiques et gestion est de 24.1% pour l'année universitaire 2012-2013<sup>219</sup>.

L'échantillon de cette enquête approuve ce constat, car le taux le plus élevé de redoublement se situe au niveau de la première année, voir figure ci-dessous, les principales raisons seraient dues selon la note du ministère français à une mauvaise orientation, mais aussi d'une difficulté à s'adapter dans un contexte très différent de celui du lycée.

**Figure N° 45 : Pourcentage des redoublants par année**



<sup>219</sup> <http://etudiant.lefigaro.fr/les-news/actu/detail/article/universite-47-2-des-premieres-annee-ne-passent-pas-en-deuxieme-annee-3498/>

#### d) Les stages effectués

93% des répondants ont effectués des stages en entreprises pour la réalisation notamment d'exposés, mémoire de licence ou les deux à la fois, seulement le nombre de stages effectués varie de 0 à 5 pendant le cycle d'étude, le taux le plus élevé soit 53%, ce taux reflète que la majorité des étudiants effectuent au moins un seul stage tout au long du cycle suivi plus particulièrement à la fin du cursus, 27% des répondants ont effectués deux stages au cours de leur cycle d'étude, le reste représentent des taux faibles et modestes lorsque le nombre de stages atteint 3 à 5 fois.

**Tableau N° 54 : Le nombre de stages effectués**

|              | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage</b> |
|--------------|------------------|--------------------|
| 0            | 5                | 5,0                |
| 1            | 53               | 53,0               |
| 2            | 27               | 27,0               |
| 3            | 6                | 6,0                |
| 4            | 2                | 2,0                |
| 5            | 5                | 5,0                |
| Total        | 98               | 98,0               |
| Refuser      | 2                | 2,0                |
| <b>Total</b> | <b>100</b>       | <b>100,0</b>       |

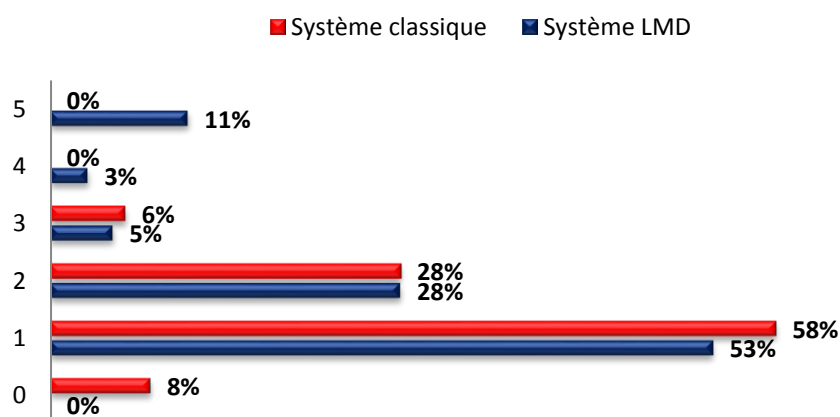
Mais est-ce qu'il est possible de dire que la réforme LMD a contribué à l'amélioration de cette situation ? Le tableau ci-dessous montre que le système LMD est le seul cycle qui présente une remonté en nombre des stages effectués tout au long du cursus, comparaison faite avec le système classique.

**Tableau N° 55 : le nombre de stages par cycle d'inscription**

| <b>Le cycle d'inscription</b> |     | <b>Le nombre de stages effectués</b> |           |           |          |          |          | <b>Total</b> |
|-------------------------------|-----|--------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|--------------|
|                               |     | <b>0</b>                             | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |              |
| LMD                           | nbr | 0                                    | 19        | 10        | 2        | 1        | 4        | 36           |
|                               | %   | 0%                                   | 53%       | 28%       | 5%       | 3%       | 11%      | 100%         |
| cycle long licence            | nbr | 4                                    | 30        | 15        | 3        | 0        | 0        | 52           |
|                               | %   | 8%                                   | 58%       | 28%       | 6%       | 0%       | 0%       | 100%         |
| cycle court DUEA              |     | 1                                    | 1         | 2         | 0        | 0        | 1        | 5            |
| DUEA+licence                  |     | 0                                    | 3         | 0         | 1        | 1        | 0        | 5            |
| <b>Total</b>                  |     | <b>5</b>                             | <b>53</b> | <b>27</b> | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>98</b>    |

La figure suivante montre clairement la présence du système LMD en couleur bleu dans tous les nombres de stages effectués, et son absence lorsqu'aucun stage n'est fait.

**Figure N° 46: Taux des stages effectués en nombre et par système de formation**



### **3) Insertion professionnelle des diplômés de la faculté**

Il est à noter que l'insertion des diplômés de la faculté sera appréhendée au minimum une année après l'obtention de la licence.

#### **3)-1 Situation des diplômés après l'obtention de la licence**

##### **3)-1-1 La situation des diplômés une année après la licence**

Selon l'office national des statistiques (ONS) avril 2014, le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes, atteignant respectivement 76.3% contre 59.1%, à rappeler que le taux d'emploi représente le rapport de la population occupée à la population en âge de travailler, par opposé le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est plus important chez les femmes que chez les hommes, à hauteur de 15.9% pour les femmes contre 10% pour les hommes, qu'en est-il pour les diplômés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?

Le tableau ci-dessous résume la situation des licenciés répondants une année après l'obtention de la licence :

**Tableau N° 56 : Situation des diplômés une année après la licence en comparaison avec les deux sexes**

|                                                | Genre     |           | Total     |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                | Hommes    | Femmes    |           |
| En emploi                                      | 14        | 7         | 21        |
| Chômeur en recherche d'emploi                  | 17        | 15        | 32        |
| En étude à plein temps                         | 8         | 16        | 24        |
| En étude + Emploi                              | 8         | 9         | 17        |
| Travailleur indépendant ou profession libérale | 2         | 0         | 2         |
| Stagiaire en entreprise privée                 | 1         | 0         | 1         |
| Stagiaire en entreprise publique               | 0         | 1         | 1         |
| <b>Total</b>                                   | <b>50</b> | <b>48</b> | <b>98</b> |

Une année après avoir obtenu la licence, le tableau montre que 32% des diplômés de la faculté étaient à la recherche d'emploi, c'est-à-dire en situation de chômage, la majeure partie étant des hommes avec un taux de 17% contre 15%. Par ailleurs le taux de ceux qui étaient en étude à plein temps est 24% et 17% sont ceux qui étaient en étude plus emploi, ce qui fait un taux de diplômés qui ont décidés de poursuivre leurs études de 41%, ici la part des femmes est de 25% contre seulement 16% d'hommes, ce qui signifie que les femmes préfèrent poursuivre leurs études que de rechercher un emploi et vice versa.

En ce qui concerne le taux de 42% des licenciés qui ont réussis à trouver un emploi sur une année, qu'il soit : emploi dans une entreprise, emploi indépendant, profession libérale, étude plus emploi, ou stage rémunéré, en d'autre terme la population occupée, il est à remarquer que la majorité de cette population est constituée par des hommes avec un taux de 25% contre 17% de femmes seulement, ce qui confirme le premier constat, à cet effet il serait possible de conclure que les hommes ont tendance à rechercher de l'emploi et à travailler, mais les femmes tendent plutôt à poursuivre leurs études. Ceci s'explique probablement par le fait que les hommes ont tendance à accepter des postes de travail quels que soient les conditions qu'ils présentent ; qu'ils soient pénibles, en dessous des qualifications obtenues, loin du lieu de résidence...etc, tel qu'il est démontré par le tableau suivant établis par l'ONS où la part des hommes acceptants des postes d'emplois sous différentes conditions de travail est toujours la plus élevée.

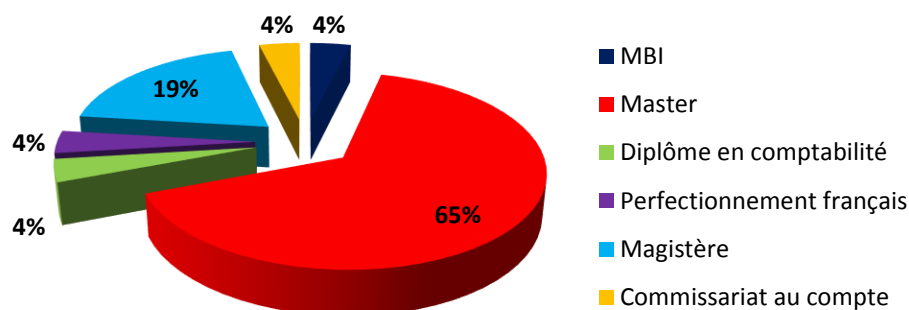
**Tableau N° 57 : Part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe (ONS) (en %)<sup>220</sup>**

| Masculin Féminin Total                            | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Emploi Inférieur à ses aptitudes professionnelles | 81,3   | 62,8   | 76,1  |
| Emploi ne correspondant pas à son profil          | 80,5   | 62,2   | 75,3  |
| Emploi mal rémunéré                               | 76,5   | 65,5   | 73,4  |
| Emploi éloigné du domicile                        | 81,7   | 32,5   | 67,8  |
| Emploi dans une autre wilaya                      | 69,4   | 12,1   | 53,2  |
| Emploi pénible ou insalubre                       | 36,3   | 14,1   | 30    |
| Emploi dans n'importe quel secteur d'activité     | 85,1   | 70,9   | 81,1  |

### 3)-1-2 Les diplômes préparés après la licence

Il a été présenté tout à l'heure que 41% des licenciés ont poursuivi leurs études que se soit à plein temps ou en combinant à la fois étude et travail, cependant dans ce qui va suivre, seul 26% d'entre eux ont voulu parler des diplômes qu'ils préparent et qui sont présentés dans la figure suivante :

**Figure N° 47: Diplômes préparés après la licence**



La majorité des répondants licenciés soit un taux de 65% préparent leur master, 19% préparent un diplôme en magistère, qui en ce moment relève de l'ancien système classique et qui a été remplacé par le master, de ce fait il est possible de dire que 84% des licenciés poursuivent leurs études au sein de l'université, en préparant le magistère ou actuellement le master avec l'avènement du LMD.

<sup>220</sup> Rapport numéro 671 « activité emploi et chômage en avril 2014 » élaboré par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS page 7



Ce nouveau système LMD à permis à la majeure partie de licenciés et qui sont de plus en plus nombreux à poursuivre leurs études, alors qu'ils sont déjà titulaires d'un diplôme leur permettant de s'insérer sur le marché du travail. Le LMD assure également l'égalité des chances contrairement au système classique, où peu de licenciés accèdent au magistère.

Enfin 16% des diplômés licenciés sortants se sont rapprochés auprès des écoles privés pour développer leurs compétences linguistiques, informatiques ou dans leurs domaines de formation d'une manière payante.

### 3)-1-3 Durée d'accès au premier emploi après l'obtention de la licence

Les répondants ayant eu un premier emploi ont mis, en moyenne, 15.77 mois pour y accéder voir (tableau N°58).

**Tableau N° 58 : Durée d'accès à l'emploi**

| Période d'attente en mois | Effectif   | Groupe d'effectif |
|---------------------------|------------|-------------------|
| entre 0 et 3 mois         | 11         | 32                |
| entre 4 et 7 mois         | 5          |                   |
| entre 8 et 12 mois        | 16         |                   |
| entre 13 et 16 mois       | 2          | 4                 |
| entre 17 et 20 mois       | 2          |                   |
| entre 21 et 23 mois       | 0          |                   |
| entre 24 et 30 mois       | 15         | 21                |
| entre 31 et 34 mois       | 0          |                   |
| entre 35 et 38 mois       | 3          |                   |
| entre 39 et 41 mois       | 0          |                   |
| entre 42 et 46 mois       | 3          |                   |
| Non réponse               | 43         | 43                |
| <b>Total</b>              | <b>100</b> | <b>100</b>        |

Ce tableau fait ressortir trois périodes d'attente d'emploi, la première est celle d'une année et moins, cette période représente le taux le plus élevé à hauteur de 32%, ce qui veut dire que 32% des diplômés accèdent à leur premier emploi sur une durée d'une année, la deuxième est celle qui s'étend entre 13 et 23 mois, cette période est caractérisée par un faible taux d'accès à l'emploi, dans le cadre de cette étude ce taux est de 4% et enfin la troisième période est celle relative à 24 mois et plus ou une fois encore le taux d'accès remonte à 21%.

L'accès à l'emploi se réalise donc soit dans la première année après l'obtention de la licence ou après deux ans, ce constat peut être approuvé par les statistiques de 2014 établit par l'ONS<sup>221</sup> voir tableau N° 59.

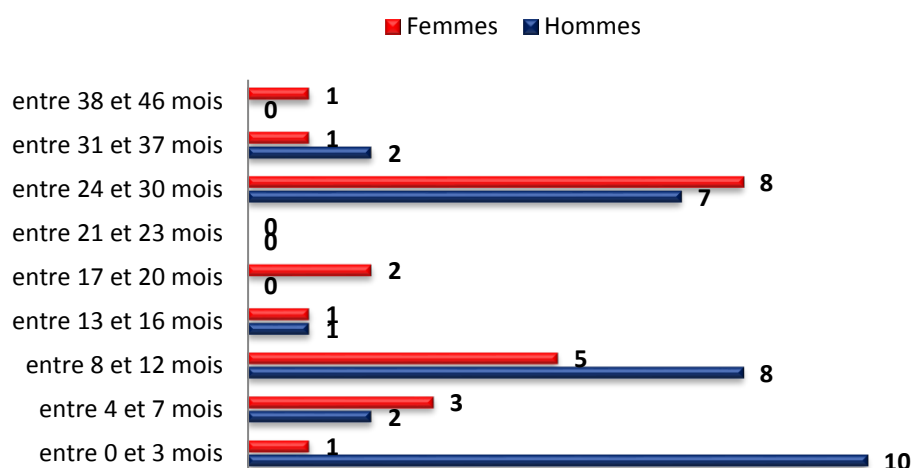
**Tableau N° 59 : Répartition des chômeurs selon la durée de recherche du travail et le sexe (ONS) en milliers**

| Diplôme de l'Enseignement supérieur | Hommes   |      | Femmes   |      | Total    |      |
|-------------------------------------|----------|------|----------|------|----------|------|
|                                     | effectif | %    | effectif | %    | effectif | %    |
| Moins d'une année                   | 31       | 33,7 | 63       | 43,1 | 94       | 39,5 |
| 12-23 mois                          | 18       | 20,1 | 22       | 14,9 | 40       | 16,9 |
| 24 mois ou plus                     | 40       | 44,2 | 59       | 40,1 | 99       | 41,7 |
| Total                               | 91       | 100  | 147      | 100  | 238      | 100  |

Dans ce tableau, les deux périodes où il ya une forte concentration d'accès à l'emploi apparaissent d'une façon bien claire pour les deux sexes.

La durée d'attente du premier emploi pour les répondants est présentée dans la figure suivante par genre, où il apparait que les hommes accèdent à l'emploi plus rapidement que les femmes.

**Figure N° 48: Durée d'attente du premier emploi par genre**

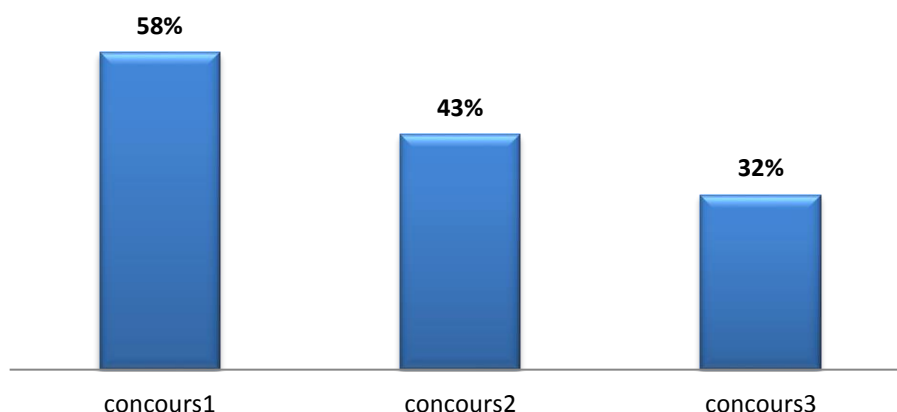


<sup>221</sup> Rapport numéro 671 « activité emploi et chômage en avril 2014 » élaboré par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS page 7

### 3)-2 Les concours professionnels

Les résultats du questionnaire montrent que, 58% des diplômés répondants ont passés des concours professionnels, avec une certaine similitude entre les deux genres qui ont atteint des taux à hauteur de 29% pour les hommes contre 28% pour les femmes, les 42% des diplômés qui restent n'ont passé aucun concours. La durée moyenne qui sépare l'année d'obtention de la licence et l'année de passage du 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> concours sont respectivement de : 1 an et 10 mois, 3 ans et 3 ans et 9 mois, ceci témoigne des difficultés de recherche d'emploi dont sont confrontés les jeunes diplômés sortants car selon ce résultat un licencié reste en moyenne presque 2 ans afin de passer un 1<sup>er</sup> concours pour l'obtention d'un poste. Cependant, faible est le nombre de licenciés qui accèdent à plus d'un concours, en effet le pourcentage de participation diminue avec l'augmentation du nombre des concours effectués, comme il est montré dans la figure qui suit :

**Figure N° 49 : Pourcentage des diplômés ayant passés des concours professionnels**



#### 3)-2-1 Les postes de travail contractés par concours

Différents postes de travail auxquels les diplômés licenciés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ont postulé par le passage d'un concours d'entrée, seulement ces postes sont variés ce qui reflète la diversification de débouchés qu'offre la formation assurée par la faculté, ainsi pour les diplômés répondant, 26% des concours effectués sont relatifs au poste d'administrateur dans différentes institutions de l'Etat, que ce soit au sein de la direction de commerce, des impôts, de l'enseignement supérieur, des organismes territoriales...etc, 9% des concours portent sur le poste d'inspecteur principal

que ce soit également au niveau de la direction de commerce ou de la direction des impôts tel qu'ils sont présentés par le tableau ci-dessous :

**Tableau N° 60 : Liste des postes de travail sollicités par concours**

| <b>les postes de travail ou organisme</b> | <b>effectif</b> | <b>%</b>    |
|-------------------------------------------|-----------------|-------------|
| Administrateur                            | 35              | 0,26        |
| Inspecteur principal                      | 12              | 0,09        |
| Intendant                                 | 7               | 0,05        |
| Comptable                                 | 6               | 0,05        |
| Chargé d'étude                            | 6               | 0,05        |
| Direction de contrôle des prix            | 4               | 0,03        |
| Enseignant                                | 4               | 0,03        |
| Maitre assistant                          | 4               | 0,03        |
| Financier                                 | 3               | 0,02        |
| Caissier                                  | 1               | 0,01        |
| Direction des impôts                      | 1               | 0,01        |
| SONELGAZ                                  | 1               | 0,01        |
| SONATRACH                                 | 1               | 0,01        |
| Conseillé clients                         | 1               | 0,01        |
| Agent commercial                          | 1               | 0,01        |
| Assemblée populaire communale             | 1               | 0,01        |
| <b>Total</b>                              | <b>88</b>       | <b>0,66</b> |
| <b>Postes incohérent avec les études</b>  | <b>effectif</b> | <b>%</b>    |
| Officier de police                        | 2               | 0,02        |
| Infirmier                                 | 1               | 0,01        |
| Technicien supérieur                      | 1               | 0,01        |
| Pompier                                   | 1               | 0,01        |
| <b>Total</b>                              | <b>5</b>        | <b>0,03</b> |

Enfin, notons que, la majorité des concours effectués portent sur des postes de travail correspondant à la formation suivie par les répondants, seuls 4% de ces concours portent sur des postes qui ne sont pas en adéquation avec les études suivies : officier de police, pompier...etc.

### **3)-2-2 Les résultats des concours professionnels effectués**

Le taux de réussite moyen des trois premiers concours est relativement faible par rapport au taux d'échec avec comme pourcentage 52.1% pour les échecs aux concours contre 24.6% pour les réussites voire tableau N°61.

**Tableau N° 61 : détail des résultats relatifs aux trois premiers concours passés**

|                                   |                 | 1er concours |       | 2ème concours |       | 3ème concours |       | Moyenne % |
|-----------------------------------|-----------------|--------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|-----------|
|                                   |                 | effectif     | %     | effectif      | %     | effectif      | %     |           |
| <b>Les Résultats des concours</b> | <b>Echec</b>    | 32           | 55.1% | 25            | 58.1% | 11            | 43.3% | 52.1%     |
|                                   | <b>Réussite</b> | 11           | 18.9% | 5             | 11.6% | 11            | 43.3% | 24.6%     |
|                                   | <b>Attente</b>  | 7            | 12.0% | 6             | 13.9% | 2             | 6.2%  | 10.7%     |

#### 4) Description de l'emploi occupé

Avant de commencer, la présentation du parcours professionnel des répondants semble être indispensable, ainsi le tableau suivant montre que sur les deux emplois dont porte le questionnaire à savoir , le premier emploi occupé et l'emploi actuel, 45% des répondants n'ont pas changés de travail, par contre 42% ont changés de poste de travail, un taux négligeable soit 1% des répondants ont connus une promotion au sein du même poste de travail, et pour ceux qui sont en chômage, il est à noter que 2% sont au moment de l'enquête en chômage après avoir occupé des postes de travail et 10% n'ont jamais travaillés.

**Tableau N° 62 : Le parcours professionnel des diplômés**

|                                 | Effectifs | Pourcentage |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Garder le même emploi           | 45        | 45,0        |
| Situation chômage après travail | 2         | 2,0         |
| N'ont jamais travaillé          | 10        | 10,0        |
| Promotion dans le même poste    | 1         | 1,0         |
| Changement d'emplois            | 42        | 42,0        |
| Total                           | 100       | 100,0       |

#### 4)-1 Description du premier emploi

Dans cette phase, il sera procédé à la description du premier emploi occupé en décrivant :

- Le mode d'obtention
- La catégorie socio professionnelle du poste occupé

- La stabilité de l'emploi et quotité travaillée
- Le type d'employeur et taille de l'entreprise
- Le salaire perçu

La même chose sera ensuite présentée pour l'emploi actuel

#### 4)-1-1 Le mode d'obtention du premier poste occupé

Pour les diplômés répondants, c'est les réseaux relationnels qui ont tout d'abord permis d'accéder au premier emploi avec un taux de 20%, par ailleurs 17% déclarent que c'est grâce aux concours effectués que le premier poste a été obtenu et 16% admettent que l'accès au poste a été réalisé par le biais du bureau de mains d'œuvre (ANEM), il faut noter également que, les annonces dans toutes leurs formes contribuent d'une façon remarquable dans l'accès à l'emploi à hauteur de 9%, en dernier lieu, 9% des répondants déclarent avoir obtenu leur emploi grâce à leur stage intégré dans leurs études.

**Tableau N° 63 : Comment avez-vous obtenu votre 1er emploi ?**

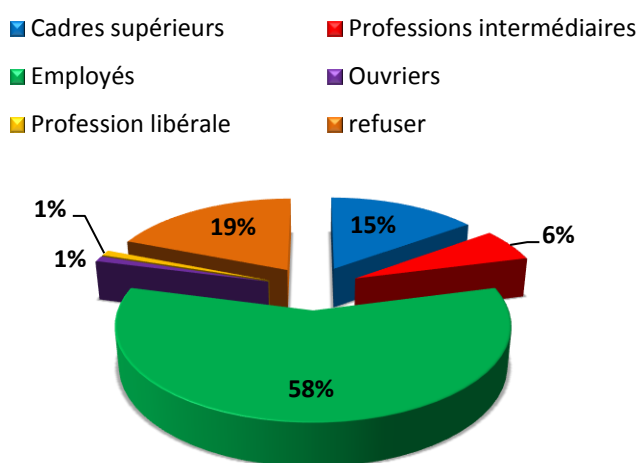
|                                                      | Effectifs  | Pourcentage  |
|------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Par votre réseau relationnel                         | 20         | 20,0         |
| Réussite à un concours                               | 17         | 17,0         |
| Par un cabinet de recrutement (bureau d'embauche)    | 16         | 16,0         |
| Suite à un stage intégré dans vos études             | 7          | 7,0          |
| Par une annonce d'offre d'emploi dans la presse      | 4          | 4,0          |
| Par une annonce sur un site web de l'entreprise      | 3          | 3,0          |
| En emploi parallèlement à la formation               | 3          | 3,0          |
| Par une annonce sur un site web                      | 2          | 2,0          |
| stage et concours                                    | 2          | 2,0          |
| Par l'association d'anciens diplômés de la formation | 1          | 1,0          |
| Lors d'un forum ou d'un salon                        | 1          | 1,0          |
| En envoyant une candidature spontanée                | 1          | 1,0          |
| concours et réseau relationnel                       | 1          | 1,0          |
| concours, annonce et réseau relationnel              | 1          | 1,0          |
| concours+annonce presse+annonce site entreprise      | 1          | 1,0          |
| <b>Total</b>                                         | <b>80</b>  | <b>80,0</b>  |
| Manquante refuser                                    | 20         | 20,0         |
| <b>Total</b>                                         | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

#### 4)-1-2 La catégorie socioprofessionnelle relative au premier poste

58% des répondants occupent un travail de catégorie socioprofessionnelle « employés », cette catégorie est devenue en France la plus nombreuse numériquement, le code des CSP définit la catégorie des employés comme « des salariés d'exécution « non manuels », travaillant dans un bureau ou un commerce, quelle que soit l'activité de l'entreprise : agricole, industrielle ou de service. En France toujours et avec la refonte de la nomenclature de 1982 cette catégorie avait même absorbé les policiers et les militaires subalternes, ainsi que les personnes qui rendent des services directs aux particuliers, ce qui a fait augmenter leur nombre, actuellement la CSP « employés » englobe tous salariés qui ne soient ni ouvriers, ni cadres ou membre de professions intermédiaires<sup>222</sup>.

15% des répondants relèvent de la catégorie cadres supérieurs et puisque les professions libérales font partie de la même catégorie le taux final devient donc 16% et enfin 6% appartiennent la catégorie des professions intermédiaires.

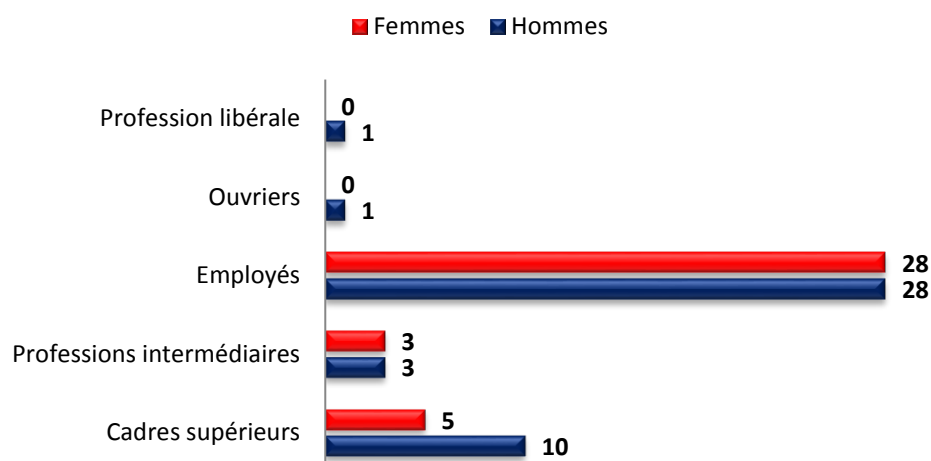
**Figure N° 50 : CSP liée au premier poste occupé**



La comparaison entre le genre par catégorie socioprofessionnelle liée au premier emploi présente en général une similitude pour la plupart des CSP sauf pour les cadres supérieurs et professions libérales où les hommes prennent un avantage considérable par rapport aux femmes, avec un taux de 11% pour les hommes contre 5% pour les femmes.

<sup>222</sup> Marc Montoussé « sciences économiques et sociales » chapitre 3 « la structure sociale » édition Breal 2005 paris page 89.

**Figure N° 51: CSP relative au 1er emploi par genre**



#### **4)-1-3 La stabilité de l'emploi et quotité travaillée**

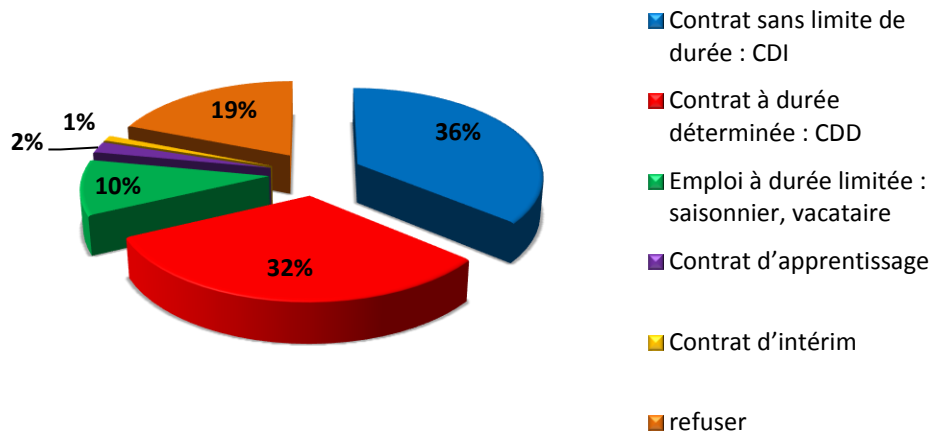
##### **a) La stabilité de l'emploi**

La stabilité de l'emploi est étudiée par type de contrat contracté, majoritairement 45% des diplômés répondants sont liés à leur employeur par un contrat précaire, ces types d'emploi sont considérés comme des emplois sans perspective, assortis d'une plus faible protection sociale que les emplois « normaux », et risquant de déboucher sur du chômage ou de l'inactivité non souhaitée<sup>223</sup>, regroupant ainsi : les CDD, les saisonniers et vacataires et les contrats d'apprentissage, alors que 36% ont un contrat stable, c'est-à-dire CDI, Fonctionnaires et professions libérales, indépendants et chefs d'entreprise.

<sup>223</sup> Jean-Claude Barbier, article cité. Voir aussi Jean-Claude Barbier, Robert Lindley, « La précarité de l'emploi en Europe », Quatre pages CEE, n° 53, septembre 2002.

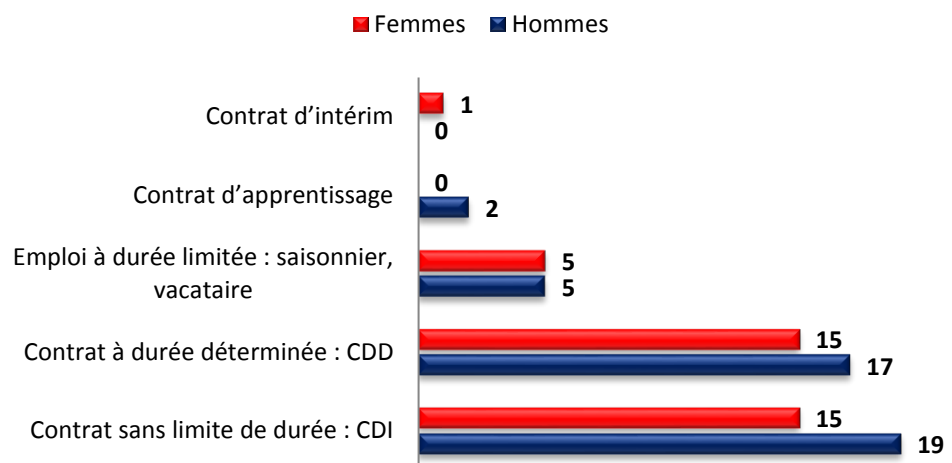


**Figure N° 52 : Type de contrat**



Par ailleurs, la comparaison entre le genre montre que les hommes dépassent les femmes dans les deux types de contrat qu'il soit stable ou précaire.

**figure N° 53 : La stabilité de l'emploi par genre**



## b) Quotité de travail

54% des répondants occupent un emploi à temps plein qui correspond à une durée du travail équivalente à la durée fixée par la loi, qui selon l'ordonnance n°97-03 du 11 janvier 1997, « fixant la durée légale du travail », la durée légale de travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail, elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables et où l'amplitude journalière de travail est de douze heures (12) heures

maximum. Alors que, 17% des répondants occupent des emplois à temps partiel, c'est-à-dire dont le temps de travail est inférieur à la durée légale de travail.

Pour ce qui est de la comparaison entre les sexes, les hommes affichent toujours une prédominance quant aux femmes quelle que soit la quotité travaillée.

**Tableau N° 64 : Quotité travaillée par genre**

|               | genre  |        | Total |
|---------------|--------|--------|-------|
|               | Hommes | femmes |       |
| temps plein   | 28     | 26     | 54    |
| temps partiel | 10     | 7      | 17    |
| Total         | 38     | 33     | 71    |

#### **4)-1-4 Type d'employeur et taille de l'entreprise**

##### **a) Type d'employeur**

Pour 45% des répondants, leur employeur est une entreprise publique ou relevant d'une fonction publique territoriale, le privé et les organismes internationaux regroupent 31% de diplômés, enfin seulement 3% ont un indépendant comme employé.

**Tableau N° 65 : Le type d'employeur**

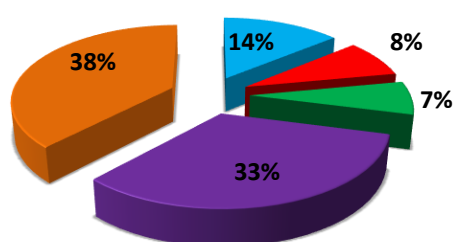
|           |                                 | Effectifs | Pourcentage |
|-----------|---------------------------------|-----------|-------------|
| Valide    | Fonction publique d'Etat        | 43        | 43,0        |
|           | Fonction publique territoriale  | 2         | 2,0         |
|           | Secteur privé                   | 26        | 26,0        |
|           | Organisme international         | 5         | 5,0         |
|           | Un indépendant                  | 3         | 3,0         |
|           | Vous avez créé votre entreprise | 1         | 1,0         |
|           | Autres                          | 3         | 3,0         |
| Manquante | refuser                         | 17        | 17,0        |
| Total     |                                 | 100       | 100,0       |

## b) Taille de l'entreprise

Parmi les diplômés de la faculté qui travaillent 33% sont employés dans une structure qui dépasse les 200 salariés, 14% des répondants exercent dans de très petite entreprise employant 10 employés au maximum, 8% travaillent dans de petites entreprises ayant au sein de leurs structure 10 à 49 employés et 7% dans de moyenne entreprise avec 50 à 199 salariés au sein de leurs structures.

Figure N° 54 : La taille de l'entreprise

■ 1 à 9 ■ 10 à 49 ■ 50 à 199 ■ plus de 200 ■ refuser



## 4)-1-5 Le salaire net mensuel perçu

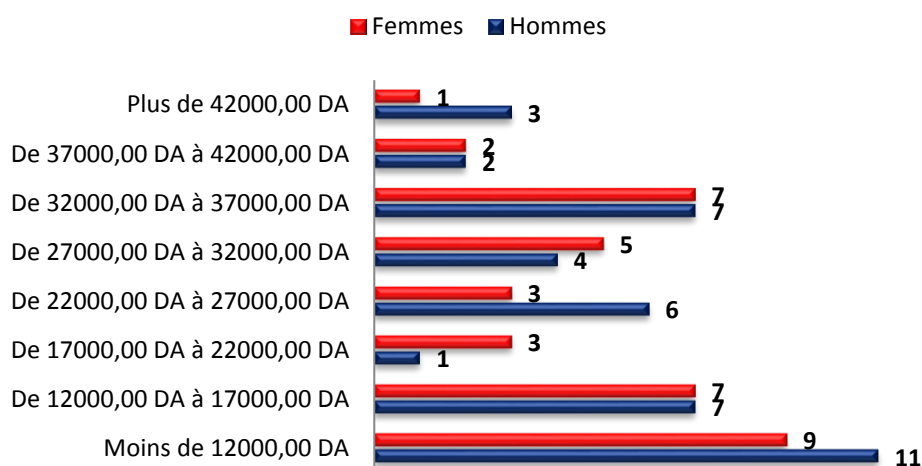
La première place revient aux diplômés qui gagnent un salaire net mensuel inférieur à 12000 DA, ce type de travail concerne sans doute les répondants qui ont bénéficié de contrat d'insertion des diplômés (CID), qui s'inscrit dans le cadre de l'ANEM. Par ailleurs, deux paliers de salaires se positionnent à la deuxième place en affichant un taux de 15% pour des salaires se situant entre 12000 DA à 17000 DA et entre 32000 DA à 37000 DA, la troisième place est également partagée entre deux paliers de salaires différents à savoir : de 22000 DA à 27000 DA et de 27000 DA à 32000 DA et enfin, à la quatrième et dernière position s'y trouvent trois paliers de salaires, cette position est caractérisée soit par des salaires nets mensuels relativement faible et un peu plus élevé que le salaire national minimum garanti (SNMG) qui est fixé par le décret présidentiel n° 11-407 du 4 Moharram 1433 correspondant au 29 novembre 2011 à 18000 DA, ce palier de salaire est compris entre 17000 DA à 22000 DA, ou bien, soit par des paliers à salaires relativement élevés et qui sont compris entre 37000 DA à 42000 DA et plus de 42000 DA.

**Tableau N° 66 : Répartition des salaires des diplômés**

|           |                              | Effectifs | Pourcentage |
|-----------|------------------------------|-----------|-------------|
| Valide    | Moins de 12000,00 DA         | 20        | 20,0        |
|           | De 12000,00 DA à 17000,00 DA | 15        | 15,0        |
|           | De 17000,00 DA à 22000,00 DA | 4         | 4,0         |
|           | De 22000,00 DA à 27000,00 DA | 9         | 9,0         |
|           | De 27000,00 DA à 32000,00 DA | 9         | 9,0         |
|           | De 32000,00 DA à 37000,00 DA | 15        | 15,0        |
|           | De 37000,00 DA à 42000,00 DA | 4         | 4,0         |
|           | Plus de 42000,00 DA          | 4         | 4,0         |
| Total     |                              | 80        | 80,0        |
| Manquante | refuser                      | 20        | 20,0        |
| Total     |                              | 100       | 100,0       |

Le salaire médian des diplômés répondants calculé par moyenne arithmétique serait à peu près à 25000 DA, il faut tout de même remarquer qu'il n'y a pas de grande différence entre les deux sexes car le salaire médian se situe toujours dans le même palier, soit entre 22000 à 27000 DA, cette similitude est bien claire dans la figure suivante.

**Figure N° 55 : Répartition des salaires par genre**



En dernier lieu, il est à noter qu'il existe un lien entre le salaire perçu et le maintien du poste de travail, car selon le tableau ci-dessous, ceux qui perçoivent un salaire faible ont tendance à changer de travail, puisque le nombre de ceux qui ont changé de travail est plus élevé que ceux qui ont gardé le même emploi.

**Tableau N° 67 : Le parcours professionnel des diplômés et le salaire perçu**

|                  | le parcours professionnel des diplômés |                              |                   | Total |
|------------------|----------------------------------------|------------------------------|-------------------|-------|
|                  | garder le même emploi                  | promotion dans le même poste | changer d'emplois |       |
| Moins de 12000DA | 10                                     | 0                            | 10                | 20    |
| 12000DA/17000DA  | 6                                      | 0                            | 9                 | 15    |
| 17000DA/22000DA  | 3                                      | 0                            | 1                 | 4     |
| 22000DA/27000DA  | 2                                      | 1                            | 6                 | 9     |
| 27000DA/32000DA  | 5                                      | 0                            | 4                 | 9     |
| 32000DA/37000DA  | 11                                     | 0                            | 4                 | 15    |
| 37000DA/42000DA  | 2                                      | 0                            | 2                 | 4     |
| Plus de 42000DA  | 3                                      | 0                            | 1                 | 4     |
| Total            | 42                                     | 1                            | 37                | 80    |

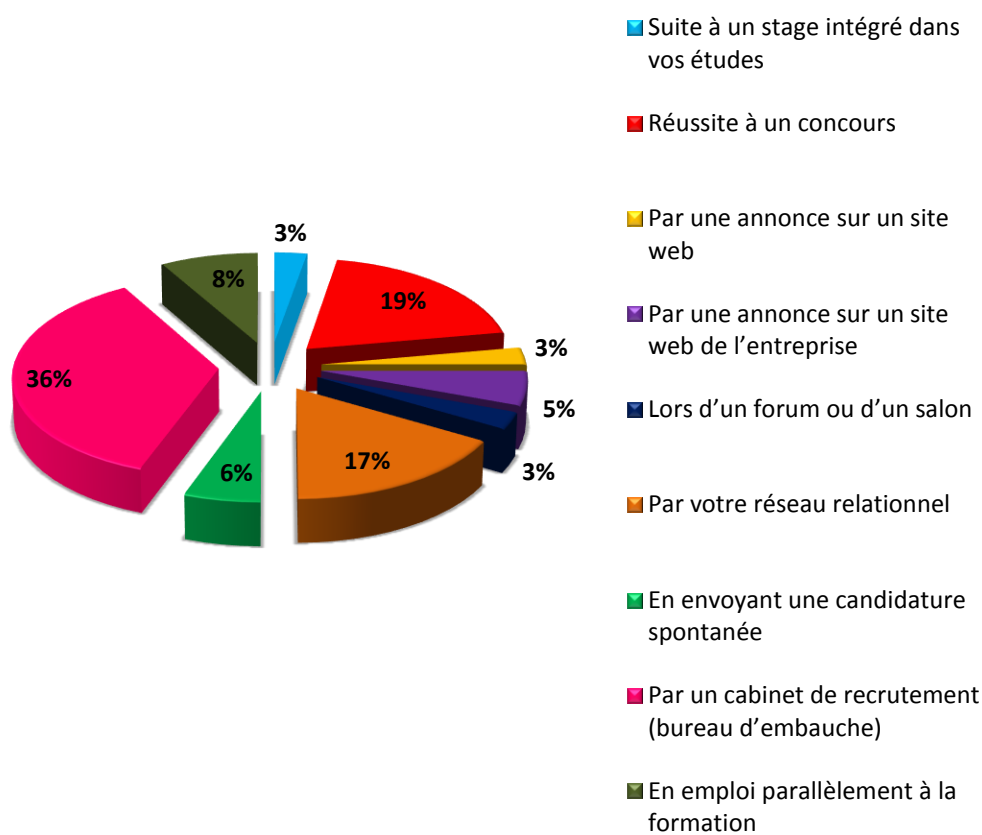
#### **4)-2 Description de l'emploi actuel**

Le tableau N°62 montre que 42% des diplômés répondants ont changé d'emploi, l'étude qui va suivre tentera de voir l'amélioration qu'ont connu ces diplômés en termes de salaire, type de contrat, catégorie d'employeur et de catégorie socioprofessionnelle.

##### **4)-2-1 Date d'obtention et mode d'obtention de l'emploi actuel**

La majorité des diplômés soit 43% ont obtenu leur emploi actuel entre les années 2011 et 2014, cependant le mode d'obtention du deuxième emploi donne une classification des moyens d'obtention différente de celle relative au premier emploi, voir la figure suivante :

**Figure N° 56 : Le mode d'obtention de l'emploi actuel**



Cette figure montre que le mode d'obtention s'est inversé par rapport à celui relatif au premier emploi, car dans ce cas de figure, c'est le bureau de main d'œuvre qui vient en première position avec un taux de 36% ce qui reflète le rôle important qu'il joue dans l'insertion professionnelle des diplômés, ensuite 19% disent qu'il ont obtenu leur emploi actuel par le passage d'un concours et en troisième position c'est les réseaux relationnels qui interviennent avec un taux de 17%.

#### **4)-2-2 L'amélioration en termes de salaire et de type de contrat**

##### **a) Le salaire**

Le tableau ci-dessous témoigne d'une amélioration concernant le salaire net mensuel perçu par rapport à ceux qui ont changé de travail, le salaire médian s'est amélioré d'un palier, c'est-à-dire qu'il se situe entre 27000 DA et 32000 DA, de même le nombre de ceux qui perçoivent un salaire mensuel supérieur à 42000 DA a doublé passant à 8 personnes au lieu de 4,

la même chose pour les diplômés qui perçoivent un salaire se situant entre 22000 DA et 27000 DA, où le nombre est passé de 9 à 11 personnes.

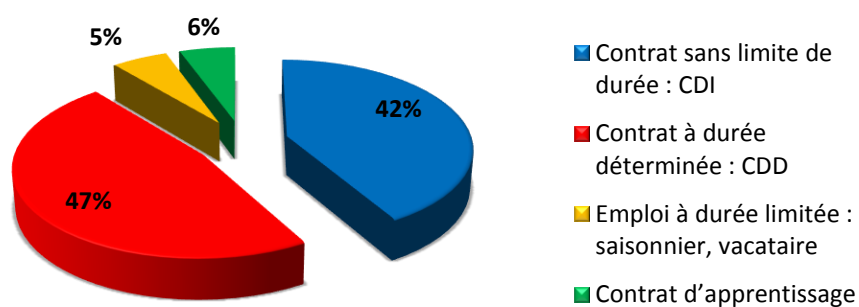
**Tableau N° 68 : Le palier de rémunération de l'emploi actuel**

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| Garder le même emploi        | 50         |
| Moins de 12000,00 DA         | 2          |
| De 12000,00 DA à 17000,00 DA | 4          |
| De 17000,00 DA à 22000,00 DA | 2          |
| De 22000,00 DA à 27000,00 DA | 11         |
| De 27000,00 DA à 32000,00 DA | 4          |
| De 32000,00 DA à 37000,00 DA | 3          |
| De 37000,00 DA à 42000,00 DA | 2          |
| Plus de 42000,00 DA          | 8          |
| Refuser                      | 14         |
| <b>Total</b>                 | <b>100</b> |

### b) Type de contrat

Pour les contrats des diplômés ayant changé travail, c'est les CDD qui l'emportent au CDI avec 47% contre 42%, ce qui est tout à fait normal puisque le mode d'obtention de l'emploi actuel est le bureau de main d'œuvre.

**Figure N° 57: Type de contrat relatif à l'emploi actuel**



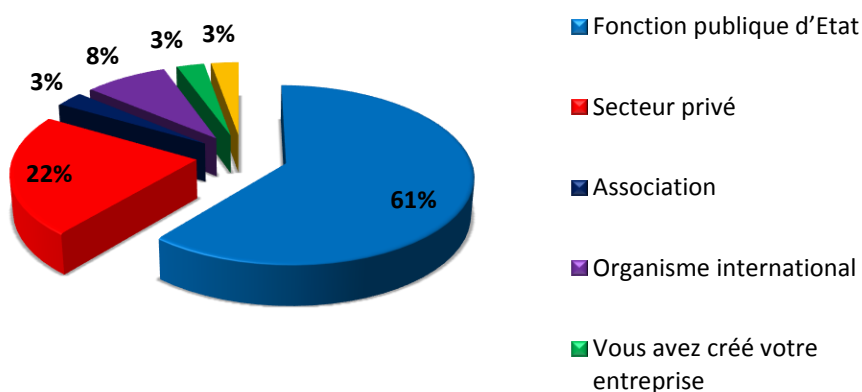
### 4)-3 Les CSP et la catégorie de l'employeur

Les mêmes proportions relatives aux catégories socioprofessionnelles sont maintenues par rapport aux diplômés ayant changé d'emploi, avec toujours la CSP des employés en première

position, ensuite celle des cadres supérieurs et en fin de compte, la catégorie des professions intermédiaires.

Il y va de soit pour le type d'employeur et où la fonction publique regroupe 61% des diplômés ayant changé d'emploi, puis en deuxième position, ce sont les entreprises privés qui absorbent 22% de ces diplômés.

**Figure N° 58 : Le type d'employeurs pour les diplômés ayant changés de travail**



## **5) Adéquation entre la formation et l'emploi occupé**

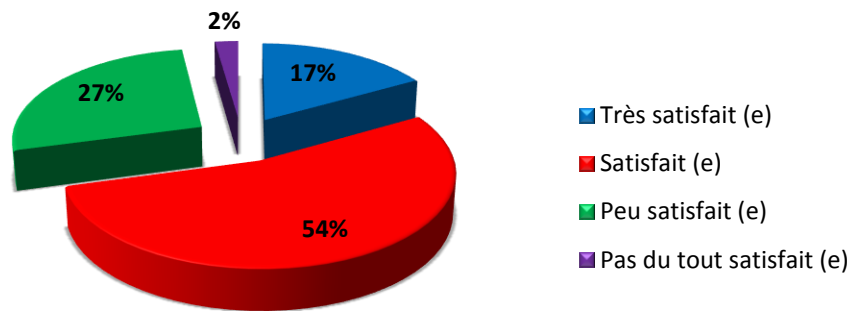
Il sera traité, par rapport à ce thème l'avis des diplômés répondants sur la formation universitaire qu'ils ont suivie, ainsi que l'adéquation entre la formation et l'emploi occupé et enfin leur avis sur le rôle joué par différents éléments sur leurs insertions professionnelles.

### **5)-1 Satisfaction par rapport à la formation suivie**

71% est le taux global des diplômés qui déclarent être satisfaits de leurs formation universitaire. Parmi eux 17% reconnaissent qu'ils sont parfaitement satisfaits, ainsi pour ceux qui restent 27% sont peu satisfaits et seulement 2% affichent leur insatisfaction totale.



**Figure N° 59 : Avis sur la formation universitaire**

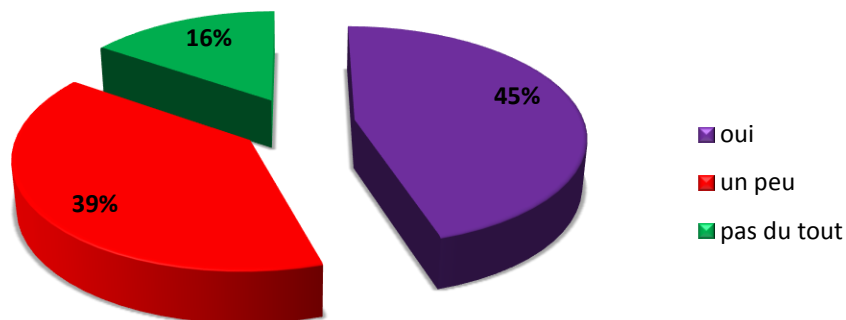


Si la majorité des répondants sont largement satisfaits de leur formation universitaire, qu'est ce qu'il en est de l'adéquation entre la formation et l'emploi.

### **5)-2 La formation et l'emploi**

45% déclarent que l'emploi qu'ils occupent est en adéquation avec le contenu pédagogique de la licence, par ailleurs 39% des licenciés répondants disent qu'il existe peu de relation entre la formation et l'emploi qu'ils occupent et enfin 16% maintiennent que les études universitaires ne répondent pas aux exigences de leurs postes de travail.

**Figure N° 60 : Adéquation formation poste occupé**



Mais quelle est la véritable raison ? Le tableau qui va suivre affiche l'avis des répondants sur les raisons réelles de leurs insatisfactions.

**Tableau N° 69 : Les raisons de l'adéquation formation emploi**

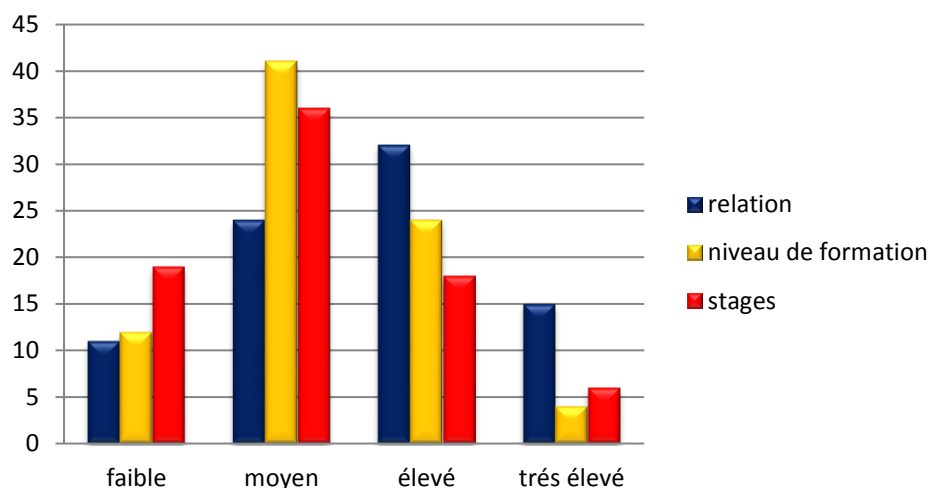
|         |                                                          | Effectifs | %     |
|---------|----------------------------------------------------------|-----------|-------|
| Valide  | Les études répondent au poste occupé                     | 38        | 38,0  |
|         | La formation suivie est trop limitée en comptabilité     | 1         | 1,0   |
|         | Il n'ya pas de relation entre les études et le terrain   | 14        | 14,0  |
|         | La formation universitaire manque d'apprentissage        | 3         | 3,0   |
|         | Il ya une faible relation entre les études et le terrain | 1         | 1,0   |
|         | Dans la vie professionnelle tout est informatisé         | 1         | 1,0   |
|         | Insatisfaction sans raison valable                       | 26        | 26,0  |
|         | Total                                                    | 84        | 84,0  |
| Refuser |                                                          | 16        | 16,0  |
| Total   |                                                          | 100       | 100,0 |

La majorité à hauteur de 38% trouve que les études répondent largement aux postes occupés, cependant 26% disent qu'il n'ya pas de relation mais sans citer de raisons valables, enfin 14% appuient l'idée que le terrain n'a rien avoir avec la formation universitaire parce que d'après eux les études c'est de la théorie mais le terrain (le travail) c'est de la pratique et c'est ce qui manque vraiment à la formation universitaire, c'est-à-dire qu'il faut plus de stages afin de se rapprocher encore davantage du terrain.

### **5)-3 Avis des diplômés concernant le rôle de certains indicateurs sur l'accès à l'emploi**

Sont pris en considération uniquement les taux les plus élevés, la majorité des diplômés voient que le niveau de la formation universitaire ou plus exactement le contenu pédagogique des enseignements universitaires acquis ainsi que les stages effectués durant leur cursus universitaire ont participé moyennement dans leurs insertions professionnelles avec des taux respectifs de 41% et 36%, par ailleurs la majorité des diplômés soit 32% témoignent cependant que le rôle du réseau relationnel demeure important dans leur insertion professionnelle.

**Figure N° 61: La participation à l'accès à l'emploi**



## **6) La mesure des indicateurs d'insertion professionnelle**

Dans cette phase il ne sera présenté que la mesure de ces indicateurs d'insertion, la comparaison avec des taux d'insertion professionnelle relative à des filières spécifiques d'autres pays tel que la France, ne peut être faite car les enquêtes de ce genre nécessite comme il a déjà été expliqué, un suivi mené sur une cohorte bien particulière et à travers une cellule ou un observatoire universitaire installé sur les lieux d'étude et relié avec ses étudiants même après avoir terminé leurs études et obtenu leurs diplômes.

De même une appréciation ne peut être établie que si on dispose de données antérieures d'enquête portant sur le devenir des diplômés établis sur plusieurs années afin d'étudier l'évolution de ces indicateurs.

Enfin ces taux seront étudiés pour deux périodes différentes, la première concerne une année après l'obtention de la licence et la deuxième concerne la période actuelle c'est-à-dire au moment de l'enquête.

### **6)-1 La mesure de l'employabilité des diplômés**

#### **6)-1-1 Le taux d'activité des diplômés**

Par rapport à l'ONS le taux d'activité est calculé comme suit : le rapport de la population active à la population en âge d'activité (15 ans et plus) qui est estimé en 2013 à 85.9% pour les

hommes diplômés de l'université contre 71.7% pour les femmes diplômées de l'université et un taux global de 78.2%<sup>224</sup>.

Rappelons que la population active se définit comme l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi (population active occupée) ou qu'elles soient au chômage (population active inoccupée) à l'exclusion de celles ne cherchant pas d'emploi, comme les personnes au foyer, étudiants, personnes en incapacité de travailler..Etc.

Cependant, dans le cadre de cette étude, ce ratio sera calculé suivant l'approche retenue par les observatoires universitaires, c'est-à-dire : le rapport du nombre de diplômés sur le marché du travail (en emploi ou en recherche d'emploi) une année après l'obtention de la licence, ainsi qu'à la date d'observation (actuelle), sur la population mère de référence, et en se référant au tableau suivant :

**Tableau N° 70 : Quelle était votre situation 1 année après l'obtention du diplôme?**

|                                                | Genre     |           | Total     |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                | masculin  | féminin   |           |
| En emploi                                      | 14        | 7         | 21        |
| Chômeur en recherche d'emploi                  | 17        | 15        | 32        |
| En étude à plein temps                         | 8         | 16        | 24        |
| En étude + Emploi                              | 8         | 9         | 17        |
| Travailleur indépendant ou profession libérale | 2         | 0         | 2         |
| Stagiaire en entreprise privée                 | 1         | 0         | 1         |
| Stagiaire en entreprise publique               | 0         | 1         | 1         |
| <b>Total</b>                                   | <b>50</b> | <b>48</b> | <b>98</b> |

Le taux d'activité une année après l'obtention de la licence serait calculé comme suit :

1) Pour les deux genres :

$$\text{Taux d'activité} = (21+32+17+3+2+1) / 100 = 0.76 = 76\%$$

<sup>224</sup>Collections Statistiques N°185 Série S : Statistiques Sociales « ENQUETE EMPLOI AUPRES DES MENAGES 2013 » élaboré par « La Direction technique chargée des statistiques de la Population et de l'Emploi » ONS

2) Pour les hommes :

$$\text{Taux d'activité} = (14+17+8+2+1) / 50 = 0.84 = 84\%$$

3) Pour les femmes :

$$\text{Taux d'activité} = (7+15+9+1) / 48 = 0.66 = 66\%$$

Il faut reconnaître que les taux d'activité relatif aux hommes ainsi que le taux d'activité global se rapprochent beaucoup des taux calculés par l'ONS, et même pour les femmes, la tendance à la baisse de ce taux est très visible, par ailleurs selon l'ONS, cette écart entre les deux sexes se réduit à mesure que s'élève le niveau d'instruction.

### **6)-1-2 Le taux d'emploi des diplômés**

Selon l'ONS le taux d'emploi est le rapport de la population occupée, c'est-à-dire qui travail à la population en âge de travailler :

#### **a) Le taux d'emploi une année après l'obtention de la licence**

1) Pour les deux genres :

$$\text{Taux d'emploi} = (21+17+3+2+1) / 100 = 0.44 = 44\%$$

2) Pour les hommes :

$$\text{Taux d'emploi} = (14+8+2+1) / 50 = 0.5 = 50\%$$

3) Pour les femmes :

$$\text{Taux d'emploi} = (7+9+1) / 48 = 0.35 = 35\%$$

Le taux d'emploi est remarquablement faible par rapport au taux d'activité avec un taux d'activité global de 76% contre un taux d'emploi global de 44%, soit une différence de 32%.

#### **b) Le taux d'emploi actuel**

Il sera utilisé un autre tableau afin de calculer ce taux

**Tableau N° 71 : Tableau croisé Quel est votre type de contrat ? \* genre**

|                                                | genre     |           | Total     |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                | masculin  | féminin   |           |
| Contrat sans limite de durée : CDI             | 19        | 15        | 34        |
| Contrat à durée déterminée : CDD               | 17        | 15        | 32        |
| Emploi à durée limitée : saisonnier, vacataire | 5         | 5         | 10        |
| Contrat d'apprentissage                        | 2         | 0         | 2         |
| Contrat d'intérim                              | 0         | 1         | 1         |
| <b>Total</b>                                   | <b>43</b> | <b>36</b> | <b>79</b> |

1) Taux d'emploi des deux genres actuel =  $(79) / 100 = 0.79 = 79\%$

Il est clair, que le taux d'emploi a évolué de 35% en l'espace de quelques années seulement.

2) Taux d'emploi actuel hommes =  $(43) / 50 = 0.86 = 86\%$  évolution estimée à 36%

1) Taux d'emploi actuel femmes =  $(36) / 48 = 0.75 = 75\%$  évolution de 40%

### **c) Le taux d'insertion**

Le taux d'insertion est le taux d'emploi sans les étudiants, la période retenue c'est une année après l'obtention du diplôme.

1) Pour les deux genres :

Taux d'insertion =  $(21+17+3+2+1) / 76 = 0.57 = 57\%$

2) Pour les hommes :

Taux d'insertion =  $(14+8+2+1) / 42 = 0.59 = 59\%$

3) Pour les femmes :

Taux d'insertion =  $(7+9+1) / 32 = 0.53 = 53\%$

Les diplômés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales connaissent un taux d'insertion professionnelle de 57%.

#### **d) Le taux de chômage**

Il rapporte le nombre de diplômés en situation de recherche d'emploi par rapport à une population simulée d'actifs.

1) Pour les deux genres :

$$\text{Taux de chômage} = (32) / 76 = 0.42 = 42\%$$

2) Pour les hommes :

$$\text{Taux de chômage} = (17) / 42 = 0.40 = 40\%$$

3) Pour les femmes :

$$\text{Taux de chômage} = (15) / 32 = 0.46 = 46\%$$

Le taux de chômage des diplômés en recherche d'emploi est plus important chez les femmes que les hommes.

#### **6)-2 Les indicateurs de qualité de l'emploi**

Ce type d'indicateur mesure la précarité de l'emploi

##### **6)-2-1 Taux d'emploi à durée déterminée**

Il mesure le pourcentage des diplômés ayant des contrats à durée déterminée (CDD) par rapport à ceux en emploi.

Ainsi en se référant au tableau précédent

1) Pour les deux genres :

$$\text{Taux d'emploi actuel à durée déterminée} = (32) / 79 = 0.4 = 40\%$$

1) Pour les hommes :

$$\text{Taux d'emploi actuel à durée déterminée} = (17) / 43 = 0.39 = 39\%$$

2) Pour les femmes :

$$\text{Taux d'emploi actuel à durée déterminée} = (15) / 36 = 0.41 = 41\%$$

Concernant ce taux, les femmes affichent un pourcentage plus élevé que les hommes, ce qui veut dire le taux des femmes contractent plus que les hommes des emplois à durée limitée.

### 6)-2-2 Taux d'emploi à durée indéterminée

Il mesure le pourcentage des diplômés ayant des contrats à durée indéterminée (CDI) par rapport à ceux en emploi.

Ainsi par rapport au tableau précédent

1) Pour les deux genres :

Taux d'emploi actuel à durée indéterminée =  $(34) / 79 = 0.43 = 43\%$

2) Pour les hommes :

Taux d'emploi actuel à durée indéterminée =  $(19) / 43 = 0.44 = 44\%$

3) Pour les femmes :

Taux d'emploi actuel à durée indéterminée =  $(15) / 36 = 0.41 = 41\%$

Les (CDI) sont plus importants que les (CDD), par ailleurs, si le taux des (CDI) des femmes est stable par rapport au taux des (CDD), celui des hommes connaît la situation inverse.

### 6)-2-3 Taux d'emploi cadres

La mesure de ce taux est réalisée en se référant au tableau suivant :

**Tableau N° 72 : Tableau croisé Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ? \* genre**

|                            | genre    |         | Total |
|----------------------------|----------|---------|-------|
|                            | masculin | féminin |       |
| Cadres supérieurs          | 10       | 5       | 15    |
| Professions intermédiaires | 3        | 3       | 6     |
| Employés                   | 28       | 28      | 56    |
| Ouvriers                   | 1        | 0       | 1     |
| Profession libérale        | 1        | 0       | 1     |
| Total                      | 43       | 36      | 79    |



En utilisant le ratio suivant :

$$\frac{\Sigma (\text{cadres} + \text{chefs d'entreprises} + \text{professions libérales} + \text{indépendants})}{\Sigma (\text{diplômés en emploi})} * 100$$

1) Pour les deux genres :

$$\text{Taux d'emploi actuel cadres} = (15+1) / 79 = 0.20 = 20\%$$

2) Pour les hommes :

$$\text{Taux d'emploi actuel cadres} = (10+1) / 43 = 0.25 = 25\%$$

3) Pour les femmes :

$$\text{Taux d'emploi actuel cadres} = (5+0) / 36 = 0.13 = 13\%$$

Le taux des hommes cadres est plus élevé que celui des femmes cadres

### **Conclusion du 5<sup>ème</sup> chapitre**

Les diplômés de la faculté trouvent de débouchés et accèdent à des emplois répondants aux profils des formations dispensées, ce qui laisse conclure déjà que, deux hypothèses sont confirmées, celle du signalement favorable du diplôme de licence et celle relative à l'adéquation entre l'emploi occupé et la formation dispensée, cependant pour la troisième hypothèse qui porte sur la correspondance des revenus mensuels des licenciés de la faculté en emploi avec le niveau de capital humain acquis, la confirmation ou l'infirmité semble un petit peu précipitée, pour la simple raison, que 36% des licenciés accèdent à l'emploi par le biais de l'ANEM, alors que les contrats d'embauche ne sont pas sécurisés, allant d'une année à trois années renouvelables et où les licenciés perçoivent un salaire équivalent à 12000 DA bien au dessous du SNMG, il ya aussi le salaire médian qui s'élève à 25000 DA, enregistrant une légère augmentation concernant le deuxième emploi occupé, et qui d'après l'ONS, se situe en dessous du salaire mensuel moyen estimé à 37800 DA en 2014, mais par contre lorsqu'on voit que 45% disposent de salaire supérieur au SNMG, on se penche plutôt vers la confirmation.

## **CONCLUSION GENERALE**

## **Conclusion générale**

Cette conclusion sera articulée autour de trois principaux axes en terme éventuellement, d'apports, de limites et de perspectives.

La problématique sur le devenir professionnel des diplômés universitaire reste encore peu, voire jamais étudiée en Algérie, puisqu'aucun établissement universitaire Algérien ne garde le lien avec ses diplômés sortants, comme si la mission de l'université était uniquement d'assurer une formation aux étudiants destinée à une profession sans se soucier de leurs devenirs professionnels, cependant, du point de vue macroéconomique la sur-éducation constitue un véritable inconvénient pour la société, dans la mesure où ça amplifie le taux de chômage.

Dans le contexte Algérien, les établissements d'enseignement supérieur se contentent uniquement aux recensements en termes de nombres et d'effectifs de la population estudiantine et celle des diplômés sortants.

Dans cette étude, il a été question d'investiguer sur cette problématique à savoir : la question du devenir professionnel des diplômés universitaires, dans la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, c'est ainsi qu'à l'issue de la théorie que revêt cette recherche, le devenir professionnel des diplômés universitaires s'avère indispensable, que ce soit vis-à-vis des établissements universitaires et ceci, dans le but de mieux orienter les nouveaux bacheliers dans leurs choix quant aux filières représentant des débouchés multiples, de mieux identifier également, les besoins des entreprises en matière de main d'œuvre qualifiée et enfin de remplir pleinement leur mission que l'Etat leur a confiée, ou vis-à-vis des organismes gouvernementaux pour qu'ils puissent mieux éventuellement recenser cette main d'œuvre qualifiée, maîtriser par ailleurs, le taux de chômage et répondre aux exigences de la société.

En effet, le devenir professionnel des diplômés attire l'attention des étudiants qui prennent la décision de s'éduquer, car toute la théorie de la demande d'éducation en l'occurrence la théorie du capital humain, qui s'inscrit dans le cadre du champ de l'économie de l'éducation, enseigne que, l'individu qui prend la décision de s'éduquer renonce à un gain présent appelé « coût d'opportunité » et ceci, en refusant de s'intégrer dans la vie active, afin d'acquérir un stock de capital humain assez élevé qui lui permet d'augmenter sa productivité une fois entré dans le monde du travail, dans le but de percevoir un salaire considérable en équivalence à cette

production, ce salaire devrait être selon cette théorie supérieur à celui de ceux n'ayant pas fait le choix de s'éduquer.

La vérification des données théoriques s'est réalisée par le biais de deux questionnaires diffusés auprès ; premièrement des étudiants afin d'identifier les caractéristiques de la demande d'éducation, ainsi que le profil des étudiants de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales et deuxièmement auprès des diplômés afin d'étudier leurs devenirs professionnels.

Cette conclusion sera cependant, axée sur les résultats tirés du dépouillement des deux questionnaires, à savoir celui relatif à l'identification de la demande en enseignement supérieur spécifique à la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales et celui concernant le devenir des licenciés de cette faculté, ensuite, il sera procédé à la confirmation ou l'infirmité des hypothèses de recherche.

### ❖ **Résultats de l'enquête**

#### Pour le premier questionnaire

L'objectif du premier questionnaire était l'identification des principales caractéristiques de la demande en enseignement supérieur présentant le profil d'économiste en terme de : genre, âge, lieu de résidence, parcours éducatif antérieur, catégorie socioprofessionnelle des parents ou origine sociale, ressource financière...etc.

Pour cette recherche 186 étudiants ont été invités à répondre au questionnaire et seulement 101 étudiants d'entre eux ont accepté de donner leur avis, l'enquête avait enregistré un taux de réponse de 54.3%. Par ailleurs, l'échantillon était réparti par genre d'une façon quasi-équilibrée, soit 52.5% de femmes et 47.5% d'hommes ayant tous deux une moyenne d'âge équivalente à 21 ans et en majorité célibataire, seulement 5.9% sont mariés.

L'étude montre que 95% des étudiants qui composent l'échantillon de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales résident dans la wilaya d'Oran, avec 69.3% ayant Oran comme commune, ceci dit la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales semble accueillir peu d'étudiants résidant dans des cités universitaires, ce qui s'explique par le fait que, l'Etat avait beaucoup investi ces dernières années dans la création de nouvelles universités sur l'ensemble

des wilayas du pays, soit : 97 établissements d'enseignement supérieur dont, 48 universités, 10 centres universitaires, 20 écoles nationales supérieures dont (13 en 2008), 12 écoles préparatoires (4 ouvertes en 2009, 5 en 2010, 1 en 2013 et 2 en 2014), 7 écoles normales supérieures et 1 institut technologique, avec également, plus de 1000 laboratoires de recherches scientifiques.

L'échantillon retenu montre que la population estudiantine de la faculté se caractérise par une série de baccalauréat de gestion économie et qui est estimé à 80.6%, tandis que 17.9% des étudiants présentent une série des sciences expérimentales, ceci est tout à fait normal puisque les conditions d'accès à la faculté fixées par la circulaire N° 01 du 3 mai 2015 privilégie ces deux séries de baccalauréat en effectuant un classement par moyenne de la manière suivante :

1<sup>ère</sup> priorité : Gestion économie.

2<sup>ème</sup> priorité : Sciences expérimentales, Mathématiques et Techniques mathématiques.

La demande en enseignement supérieur de la faculté se caractérise également par des étudiants au dessus de la moyenne, du moment où 73.3% ont une mention passable au baccalauréat soit une moyenne comprise entre 10 et 12 et 14.8% présentent une mention d'assez bien soit une moyenne au baccalauréat se situant entre 12 et 14, cependant il faut noter que 73.4% ont obtenu leur baccalauréat dès leur premier passage.

Cette demande se caractérise aussi comme il a déjà été noté dans la 2<sup>ème</sup> section du quatrième chapitre par une population estudiantine consciente, ambitieuse, sait ce qu'elle fait et aime la discipline choisie, parce que 79% ont exprimé leurs choix de la faculté soit par rapport à des motivations personnelles ou par rapport aux débouchés que la discipline présente.

En ce qui concerne l'origine sociale des étudiants de l'échantillon de la faculté, il est montré par le biais du questionnaire que 56.5% des étudiants relevant de familles ayant des pères relevant des catégories socioprofessionnelles favorisées (CSP+) a haut revenu.

Par opposé, 80.2% des étudiants ont des mères inactives, par contre tous les étudiants dont le choix de la discipline leur a été imposé ou motivé par les débouchés de la filière sont issus de parents relevant de la catégorie socioprofessionnelle favorisée, ceci reflète le rôle important que jouent les parents relatifs à cette catégorie dans l'orientation de leurs enfants.

La population estudiantine de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales se caractérise par quelques 23% des étudiants qui se prennent en charge, du moment où ils cumulent études et travail à la fois, il faut remarquer aussi que, 43% de ces étudiants exercent des activités en relation avec leurs domaines d'études, alors que la majorité soit 77% ne travaille pas.

En ce qui concerne le niveau des ressources et des dépenses des étudiants de la faculté, 77% des étudiants ne disposent que de l'aide publique sous forme de bourse et l'aide familiale comme principale ressource financière, dont 13% non boursiers, c'est-à-dire qu'ils n'ont que l'aide familiale comme ressource.

Ainsi, pour les dépenses le taux le plus élevé, soit 34.6% des étudiants répondants estiment une dépense mensuelle comprise entre 1000 DA et 5000 DA, le reste des étudiants dépassent de loin les 10000 DA par mois atteignant jusqu'à 30000 DA, ce qui reflète le niveau aisé dont se caractérise cette population.

#### Pour le deuxième questionnaire :

Le deuxième questionnaire dont l'objectif était l'étude du devenir professionnel des diplômés universitaires en particulier les diplômés de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, l'intérêt s'est porté spécialement sur ce type de filière du moment où c'est la filière la plus dominante en terme d'étudiants inscrits comparée aux autres filières, soit 65% de la totalité des étudiants inscrits à l'échelle nationale en 2010/2011.

Cette évolution croissante et continue du nombre des inscrits en cette filière suscite beaucoup de questionnement en l'occurrence :

Pourquoi la demande est si intense concernant cette filière ?

Ainsi que d'autres questions entre autres :

Que deviennent ces diplômés qui ressortent de cette filière ?

Trouvent-ils des débouchés ?

Autant de questions sur cet acharnement sur la filière qui reste sans réponses jusqu'à présent puisqu'aucune étude n'a été faite dans ce sens.

L'outil le plus approprié pour étudier le devenir professionnel était bien sûr le questionnaire, à l'instant où il s'agit de contacter des personnes qui ont quitté l'université, d'où la difficulté que présente cette enquête, surtout en sachant que nos universités ne sont pas dotées d'observatoires de suivi et d'accompagnement des étudiants, contrairement à la France, ceci dit cette mission semble être quasi impossible.

A cet effet, deux approches ont été adoptées afin de contacter ces diplômés sortants, la première consistait les approcher par voie postale, tout en souhaitant qu'ils acceptent de remplir le questionnaire en le retournant à l'enquêteur expéditeur et qu'ils n'aient pas changé d'adresse.

La deuxième approche considérée efficace, mais comporte un inconvénient majeur, cette approche se base sur le réseau social, l'inconvénient c'est que la population touchée représentait des diplômés, non pas d'une seule cohorte, mais de différentes promotions.

Cependant, et vu l'inefficacité que présente le contact par voie postale, et que très peu de personnes ont effectuées le retour du questionnaire, la deuxième approche s'est avérée inévitable, ce qui représente la principale limite de cette recherche.

L'échantillon était composé par 100 questionnaires recevables et en prenant comme base l'année 2013 où les diplômés sortants de la faculté étaient de 1601 licenciés, l'étude était donc sensée enquêter un (01) diplômé sur seize (16) avec 5% comme risque de se tromper de + ou - 10%, tel qu'il est expliqué dans l'étude de la représentativité de l'échantillon.

Réalisée en octobre 2014 à juin 2015, cette enquête a été menée dans le but de réunir des informations suffisantes sur les modalités d'insertion professionnelle en identifiant la durée de recherche de travail, les emplois occupés, la catégorie socioprofessionnelle des diplômés une fois en activité, la qualité de l'emploi...etc.

Le dépouillement du questionnaire était réalisé d'une façon à identifier en premier lieu, les caractéristiques des diplômés sortants relatifs au profil démographique, origine sociale et parcours scolaire ainsi qu'universitaire, ceci permettra entre autre de confirmer ou d'infirmer les résultats obtenus lors du premier questionnaire. En deuxième lieu, aborder l'insertion professionnelle de ces diplômés en examinant notamment leur situation avant l'accès à l'emploi et après l'obtention du diplôme.

Ainsi, en troisième lieu, il s'agit d'identifier l'emploi occupé par différents repères tel que, le mode d'obtention, les catégories socioprofessionnelles touchées, la stabilité de l'emploi, le type d'employeur, salaire...etc.

Enfin en dernier lieu, l'étude traitera l'adéquation formation universitaire et emploi, ainsi que la mesure des indicateurs d'insertions professionnelles.

#### 1) Les caractéristiques des diplômés :

Les diplômés de l'échantillon semblent être équilibrés en genre soit 51% d'hommes contre 49% de femmes, un échantillon jeune puisque l'âge moyen est de 29 ans, et que 96% d'entre eux sont originaires de la wilaya et de la commune d'Oran, ce qui confirme les résultats obtenus par le premier questionnaire et qui était censé identifier la demande de l'éducation.

Cependant et en ce qui concerne l'origine sociale des diplômés mesurée à partir de la catégorie socioprofessionnelle des parents, les résultats obtenus par le deuxième questionnaire sont légèrement différentes de ceux établis par le premier questionnaire, puisque 53% des diplômés de l'échantillon sont issus de pères appartenant à des (CSP-) défavorisés, c'est-à-dire à faibles revenus, contre 32% seulement relevant de parents de (CSP+) favorisés à hauts revenus, ce résultat va à l'encontre du premier c'est-à-dire celui relatif au premier questionnaire et où c'était les étudiants de parents relevant des (CSP+) qui primaient, ceci s'explique par le fait que la demande en enseignement supérieur de la faculté évolue même en terme d'origine sociale, du moment où les enfants de parents relevant des (CSP+) s'intéressent à cette formation et représentent en l'occurrence la majeure partie de cette demande, enfin il faut remarquer qu'il existe une très grande similitude entre les sexes (genre) quand à la CSP des pères et il y va de soi pour les CSP des mères.

L'échantillon se caractérise par des diplômés ayant une série de bac « gestion économie » à hauteur de 45% en deuxième lieu vient la série « sciences et vie » avec une proportion également importante atteignant 36%, c'est deux séries dominantes permettent aux étudiants d'accéder à la faculté en subissant un classement par ordre décroissant de la moyenne obtenue au bac, cependant et contrairement au premier questionnaire 37% présentent la mention bien, 31% à bien et 30% passable, ce qui reflète la qualité de l'échantillon avec tout de même une légère prédominance des femmes pour les mentions bien et à bien.



Pour ce qui est du parcours universitaire 58% des diplômés de cet échantillon avaient suivi des études en licence cycle long (système classique) contre 36% de licenciés en système LMD avec toujours la même similitude par genre, seulement il faut noter que la moitié soit 49% de ces diplômés se caractérise par un profil financier. Enfin, concernant les échecs universitaires subits 72% non subi aucun échec en termes de redoublement

## 2) L'insertion professionnelle des diplômés :

### Situation après l'obtention du diplôme

Après l'obtention de la licence, les diplômés ont tendance à rechercher un emploi représentant à cet effet un taux de 32% des diplômés répondants, mais ce qui attire l'attention c'est que 38% des diplômés de l'échantillon étaient en emploi une (01) année après la licence dont 17% d'entre eux poursuivaient leurs études, par ailleurs 24% étaient en étude à plein temps, à cet effet un premier constat peut être formulé à première vue quant à la confirmation de la première hypothèse et qui se résume par le fait que, puisque 42% des diplômés de la faculté trouvent de débouchés une année après l'obtention de la licence, le signalement du diplôme de licence que délivre la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales semble favorable à l'insertion professionnelle des diplômés même à court terme. Ce taux est par ailleurs, constitué en majorité par des hommes, ce qui suscite plusieurs questions qu'il est possible de citer entre autres :

- Qu'en est-il de la qualité de cet emploi ?
- Qu'en est-il à long terme ?
- Pourquoi les hommes accèdent à l'emploi plus rapidement que les femmes avec 25% contre 17% ?

Autant de questions peuvent être formulées ouvrant ainsi la piste à d'autres recherches plus approfondies, ceci dit la seule explication qui peut être dite à propos l'accès rapide au travail des hommes par rapport aux femmes, c'est que selon l'ONS, les hommes ont tendance à accepter des postes de travail sous toutes formes de conditions (voir tableau N°57) à savoir :

- En dessous de leurs capacités professionnelles
- Ne correspondant pas à leurs profils
- Emploi mal rémunéré
- Emploi éloigné du domicile

- Emploi dans n'importe quel secteur d'activité
- Emploi pénible

Toujours dans le même aspect, le questionnaire montre également que 41% des diplômés de la faculté poursuivent leurs études que ce soit à plein temps ou en situation d'études plus emploi et que la plupart préparent soit des diplômes de magistères ou mastère au sein de la faculté, rares sont ceux soit 16% qui s'orientent vers des établissements externes et d'une façon payante.

La durée d'attente du premier emploi est estimée en moyenne par 15.77 mois, remarque qu'en adoptant les durées de recherche d'emploi retenues par l'ONS en 2014 à savoir :

- Moins d'une année
- Entre 12 et 23 mois
- 24 mois et plus

Et où il s'avère que pour la première et la troisième période, une forte concentration d'accès à l'emploi est constatée, contrairement à la deuxième période, ainsi les résultats obtenus par le questionnaire semble présenter les mêmes tendances.

#### Les concours passés

58%, tel est le taux des diplômés répondants qui ont passés des concours professionnels, ce qui fait que presque la moitié de l'échantillon soit 42% n'ont effectués aucun concours, ceci conduit au questionnement portant sur la difficulté d'accès à l'emploi, cependant la durée d'accès à un premier concours après l'obtention de la licence pourrait éventuellement ramener des éclaircissements sur ce point. Effectivement, les diplômés entament un concours professionnel presque deux années après leur sortie de l'université, cette durée est considérée comme relativement longue.

Qu'en est-il du nombre de concours effectué par personne et des résultats obtenus ? le dépouillement montre que :

58% de diplômés ont passé un seul concours dans leur vie ;

43% ont passé deux concours ;

Et 32% ont passé trois.

Et donc plus le nombre des concours passés augmente, plus le nombre de personnes diminue, cette enquête montre également que, la plupart des concours effectués sont en cohérence avec les études suivies.

Enfin pour les résultats, l'étude montre que le taux d'échec est nettement plus important que le taux de réussite affichant des taux de 52.1% pour l'échec et 24.6% pour les réussites, les 10.7% qui restent représente les résultats en attentes de réponses.

#### Le premier emploi occupé après l'obtention de la licence

Il en ressort que, l'accès au premier emploi semble être en majorité contracté par le biais du réseau relationnel et ceci à hauteur de 20%, en deuxième lieu soit 17% accèdent à l'emploi suite à la réussite dans des concours professionnels et enfin 16% par le biais des bureaux d'embauches en l'occurrence l'ANEM, donc ces trois principaux moyens d'insertion professionnelle jouent un rôle important dans l'accès à l'emploi.

En ce qui concerne la qualité du premier emploi occupé, 58% des répondants relèvent de la catégorie socioprofessionnelle des employés, cette catégorie regroupe les salariés d'exécution. Les cadres supérieurs ne représentent que 15% et enfin, 6% font partie de la catégorie socioprofessionnelle des professions intermédiaires. Cependant, il faut tout de même noter que la similitude entre le genre est nettement visible en ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles.

La qualité de l'emploi peut être également mesurée par l'aspect stabilité de l'emploi en terme de type de contrat contracté, à cet effet 45% des diplômés sont liés à leurs emplois par des contrats précaires (CDD), tandis que 36% sont dotés de contrats stables (CDI), par ailleurs les mêmes tendances sont constatées entre les deux genres avec une légère prédominance en faveur des hommes et où les emplois occupés sont des emplois en majorité à temps plein.

Les diplômés de la faculté sont absorbés par les entreprises publiques à raison de 45% au moment où, le secteur privé regroupe 31% de diplômés.

En dernier lieu et pour ce qui est du salaire perçu, le premier emploi se caractérise par le fait que 35% des diplômés perçoivent des salaires inférieures au SNMG et par opposé 45% disposent de salaires se situant au dessus du SNMG, ce qui laisse entendre la confirmation de l'hypothèse relative à l'adéquation entre salaire et niveau du capital humain acquis, mais

lorsqu'on voit que selon l'ONS 2014, le salaire mensuel moyen est estimé à 27800DA et que le salaire médian des diplômés répondants ne représente que 25000DA, il devient trop précipité de se prononcer sur cette confirmation. Enfin et une fois de plus les salaires attribués aux hommes sont similaire à ceux des femmes.

### L'emploi actuel

Si 45% des diplômés de l'échantillon ont gardé le même emploi, 42% par contre ont décidé de changer d'emploi pour des raisons multiples afin d'améliorer leur situation.

L'emploi actuel à été pour la majorité de ceux qui ont changé d'emploi était acquis par le biais des bureaux d'embauches (ANEM), il en résulte de ce changement de travail une amélioration en terme de salaire mensuel perçu ainsi que le salaire médian atteignant le palier de 27000DA à 32000DA.

Seulement, c'est toujours les CDD qui l'emportent aux CDI, par ailleurs aucun changement n'a été observé quant aux catégories socioprofessionnelles, de même le secteur public reste l'employeur le plus captivant des diplômés universitaires.

En termes d'adéquation formation emploi, la majorité des avis soit 71% sont satisfaits de leur formation universitaire et 45% d'entre eux déclarent que l'emploi qu'ils occupent concorde parfaitement avec la formation suivie et dont 39% voient que l'adéquation existe mais demeure faible.

## LISTE DES ABREVIATIONS

ANEM : agence nationale de l'emploi

ANGEM : agence national de gestion du microcrédit en Algérie

ANSEJ : agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes

AQE : Assurance qualité externe

AQI : Assurance qualité interne

ARWU : classement mondial de Shanghai des universités

CDD : contrat à délai déterminé

CDI : contrat à délai indéterminé

CEPES : Centre Européen pour l'Enseignement Supérieur

CFI : Contrat formation-insertion

CIAQES : commission pour l'implémentation de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur

CID : Contrat d'insertion des diplômés

CIP : Contrat d'insertion professionnelle

CNAC : caisse nationale d'assurance chômage

CNE : comité National d'évaluation

CNRSE : commission nationale de réforme du système éducatif

CSP - : catégorie socioprofessionnelle à faible revenu

CSP : catégorie socioprofessionnelle

CSP + : catégorie socioprofessionnelle à haut revenu

CTA : Contrat de Travail Aidé

DA : dinars algérien

DAIP : dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

DEUA : Diplôme d'Etudes Universitaires appliquées

DEW : les directions de l'emploi de wilaya

EUA : European Universities Association

F.E.G.C.d'Oran2 : faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales de l'université Oran 2

IDH : indicateur de développement humain

IGMO : Institut De Génie Maritime D'Oran

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

ISO : Organisation internationale de normalisation

KPMG : cabinet de conseil

LMD : Licence, Master, Doctorat

MA : Master Académique

MESRS : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

MP : Master Professionnel

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique

ODESSE : observatoire du devenir étudiant et du suivi statistique de l'établissement

ONOU : office national des œuvres universitaires

ONS : Office National des Statistiques

ORES : Observatoire Régional des Etudes Supérieures

OVE : observatoire de la vie étudiante

P.N.N : Produit National Net

PDCA : Plan, Do, Check, Act

PIB : produit intérieur brut

PNUD : programme des Nations Unies pour le Développement

RH : Ressources Humaines

SNMG : salaire national minimum garanti

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

TD : travaux dirigés

TIC : technologies de l'information et de la communication

TP : travaux pratiques

ULCO : université littoral côte d'opale

UNESCO: united Nations educational scientific and cultural organization

USTHB : université des sciences et de la technologie Houari Boumediene

USTO : université des sciences et de la technologie Mohamed Boudiaf à Oran

Va : valeur actuelle

VR : vice rectorat

## **BIBLIOGRAPHIE**



## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages :

- 1) A. Finot, Développer l'employabilité, op. cit. R. Hategekimana et A. Roger, « Encourager les salariés à développer leur employabilité : une réponse à des préoccupations stratégiques des entreprises », Actes du XIIIe congrès de l'AGRH, t. II, 2002,
- 2) Adam SMITH: the wealth of nations, edition Edwin Cannan, Londres, 5ème édition 1930
- 3) André Chardonnet, Dominique Thibaudon « Le guide du PDCA de Deming progrès continu et management » édition d'organisation 2003
- 4) Christian LEBAS « connaissances, croissance et institutions » un point de vue évolutionniste sur l'économie de la connaissance » troisième version (janvier 2006).
- 5) Christophe PARMENTIER “encadrer et sécuriser les parcours professionnels des outils pour accompagner les salariés” DUNOD, Paris 2011
- 6) Corinne Hahn, Sandrine Macé –Méthodes statistiques appliquées au management – Chapitre 1 – La démarche statistique appliquée au management 2012 Pearson France
- 7) David Woodhouse, « qualité et internationalisation de l'enseignement supérieur » OCDE, 1999
- 8) Donald Ekong « quality : trends from the UNESCO regional consultations on higher education Paris, UNESCO 1998
- 9) È. Saint-Germes, L'Employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, université Montpellier-2, CREGO, IAE.
- 10) Feres Belghith, Lorraine Bruyand, Mathilde Ferro, Simon Le Corgne, Elise Verley, Carole Waldvogel « Observatoire national de la vie étudiante » 7ème édition novembre 2013
- 11) Frédéric BILLAUD « Le temps dans la théorie du capital humain, durée de vie, éducation et temps de travail » université d'Angers Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences Sociales

GEAPE « Groupe d'Etude d'Analyse et Politique Economique » article paru dans un collectif « le capital humain dimensions économiques et managériales » 1999.

12) Frédéric BILLAUD « Le temps dans la théorie du capital humain, durée de vie, éducation et temps de travail » université d'Angers GEAPE article paru dans un collectif « le capital humain dimensions économiques et managériales » 1999

13) G.S.Becker, human capital, A théoretical and empiricial analysis, columbia University, new york, 1964

14) H. Mahé de Boislandelle, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept, outils, Paris, Economica, 1998

15) ISO 8402

16) ISO 9000-1982

17) ISO 9000-1987

18) ISO 9000-1994

19) ISO 9000-2000

20) J.C.EICHER « éducation » encyclopédie économique. Edition Economica

21) Jane Knight et Hans de Wit, OCDE (organisation de coopération et de développement économique), « qualité et internationalisation de l'enseignement supérieur » Imhe, paris, 1999

22) Jeanne Lamoure Rontopoulon, « l'évaluation de l'enseignement supérieur » UNESCO, institut international de planification de l'éducation paris 1998 publié par l'ONU pour l'éducation, la science et la culture

23) John VAIZEY « Economie de l'éducation » Les éditions ouvrières. Paris 1964.

24) L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie (1962-2012)

25) Marc GURGAND « Economie de l'éducation » Edition la découverte. Paris 2005.

26) Marc Montoussé « sciences économiques et sociales » chapitre 3 « la structure sociale » edition Breal 2005 paris

- 27) Michaela Martin et Antony Stella « Assurance qualité externe dans l'enseignement supérieur, les options » UNESCO paris 2007
- 28) Michel Vial, « évaluation et régulation » participation à l'ouvrage collectif de Figari, G Achouche, M et Barthélémy.V « l'activité évaluative : nouvelles pratiques, Bruxelles De Boeck 2001
- 29) OCDE « du bien être des nations : le rôle du capital humain et social » les éditions de l'OCDE, paris, mai 2001.
- 30) Philippe Champy, Christiane Etévé « Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation » 3e édition collection usuels Retz (1994).
- 31) Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG « le marché du travail » collection ouverture économique. De Boeck Université 2001
- 32) Pierre CAHUC, André ZYLBERBERG « le marché du travail » collection ouverture économique. De Boeck Université 2001.
- 33) Serge-Christophe Kolm, Jean Mercier Ythier « Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity » volume 2 Edition North Holland- 2006
- 34) Serge-Christophe Kolm, Jean Mercier Ythier « Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity » volume 2 Edition North Holland- 2006 –
- 35) Stéphane Ganassali « Enquêtes et analyse de données avec Sphinx » 2014 Pearson France
- 36) Vlasceanu.L, Grunberg.L, Parlea.D « quality assurance accreditation : a glossary of basic terms and definitions, papers on higher education » UNESCO CEPES, Bucarest

## **Articles de Revues :**

- 1) ALCHIAN.A et DEMSETZ.H « Production Information Costs and Economic Organization » American Economic Review 72 décembre 1972
- 2) Allal. L, Bain,D et Perrenoud.P « évaluation formative et didactique du français » Neuchâtel et Niestlé, revue des sciences de l'éducation, vol 20, n° 3, 1994
- 3) Claude Dubar « La construction sociale de l'insertion professionnelle » revue éducation et société N° 7/2001/1
- 4) Curtis. M. H, "The Alienated Intellectuals of Early Stuart England", revue "Past & Present", (1962) No. 23 (Nov.)
- 5) Daniel PARENT « Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain » CIRANO serie scientifique N°95s-28 Montréal avril 1995
- 6) Daniel PARENT « Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain » CIRANO série scientifique N°95s-28 Montréal avril 1995.
- 7) Denis CLERC Revue alternative économique N° 105 mars 1993
- 8) Denis CLERC Revue alternative économique N° 105 mars 1993
- 9) Djamel FEROUKHI, « la problématique de l'adéquation formation-emploi », CREAD, Alger,2005
- 10) Dominique Bienaimé « Quel sens donner à la notion d'insertion ? » revue Education permanente n°125 octobre 1995
- 11) Edouard poulain « le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel » Revue Economique. Volume 52, N°1, 2001
- 12) Françoise Campanale « Autoévaluation et transformation de pratiques pédagogiques, mesure et évaluation en éducation » vol 20 n°1 1997
- 13) Georgette Nunzati, « pour construire un dispositif d'évaluation formative » cahiers pédagogiques N°280 janvier 1990

- 14) JAROUSSE « l'économie de l'éducation, du capital humain à l'évaluation des processus et des systèmes éducatifs » 1991
- 15) JAROUSSE « l'économie de l'éducation, du capital humain à l'évaluation des processus et des systèmes éducatifs » 1991 Perspectives documentaires en Education N° 23
- 16) Jean vincens « l'insertion professionnelle des jeunes à la recherche d'une définition conventionnelle » Revue formation emploi N°60- 1996
- 17) Jean-Claude Barbier, article cité. Voir aussi Jean-Claude Barbier, Robert Lindley, « La précarité de l'emploi en Europe », Quatre pages CEE, n° 53, septembre 2002
- 18) LAZEAR Edward. P « Agency Earnings Profiles Productivity and Hours Restrictions » American Economic Review September 1981
- 19) Marcelin Joanis. Revue « problème économique » « L'économie de l'éducation : Méthodologie constats et leçon » N° 2850. 2 avril 2004.
- 20) Natalie beaupère et jean-françois giret « étudier l'insertion des étudiants » revue note emplois formation N°28 juin 2008 Céreq
- 21) Réseau national des observatoires « La mesure de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieure –enjeux, méthodes et indicateurs» Les Cahiers de RESOSUP - N°1 octobre 2008
- 22) T.SCHULTZ, Investemnt in human capital, the american review, vol 51, N° 1, 1961
- 23) TROTTIER, Claude, Louise Laforce, Renée Cloutier, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », Formation Emploi, no 58, avril-juin 1997
- 24) Zineddine Berrouche et Youcef Berkane « la mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain » revue des sciences économiques et de gestion N° 7 (2007)

## **Thèses de Doctorat :**

- 1) Aurélien PERRUCHET, thèse de doctorat en science économique « Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ? » sous la direction du professeur Jean-Jacques Paul et Jérôme LALLEMENT, 2005.
- 2) Griva- HAYFA Thèse de doctorat en sciences économiques « capital humain au BANGLADESH» université paris 1 –PANTHEON-SORBONNE 2006 dirigé par Jean-claude BERTHELEMY
- 3) Michelle Hentic-Giliberto « Les caractéristiques des auto-entrepreneurs bretons : comparaison avec les autres entrepreneurs » thèse de doctorat université de Bretagne occidentale 2014
- 4) Nelly Stephan « Evaluation de l'efficacité externe de la formation des agriculteurs » thèse de doctorat 1996 sous la Direction de Alain Mingat

## **Webographie :**

- 1) André Masson « Economie des transferts entre générations altruisme, équité, réciprocité indirecte, ambivalence » Cnrs et DELTA Novembre 2001- [www.delta.ens.fr](http://www.delta.ens.fr)
- 2) Florence ARESTOFF-IZZO « Education publique, éducation privée, et croissance. Un modèle à générations imbriquées appliqué aux pays en développement » [www.vchartie.univ.mrs.fr](http://www.vchartie.univ.mrs.fr)
- 3) François-charle wolff « Parental transfers and the labor supply of children » CNAV and INED, paris France, original paper, publié online le 19 octobre 2005 © [www.Springerlink.com](http://www.Springerlink.com)
- 4) Google map
- 5) Guy TCHIBOZO « une actualisation de l'analyse des déterminants de la demande d'éducation » juillet 1999 document de travail du BETA. [www.SPC. Uchicago.edu.user.gsb1](http://www.SPC.Uchicago.edu.user.gsb1)
- 6) [http// cournot.U\\_strasbg.fr/beta/publication/1999](http://cournot.U_strasbg.fr/beta/publication/1999)
- 7) <http://etudiant.lefigaro.fr/les-news/actu/detail/article/universite-47-2-des-premieres-annee-ne-passent-pas-en-deuxieme-annee-3498>
- 8) <http://facsegc.weebly.com/historique.html>
- 9) <http://www.anem.dz/>
- 10) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/nomencl-prof-cat-socio-profes.htm>
- 11) [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1204](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1204) N° 1204 - JUILLET 2008
- 12) <http://www.rmpd.ca/calculators.php>
- 13) <http://www.univ-littoral.fr/universite/odesse.htm>
- 14) <http://www.univ-oran1.dz/index.php/actualit%C3%A9/21-universit%C3%A9/historique/319-eva-graduation.html>
- 15) [http://www.univ-oran1.dz/index.php/actualit%C3%A9/21-universit%C3%A9/historique/330 -evv.html](http://www.univ-oran1.dz/index.php/actualit%C3%A9/21-universit%C3%A9/historique/330-evv.html)

- 16) <http://www.univ-oran1.dz/index.php/enseignants.html>
- 17) <http://www.univ-oran2.dz/index.php/2015-04-13-15-59-57/2015-04-13-16-03-31/>  
domaines
- 18) [http://www.webometrics.info/en/Ranking\\_africa/North\\_Africa](http://www.webometrics.info/en/Ranking_africa/North_Africa)
- 19) IIEP (institut international de planification de l'éducation)/UNESCO, « qualité dans l'enseignement supérieur » <http://www.iiep.unesco.org/>
- 20) Véronique SIMONNET « le capital humain » article publié par « [http : team.univ-paris 1.fr](http://team.univ-paris1.fr) ».
- 21) WIKIPEDIA l'encyclopédie libre
- 22) [ww.univ-oran1.dz/index.php/les-inscrits.html](http://ww.univ-oran1.dz/index.php/les-inscrits.html)
- 23) [www.SPC. Uchicago.edu.user.gsb1](http://www.SPC.Uchicago.edu.user.gsb1)
- 24) [www.Unesco.org](http://www.Unesco.org), déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour XXI siècle, 9 octobre 1998
- 25) Laurent Cappelletti et R.C. Baker, Vers une approche socio-économique de mesure du capital humain ? Jun 2010, Montpellier, France, « Measuring and developing human capital through a pragmatic action research: a French case study », Action Research, Sage Publications, in press. En ligne depuis le 15 mars 2010 sur le site <http://arj.sagepub.com/cgi/content/abstract>



## **Textes juridiques, Sites officiels et rapports :**

- 1) AERES (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) « guide d'autoévaluation des établissements d'enseignement supérieur » avril 2008
- 2) Arrêté 712 du 03 novembre 2011 « fixant les modalités d'évaluations, de progression et d'orientation dans les cycles d'étude en vue de l'obtention des diplômes de licences et de masters- article 5.
- 3) Article 16 du décret exécutif n° 08- 126 du 30 avril 2008
- 4) Article 2 de l'arrêté n° 712 du 3 novembre 2011 fixant les modalités d'évaluation, de progression et d'orientation dans les cycles d'études en vue de l'obtention des diplômes de licence et master
- 5) CIAQES « évaluation de la qualité des enseignants dans les établissements universitaires » Youcef. Berkane, Baghdad. Benstaali, bureau national tempus Algérie
- 6) Collections Statistiques N°185 Série S : Statistiques Sociales « ENQUETE EMPLOI AUPRES DES MENAGES 2013 » élaboré par « La Direction technique chargée des statistiques de la Population et de l'Emploi » ONS
- 7) Conseil supérieur de l'éducation du Québec « L'insertion sociale et professionnelle une responsabilité à partager » rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation Québec
- 8) Cutting through complexity « Observatoire 2012 des Universités & Écoles » rapport du KPMG
- 9) Djekoun Abdelhamid recteur de l'université de Constantine « la réforme LMD en Algérie état des lieux et perspective » acte du colloque international sur « le système LMD entre implémentation et projection » Alger 30 et 31 mai 2007, publié par le MESRS
- 10) Fiche curie Algérie « ministère des affaires étrangères et du développement international ambassade de France en Algérie » en collaboration avec « ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique Algérien » 2014/2015

- 11) Guy TCHIBOZO « une actualisation de l'analyse des déterminants de la demande d'éducation » juillet 1999 document de travail du BETA
- 12) Herzallah.A, « autoévaluation, établissement universitaire » CIAQES (commission nationale pour l'implémentation de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur) - MESRS- octobre 2012
- 13) Journal officiel de la république algérienne 26 décembre 1975
- 14) Le projet « Aqi Umed objectifs, mise en œuvre, résultats et diffusion » « renforcement de l'assurance qualité interne dans les universités de la méditerranée » Algérie, Maroc, Tunisie (2010-2013) European commission Tempus
- 15) Loi n° 08-05 du 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008 modifiant et complétant la loi n° 98-11 du 29 Rabie Ethani 1419 correspondant au 22 août 1998 portant loi d'orientation et de programme à projection quinquennale sur la recherche scientifique et le développement technologique 1998-2002
- 16) MESRS « réforme de enseignements supérieures » 2007
- 17) MESRS Circulaire n°01 du 14 Rajab 1436H correspondant au 03 mai 2015 relative à la préinscription et à l'orientation des titulaires du baccalauréat au titre de l'année universitaire 2015-2016
- 18) MESRS L'enseignement supérieur en Algérie, 50 années au service du développement 1962-2012
- 19) Ministère de l'éducation nationale, données statistiques, diverses années.
- 20) Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche « processus de Bologne...vers un espace européen de l'enseignement supérieur » cedies octobre 2004
- 21) Nabil Bouzid et Zineddine Berrouche, « assurance qualité dans l'enseignement supérieur » CIAQES, 2012
- 22) Note d'orientation du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique sur la mise en œuvre de la réforme des enseignements supérieures (LMD)

- 23) Office national des statistiques « quatrième recensement général de la population et de l'habitat code des catégories socioprofessionnelles » juillet 1998 Algérie
- 24) Rapport du MESRS « l'enseignement supérieur en Algérie », Direction de la formation supérieure graduée, 2012
- 25) Rapport numéro 671 « activité emploi et chômage en avril 2014 » élaboré par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS
- 26) République Algérienne Démocratique et Populaire « Document de la banque mondiale » Groupe pour le Développement socioéconomique Région Moyen Orient et Afrique du Nord A la recherche d'un investissement public de qualité Une Revue des dépenses publiques, Rapport N° 36270 – DZ 15 août 2007
- 27) Tempus de la commission européenne « higher education in Algeria » 2012

## INDEX DES FIGURES

- Figure N°1 : étudiants inscrits en graduation par grande famille de disciplines
- Figure N°2 : dépenses publiques d'éducation en Algérie
- Figure N°3 : dépenses publiques d'éducation au Maroc
- Figure N°4 : dépenses publiques d'éducation en Tunisie
- Figure N°5 : dépenses publiques d'éducation en France
- Figure N°6 : La Scolarisation primaire (1962–2004)
- Figure N°7 : Scolarisations secondaire – premier et second cycles (1962-2004)
- Figure N°8 : Scolarisations universitaires (1994-2004)
- Figure N°9 : Feed back informationnel sur le marché du travail
- Figure N°10 : Schéma général du dispositif LMD
- Figure N°11 : Le modèle d'autoévaluation
- Figure N°12 : La roue de Deming
- Figure N°13 : Illustration des effectifs enseignants entre 1999/2000 à 2011/2012
- Figure N°14 : effectifs étudiants inscrits de 1999/00 à 2011/12
- Figure N°15 : illustration des diplômés en graduation par histogramme
- Figure N°16: Les facultés de l'université d'Oran2
- Figure N°17 : Organigramme de l'université d'Oran2
- Figure N°18 : Organigramme de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales
- Figure N° 19 : Evolution du nombre d'étudiants en LMD

Figure N° 20 : part des Droits d'inscription par rapport au total recettes de la faculté

Figure N° 21 : Répartition de l'échantillon par âge

Figure N° 22 : Profession des parents

Figure N° 23 : Type de travail exercé

Figure N° 24 : la CSP des parents d'étudiants qui travail

Figure N° 25 : Niveau des dépenses mensuelles des étudiants

Figure N° 26 : La prise de repas à la Faculté

Figure N° 27 : Moyens de transports utilisés

Figure N° 28 : Nombre d'étudiants inscrits en graduation par grande famille de discipline.

Figure N° 29 : Répartition des licenciés enquêtés par année

Figure N° 30 : Répartition de l'effectif de l'échantillon par département

Figure N° 31 : Répartition des diplômés selon le genre

Figure N° 32 : Présentation de l'âge des diplômés

Figure N° 33 : Nombre d'étudiants par wilaya de résidence

Figure N° 34 : Nombre de diplômé par catégorie socioprofessionnelle du père

Figure N° 35 : Répartition par genre et par CSP du père

Figure N° 36 : Nombre de diplômé par catégorie socioprofessionnelle de la mère

Figure N° 37 : Répartition par genre et par CSP de la mère

Figure N° 38 : Répartition par série du Bac

Figure N° 39 : Répartition des diplômés selon la série du bac et le genre

Figure N° 40 : La répartition des répondants par mention du Bac

Figure N° 41 : Mention du Bac par genre

Figure N° 42 : La répartition de l'échantillon par cycle d'étude

Figure N° 43 : Le genre des répondants et le cycle d'étude

Figure N° 44 : Le profil de formation dominant

Figure N° 45 : Pourcentage des redoublants par année

Figure N° 46 : Taux des stages effectués en nombre et par système de formation

Figure N° 47 : Diplômes préparés après la licence

Figure N° 48 : Durée d'attente du premier emploi par genre

Figure N° 49 : Pourcentage des diplômés ayant passés des concours professionnels

Figure N° 50 : CSP liée au premier poste occupé

Figure N° 51 : CSP relative au premier emploi par genre

Figure N° 52 : Type de contrat

Figure N° 53 : La stabilité de l'emploi par genre

Figure N° 54 : La taille de l'entreprise

Figure N° 55 : Répartition des salaires par genre

Figure N° 56 : Le mode d'obtention de l'emploi actuel

Figure N° 57 : Type de contrat relatif à l'emploi actuel

Figure N° 58 : Le type d'employeurs pour les diplômés ayant changés de travail

Figure N° 59 : Avis sur la formation universitaire

Figure N° 60 : Adéquation formation poste occupé

Figure N° 61 : La participation à l'accès à l'emploi

## **INDEX DES TABLEAUX**

Tableau N° 1 : Taux de chômage par niveau d'instruction et par genre

Tableau N° 2 : Rendement et rentabilité de l'éducation nationale en U.R.S.S. (en milliards de roubles à prix constants)

Tableau N° 3 : indice des différences de revenus en fonction du nombre d'année de scolarité moyenne de certaines classes d'âge, sexe masculin (Etats-Unis 1949)

Tableau N° 4 : Influence de la prolongation des études sur les gains du travail, donc sur la contribution à la production par personne aux Etats-Unis (en pourcentage de variation par décennie)

Tableau N° 5 : Evolution des effectifs étudiants inscrits de 1962 à 2011

Tableau N° 6 : Evolution des effectifs Enseignants De 1999/2000 à 2011/2012

Tableau N° 7 : Nombre d'étudiants inscrits à l'université d'Oran sur 13 ans

Tableau N° 8 : Evolution des diplômés en graduation de 1971 à 2011

Tableau N° 9 : licenciés classique par spécialité de formation de 1972/2011

Tableau N° 10 : La formation en licence classique

Tableau N° 11 : Représentation des offres de formation en licence par département

Tableau N° 12 : Offre de la formation en Master

Tableau N° 13 : La formation doctorale en 2013

Tableau N° 14 : Nombre d'étudiants en LMD et offre de formation correspondante

Tableau N° 15 : Répartition des étudiants entre système classique et système LMD

Tableau N° 16 : Etat des étudiants inscrits en système classique pour 2011

Tableau N° 17 : La formation en post-graduation de la faculté

Tableau N° 18 : Etat des diplômés de la faculté

Tableau N° 19 : Budget alloué par étudiant

Tableau N° 20 : Etat des enseignants de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales 2013

Tableau N° 21 : La répartition des inscrits par filière et par genre

Tableau N° 22 : répartition des étudiants en master par département et par genre

Tableau N° 23 : Choix de la population enquêtée

Tableau N° 24 : Les réponses manquantes par questions

Tableau N° 25 : Répartition de l'échantillon par genre

Tableau N° 26 : Répartition des valeurs manquantes par genre

Tableau N° 27 : la moyenne d'âge de l'échantillon

Tableau N° 28 : Situation familiale par genre

Tableau N° 29 : répartition de l'échantillon par wilaya et communes

Tableau N° 30 : Présentation des effectifs par série du bac

Tableau N° 31 : Moyenne et mention du bac

Tableau N° 32 : Nombre de fois de passage du bac

Tableau N° 33 : Le motif du choix de la faculté

Tableau N° 34 : les catégories socioprofessionnelles

Tableau N° 35 : présentation des étudiants boursiers

Tableau N° 36 : La profession des parents

Tableau N° 37 : Tableau croisé la profession du père \* motif du choix de la faculté

Tableau N° 38 : Tableau croisé la profession du père \* avez vous d'autre membre de la famille universitaire et combien



Tableau N° 39 : Est ce que vous travaillez ?

Tableau N° 40 : la CSP des parents d'étudiants qui travaillent

Tableau N° 41 : La relation bourse et travail

Tableau N° 42 : Combien vous ramenez d'argent de poche quotidiennement ?

Tableau N° 43 : Combien vous dépensez mensuellement

Tableau N° 44 : Trajet moyen emprunté par voiture du domicile vers le lieu d'étude (Pôle Universitaire de Belgaid)

Tableau N° 45 : Classement des moyens de transports utilisés

Tableau N° 46: Nombre d'étudiants inscrits en graduation par grande famille de discipline (en unités et en pourcentage)

Tableau N° 47 : Les avantages et les inconvénients des enquêtes postales

Tableau N° 48 : le taux de réponse par question

Tableau N° 49 : Répartition de l'échantillon par tranche d'âge

Tableau N° 50 : Répartition des diplômés par commune de résidence

Tableau N° 51 : CSP du père

Tableau N° 52 : Les spécialités et options acquises par les diplômés répondants

Tableau N° 53 : Taux d'échec ou de redoublement

Tableau N° 54 : Le nombre de stages effectués

Tableau N° 55 : le nombre de stages par cycle d'inscription

Tableau N° 56 : Situation des diplômés une année après la licence en comparaison avec les deux sexes

Tableau N° 57 : Part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe (ONS) (en %)

Tableau N° 58 : Durée d'accès à l'emploi

Tableau N° 59 : Répartition des chômeurs selon la durée de recherche du travail et le sexe (ONS)  
en milliers

Tableau N° 60 : Liste des postes de travail sollicités par concours

Tableau N° 61 : détaille des résultats relatifs aux trois premiers concours passés

Tableau N° 62 : Le parcours professionnel des diplômés

Tableau N° 63 : Comment avez-vous obtenu votre 1er emploi ?

Tableau N° 64 : Quotité travaillée par genre

Tableau N° 65 : Le type d'employeur

Tableau N° 66 : Répartition des salaires des diplômés

Tableau N° 67 : Le parcours professionnel des diplômés et le salaire perçu

Tableau N° 68 : Le palier de rémunération de l'emploi actuel

Tableau N° 69 : Les raisons de l'adéquation formation emploi

Tableau N° 70 : Quelle était votre situation 1 année après l'obtention du diplôme?

Tableau N° 71 : Tableau croisé Quel est votre type de contrat ? \* genre

Tableau N° 72 : Tableau croisé Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ? \* genre

## Table des matières

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCTION GENERALE</b>                                               | <b>7</b>  |
| <b>CHAPITRE I : L'ECONOMIE DE L'EDUCATION</b>                              | <b>19</b> |
| <b>SECTION I : DE L'EDUCATION A L'ECONOMIE DE L'EDUCATION</b>              | <b>20</b> |
| 1) NE PAS CONFONDRE ECONOMIE DE L'EDUCATION ET ECONOMIE DE LA CONNAISSANCE | 20        |
| 1)-1 L'ECONOMIE DE LA CONNAISSANCE                                         | 20        |
| 1)-2 L'ECONOMIE DE L'EDUCATION                                             | 20        |
| 2) L'EDUCATION                                                             | 22        |
| 2)-1 LA PENSEE D'ECONOMISTES SUR L'EDUCATION                               | 22        |
| 2)-2 DEFINITION DE L'EDUCATION                                             | 24        |
| 2)-3 L'EDUCATION CONSOMMATION OU INVESTISSEMENT                            | 25        |
| <b>SECTION II : LA RENTABILITE DE L'EDUCATION</b>                          | <b>27</b> |
| 1) LA PRODUCTION DE L'EDUCATION                                            | 27        |
| 2) LA RENTABILITE DE L'EDUCATION                                           | 29        |
| 2)-1 LES DEPENSES D'EDUCATION                                              | 29        |
| 2)-2 LE COUT DE L'EDUCATION                                                | 29        |
| 2)-3 LA VENTILATION DES DEPENSES D'EDUCATION                               | 30        |
| 2)-3-1 LES SOURCES PUBLIQUES                                               | 30        |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2)-3-2 LES SOURCES PRIVEES                                                                   | 31        |
| 2)-4 ÉVOLUTION DES DEPENSES D'ÉDUCATION                                                      | 31        |
| 3) LA RENTABILITE INDIVIDUELLE DE L'ÉDUCATION OU RENTABILITE MICRO-ECONOMIQUE DE L'ÉDUCATION | 34        |
| 4) LA RENTABILITE MACROECONOMIQUE DE L'ÉDUCATION                                             | 37        |
| <b>SECTION III : L'ÉDUCATION ET CROISSANCE ECONOMIQUE</b>                                    | <b>38</b> |
| 1) LA CROISSANCE ET LE FACTEUR RESIDUEL                                                      | 39        |
| 2) VUE HISTORIQUE SUR LES TRAVAUX DES ECONOMISTES                                            | 40        |
| 2)-1 BREF APERÇU SUR LES THEORIES ET AUTEURS DE LA CROISSANCE                                | 40        |
| 2)-2 LES AUTEURS AYANT TRAVAILLE SUR L'ÉDUCATION ET LA CROISSANCE ECONOMIQUE                 | 41        |
| 2)-2-1 LES TRAVAUX DE STROUMLINE                                                             | 41        |
| 2)-2-2 LES TRAVAUX DE DENISON                                                                | 42        |
| A) REPARTITION PAR NIVEAU DE SCOLARITE                                                       | 43        |
| B) DIFFERENCE CORRESPONDANTES AUX REVENUES                                                   | 43        |
| C) DIFFERENCES DE REVENUS ET DIFFERENCES DE CONTRIBUTIONS A LA PRODUCTION                    | 43        |
| D) DIFFERENCE DE REVENUS IMPUTABLE A L'ÉDUCATION                                             | 44        |
| E) INDICE DES DIFFERENCES DE REVENUS SELON LA DUREE DE L'ÉDUCATION                           | 45        |
| F) VARIATION DES CONTRIBUTIONS A LA PRODUCTION SELON LA DUREE MOYENNE DES ETUDES             | 45        |
| G) PONDERATION DES CONTRIBUTIONS SELON LA REPARTITION DU REVENU NATIONAL                     | 47        |
| 2)-2-3 LES TRAVAUX DE TH. SCHULTZ                                                            | 47        |
| A) LA DETERMINATION DU STOCK D'ÉDUCATION                                                     | 48        |

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>B) LA CONTRIBUTION DE L'EDUCATION A LA CROISSANCE ECONOMIQUE D'APRES LES TRAVAUX DE SCHULTZ</b>  | <b>49</b> |
| <br>                                                                                                |           |
| <b><u>CHAPITRE II : LA DEMANDE DE L'EDUCATION</u></b>                                               | <b>52</b> |
| <br>                                                                                                |           |
| <b><u>SECTION I : LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN</u></b>                                              | <b>53</b> |
| <br>                                                                                                |           |
| 1) DEFINITION DU CAPITAL HUMAIN                                                                     | 53        |
| 2) LES PREMIERES FORMULATIONS DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN                                       | 54        |
| 3) LES PARTICULARITES DU CAPITAL HUMAIN                                                             | 57        |
| 3)-1 LA PERSONNALISATION                                                                            | 57        |
| 3)-2 LA LIMITATION DU CAPITAL HUMAIN                                                                | 58        |
| 3)-3 L'OPACITE DU CAPITAL HUMAIN                                                                    | 58        |
| 4) LES COMPOSANTES DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN                                                  | 59        |
| <br>                                                                                                |           |
| <b><u>SECTION II : LES MODELES DE LA DEMANDE D'EDUCATION</u></b>                                    | <b>60</b> |
| <br>                                                                                                |           |
| 1) LE MODELE DE BEN PORATH 1967                                                                     | 60        |
| 1)-1 ACQUERIR UN STOCK EN CAPITAL HUMAIN OU TRAVAILLER ?                                            | 61        |
| 1)-2 QUAND FAUT IL SE FORMER ?                                                                      | 62        |
| 1)-3 LA DETERMINATION DE LA DUREE D'EDUCATION OPTIMALE                                              | 64        |
| 1)-4 LE MODELE DE BEN PORATH ; UN MODELE AVEC FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE               | 65        |
| 2) UNE VUE ACTUALISEE DES DETERMINANTS DE LA DEMANDE D'EDUCATION                                    | 68        |
| 2)-1 MODELE DE CREMER, KESSLER ET PESTIEAU LA LIBERATION LA DEMANDE ET L'OFFRE PUBLIQUE D'EDUCATION | 69        |

|                                                                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2)-2 MODELE DE BARHAM, BOADWAY, MARCHAND ET PESTIEAU LA LIBERATION DE LA DEMANDE D'EDUCATION ET POLITIQUE DE REDISTRIBUTION | 71        |
| 2)-3 MODELE DE BALESTRINO LA DEMANDE ADDITIONNELLE D'EDUCATION, INTERVENTION FINANCIERE ET OFFRE PUBLIQUE D'EDUCATION       | 72        |
| <b><u>SECTION III : CRITIQUES, ELARGISSEMENT ET LES THEORIES RIVALES A LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN</u></b>                 | <b>76</b> |
| 1) CRITIQUE DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN                                                                                 | 76        |
| 2) LES THEORIES ALTERNATIVES QUAND AU DOUTE SUR LA PRODUCTIVITE DE L'EDUCATION                                              | 76        |
| 2)-1 LA THEORIE DU FILTRE OU DE LA SELECTION                                                                                | 76        |
| 2)-2 LA THEORIE DES ATTITUDES                                                                                               | 77        |
| 2)-3 LA THEORIE DU SIGNALE                                                                                                  | 78        |
| 2)-4 LE MODELE DE CONCURRENCE POUR L'EMPLOI                                                                                 | 80        |
| 2)-5 LES THEORIES DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DE TRAVAIL (M.J. PIORE, B. BLUESTONE, P. OSTERMAN, ...).                     | 81        |
| 3) LA THEORIE DES INCITATIONS SALARIALES ; INVERSION DE CAUSALITE                                                           | 82        |
| <b><u>CHAPITRE III : L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</u></b>                                                              | <b>85</b> |
| <b><u>SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</u></b>                                                 | <b>86</b> |
| 1) EVOLUTION DYNAMIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR                                                                          | 86        |
| 2) LES INFRASTRUCTURES UNIVERSITAIRES EN ALGERIE                                                                            | 87        |
| 2)-1 LA PERIODE DES PREMIERES REALISATIONS                                                                                  | 87        |
| 2)-2 LA PERIODE D'EXTENSION DU RESEAU UNIVERSITAIRE                                                                         | 88        |
| 2)-3 LA PERIODE DE MATURITE DU RESEAU UNIVERSITAIRE                                                                         | 88        |

|                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3) LA STRUCTURE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>                  | <b>88</b> |
| 3)-1 LES UNIVERSITES                                                                | 88        |
| 3)-2 LES CENTRES UNIVERSITAIRES                                                     | 89        |
| 3)-3 LES ECOLES NATIONALES SUPERIEURES                                              | 89        |
| <b>4) LE FINANCEMENT DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>                | <b>90</b> |
| 4)-1 LE SOUTIEN FINANCIER AUX ETUDIANTS                                             | 90        |
| 4)-1-1 LES AIDES FINANCIERES INDIRECTES                                             | 90        |
| 4)-1-2 LES AIDES FINANCIERES DIRECTES                                               | 90        |
| 4)-1-3 LE PROGRAMME EXCELLENCE-MAJOR                                                | 90        |
| 4)-2 PRESENTATION DU PERSONNEL ACADEMIQUE                                           | 90        |
| 4)-2-1 LES PROFESSEURS                                                              | 90        |
| 4)-2-2 LES MAITRES DE CONFERENCES                                                   | 91        |
| 4)-2-3 LES CHARGES DE COURS                                                         | 91        |
| 4)-2-4 LES MAITRES ASSISTANTS                                                       | 91        |
| <b>5) L'UNIVERSITE ET LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE</b>                                 | <b>91</b> |
| <b>6) L'UNIVERSITE ET SON INTEGRATION AVEC SON ENVIRONNEMENT</b>                    | <b>92</b> |
| 6)-1 COOPERATION UNIVERSITE ENTREPRISES                                             | 93        |
| 6)-2 COOPERATION INTERNATIONALE                                                     | 93        |
| <b>7) LES BESOINS, LES DEFIS ET LES TENDANCES DES UNIVERSITES ALGERIENNES</b>       | <b>94</b> |
| <br><b><u>SECTION II : LES REFORMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE EN ALGERIE</u></b> |           |
| <b>1) LE POURQUOI DES REFORMES</b>                                                  | <b>96</b> |

|                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1)-1 LES PRINCIPAUX DYSFONCTIONNEMENTS DE L'ANCIEN SYSTEME UNIVERSITAIRE</b>           | <b>97</b>  |
| <b>1)-1-1 EN MATIERE D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET DE PROGRESSION DES ETUDIANTS</b>         | <b>97</b>  |
| <b>1)-1-2 EN MATIERE D'ARCHITECTURE ET DE GESTION DES ENSEIGNEMENTS</b>                   | <b>98</b>  |
| <b>1)-1-3 EN MATIERE DE DIPLOMES, D'ENCADREMENT ET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE</b>   | <b>98</b>  |
| <b>1)-2 LES OBJECTIFS DES REFORMES UNIVERSITAIRES</b>                                     | <b>99</b>  |
| <b>2) LA REFORME LMD, LE CONTEXTE, LE CONTENU ET LES OBJECTIFS</b>                        | <b>100</b> |
| <b>2)-1 LA NOUVELLE ARCHITECTURE DES ENSEIGNEMENTS SUPERIEURS SELON LE DISPOSITIF LMD</b> | <b>101</b> |
| <b>2)-1-1 LA LICENCE</b>                                                                  | <b>101</b> |
| <b>A) OPTION ACADEMIQUE</b>                                                               | <b>102</b> |
| <b>B) OPTION PROFESSIONNALISANT</b>                                                       | <b>102</b> |
| <b>2)-1-2 LE MASTER</b>                                                                   | <b>102</b> |
| <b>2)-1-3 LE DOCTORAT</b>                                                                 | <b>103</b> |
| <b>2)-2 LES CARACTERISTIQUES DU SYSTEME LMD</b>                                           | <b>103</b> |
| <b>2)-2-1 PRESENTATION DES DOMAINES DE FORMATION</b>                                      | <b>104</b> |
| <b>A) LES PARCOURS TYPES</b>                                                              | <b>104</b> |
| <b>A)-1 UNE FILIERE</b>                                                                   | <b>104</b> |
| <b>A)-2 UNE SPECIALITE</b>                                                                | <b>105</b> |
| <b>B) LES UNITES D'ENSEIGNEMENT</b>                                                       | <b>105</b> |
| <b>B)-1 L'UNITE D'ENSEIGNEMENT FONDAMENTALE</b>                                           | <b>105</b> |
| <b>B)-2 L'UNITE D'ENSEIGNEMENT DE DECOUVERTE</b>                                          | <b>105</b> |



|                                                                                                                  |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>B)-3 L'UNITE D'ENSEIGNEMENT TRANSVERSALE</b>                                                                  | <b>105</b>        |
| <b>C) LES CREDITS</b>                                                                                            | <b>106</b>        |
| <b>2)-3 L'ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS</b>                                                                     | <b>106</b>        |
| <b>2)-4 LA NOUVELLE VISION DU DISPOSITIF LMD</b>                                                                 | <b>107</b>        |
| <b>2)-5 LA MISE EN ŒUVRE ET LE FINANCEMENT DES REFORMES</b>                                                      | <b>107</b>        |
| <b><u>SECTION III : LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</u></b>                                               | <b><u>109</u></b> |
| <b>1) ESSAIE DE DEFINITION DE LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>                                         | <b>109</b>        |
| <b>1)-1 DEFINITION DE LA QUALITE</b>                                                                             | <b>109</b>        |
| <b>1)-2 L'ASSURANCE QUALITE</b>                                                                                  | <b>110</b>        |
| <b>1)-3 LA QUALITE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>                                                             | <b>111</b>        |
| <b>2) LES METHODES DE LA QUALITE</b>                                                                             | <b>113</b>        |
| <b>2)-1 L'AUDIT SUR LA QUALITE</b>                                                                               | <b>113</b>        |
| <b>2)-2 L'EVALUATION</b>                                                                                         | <b>113</b>        |
| <b>2)-2-1 L'EVALUATION MESURE-QUALIFICATION</b>                                                                  | <b>113</b>        |
| <b>2)-2-2 L'EVALUATION DIAGNOSTIQUE-EXPERTISE-CONTROLE</b>                                                       | <b>114</b>        |
| <b>3) L'AUTOEVALUATION DES ETABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES ET L'ASSURANCE QUALITE INTERNE</b>                      | <b>114</b>        |
| <b>IL SERA TRAITE DANS CETTE PARTIE, LE CONCEPT D'AUTOEVALUATION, SES PRINCIPES, SES ETAPES ET SON OBJECTIF.</b> | <b>114</b>        |
| <b>3)-1 LE CONCEPT D'AUTOEVALUATION</b>                                                                          | <b>115</b>        |
| <b>3)-2 L'AUTOEVALUATION DE LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DEFINITION ET OBJECTIF</b>                   | <b>116</b>        |

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3)-2-1 SUR QUOI DOIT PORTER L'AUTOEVALUATION                                                 | 117 |
| 3)-2-2 LES PRINCIPES DE BASE DE L'AUTOEVALUATION                                             | 117 |
| A) RESPONSABILITE                                                                            | 117 |
| B) PERSPECTIVES                                                                              | 118 |
| C) OBLIGATION                                                                                | 118 |
| 3)-2-3 LES ETAPES DE L'AUTOEVALUATION                                                        | 118 |
| 3)-3 IMPORTANCE ET OBJECTIF DE L'AUTOEVALUATION DE LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT<br>SUPERIEUR | 119 |
| 4) L'ASSURANCE QUALITE EXTERNE (AQE)                                                         | 119 |
| 4)-1 FINALITES ET OBJECTIFS DE L'AQE                                                         | 119 |
| 4)-1-1 LE CONTROLE QUALITE                                                                   | 120 |
| 4)-1-2 LA REDDITION DES COMPTES                                                              | 120 |
| 4)-1-3 L'AMELIORATION DES PRATIQUES                                                          | 120 |
| 4)-2 LES FONCTIONS DE L'ASSURANCE QUALITE EXTERNE                                            | 120 |
| 4)-2-1 L'EVALUATION                                                                          | 120 |
| 4)-2-2 LA SUPERVISION                                                                        | 121 |
| 4)-2-3 L'ACCREDITATION                                                                       | 121 |
| 4)-2-4 LA CERTIFICATION                                                                      | 122 |
| 4)-2-5 LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION                                                     | 122 |
| 4)-3 QUI SONT CHARGES DES FONCTIONS DE L'AQE                                                 | 122 |
| 5) LES APPROCHES DE L'ASSURANCE QUALITE                                                      | 123 |

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5)-1 LA QUALITE FONDEE SUR LES STANDARDS PREDEFINIS                                                                                            | 123 |
| 5)-2 LA QUALITE FONDEE SUR L'ADEQUATION AUX OBJECTIFS OU (FITNESS FOR PURPOSE)                                                                 | 123 |
| 5)-3 LA QUALITE FONDEE SUR LES STANDARDS D'EXCELLENCE OU STANDARDS MINIMAUX                                                                    | 124 |
| 5)-4 CONCEPTS ET APPROCHES DE L'EVALUATION DE LA QUALITE                                                                                       | 124 |
| 5)-4-1 LE REFERENTIEL                                                                                                                          | 124 |
| 5)-4-2 REFERENCES OU STANDARDS                                                                                                                 | 124 |
| 5)-4-3 LES CRITERES                                                                                                                            | 125 |
| 6) L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN ALGERIE ET BESOINS D'AMELIORATION DE LA QUALITE                                                                 | 125 |
| 6)-1 LES PREMIERES TENTATIVES DE MISE EN PLACE D'UN SYSTEME D'ASSURANCE QUALITE<br>DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN ALGERIE | 125 |
| 6)-2 LES ORGANES D'ASSURANCE QUALITE, DE SUIVI ET DE PILOTAGE                                                                                  | 126 |
| 6)-2-1 LA CIAQES CREATION ET MISSION                                                                                                           | 126 |
| 6)-2-2 LE CNE CREATION ET MISSION                                                                                                              | 126 |
| 7) LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE ET LES CONCEPTS D'INSERTION<br>PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOYABILITE                                   | 128 |
| 7)-1 EMPLOYABILITE                                                                                                                             | 128 |
| 7)-2 L'INSERTION                                                                                                                               | 130 |
| 7)-3 L'INSERTION PROFESSIONNELLE                                                                                                               | 130 |
| 7)-4 LES INDICATEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE                                                                                            | 131 |
| 7)-4-1 LES INDICATEURS DE MESURE DE L'EMPLOI                                                                                                   | 132 |
| 7)-4-2 LES INDICATEURS DE QUALITE DE L'EMPLOI                                                                                                  | 133 |

|                                                                                                                                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 7)-4-3 LES INDICATEURS DE REMUNERATION                                                                                                                                           | 134        |
| 7)-4-4 LES INDICATEURS DE NATURE DE L'EMPLOI                                                                                                                                     | 134        |
| 7)-5 LES DISPOSITIFS D'INSERTION ECONOMIQUE EN ALGERIE                                                                                                                           | 134        |
| 8) LE CADRE GENERAL ET LES MODALITES DU DISPOSITIF D'AIDE A L'INSERTION<br>PROFESSIONNELLE (DAIP)                                                                                | 135        |
| 8)-1 LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE                                                                                                                                                | 135        |
| 8)-2 LES CATEGORIES CIBLEES                                                                                                                                                      | 136        |
| 8)-3 DUREE DU CONTRAT D'INSERTION                                                                                                                                                | 136        |
| 8)-4 REMUNERATIONS ET BOURSES                                                                                                                                                    | 137        |
| 8)-4-1 REMUNERATIONS                                                                                                                                                             | 137        |
| 8)-4-2 BOURSE                                                                                                                                                                    | 137        |
| 8)-5 MESURES INCITATIVES AU RECRUTEMENT                                                                                                                                          | 138        |
| 8)-5-1 POUR LES CONTRATS D'INSERTION DES DIPLOMES (CID)                                                                                                                          | 138        |
| 8)-5-2 POUR LES CONTRATS D'INSERTION PROFESSIONNELLE (CIP)                                                                                                                       | 138        |
| 8)-5-3 POUR LES CONTRATS FORMATION-INSERTION (CFI)                                                                                                                               | 138        |
| <b><u>CHAPITRE IV : PRESENTATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE RELATIF A LA<br/>FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES<br/>SCIENCES COMMERCIALES</u></b> | <b>140</b> |
| <b><u>SECTION I : PRESENTATION DE L'OFFRE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA<br/>FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUE, DES SCIENCES DE GESTION ET DES<br/>SCIENCES COMMERCIALES</u></b>  | <b>141</b> |
| 1) PRESENTATION DE L'OFFRE                                                                                                                                                       | 141        |
| 1)-1 ORIGINE DE L'UNIVERSITE D'ORAN                                                                                                                                              | 141        |

|                                                                                                    |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1)-2 CARACTERISTIQUES DE L'UNIVERSITE D'ORAN</b>                                                | <b>141</b> |
| <b>1)-2-1 REPARTITION DES EFFECTIFS</b>                                                            | <b>142</b> |
| <b>1)-2-2 EFFECTIFS ENSEIGNANTS</b>                                                                | <b>142</b> |
| <b>1)-2-3 EFFECTIFS ETUDIANTS INSCRITS</b>                                                         | <b>143</b> |
| <b>1)-2-4 EFFECTIFS ETUDIANTS DIPLOMES</b>                                                         | <b>144</b> |
| <b>2) LES REFORMES ET LA RESTRUCTURATION DE L'UNIVERSITE D'ORAN</b>                                | <b>147</b> |
| <b>2)-1 LA SCISSION DE L'UNIVERSITE D'ORAN ET CREATION DE L'UNIVERSITE D'ORAN2</b>                 | <b>148</b> |
| <b>2)-2 LES CONVENTIONS ET ACCORDS CONTRACTES PAR L'UNIVERSITE D'ORAN2</b>                         | <b>152</b> |
| <b>3) LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES</b> | <b>152</b> |
| <b>3)-1 HISTORIQUE ET PRESENTATION DE LA FACULTE</b>                                               | <b>152</b> |
| <b>3)-1-1 HISTORIQUE DE CREATION DE LA FACULTE</b>                                                 | <b>152</b> |
| <b>3)-1-2 PRESENTATION DE LA FACULTE</b>                                                           | <b>153</b> |
| <b>3)-2 OFFRE DE FORMATION DE LA FACULTE</b>                                                       | <b>155</b> |
| <b>3)-2-1 LE SYSTEME CLASSIQUE</b>                                                                 | <b>155</b> |
| <b>3)-2-2 LE SYSTEME LMD</b>                                                                       | <b>155</b> |
| <b>3)-3 LA FORMATION EN LICENCE</b>                                                                | <b>156</b> |
| <b>3)-3-1 LES UNITES D'ENSEIGNEMENT (UE)</b>                                                       | <b>156</b> |
| <b>3)-3-2 LA MATIERE</b>                                                                           | <b>157</b> |
| <b>3)-3-3 LES MODALITES DE PASSAGE</b>                                                             | <b>157</b> |
| <b>3)-4 LA FORMATION EN MASTER</b>                                                                 | <b>157</b> |

|                                                         |            |
|---------------------------------------------------------|------------|
| <b>3)-5 LA FORMATION DOCTORALE</b>                      | <b>159</b> |
| <b>3)-6 LE TUTORAT</b>                                  | <b>159</b> |
| <b>4) LA FACULTE EN CHIFFRE</b>                         | <b>160</b> |
| <b>4)-1 BILAN DE LA FACULTE POUR 2011, 2012 ET 2013</b> | <b>160</b> |
| <b>4)-1-1 LE SYSTEME LMD</b>                            | <b>160</b> |
| <b>4)-1-2 LE SYSTEME CLASSIQUE</b>                      | <b>161</b> |
| <b>A) GRADUATION</b>                                    | <b>161</b> |
| <b>B) POST-GRADUATION</b>                               | <b>162</b> |
| <b>4)-2 ETAT DES DIPLOMES</b>                           | <b>163</b> |
| <b>4)-3 LES RECETTES DE LA FACULTE</b>                  | <b>163</b> |
| <b>4)-4 LE BUDGET MOYEN ALLOUE PAR ETUDIANT</b>         | <b>164</b> |
| <b>4)-5 LE TAUX D'ENCADREMENT DES ETUDIANTS</b>         | <b>165</b> |
| <b>4)-6 LA RECHERCHE ET L'ANIMATION SCIENTIFIQUE</b>    | <b>165</b> |

**SECTION II : PRESENTATION DE LA DEMANDE EN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
RELATIVE A LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION  
ET DES SCIENCES COMMERCIALES**

|                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1) LE 1<sup>ER</sup> QUESTIONNAIRE CONTEXTE ET CONTENU</b> | <b>169</b> |
| <b>1)-1 LE CONTEXTE DU QUESTIONNAIRE</b>                      | <b>169</b> |
| <b>1)-2 LA FORME DU QUESTIONNAIRE</b>                         | <b>170</b> |
| <b>1)-3 LE CONTENU DU QUESTIONNAIRE</b>                       | <b>170</b> |
| <b>1)-4 LE DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE</b>                 | <b>172</b> |
| <b>2) TAUX DE REPONSES AUX QUESTIONS</b>                      | <b>172</b> |

|                                                                                                                                                                                                                                    |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>3) IDENTIFICATION DE LA PERSONNE</b>                                                                                                                                                                                            | <b>174</b>        |
| 3)-1 LE GENRE                                                                                                                                                                                                                      | 174               |
| 3)-2 L'AGE                                                                                                                                                                                                                         | 176               |
| 3)-3 LA SITUATION DE FAMILLE                                                                                                                                                                                                       | 177               |
| 3)-4 RESIDENCE                                                                                                                                                                                                                     | 177               |
| <b>4) ETAT DES LIEUX SUR LE PARCOURS EDUCATIF ANTERIEUR</b>                                                                                                                                                                        | <b>178</b>        |
| 4)-1 PARCOURS DU LYCEE                                                                                                                                                                                                             | 178               |
| 4)-2 LA MOYENNE ET LA MENTION DU BACCALAUREAT                                                                                                                                                                                      | 179               |
| 4)-3 LE MOTIF DU CHOIX DE LA FACULTE                                                                                                                                                                                               | 180               |
| <b>5) IDENTIFICATION DES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DES PARENTS ET RESSOURCES FINANCIERES</b>                                                                                                                                | <b>181</b>        |
| 5)-1 LA BOURSE UNIVERSITAIRE                                                                                                                                                                                                       | 182               |
| 5)-2 CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DES PARENTS ET ORIGINE SOCIALE                                                                                                                                                                 | 183               |
| 5)-3 LA SITUATION DE TRAVAIL DES ETUDIANTS                                                                                                                                                                                         | 186               |
| 5)-4 RESSOURCES ET DEPENSES DES ETUDIANTS DE LA FACULTE                                                                                                                                                                            | 189               |
| 5)-5 TRAJET EMPRUNTE PAR LES ETUDIANTS DE LA FACULTE ET MOYENS DE TRANSPORT                                                                                                                                                        | 192               |
| <b><u>CHAPITRE V : PRESENTATION ET DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE PORTANT SUR LE DEVENIR DES LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES DE L'UNIVERSITE D'ORAN</u></b> | <b><u>196</u></b> |
| <b><u>SECTION I : PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE ET DE L'ECHANTILLON</u></b>                                                                                                                                                        | <b><u>197</u></b> |
| 1) LE CONTEXTE DU QUESTIONNAIRE                                                                                                                                                                                                    | 197               |
| 1)-1 LA POPULATION VISEE                                                                                                                                                                                                           | 197               |

|                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1)-2 L'OUTIL UTILISE ET OBJECTIF DE L'ENQUETE</b>          | <b>199</b> |
| <b>1)-3 DEFINITION DE LA POPULATION OBJET D'ETUDE</b>         | <b>199</b> |
| <b>1)-4 LA CONSTRUCTION DE L'ECHANTILLON</b>                  | <b>200</b> |
| <b>2) MODE D'ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE</b>              | <b>200</b> |
| <b>2)-1 PAR VOIE POSTALE</b>                                  | <b>201</b> |
| <b>2)-2 PAR CONTACT HUMAIN DIRECT (EN DEPOT)</b>              | <b>202</b> |
| <b>3) LA REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON ETUDIE</b>         | <b>203</b> |
| <b>3)-1 LE TAUX DE SONDAGE OU D'ECHANTILLONNAGE</b>           | <b>203</b> |
| <b>3)-2 CALCULE DU TAUX DE SONDAGE</b>                        | <b>204</b> |
| <b>3)-3 LA TAILLE DE L'ECHANTILLON</b>                        | <b>204</b> |
| <b>3)-4 LE CALCUL DE LA TAILLE DE L'ECHANTILLON</b>           | <b>204</b> |
| <b>4) LA FORME DU QUESTIONNAIRE</b>                           | <b>205</b> |
| <b>4)-1 LE CONTENUE DU QUESTIONNAIRE</b>                      | <b>206</b> |
| <b>4)-1-1 LES THEMES ABORDES</b>                              | <b>206</b> |
| <b>4)-1-2 LES CARACTERISTIQUES DES QUESTIONS POSEES</b>       | <b>207</b> |
| <b>A) LA FORME DES QUESTIONS SELON LA NATURE DES REPONSES</b> | <b>207</b> |
| <b>A)-1 LES QUESTIONS DE FAIT</b>                             | <b>207</b> |
| <b>A)-2 LES QUESTIONS D'OPINIONS</b>                          | <b>208</b> |
| <b>A)-3 LES QUESTIONS FILTRES</b>                             | <b>209</b> |
| <b>A)-4 LES QUESTIONS QUALITATIVES</b>                        | <b>210</b> |
| <b>A)-5 LES QUESTIONS QUANTITATIVES</b>                       | <b>211</b> |



|                                                                    |            |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>B) LA FORME DE QUESTIONS SELON LES POSSIBILITES DE REPONSES</b> | <b>212</b> |
| <b>B)-1 LES QUESTIONS OUVERTES</b>                                 | <b>212</b> |
| <b>B-2 LES QUESTIONS FERMEES</b>                                   | <b>212</b> |
| <b>4)-2 AVIS ET JUGEMENT SUR LE QUESTIONNAIRE</b>                  | <b>213</b> |
| <b>4)-3 DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE</b>                         | <b>214</b> |

**SECTION II : LE DEVENIR DES LICENCIES DE LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCES DE GESTION ET DES SCIENCES COMMERCIALES****215**

|                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1) PRESENTATION DE L'ENQUETE</b>                                      | <b>215</b> |
| <b>1)-1 OBJECTIF DE L'ENQUETE</b>                                        | <b>216</b> |
| <b>1)-2 METHODOLOGIE DE L'ENQUETE</b>                                    | <b>216</b> |
| <b>1)-2-1 L'ECHANTILLON CONCERNE PAR L'ENQUETE</b>                       | <b>216</b> |
| <b>1)-2-2 LA PERIODE ET LES RESULTATS SOUHAITES DE L'ENQUETE</b>         | <b>217</b> |
| <b>1)-3 LE TAUX DE REPONSE PAR QUESTIONS</b>                             | <b>218</b> |
| <b>2) LES CARACTERISTIQUES DES DIPLOMES</b>                              | <b>222</b> |
| <b>2)-1 LE PROFIL DEMOGRAPHIQUE</b>                                      | <b>222</b> |
| <b>2)-1-1 LE GENRE DE L'ECHANTILLON</b>                                  | <b>222</b> |
| <b>2)-1-2 L'AGE DE L'ECHANTILLON</b>                                     | <b>223</b> |
| <b>2)-1-3 LIEU DE RESIDENCE</b>                                          | <b>225</b> |
| <b>2)-2 CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DES PARENTS (ORIGINE SOCIALE)</b> | <b>226</b> |
| <b>2)-2-1 LA CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DU PERE</b>                  | <b>226</b> |
| <b>2)-2-2 LA CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DE LA MERE</b>               | <b>228</b> |

|                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2)-3 PARCOURS SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE</b>                                | <b>230</b> |
| <b>2)-3-1 LE PARCOURS SCOLAIRE</b>                                            | <b>230</b> |
| A) LA SERIE DU BACCALAUREAT                                                   | 230        |
| B) LA MENTION DU BACCALAUREAT                                                 | 231        |
| <b>2)-3-2 LE PARCOURS UNIVERSITAIRE</b>                                       | <b>233</b> |
| A) LE CYCLE D'ETUDE                                                           | 233        |
| B) LA SPECIALITE DU DIPLOME ACQUIS ET LE PROFIL DOMINANT                      | 234        |
| C) LES ECHECS SUBIS                                                           | 236        |
| D) LES STAGES EFFECTUES                                                       | 237        |
| <b>3) INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE LA FACULTE</b>                | <b>238</b> |
| <b>3)-1 SITUATION DES DIPLOMES APRES L'OBTENTION DE LA LICENCE</b>            | <b>238</b> |
| <b>3)-1-1 LA SITUATION DES DIPLOMES UNE ANNEE APRES LA LICENCE</b>            | <b>238</b> |
| <b>3)-1-2 LES DIPLOMES PREPARES APRES LA LICENCE</b>                          | <b>240</b> |
| <b>3)-1-3 DUREE D'ACCES AU PREMIER EMPLOI APRES L'OBTENTION DE LA LICENCE</b> | <b>241</b> |
| <b>3)-2 LES CONCOURS PROFESSIONNELS</b>                                       | <b>243</b> |
| <b>3)-2-1 LES POSTES DE TRAVAIL CONTRACTES PAR CONCOURS</b>                   | <b>243</b> |
| <b>3)-2-2 LES RESULTATS DES CONCOURS PROFESSIONNELS EFFECTUES</b>             | <b>244</b> |
| <b>4) DESCRIPTION DE L'EMPLOI OCCUPE</b>                                      | <b>245</b> |
| <b>4)-1 DESCRIPTION DU PREMIER EMPLOI</b>                                     | <b>245</b> |
| <b>4)-1-1 LE MODE D'OBTENTION DU PREMIER POSTE OCCUPE</b>                     | <b>246</b> |
| <b>4)-1-2 LA CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE RELATIVE AU PREMIER POSTE</b>     | <b>247</b> |

|                                                                                             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4)-1-3 LA STABILITE DE L'EMPLOI ET QUOTITE TRAVAILLEE</b>                                | <b>248</b> |
| A) LA STABILITE DE L'EMPLOI                                                                 | 248        |
| B) QUOTITE DE TRAVAIL                                                                       | 249        |
| <b>4)-1-4 TYPE D'EMPLOYEUR ET TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>                                    | <b>250</b> |
| A) TYPE D'EMPLOYEUR                                                                         | 250        |
| B) TAILLE DE L'ENTREPRISE                                                                   | 251        |
| <b>4)-1-5 LE SALAIRE NET MENSUEL PERÇU</b>                                                  | <b>251</b> |
| <b>4)-2 DESCRIPTION DE L'EMPLOI ACTUEL</b>                                                  | <b>253</b> |
| <b>4)-2-1 DATE D'OBTENTION ET MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI ACTUEL</b>                       | <b>253</b> |
| <b>4)-2-2 L'AMELIORATION EN TERMES DE SALAIRE ET DE TYPE DE CONTRAT</b>                     | <b>254</b> |
| A) LE SALAIRE                                                                               | 254        |
| B) TYPE DE CONTRAT                                                                          | 255        |
| <b>4)-3 LES CSP ET LA CATEGORIE DE L'EMPLOYEUR</b>                                          | <b>255</b> |
| <b>5) ADEQUATION ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI OCCUPE</b>                                  | <b>256</b> |
| <b>5)-1 SATISFACTION PAR RAPPORT A LA FORMATION SUIVIE</b>                                  | <b>256</b> |
| <b>5)-2 LA FORMATION ET L'EMPLOI</b>                                                        | <b>257</b> |
| 5)-3 AVIS DES DIPLOMES CONCERNANT LE ROLE DE CERTAINS INDICATEURS SUR L'ACCES A<br>L'EMPLOI | 258        |
| <b>6) LA MESURE DES INDICATEURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>                             | <b>259</b> |
| <b>6)-1 LA MESURE DE L'EMPLOYABILITE DES DIPLOMES</b>                                       | <b>259</b> |
| <b>6)-1-1 LE TAUX D'ACTIVITE DES DIPLOMES</b>                                               | <b>259</b> |

|                                                                      |                   |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>6)-1-2 LE TAUX D'EMPLOI DES DIPLOMES</b>                          | <b>261</b>        |
| <b>A) LE TAUX D'EMPLOI UNE ANNEE APRES L'OBTENTION DE LA LICENCE</b> | <b>261</b>        |
| <b>B) LE TAUX D'EMPLOI ACTUEL</b>                                    | <b>261</b>        |
| <b>C) LE TAUX D'INSERTION</b>                                        | <b>262</b>        |
| <b>D) LE TAUX DE CHOMAGE</b>                                         | <b>263</b>        |
| <b>6)-2 LES INDICATEURS DE QUALITE DE L'EMPLOI</b>                   | <b>263</b>        |
| <b>6)-2-1 TAUX D'EMPLOI A DUREE DETERMINEE</b>                       | <b>263</b>        |
| <b>6)-2-2 TAUX D'EMPLOI A DUREE INDETERMINEE</b>                     | <b>264</b>        |
| <b>6)-2-3 TAUX D'EMPLOI CADRES</b>                                   | <b>264</b>        |
| <b><u>CONCLUSION GENERALE</u></b>                                    | <b><u>266</u></b> |
| <b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>                                          | <b><u>280</u></b> |
| <b><u>INDEX DES FIGURES</u></b>                                      | <b><u>292</u></b> |
| <b><u>INDEX DES TABLEAUX</u></b>                                     | <b><u>295</u></b> |
| <b><u>ANNEXE</u></b>                                                 | <b><u>317</u></b> |

## **ANNEXE**

## Annexe 01 : 1<sup>er</sup> Questionnaire

### FICHE D'IDENTIFICATION DES ETUDIANTS

**1. Vous êtes**

Garçon  \*      Fille  \*      Age  \*

**2. Vous êtes de situation familiale**

Marié(e)  \*      ou      Célibataire  \*

**3. Vous êtes de nationalité :**

Algérienne  \*      Etrangère cité le pays

**4. Votre wilaya et commune de résidence ?**

.....

**5. Votre série de Bac ?**

.....

**6. Votre moyenne au Bac**

.....

**7. Combien de fois avez-vous passé le Bac ?**

.....

**8. Quels sont les motifs qui vous ont poussé à choisir la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?**

.....

**9. Avez-vous bénéficié d'un transfert d'une autre faculté ?**

Oui (quelle discipline)  Non  \*

**10. Êtes-vous résident en cité Universitaire ?**

Oui  \*      Non  \*

**11. Est-ce que vous bénéficiez d'une bourse universitaire?**

Oui  \*      Non  \*

**12. Quelle est la profession de votre père ?**

.....

**13. Votre mère travaille-t-elle ?**

Si Oui, en tant que

Non

\*

**14. Avez-vous d'autres membre de votre famille ayant accédé à l'université et combien ?**

.....

**15. Est-ce que vous travaillez ?**

Oui

\*

Non

\*

**16. Si oui qu'est ce que vous faite ?**

.....

**17. Avez-vous un permis de conduire?**

Oui

\*

Non

\*

**18. Combien vous ramenez d'argent de poche quotidiennement (en dinars)?**

.....

**19. Prenez vous des repas à midi à l'université ?**

Oui

\*

Non

\*

**20. A combien estimez vous votre dépense mensuelle ?**

.....

**21. Quel moyen de déplacement utilisez-vous pour venir à l'université? \***

|                            | <b>Tout le temps</b> | <b>Souvent</b> | <b>Un peu</b> | <b>Jamais</b> |
|----------------------------|----------------------|----------------|---------------|---------------|
| <b>Bus</b>                 |                      |                |               |               |
| <b>Taxi</b>                |                      |                |               |               |
| <b>Clandestin</b>          |                      |                |               |               |
| <b>Voiture familiale</b>   |                      |                |               |               |
| <b>Voiture personnelle</b> |                      |                |               |               |
| <b>A pieds</b>             |                      |                |               |               |

## ANNEXE 02 : 2<sup>ème</sup> Questionnaire

### ENQUETE SUR LE DEVENIR DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES

Mettre un x dans la case concernée par votre réponse

(\*) : Zone facultative (non obligatoire)

#### A) FICHE SIGNALÉTIQUE ET CURSUS :

##### I) Coordonnées actuelles :

Nom\* :

Prénom\* :

Sexe : Masculin  Féminin

Adresse\* :

Téléphone Portable\*

Email\* :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Situation de famille : Marié (e)  Célibataire

Souhaitez-vous recevoir les résultats de cette enquête ?

Oui  Non



Acceptez-vous de paraître dans un annuaire des anciens diplômés ?

Oui  Non

**Votre maîtrise des langues parlées et écrites :**

|                 | Faible | Moyen | Fort |
|-----------------|--------|-------|------|
| <b>Arabe</b>    |        |       |      |
| <b>Français</b> |        |       |      |
| <b>Anglais</b>  |        |       |      |

**II) cursus (parcours scolaire et universitaire) :**

**1) Quelle était la situation professionnelle de vos parents lors de l'obtention de votre licence ?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9  
Père :           
Mère :

Agriculteur (1), Artisan, Commerçant, Chef d'entreprise (2), Cadre, Ingénieur, Profession libérale, Professeur (3), Technicien, Agent de maîtrise, Profession intermédiaire, Représentant commercial (4), Employé (5), Ouvrier (6), inactif (7), Retraité (8), Autres (9).

**2) Quelle était votre Wilaya de résidence avant votre entrée en université ?**

Wilaya :  Code

**3) Précisez la série de votre Baccalauréat**

Lettre  sciences et vies  Techniques comptables   
Gestion économie  Autre

**4) Quelle mention avez-vous obtenue au Bac ?**

Très bien  Bien  A bien  Passable

**5) En quelle année avez-vous obtenu le Bac ?**

**6) Votre situation à votre entrée en Université ?**

Etudiant (e)  Salarié (e)  Demandeur d'emploi

Inactif (ive)  Actif (ive)

**7) Vous étiez inscrit à quel département ?**

Sciences commerciales  Sciences de gestion

Sciences économiques

**8) En quelle année avez-vous obtenu votre Licence ?**

**9) Indiquez l'intitulé (spécialité, option) exact de votre Licence**

**10) Quel autre diplôme possédez-vous à votre entrée en Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales ?**

**11) Vous avez suivi vos études universitaires au titre de :**

Formation initiale  Formation continue

(Formation classique à temps plein)

**12) Vous étiez inscrit en quel cycle ?**

Cycle court (DUEA)  Cycle long (Licence) classique  LMD

**13) Durant votre cursus universitaire avez-vous connu des échecs ?**

Oui  Non

**14) Quelles années avez-vous refait et combien ?**

| Année       | 1ère | 2ème | 3ème | 4ème |
|-------------|------|------|------|------|
| Nbr de fois |      |      |      |      |

**15) Avez-vous effectué des stages dans une entreprise, une administration, une association ou un organisme durant vos études supérieures ?**

Oui  Non

**16) Si Oui, indiquez le nombre de stages effectués**  **fois**

**17) Quel était le motif du stage ?**

Préparation de votre licence

Préparation d'un exposé

Intitulé

## **B) PARCOURS PROFESSIONNEL :**

### **I) Votre situation après la Licence :**

**1) Quelle était votre situation une année après l'obtention de votre diplôme de Licence ?**

- En emploi.
- Chômeur en recherche d'emploi.
- En étude à plein temps.
- En étude + Emploi.
- En intérim ou alternance
- Travailleur indépendant ou profession libérale.
- Stagiaire en entreprise privée.
- Stagiaire en entreprise publique.
- Chômeur inactif.

2) Si vous étiez en « étude » ou en « étude + emploi » quel était l'intitulé du diplôme préparé ?

3) Si vous n'étiez pas en emploi, avez-vous déjà occupé un emploi depuis votre obtention du diplôme de Licence ?

Oui  Non

4) Si vous étiez en recherche d'emploi, depuis combien de temps en (mois) ?

 mois

## II) Concours :

1) Avez-vous passé des concours professionnels depuis votre sortie de l'université ?

Oui  Non

2) Si oui, veuillez indiquer les trois derniers concours auxquels vous vous êtes présenté :

a) Concours pour l'obtention du poste

Année de passage :

Résultat : Obtention

échec

Attente des résultats

b) Concours pour l'obtention du poste

Année de passage :

Résultat : Obtention

échec

Attente des résultats

c) Concours pour l'obtention du poste

Année de passage :

Résultat : Obtention

échec

Attente des résultats

### III) Premier emploi occupé :

#### 1) Comment avez-vous obtenu votre 1<sup>er</sup> emploi ?

- Suite à un stage intégré dans vos études
- Réussite à un concours
- Par une annonce d'offre d'emploi dans la presse
- Par une annonce sur un site web
- Par l'association d'anciens diplômés de la formation
- Par une annonce sur un site web de l'entreprise
- Lors d'un forum ou d'un salon
- Par votre réseau relationnel
- En envoyant une candidature spontanée
- En créant ou reprenant une entreprise
- Par un cabinet de recrutement (bureau d'embauche)
- En emploi parallèlement à la formation

#### 2) Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération :

- Moins de 12000,00 DA
- De 12000,00 DA à 17000,00 DA
- De 17000,00 DA à 22000,00 DA
- De 22000,00 DA à 27000,00 DA
- De 27000,00 DA à 32000,00 DA
- De 32000,00 DA à 37000,00 DA
- De 37000,00 DA à 42000,00 DA
- Plus de 42000,00 DA

#### 3) Quelle est votre quotité travaillée ?

- Temps plein
- Temps partiel Nombre d'heures par semaine

**4) Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?**

- Chefs d'entreprise
- Cadres supérieurs
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers
- Profession libérale

**5) Quel est votre type de contrat ?**

- Contrat sans limite de durée : CDI
- Contrat à durée déterminée : CDD
- Emploi à durée limitée : saisonnier, vacataire
- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'intérim
- Stage rémunéré

**6) Votre employeur s'inscrit dans quelle catégorie ?**

- Fonction publique d'Etat
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière
- Secteur privé
- Association
- Organisme international
- Un indépendant
- Vous avez créé votre entreprise
- Autres

**7) Quelle est l'activité principale de votre employeur ?**

**8) Si votre employeur est une entreprise, combien de personnes travaillent sur ce site ?**

- 1 à 9
- 10 à 49
- 50 à 199
- Plus de 200

**9) Pouvez vous décrire votre fonction ?**

**10) Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?**

**IV) Votre emploi actuel :**

**1) A quelle date avez-vous commencé votre emploi actuel ?**

**2) Comment avez-vous obtenu votre emploi actuel ?**

- Suite à un stage intégré dans vos études
- Réussite à un concours
- Par une annonce d'offre d'emploi dans la presse
- Par une annonce sur un site web
- Par l'association d'anciens diplômés de la formation
- Par une annonce sur un site web de l'entreprise
- Lors d'un forum ou d'un salon
- Par votre réseau relationnel
- En envoyant une candidature spontanée
- En créant ou reprenant une entreprise
- Par un cabinet de recrutement (bureau d'embauche)
- En emploi parallèlement à la formation

**3) Indiquez le palier dans lequel se situe votre rémunération :**

- Moins de 12000,00 DA
- De 12000,00 DA à 17000,00 DA
- De 17000,00 DA à 22000,00 DA
- De 22000,00 DA à 27000,00 DA
- De 27000,00 DA à 32000,00 DA
- De 32000,00 DA à 37000,00 DA
- De 37000,00 DA à 42000,00 DA
- Plus de 42000,00 DA

**4) Quelle est votre quotité travaillée ?**

- Temps plein
- Temps partiel                      Nombre d'heurs par semaine

**5) Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?**

- Chefs d'entreprise
- Cadres supérieurs
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers
- Profession libérale

**6) Quel est votre type de contrat ?**

- Contrat sans limite de durée : CDI
- Contrat à durée déterminée : CDD
- Emploi à durée limitée : saisonnier, vacataire
- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'intérim
- Stage rémunéré



**7) Votre employeur s'inscrit dans quelle catégorie ?**

- Fonction publique d'Etat
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière
- Secteur privé
- Association
- Organisme international
- Un indépendant
- Vous avez créé votre entreprise
- Autres

**8) Quelle est l'activité principale de votre employeur ?**

**9) Si votre employeur est une entreprise, combien de personnes travaillent sur ce site ?**

- 1 à 9
- 10 à 49
- 50 à 199
- Plus de 200

**10) Pouvez vous décrire votre fonction ?**

**11) Combien d'employeurs avez-vous eu entre l'arrêt de vos études et aujourd'hui ?**

**C) VOTRE AVIS SUR VOTRE FORMATION ET VOTRE INSERTION PROFESSIONNELLE :**

**D) Votre formation :**

**1) De votre formation universitaire êtes-vous globalement**

- Très satisfait (e)  
 Satisfait (e)  
 Peu satisfait (e)  
 Pas du tout satisfait (e)

**II) Votre insertion professionnelle :**

**1) Pensez vous que vos études universitaires répondent aux exigences de votre poste de travail ?**

Oui  Un peu  Pas du tout

**2) Si vous optez pour un peu et pas du tout quelle en est la véritable raison selon vous ?**

**3) Selon vous, évaluez par ordre d'importance le rôle joué par les éléments suivants sur votre première embauche après la fin de vos études ?**

|                     | T.faible | faible | moyen | élevé | T.élevé |
|---------------------|----------|--------|-------|-------|---------|
| Stage               |          |        |       |       |         |
| Niveau de formation |          |        |       |       |         |
| Contenu pédagogique |          |        |       |       |         |
| Vos relations       |          |        |       |       |         |
| Autres              |          |        |       |       |         |

ANNEXE 03

M<sup>r</sup> HAKKA M<sup>me</sup> Azgeddine  
Maître Assistant (A)

Oran, le 20/11/2014

À Monsieur le Doyen de la Faculté  
des Sciences économiques, des Sciences de gestion  
et des Sciences commerciales

Objet: Demande d'une autorisation afin de mener une enquête scientifique

Monsieur;

Dans le cadre d'étude d'un aspect de ma thèse, je vous prie de bien vouloir m'autoriser à effectuer une enquête auprès des étudiants de 1<sup>ère</sup> année, et ceci en faisant passer un questionnaire dont ci-joint une copie, afin d'identifier la population étudiante que la faculté reçoit.

*Azgeddine*

Visa du Directeur de thèse

*Abouzeid*

P. BOUYAOUB

Avis du chef de département



p/ Avis du Doyen



## Indice de développement humain et ses composantes

| Classement à l'IDH                | Valeur de l'indice de développement humain (IDH) | Espérance de vie à la naissance (en années) | Durée moyenne de scolarisation (en années) | Durée attendue de scolarisation (en années) | RNB (Revenu national brut) par habitant (\$PPA constant 2005) | Classement selon le RNB par habitant moins classement à l'IDH | IDH non monétaire (Valeur) |       |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|
|                                   | 2011                                             | 2011                                        | 2011 <sup>a</sup>                          | 2011 <sup>a</sup>                           | 2011                                                          | 2011                                                          | 2011                       |       |
| 58                                | Panama                                           | 0,768                                       | 76,1                                       | 9,4                                         | 13,2                                                          | 12.335                                                        | 7                          | 0,811 |
| 59                                | Serbie                                           | 0,766                                       | 74,5                                       | 10,2 <sup>b</sup>                           | 13,7                                                          | 10.236                                                        | 16                         | 0,824 |
| 60                                | Antigua-et-Barbuda                               | 0,764                                       | 72,6                                       | 8,9 <sup>b</sup>                            | 14,0                                                          | 15.521                                                        | -8                         | 0,786 |
| 61                                | Malaisie                                         | 0,761                                       | 74,2                                       | 9,5                                         | 12,6                                                          | 13.685                                                        | -5                         | 0,790 |
| 62                                | Trinité-et-Tobago                                | 0,760                                       | 70,1                                       | 9,2                                         | 12,3                                                          | 23.439 <sup>P</sup>                                           | -26                        | 0,750 |
| 63                                | Koweït                                           | 0,760                                       | 74,6                                       | 6,1                                         | 12,3                                                          | 47.926                                                        | -57                        | 0,705 |
| 64                                | Libye                                            | 0,760                                       | 74,8                                       | 7,3                                         | 16,6                                                          | 12.637 <sup>q</sup>                                           | 0                          | 0,795 |
| 65                                | Bélarus                                          | 0,756                                       | 70,3                                       | 9,3 <sup>r</sup>                            | 14,6                                                          | 13.439                                                        | -8                         | 0,785 |
| 66                                | Fédération de Russie                             | 0,755                                       | 68,8                                       | 9,8                                         | 14,1                                                          | 14.561                                                        | -13                        | 0,777 |
| 67                                | Grenade                                          | 0,748                                       | 76,0                                       | 8,6                                         | 16,0                                                          | 6.982                                                         | 30                         | 0,829 |
| 68                                | Kazakhstan                                       | 0,745                                       | 67,0                                       | 10,4                                        | 15,1                                                          | 10.585                                                        | 4                          | 0,786 |
| 69                                | Costa Rica                                       | 0,744                                       | 79,3                                       | 8,3                                         | 11,7                                                          | 10.497                                                        | 4                          | 0,785 |
| 70                                | Albanie                                          | 0,739                                       | 76,9                                       | 10,4                                        | 11,3                                                          | 7.803                                                         | 18                         | 0,804 |
| 71                                | Liban                                            | 0,739                                       | 72,6                                       | 7,9 <sup>m</sup>                            | 13,8                                                          | 13.076                                                        | -10                        | 0,760 |
| 72                                | Saint-Kitts-et-Nevis                             | 0,735                                       | 73,1                                       | 8,4                                         | 12,9                                                          | 11.897                                                        | -4                         | 0,762 |
| 73                                | Venezuela (Rép. bolivarienne du)                 | 0,735                                       | 74,4                                       | 7,6 <sup>b</sup>                            | 14,2                                                          | 10.656                                                        | -2                         | 0,771 |
| 74                                | Bosnie-Herzégovine                               | 0,733                                       | 75,7                                       | 8,7 <sup>r</sup>                            | 13,6                                                          | 7.664                                                         | 16                         | 0,797 |
| 75                                | Géorgie                                          | 0,733                                       | 73,7                                       | 12,1 <sup>r</sup>                           | 13,1                                                          | 4.780                                                         | 36                         | 0,843 |
| 76                                | Ukraine                                          | 0,729                                       | 68,5                                       | 11,3                                        | 14,7                                                          | 6.175                                                         | 24                         | 0,810 |
| 77                                | Maurice                                          | 0,728                                       | 73,4                                       | 7,2                                         | 13,6                                                          | 12.918                                                        | -14                        | 0,745 |
| 78                                | Ex-Rép. yougoslave de Macédoine                  | 0,728                                       | 74,8                                       | 8,2 <sup>r</sup>                            | 13,3                                                          | 8.804                                                         | 2                          | 0,776 |
| 79                                | Jamaïque                                         | 0,727                                       | 73,1                                       | 9,6                                         | 13,8                                                          | 6.497                                                         | 19                         | 0,802 |
| 80                                | Pérou                                            | 0,725                                       | 74,0                                       | 8,7                                         | 12,9                                                          | 8.389                                                         | 2                          | 0,775 |
| 81                                | Dominique                                        | 0,724                                       | 77,5                                       | 7,7 <sup>m</sup>                            | 13,2                                                          | 7.899                                                         | 6                          | 0,779 |
| 82                                | Sainte-Lucie                                     | 0,723                                       | 74,6                                       | 8,3                                         | 13,1                                                          | 8.273                                                         | 2                          | 0,773 |
| 83                                | Équateur                                         | 0,720                                       | 75,6                                       | 7,6                                         | 14,0                                                          | 7.589                                                         | 9                          | 0,776 |
| 84                                | Brésil                                           | 0,718                                       | 73,5                                       | 7,2                                         | 13,8                                                          | 10.162                                                        | -7                         | 0,748 |
| 85                                | Saint-Vincent-et-les Grenadines                  | 0,717                                       | 72,3                                       | 8,6                                         | 13,2                                                          | 8.013                                                         | 1                          | 0,766 |
| 86                                | Arménie                                          | 0,716                                       | 74,2                                       | 10,8                                        | 12,0                                                          | 5.188                                                         | 22                         | 0,806 |
| 87                                | Colombie                                         | 0,710                                       | 73,7                                       | 7,3                                         | 13,6                                                          | 8.315                                                         | -4                         | 0,752 |
| 88                                | Iran (République islamique d')                   | 0,707                                       | 73,0                                       | 7,3                                         | 12,7                                                          | 10.164                                                        | -12                        | 0,731 |
| 89                                | Oman                                             | 0,705                                       | 73,0                                       | 5,5 <sup>m</sup>                            | 11,8                                                          | 22.841                                                        | -50                        | 0,671 |
| 90                                | Tonga                                            | 0,704                                       | 72,3                                       | 10,3 <sup>b</sup>                           | 13,7                                                          | 4.186                                                         | 26                         | 0,808 |
| 91                                | Azerbaïdjan                                      | 0,700                                       | 70,7                                       | 8,6 <sup>m</sup>                            | 11,8                                                          | 8.666                                                         | -10                        | 0,733 |
| 92                                | Turquie                                          | 0,699                                       | 74,0                                       | 6,5                                         | 11,8                                                          | 12.246                                                        | -25                        | 0,704 |
| 93                                | Belize                                           | 0,699                                       | 76,1                                       | 8,0 <sup>b</sup>                            | 12,4                                                          | 5.812                                                         | 9                          | 0,766 |
| 94                                | Tunisie                                          | 0,698                                       | 74,5                                       | 6,5                                         | 14,5                                                          | 7.281                                                         | 2                          | 0,745 |
| <b>DÉVELOPPEMENT HUMAIN MOYEN</b> |                                                  |                                             |                                            |                                             |                                                               |                                                               |                            |       |
| 95                                | Jordanie                                         | 0,698                                       | 73,4                                       | 8,6                                         | 13,1                                                          | 5.300                                                         | 9                          | 0,773 |
| 96                                | Algérie                                          | 0,698                                       | 73,1                                       | 7,0                                         | 13,6                                                          | 7.658                                                         | -5                         | 0,739 |
| 97                                | Sri Lanka                                        | 0,691                                       | 74,9                                       | 8,2                                         | 12,7                                                          | 4.943                                                         | 12                         | 0,768 |
| 98                                | République dominicaine                           | 0,689                                       | 73,4                                       | 7,2 <sup>b</sup>                            | 11,9                                                          | 8.087                                                         | -13                        | 0,720 |
| 99                                | Samoa                                            | 0,688                                       | 72,4                                       | 10,3 <sup>m</sup>                           | 12,3                                                          | 3.931 <sup>s</sup>                                            | 22                         | 0,788 |
| 100                               | Fidji                                            | 0,688                                       | 69,2                                       | 10,7 <sup>b</sup>                           | 13,0                                                          | 4.145                                                         | 18                         | 0,781 |
| 101                               | Chine                                            | 0,687                                       | 73,5                                       | 7,5                                         | 11,6                                                          | 7.476                                                         | -7                         | 0,725 |
| 102                               | Turkménistan                                     | 0,686                                       | 65,0                                       | 9,9 <sup>i</sup>                            | 12,5 <sup>h</sup>                                             | 7.306                                                         | -7                         | 0,724 |
| 103                               | Thaïlande                                        | 0,682                                       | 74,1                                       | 6,6                                         | 12,3                                                          | 7.694                                                         | -14                        | 0,714 |
| 104                               | Suriname                                         | 0,680                                       | 70,6                                       | 7,2 <sup>r</sup>                            | 12,6                                                          | 7.538                                                         | -11                        | 0,712 |
| 105                               | El Salvador                                      | 0,674                                       | 72,2                                       | 7,5                                         | 12,1                                                          | 5.925                                                         | -4                         | 0,724 |
| 106                               | Gabon                                            | 0,674                                       | 62,7                                       | 7,5                                         | 13,1                                                          | 12.249                                                        | -40                        | 0,667 |
| 107                               | Paraguay                                         | 0,665                                       | 72,5                                       | 7,7                                         | 12,1                                                          | 4.727                                                         | 5                          | 0,729 |
| 108                               | Bolivie (État plurinational de)                  | 0,663                                       | 66,6                                       | 9,2                                         | 13,7                                                          | 4.054                                                         | 11                         | 0,742 |
| 109                               | Maldives                                         | 0,661                                       | 76,8                                       | 5,8 <sup>b</sup>                            | 12,4                                                          | 5.276                                                         | -3                         | 0,714 |
| 110                               | Mongolie                                         | 0,653                                       | 68,5                                       | 8,3                                         | 14,1                                                          | 3.391                                                         | 17                         | 0,743 |
| 111                               | Moldova (République de)                          | 0,649                                       | 69,3                                       | 9,7                                         | 11,9                                                          | 3.058                                                         | 21                         | 0,746 |
| 112                               | Philippines                                      | 0,644                                       | 68,7                                       | 8,9 <sup>b</sup>                            | 11,9                                                          | 3.478                                                         | 11                         | 0,725 |
| 113                               | Égypte                                           | 0,644                                       | 73,2                                       | 6,4                                         | 11,0                                                          | 5.269                                                         | -6                         | 0,686 |
| 114                               | Territoires palestiniens occupés                 | 0,641                                       | 72,8                                       | 8,0 <sup>m</sup>                            | 12,7                                                          | 2.656 <sup>t,t</sup>                                          | 23                         | 0,750 |
| 115                               | Ouzbékistan                                      | 0,641                                       | 68,3                                       | 10,0 <sup>r</sup>                           | 11,4                                                          | 2.967                                                         | 19                         | 0,736 |
| 116                               | Micronésie (États fédérés de)                    | 0,636                                       | 69,0                                       | 8,8 <sup>i</sup>                            | 12,1 <sup>u</sup>                                             | 2.935 <sup>v</sup>                                            | 19                         | 0,729 |
| 117                               | Guyana                                           | 0,633                                       | 69,9                                       | 8,0                                         | 11,9                                                          | 3.192                                                         | 11                         | 0,715 |
| 118                               | Botswana                                         | 0,633                                       | 53,2                                       | 8,9                                         | 12,2                                                          | 13.049                                                        | -56                        | 0,602 |
| 119                               | République arabe syrienne                        | 0,632                                       | 75,9                                       | 5,7 <sup>b</sup>                            | 11,3                                                          | 4.243                                                         | -5                         | 0,686 |

## **ANNEXE 05**

Ordonnance n° 75-81 du 15 décembre 1975 portant modification de l'ordonnance n° 67-278 du 20 décembre 1967 érigeant en université le centre universitaire d'Oran.

**AU NOM DU PEUPLE,**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,  
Sur le rapport du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1975 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 67-278 du 20 décembre 1967 érigeant en université le centre universitaire d'Oran ;

**Ordonne :**

Article 1<sup>er</sup>. — Les dispositions des articles 3 et 4 de l'ordonnance n° 67-278 du 20 décembre 1967 susvisée, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Art. 3. — L'université d'Oran est un établissement public à caractère scientifique et culturel, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Art. 4. — La comptabilité de l'université d'Oran est tenue conformément aux règles de la comptabilité publique.

Le trésorier de la wilaya d'Oran est le comptable assignataire de l'université d'Oran ».

Art. 2. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 décembre 1975.

Houari BOUMEDIENE

Ordonnance n° 75-82 du 15 décembre 1975 modifiant l'ordonnance n° 69-54 du 17 juin 1969 portant création de l'université de Constantine.

**AU NOM DU PEUPLE,**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,  
Sur le rapport du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 69-54 du 17 juin 1969 portant création de l'université de Constantine ;

**Ordonne :**

Article 1<sup>er</sup>. — Les dispositions des articles 3 et 5 de l'ordonnance n° 69-54 du 17 juin 1969 susvisée, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Art. 3. — L'université de Constantine est un établissement public à caractère scientifique et culturel, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

« Art. 5. — La comptabilité de l'université de Constantine est tenue conformément aux règles de la comptabilité publique.

Le trésorier de la wilaya de Constantine est le comptable assignataire de l'université de Constantine ».

Art. 2. — La présente ordonnance sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 décembre 1975.

Houari BOUMEDIENE

Ordonnance n° 75-83 du 15 décembre 1975 relative aux actions en réparation civile de l'Etat, des collectivités locales et de certains établissements publics.

**AU NOM DU PEUPLE,**

Le Chef du Gouvernement, Président du Conseil des ministres,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1975 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu l'ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966 modifiée, portant statut général de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 66-183 du 21 juin 1966 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, ensemble les textes subséquents ;

Vu l'ordonnance n° 72-11 du 18 avril 1972 complétant l'ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966 portant statut général de la fonction publique, et création d'une rente d'invalidité permanente partielle ;

Vu l'ordonnance n° 74-15 du 30 janvier 1974 relative à l'obligation d'assurance des véhicules automobiles et au régime d'indemnisation des dommages ;

Vu le décret n° 68-426 du 26 juin 1968 relatif aux obligations des services gestionnaires autres que les organismes de sécurité sociale, en ce qui concerne les personnes relevant de l'ordonnance n° 66-183 du 21 juin 1966 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles précitées ;

Vu le décret n° 72-75 du 18 avril 1972 fixant les modalités d'application de l'ordonnance n° 72-11 du 18 avril 1972 précitée ;

**Ordonne :**

Article 1<sup>er</sup>. — La présente ordonnance fixe les règles relatives aux actions en réparation civile de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif et de tous autres établissements et entreprises publics dont les personnels sont régis par les statuts analogues à ceux des agents de l'Etat, ou définis par référence au statut général de la fonction publique.

Les personnes morales ci-dessus indiquées, sont désignées ci-après sous le terme « organismes publics ».

Art. 2. — Lorsque le décès, l'infirmité ou la maladie d'un agent d'un organisme public, ou d'une personne qui lui est assimilée, est imputable à un tiers, cet organisme dispose de plein droit contre ce tiers, par subrogation aux droits de la victime ou de ses ayants droit, d'une action en remboursement de toutes les prestations servies ou à servir à la victime ou à ses ayants droit à la suite du décès, de l'infirmité ou de la maladie.

Art. 3. — Cette action concerne notamment :

- le traitement ou la solde et les indemnités accessoires pendant la période d'interruption du service,
- les frais médicaux et pharmaceutiques,
- le capital-décès,
- les arrérages des rentes viagères d'invalidité, des rentes servies aux ayants droit, ainsi que les allocations et majorations accessoires.

Art. 4. — Le remboursement par le tiers responsable des arrérages de rentes ayant fait l'objet d'une concession définitive, est effectué par le versement d'une somme liquidée en calculant le capital représentatif de la rente suivant les barèmes prévus par la législation en vigueur.

Art. 5. — A l'exception de l'action appartenant à l'organisme public, lorsqu'il est tenu de réparer le préjudice éprouvé par son agent dans les conditions fixées par les dispositions législatives et statutaires régissant ce dernier, l'action prévue à l'article 2 de la présente ordonnance, est exclusive de toute autre action de l'organisme public contre le tiers responsable du décès, de l'infirmité ou de la maladie.

## « Diplômés de l'université et débouchés »

### Résumé :

Cette thèse qui s'inscrit dans un cadre théorique appelé économie de l'éducation a été réalisée dans l'objectif d'identifier les débouchés professionnels qu'offre la formation de la faculté des sciences économiques d'Oran à ces diplômés en licence, ainsi que dans le but de mesurer les différents indicateurs d'insertion professionnelle en terme de signalement du diplôme, de la qualité de l'emploi et de l'adéquation entre formation et emploi. Malheureusement, Les universités Algériennes n'accordent pas trop d'importance à ces indicateurs d'insertion professionnelle, qui reflète le bon accomplissement de leurs missions et le devenir de leurs diplômés, puisqu'aucune enquête n'a été établie dans ce sens. L'enquête a été menée par le biais d'un questionnaire dont le dépouillement était réalisé par SPSS, les résultats conduisent à la confirmation de deux hypothèses sur trois, à savoir que: premièrement, la licence en sciences économiques, de gestion et commerciales semble être un signalement favorable quant à l'insertion professionnelle des jeunes licenciés et deuxièmement, les emplois occupés par ces diplômés concordes parfaitement avec la formation qu'ils ont suivie, cependant la dernière hypothèse porte sur l'adéquation du salaire perçu avec le niveau du capital humain acquis, c'est par souci de méfiance qu'il n'a pas été tranché sur la confirmation ni l'infirmité de cette hypothèse car le salaire médian des diplômés de la faculté établi par l'enquête représente 25000 DA au moment où le salaire mensuel moyen établi par l'ONS en 2014 est estimé à 27800 DA.

**Mots clés :** employabilité, débouchés, économie de l'éducation, capital humain, insertion professionnelle, observatoire universitaire, devenir des diplômés, rentabilité de l'éducation, demande d'éducation, offre d'éducation.

## « University graduates and job opportunity »

### Abstract :

This thesis is part of a theoretical framework called economy to education was conducted with the objective to identify professional opportunities in the formation of the Faculty of Economics of Oran these graduates license and that in order to measure the different employability indicators in terms of degree of reporting, quality of employment and the balance between training and employment. Unfortunately, the Algerian universities do not give too much importance to the employability indicator, reflecting the good performance of their tasks and the future of their graduates, since no investigation has been made in this direction. The survey was conducted through a questionnaire which the counting was done by SPSS, the results lead to the confirmation of two cases out of three, namely: first, the degree in economics, management and business seems be a favorable report on the employment of young graduates and second, the jobs held by these graduates Concorde perfectly with the training they received, but the latter hypothesis concerns the salary perceived adequacy with the level of capital human achievements, it is for reasons of suspicion that it has not been decided on the confirmation or refutation of the hypothesis because the median salary of graduates of the faculty established by the survey represents 25000 DA when the Average monthly wage established by the ONS in 2014 is estimated at 27,800 DA.

**Key words :** employability, markets, economics of education, human capital, occupational integration, university observatory, Become graduates, Profitability of education, Demand for education , Education offer.

## " حاملو الشهادات الجامعية و الفرص المهنية "

### الملخص:

هذه الرسالة هي جزء من الإطار النظري الذي يعرف بالاقتصاد في التعليم، حيث أجريت بهدف التعرف على الفرص المهنية الخاصة بهؤلاء الخريجين من كلية الاقتصاد وهران و أيضا لغرض قياس مؤشرات التوظيف المختلفة من حيث درجة الإشارات التي تصدرها شهادة الليسانس، نوعية العمل المكتسب والتوازن بين الدراسات الجامعية والوظيفة. ولكن للأسف، فإن الجامعات الجزائرية لا تعطي الكثير من الأهمية لمؤشر التوظيف، الذي يعكس الأداء الجيد لمهامهم ومستقبل خريجها، حيث لم يتم إحصاء أي تحقيق في هذا الاتجاه. هذه الدراسة أجرت الاستطلاع من خلال الاستبيان الذي تم دراسته في العد بواسطة نظام SPSS، حيث تم من خلال النتائج المتحصل عنها تأكيد فرضيتين من أصل ثلاثة، وهي: أولا، يبدو أن الشهادة في الاقتصاد والإدارة والأعمال تبعث اشارات إيجابية في توظيف الشباب الخريجين والثانية، هي أن الوظائف التي يشغلها هؤلاء الخريجين تتوافق تماما مع الدراسات الذي تلقوها، وأما الفرضية الأخيرة التي تتعلق بتناسب الراتب مع مستوى رأس المال المتحصل عليه، فإنه لم يتخذ قرار حاسم على تأكيد أو دحض الفرضية لأن متوسط الراتب الخاص بخريجي الكلية التي وضعتها دراسة المسح هو 25000 DA في حين يقدر متوسط الأجر الشهري الذي أنشأه الديوان الوطني للإحصائيات في عام 2014 بـ 27800 DA.

**مفتاحية كلمات :** فرص العمل والأسواق، اقتصاديات التعليم، رأس المال البشري، القابلية للاستخدام، مرصد الجامعة، مصير حاملو الشهادات، مردودية الدراسة، طلب الدراسة، عرض الدراسة.