

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des diplômés des sciences humaines et sociales, miroir d'un domaine en crise.

Difficulties in the socio-professional integration of humanities and social sciences graduates, mirror of a field in crisis.

Khelifa Ikherbane*	Ali Recham
<i>Doctorant en sociologie des organisations et de travail à l'Université Abderrahmane Mira de Bejaia (Algérie)</i>	<i>Professeur de sociologie à l'université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou (Algérie), Encadreur</i>
<i>Khelifa.ikherbane@univ-bejaia.dz</i>	<i>Rechamali3@gmail.com</i>

Reçu: 14/11/2021

Acceptation:.../17/12/2024

Résumé :

Depuis l'indépendance, les pouvoirs publics ont utilisé le domaine des SHS d'abord comme moyen d'expérimenter l'arabisation du système de l'enseignement supérieur, puis pour amortir les conséquences de sa démocratisation. Soumises à un mode de transmission scolastique et désuet du savoir, les filières des SHS sont noyées sous le poids du nombre d'étudiants de faible niveau générés par ces mesures. En parallèle, les pouvoirs publics, affichent une passivité face au désengagement des opérateurs économiques dans le processus de l'insertion des diplômés, en reformant continuellement le secteur de l'enseignement supérieur en vue d'une supposée adéquation formation/emploi.

Mots clés : les sciences humaines et sociales, l'insertion socioprofessionnelle, le secteur privé, l'adéquation formation/emploi, la précarité.

Abstract:

Since independence, the public authorities have used the field of SHS first as a means of experimenting with the Arabisation of the higher education system, then to cushion the consequences of its democratization. Subjected to a scholastic and outdated mode of transmission of knowledge, the SHS fields are drowned under the weight of the number of low-level students generated by these measures. At the same time, the public authorities show passivity in the face of the disengagement of economic operators in the process of integrating graduates, by continually reforming the higher education sector with a view to a supposed training/employment match.

Keywords: Humanities and social sciences, socio-professional integration, the private sector, training/job matching, precariousness.

officiellement, tandis que certaines recherches considèrent que cette catégorie « représente les 3/4

* Khelifa Ikherbane

de la population en chômage » (Bouadam & Meliani, p04). Le Fond Monétaire International, fait remarquer que le chômage s'est hissé à 11,7 % en septembre 2017, contre 10,5 % un an plus tôt, et reste particulièrement élevé chez les jeunes (28,3 %) (FMI, 2018); et ce Malgré que le chômage globale a été revue à la baisse depuis le renforcement des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes notamment l'ANADE (Ex ANSEJ) (Décret exécutif N°20-329, 2020) et le DAIP. De 30% en 2000, le taux de chômage a été ramené vers plus au moins 10% en 2020.

En parallèle, la régression du chômage, affecte profondément la qualité et la stabilité de l'emploi, dont la précarité est désormais la norme prépondérante. « La structure du marché du travail a changé : elle est caractérisée par la progression de l'emploi informel, les CDD ont remplacé les CDI, ainsi qu'une prépondérance du secteur privé dans la création d'emploi » (Hammouda & Medjoub, 2016a, pp7-8).

Il semblerait que la variable relative au domaine de formation notamment au niveau du système de l'enseignement supérieur, se réserve une plus grande influence sur l'avenir professionnel du diplômé. Ainsi, le ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale a indiqué que par exemple en 2016 :

Ce sont plus de 324.000 diplômés qui sont sortis des universités algériennes. Cependant, force est de constater que sur le nombre, de plus en plus important, des sortants de l'université qui arrivent sur le marché du travail, un grand nombre est confronté à de sérieuses difficultés d'insertion dans le monde du travail notamment les diplômés en sciences humaines. (ZEMALI, 2017, p03)

Par conséquent, cette catégorie de diplômés est à la fois victime de chômage et de la précarité de l'emploi, ce qui entrave son insertion, professionnelle puis sociale en ce sens que l'insertion professionnelle devait relativement prélude à l'insertion sociale tant que le travail en constitue un des marqueurs. De plus une insertion professionnelle ne se traduit pas forcément par une insertion sociale, ce qui nous amène à considérer la qualité de l'emploi comme préalable à l'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, ils s'y dégagent trois questions à savoir:

- Qui est ce qui caractérise les diplômés des sciences humaines et sociales (SHS) du point de vue de l'insertion socioprofessionnelle ? Quelle est la spécificité de cette dernière au vu des rapports sociaux qui se sont installés sur le marché de l'emploi, et quel est le rôle des différents acteurs respectifs qui y interviennent ?

Dans cet article, nous avons en perspective d'analyser la réalité de l'insertion des diplômés issus des sciences humaines et sociales ainsi que leur position sur le marché de l'emploi pour dégager l'effet de la nature de l'interaction des différents acteurs (le système de l'enseignement, les opérateurs économiques et l'Etat) sous jacent cette position.

Nous émettons en effet, l'hypothèse que le mépris des pouvoirs publics envers le domaine des SHS et leur passivité face à un secteur privé naissant et mal organisé au prix d'une hypothétique relance économique ; dénature les dispositifs d'insertion des diplômés en abandonnant ces derniers aux opérateurs économiques. Profitant de la conjoncture de l'inflation des diplômés sur le marché de l'emploi, les employeurs réorientent à leur faveur, les aides qui leurs sont destinées et imputent la responsabilité de l'échec de leur insertion aux seules institutions de formation.

2. Diplômés des SHS, une position peu favorable sur le marché de l'emploi :

L'analyse de leur position par rapport aux principaux créateurs d'emploi confirme leur vulnérabilité sur le marché du travail. Marginalisés par le dispositif ANADE en raison de la nature de leurs diplômes dont la vocation n'est souvent pas entrepreneuriale, hormis certaines filières; les diplômés des SHS, font face à la précarité de l'emploi qui leur est proposé dans le cadre du DAIP, un dispositif pourtant institué en vue d'absorber le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur. « Il s'agit d'emplois d'attente avec des salaires qui ne dépassent pas le salaire national minimum garanti (SNMG). Le contrat de travail aidé ne fait que prolonger la durée de l'insertion des diplômés dans des emplois d'attentes » (Hammouda & Medjoub, 2016b, p10).

Par ailleurs, le secteur privé qui condense en 2018 plus de 63% des actifs occupés, n'est pas attractif pour les jeunes en question car n'offrant pas de meilleures perspectives d'emploi. Dominé par la précarité et l'informalité de l'emploi, à raison de « 81.5 % des salariés non permanents dans le secteur privé » (Office Nationale des Statistiques, 2019, p02) ce dernier ne répond pas aux aspirations des diplômés lesquelles aspirations sont héritées de l'époque où l'Etat leur garantissait un emploi décent.

A cet effet, les diplômés de l'enseignement supérieur des SHS, sont triplement désavantagés sur le marché du travail : D'abord en tant que jeunes et dans ce sens Castel (2009) affirme que leur situation ne découle pas de leur catégorie d'âge mais de leur position en tant que primo demandeurs d'emploi souvent sans expérience qui leur faciliterait l'insertion professionnelle. Puis comme diplômés de l'enseignement supérieur sachant que le chômage en Algérie, touche davantage les diplômés de l'enseignement supérieur que la population sans qualification (18.2% en septembre 2017 pour les diplômés de l'enseignement supérieur contre 14,2 % pour le diplôme de la formation professionnelle et seulement 9.1% pour les actifs sans diplôme) (Office Nationale des Statistiques, 2017, p52). Tandis qu'en France par exemple, les chiffres de l'Institut Nationale des Statistiques et des études Economiques (Insee, 2019) pour l'année 2017, indiquent une prépondérance du chômage des jeunes actifs sans diplôme (48.4%) face aux diplômés de l'enseignement supérieur avec seulement (8.8%) (P45). De plus « ces inégalités en matière d'accès à l'emploi entre les jeunes selon leur niveau de sortie du système éducatif sont à peu près constantes ». (Djellal & Talneau, 2006a, p02) Ce qui révèle l'échec des politiques d'insertion des diplômés notamment ceux en SHS.

Enfin, ils sont diplômés en sciences humaines et sociales, un domaine à faible employabilité : Les SHS s'entendent comme un savoir non seulement (imparfait), mais surtout comme un savoir dénué de toute valeur opératoire. L'histoire, la philosophie, la sociologie, l'anthropologie, la psychologie, etc., sont perçues comme des disciplines mineures, sorte de (moulins à vent) qui n'apportent rien de bon à la société (Rouadjia, p145)

3. L'insertion socioprofessionnelle, un processus long, complexe et problématique :

L'avènement de nouveaux rapports sociaux sur le marché de l'emploi, ont eu comme principale conséquence d'allonger la période d'insertion socioprofessionnelle et compliquant du

coup la position des diplômés en SHS. L'insertion socioprofessionnelle des jeunes est désormais envisagée comme un processus et/ou une construction. En tout cas, l'étude de l'instant d'accès à l'emploi ne permet pas, de rendre compte de la nature de l'insertion ni de comprendre les facteurs favorisant ou entravant ce processus. D'ailleurs, l'insertion n'est devenue objet de recherche qu'à partir du moment où elle est problématique car longue et difficile tendant vers un processus complexe qui marque durablement la vie des jeunes. Dubar conceptualise l'allongement de cet instant d'accès à l'emploi du fait des difficultés qui s'y imposent pour aboutir à l'avènement d'un âge intermédiaire entre l'adolescence et l'âge adulte appelé « post adolescence » et entre l'âge scolaire et l'âge du travail désigné par la période « poste scolaire ». Elle est désormais envisagée comme « un processus socialement construit dans lequel sont impliqués des acteurs sociaux et des institutions (historiquement construites), des logiques (sociétales) d'action et des stratégies d'acteurs, des expériences (biographiques) sur le marché du travail et des héritages socio-scolaires » (Bordigoni, Demazière & Mansuy cités dans Dubar, 2001, p34).

En effet, l'insertion socioprofessionnelle est le résultat d'un rapport de force impliquant l'imbrication d'un certain nombre de facteurs parmi lesquels figurent le système de l'enseignement, le secteur économique et l'Etat. Quand on vient à étudier le processus de l'insertion socioprofessionnelle, on doit tenir compte de ces variables difficilement maîtrisables à savoir : que les jeunes en question sont formés ou pas. S'ils sont formés, ils ont du suivre leur formation suivant un programme faisant partie d'un système de formation, lui aussi faisant partie d'une logique politique. De plus, il faudrait convenir que cette catégorie n'est pas homogène, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas les mêmes capacités, les mêmes parcours, tendances etc. enfin et ce n'est pas tout, il faudrait aussi tenir compte du marché de l'emploi, la nature des intervenants, le respect de la législation si elle existe, leurs position par rapport aux diplômés et leur disposition ou pas à les aider dans leur insertion etc. Le rôle de l'Etat est évoqué s'agissant des politiques publiques en rapport avec l'enseignement et l'économie mais aussi celui d'intervenir auprès des jeunes pour les aider à mieux traverser la période de l'insertion.

Les pistes de recherche s'agissant des facteurs qui impactent le processus de l'insertion socioprofessionnelle nous amène à considérer trois catégories d'interprétation :

- Que le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur se justifie, du moins en partie, par la nature du secteur privé dominé par un profil d'opérateurs de faible niveau de formation intervenant dans de petits commerces. « Ils sont 78.7% des employeurs privés en 2013 (dont 85.8% sont des indépendants). Ils sont particulièrement présents dans le secteur du commerce (32.1%), et 63.4% de ces employeurs travaillent dans l'informel » (Hammouda & Medjoub, 2016c, p12). Par conséquent, cette structure ne peut générer d'emplois nécessitant un diplôme universitaire, encore moins en SHS.
- Une autre tendance en revanche, accuse le système de l'enseignement notamment l'orientation universitaire qui selon eux, « condamne » la majorité des bacheliers à poursuivre une trajectoire qu'ils considèrent « sans issue ». Nonobstant, le rapport malheureux qu'ils entretiennent avec l'institution du travail, les diplômés des SHS ne remettent pas en cause leur domaine en tant que tel, mais c'est la valeur qui lui est accordée sur le marché de l'emploi qui est contestée. En d'autres termes, il ya un décalage entre le discours sur l'utilité des SHS, enseigné à l'université

notamment, et la réalité à laquelle les diplômés font face à leur sortie du système de l'enseignement supérieur. Le discours scientifique légitimant l'enseignement et l'utilité des SHS ne trouve pas écho dans la société. Par ailleurs, les opérateurs économiques essentiellement du secteur privé, se plaignent d'« une profonde inadéquation... entre d'une part, les programmes d'enseignement des sciences sociales et le niveau des étudiants et, d'autre part, les besoins réels de la société » (Benguerna, 2011, p06) à cause semble-il des « programmes actuels qui ne structurent pas les esprits et ne servent qu'à permettre aux étudiants de présenter et de réussir leur examen, sans plus » (Ferroukhi, 2009, P60).

- La responsabilité de l'Etat est autrement plus engagée des lorsqu'il s'est progressivement retiré de l'investissement dans le secteur économique ce qui a engendré un découplage entre la formation et l'emploi qui était autrefois relativement garanti à la sortie du système de l'enseignement tous les domaines confondus, quoique des disparités dans l'accès à l'emploi entre les différents domaines de formations commençaient déjà à être ressenties.

4. Le paradoxe des sciences humaines et sociales : entre quête de reconnaissance et exigence de résultats.

Il est vrai que le domaine des SHS est entrée dans une crise identitaire voir même existentielle depuis la fin des années 50 avec les avancées considérables qui sont enregistrées au niveau de la recherche opérationnelle et technique. Ce qui est remarquable par ailleurs, est que les chercheurs dans ce domaine ont de plus en plus du mal à prouver son utilité face aux sciences dites de la matière, tandis que la formation dans ce domaine est à son apogée atteignant même dans certains pays comme l'Algérie la majorité des inscrits à l'université.

Sur le volet heuristique, Claude Lévi-Strauss (1964), Ne résistant pas à la tentation de comparaison entre les deux domaines, justifie la suprématie des sciences naturelles et les sciences exactes sur les SHS, par l'existence pour les premières d'une sorte de consensus social élaboré tout au long des siècles passés, autour d'un certain nombre de normes et principes qu'utilisent les dites disciplines (avant l'apparition et la consolidation du domaine des SHS) et l'acceptation de ce qu'il considère comme une coïncidence approximative avec ce qui est entendu par la suite, par recherche scientifique. Pour lui, seul ce capital de principes et de démarche unifiés qu'on leur a reconnu socialement a travers le temps et par lequel elles ont pu poser les jalons de ce qui est connu aujourd'hui comme raisonnement scientifique que ces disciplines peuvent se prévaloir d'un statut scientifique indiscutable. En revanche, les SHS ne peuvent pas prétendre à un tel cheminement en raison a la fois de l'émiettement des normes et principes, d'enchevêtrement des objets et la modernité de leurs préoccupations. Dans ce domaine « le terme sciences n'est plus qu'une appellation fictive qui désigne un grand nombre d'activités parfaitement hétéroclites, et dont un petit nombre, seulement, offrent un caractère scientifique » (Hochfeld, 1964, pp523-524). D'ailleurs, il suggère de les « écrémer » pour obtenir un minimum de disciplines susceptible de prétendre à l'anoblissement scientifique, sous forme de « disciples » des sciences naturelles et exactes :

Jusqu'à présent, les sciences humaines ont dû se satisfaire d'explications floues et approximatives, auxquelles le critère de la rigueur fait presque toujours défaut. Et bien que, par vocation, elles semblent prédisposées à cultiver cette prévision qu'une opinion avide ne cesse d'exiger d'elles, on peut dire sans cruauté excessive que l'erreur leur est coutumière. (Lévi-Strauss, 1964a, p584)

D'autre part, Jean Piaget (1964a) regrette que la tentation serait forte, dans le domaine des sciences humaines, de surestimer les tendances pratiques aux dépens de la recherche théorique (étant donné la pauvreté relative des résultats de cette dernière, comparés à ceux des sciences exactes). Et ce serait mal servir les intérêts de l'application elle-même (p616).

Il semblerait qu'à force de vouloir établir des comparaisons en vue de montrer les limites des SHS par rapports aux sciences dures, en se focalisant sur le volet de l'applicabilité et d'utilité sociale des résultats des une et des autres, en ignorant ou en accordant peu de considérations aux différences en termes d'objets d'études, fait en sorte d'exacerber le besoin de se conformer à ces sciences, et le recours aux travaux d'application à la place de la recherche fondamentale. Or, la maturité scientifique et le fondement théorique suffisant semblent s'imposer comme condition à toute velléité d'applicabilité. A cet effet, « Il faudrait en outre insister soigneusement sur les origines de ces applications et montrer combien souvent ce sont les travaux les plus désintéressés qui ont donné lieu aux initiatives pratiques les plus adéquates » (Piaget, 1964b, p616).

5. Les SHS en Algérie, un domaine marginalisé :

En Algérie, la situation des SHS est d'autant plus complexe que les pouvoir publics ont usé du système de l'enseignement pour légitimer des positionnements politico-idéologiques. Ainsi, si on vient à énumérer les offenses commises par ces derniers à l'encontre des SHS, nous allons commencer par la réforme entreprise au lendemain de l'indépendance visant à opérer « une refonte » du système de l'enseignement et se débarrasser du lègue colonial. Cette réforme qu'on peut résumer en : « démocratisation, algérianisation, arabisation et option scientifique et technique » (Djebbar, 2007a, p180) n'était pas pour arranger la situation des SHS. Pour ainsi dire, « démocratisation » impliquait plus d'effectif orienté essentiellement vers les SHS, sans justificatif en termes de moyens supplémentaires alloués à cette fin ni d'encadrement. « Algérianisation » sous entendait « arabisation » mais surtout amputer les SHS d'une partie de leur histoire coloniale et postcoloniale. Aujourd'hui, nonobstant toutes les tentatives de reformer le système de l'enseignement et par la même la formation dans le domaine des SHS, ce dernier reste le maillon faible de la formation universitaire malgré que la majorité des inscrits le son dans les filières des SHS. Que cela soit sur le marché de l'emploi ou du point de vue du statut social qui lui est corolaire, le diplôme dans les SHS frôle l'illettrisme voir pire.

5.1 La réforme du système de l'enseignement entre l'arabisation des SHS et la glorification de l'option scientifique et technique :

Tandis que l'algérianisation effective supposait de fournir également, plus d'effort en direction de la formation de l'encadrement ; l'arabisation l'a emporté, puisque l'on a importé des

encadreurs de l'orient non pas pour faire évoluer le niveau des étudiants et former une relève, mais surtout pour aider à arabiser le système de l'enseignement à commencer par les SHS. En parallèle, c'est par « l'option scientifique et technique » que les pouvoirs publics ont fait du domaine des SHS, un savoir de seconde classe derrière celui des sciences de la matière :

Dans une vision très scientiste et techniciste, [les SHS] n'étaient pas considérées comme des facteurs de développement ou, du moins, elles ne l'étaient pas au même degré que les sciences et les techniques. Elles n'ont donc pas eu la faveur des concepteurs des réformes si ce n'est comme champs d'expérimentation d'une arabisation accélérée qui a eu pour effet de les dévaloriser encore plus. (Djebbar, 2007b, p 196)

Ainsi se justifie l'expérimentation de l'arabisation sur un domaine qui est à leur yeux sans utilité ou presque.

Car, l'arabisation en plus d'être précipitée est également irréfléchie et dictée par des considérations politiques et idéologiques, conduite à l'encontre du courant moderniste industrialiste qui, « a mobilisé des moyens extraordinaires et institué par différentes mesures tout un secteur de formation – avec des Instituts technologiques et des grandes écoles – en dehors du système scolaire et universitaire resté sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale ». (Ghouati, 2015, p14)

Ce qui fait que les décideurs n'ignoraient pas l'insignifiante probabilité de son aboutissement, et d'aucun ne lui prévoyait autre résultat que l'échec. De plus, si ces derniers étaient convaincu de la nécessité d'arabiser l'enseignement supérieur, pourquoi ne pas commencer par le domaine qui est à leurs yeux le plus à même de permettre d'éclater les résultats de cette réforme ?

D'ailleurs, l'ancien ministre de l'éducation nationale Ahmed Taleb Al Ibrahimi a déclaré à la presse que « cela [l'arabisation] ne marchera pas, mais il faut le faire » (Benrabah, 1998). Par conséquence, cette option « s'est trouvée... sacralisée en quelque sorte et toute critique de l'un ou l'autre de ses volets, même celui de la pédagogie et celui du profil des enseignants, était considérée comme une atteinte à l'option d'arabisation elle-même ». (Djebbar, 2007c, 193).

5.2 La démocratisation numérique des SHS :

Le mépris des pouvoirs publics envers le domaine des SHS les amène à les suspecter d'une congruence avec la puissance coloniale ce qui fait que par exemple « l'anthropologie et l'ethnologie n'ont plus de place académique en Algérie » (Mediene, 1986, p04) durant la période postindépendance. C'est alors, qu'en vertu de la première réforme qui allait théoriquement conduire à la démocratisation de l'enseignement, certaines disciplines et tendances de recherches ont été prohibées.

En faite, la notion de démocratisation de l'enseignement n'est envisagée que sous le volet quantitatif des étudiants qui allaient pouvoir rejoindre les bancs de l'université dont la majorité était et est encore inscrite en SHS.

En revanche, la réforme a opéré une interprétation réductrice de la démocratisation l'assimilant uniquement à l'accès à l'université. Se conjuguant à la vision technicistes elle a buté sur un franc déséquilibre entre les sciences dites dures et les SHS. Tandis que les diplômés des

premières, étaient minutieusement sélectionnés et massivement recrutés (au moins jusqu'à la fin des années 70), « Les autres n'ont pas le choix de leur filière et sont soumis, dans leur grande majorité, à la logique de la « gestion des flux » qui tient compte essentiellement des disponibilités de place dans les établissements d'enseignement supérieur. » (Djebbar, 2007d, pp194-195). A leur sortie de l'université, ils seront relativement¹ les plus exposés au chômage, en raison de leur nombre impressionnant mais aussi à cause de la faiblesse de leur niveau de formation.

D'autre part, « L'expansion générale de l'enseignement supérieur dans les sociétés industrielles avancées est donc le signe d'un accroissement relatif de la rentabilité professionnelle de l'investissement éducatif. » (Lévy-Garboua, 1976, 55). En Algérie, cette croissance en terme d'effectif qui « se manifeste par la surreprésentation des étudiants inscrits en sciences sociales et humaines (près de 65 %) » (Trésor Public français cité par APS, 2017), Fait face à un chômage de masse qui touche particulièrement la même catégorie, conséquence d'une politique d'orientation par l'échec. Car en vérité l'orientation vers les sciences humaines et sociales n'est souvent pas choisie. Elle découle d'un système d'orientation par défaut se basant sur la moyenne obtenue au baccalauréat, mais et surtout sur la note obtenue dans la matière essentielle de la spécialité. « Ces critères ferment les portes de formation disciplinaire dites « scientifique » à tout étudiant ayant au dessous de la note requise, en instaurant une véritable sélection avant l'entrée à l'université » (Ferfera & Mekideche, 2008a, p103). C'est-à-dire que « la crème » des bacheliers obtienne les spécialités choisies qui se concentrent essentiellement dans les domaines techniques, à cause des calculs de retour sur investissement, tandis que la majorité des bacheliers restants vont être orientés automatiquement vers les SHS et se départageront les disciplines là aussi, suivant les moyennes obtenues. « Cette prédominance des SHS sur toutes les autres disciplines traduit une sorte de spécialisation par défaut de l'université algérienne en SHS » (Ferfera & Mekideche, 2008b, p103). Ainsi, malgré que l'effectif des étudiants a considérablement augmenté ces dernières années, la proportion de l'augmentation de l'effectif inscrit en SHS est largement supérieure. L'abondance des inscrits en SHS se manifeste également par leur inflation sur le marché du travail de façon qu'il ne pourra pas les absorber combien même que leurs formations soient en adéquation avec les besoins des recruteurs.

Il s'avère alors que la notion de démocratisation est un leurre délibérément entretenu, faisant comme si on vous donne une chose par une main pour vous la reprendre par une autre. Car « l'arrivée des classes populaires dans l'enseignement et plus encore dans le niveau supérieur se faisait au prix de la relégation dans les filières arabophones et de l'exclusion du marché du travail de plus en plus tendu. » (Kadri, 2018, p14).

5.3 Les SHS, l'éternelle remise en question:

Elle se traduit par les interrogations sur la place des SHS en Algérie qui révèle les incertitudes des chercheurs issus du domaine des SHS, sur leur réelle utilité sociale et scientifique. Ainsi, et a

¹ A ce moment la, les débouchés dans le secteur public étaient quand même très importants et une grande partie des diplômés en SHS s'y inséraient.

titre illustratif « les sociologues algériens ne cessent de s'interroger depuis quarante ans sur la légitimité et l'utilité de la sociologie en Algérie et de la sociologie de l'Algérie » (Chachoua, 2010, p02). Il n'y a qu'à voir le nombre de rencontres scientifiques et colloques organisés autour de la question de la place, l'utilité, mais aussi la production scientifiques des SHS en Algérie, pour constater la constance de cette attitude envers ce domaine dans notre pays. De plus, « le problème de la classification des sciences sociales et humaines n'a jamais été sérieusement traité » (Lévi-Strauss, 1964b, p586) que cela soit en Algérie que partout ailleurs dans le monde.

A. Kadri (2018) traduit cette réalité par ce qu'il appelle l'anomie du système de l'enseignement qui, au nom d'une supposée démocratisation consacre une véritable discrimination envers le domaine des SHS qui est considéré comme le réceptacle des masses d'étudiants de faible niveau. « Mais c'est fondamentalement le mouvement d'une arabisation démagogique et superficielle, exutoire à la montée des classes populaires, qui achève de faire basculer l'institution dans une autre phase que celle qui la définissait antérieurement ». (p07).

Le domaine des SHS s'avère être alors, l'endroit idéal où se sédimentent les différentes inégalités sociales liées au parcours du diplômé (depuis les premiers moments de sa socialisation, jusqu'à l'obtention de son titre de formation) et que les pouvoirs publics cherchent à dissimuler sous une forme de démocratisation, qui ne fait qu'aggraver cet écart.

D'ailleurs, la persistance du déséquilibre engendré par la réforme post-indépendance explique en partie l'échec de toutes les réformes récemment entreprises y compris l'introduction du système LMD (Licence, Master, Doctorat), car l'inadéquation entre la formation et l'emploi ne justifie pas à elle seule la crise dans laquelle est plongé la branche des SHS.

L'attitude des recruteurs envers les diplômés des SHS et le domaine en général, suit la tendance dominante qui prévaut dans la société considérant comme il a été souligné en haut, que ce créneau est doté d'un savoir imparfait des lors qu'il échappe à toute applicabilité et ne fournissant pas de connaissances « pouvant se matérialiser dans des actions afin d'atteindre des objectifs précis » (Kadri-Messaid, 2011, p103).

6. Le secteur privé et la question de l'inadéquation formation/emploi :

La notion d'adéquation entre la formation, les compétences, les qualifications etc. et l'emploi telle qu'elle est utilisée et comprise en Algérie renvoie dans la plupart des cas à cet écart souvent déploré, qui existe entre le contenu ou les objectifs de la formation avec ce qui est attendu du diplômé sur le marché du travail ou carrément dans l'exercice de sa tâche. En effet, la majorité des explications avancées pour justifier le niveau du chômage des diplômés du supérieur est l'inadéquation des formations universitaires avec les besoins du marché du travail ou avec ceux des opérateurs économiques.

6.1 Mise en perspective de la notion d'adéquation formation/emploi :

Des analyses qui vont dans le sens d'incriminer l'institution formatrice c'est-à-dire l'université, notamment en ce qui touche au chômage des diplômés des SHS. C'est d'ailleurs, la recherche de l'adéquation entre la formation et l'emploi en s'orientant vers des formations professionnalisantes, qui a amené les pouvoirs publics à opter pour le système LMD au début de la décennie précédente en réponse à la croissance exponentielle du secteur privé. Ce qui est plus important dans les lectures faites de l'adéquation formation/emploi, est qu'elles mettent en exergue particulièrement, les carences du contenu des formations alors que cette notion regorge d'acceptions.

Ainsi, il convient dans un premier temps de souligner que le concept de l'adéquation formation/ emploi est souvent évoqué dans des situations de travail c'est-à-dire à l'intérieur de l'organisation quand il est question d'un changement auquel la ressource humaine doit s'adapter. On désigne ici :

Certaines situations telles que des transformations technologiques, des modifications à la structure organisationnelle (ex. fusion-acquisition), une réingénierie des processus, un changement au niveau des besoins de la clientèle qui engendre une évolution des produits et services offerts, des changements dans les tâches, les activités ou les responsabilités des employés mettent au défi l'adéquation formation-emploi. (Bernier, Michaud & Poulet, 2017, p12)

Or dans le cas de l'Algérie on retrouve ce problème avec acuité avant même que l'employé ait intégré l'organisation. Cela appelle de légitimes interrogations quant aux raisons ayant présidés à cette focalisation sur le rôle des institutions de formation notamment l'université en occultant le rôle pourtant très important des opérateurs économiques et des entreprises en général dans l'intégration, l'adaptation et la mise à niveau de leur ressources humaines aussi bien lors de leur recrutement que durant les situations où il y a changement.

D'autre part, si on revient aux acceptions que revêt le concept d'adéquation formation/emploi, nous avons pu relever une typologie de sens et de situation de recours à cette approche très distincte comparée à l'usage qui lui en est fait en Algérie. Pour bien situer le débat par rapport à ce concept, Vincens propose de répondre dans un premier temps à deux importantes questions à savoir : Que met-on en correspondance ? Et Quel est le but de cette correspondance ? La réponse à ces questions nous amène à distinguer deux types d'adéquations : « L'adéquation dite quantitative renvoie à un état d'équilibre entre une quantité de main-d'œuvre formée et une quantité d'emplois disponibles... L'adéquation dite qualitative renvoie, quant à elle, à une correspondance entre le contenu d'une formation et les activités de travail. » (Simoneau, 2017a, p02). En effet, cette notion d'adéquation formation/ emploi se décline en plusieurs équivoques qui vont du quantitatif au qualitatif. On constate une autre fois que l'inadéquation formation/emploi désigne aussi des situations lorsqu'il y a déséquilibre entre le nombre de sortants du système de l'enseignement et celui des emplois créés. Sur ce volet quantitatif la solution est aux mains des pouvoirs publics qui gèrent le système d'orientation des bacheliers. Puisque l'enjeu est celui « d'une conformité des flux de formés aux besoins quantitatifs de main-d'œuvre. Il s'agit donc de

chiffrer ces besoins de main-d'œuvre, à partir des outils de prévision macro et de leur déclinaison par branche et/ou niveau.» (Méhaut, 2001, p226). D'un point de vue qualitatif, il s'agit d'« évaluer les effets de la formation sur le travail des employés en fonction des objectifs de la formation (ex : augmentation de la productivité, résolution d'une problématique au travail, amélioration de la communication, etc.). » (Simoneau, 2017b, p02).

En définitif il semblerait que malgré que les deux volets de l'adéquation formation/ emploi posent aujourd'hui problème, il n'en demeure pas moins que le volet quantitatif soit prioritaire et le moins complexe à résoudre.

Le rapport de la banque mondiale sur la région MENA en 2011, indique qu'une écrasante majorité de jeunes diplômés est issue des sciences humaines et sociales. Ces profils de scolarisation permettent de répondre à la demande en diplômés dans le secteur public, mais sont insuffisamment adaptés aux exigences de la récente expansion du secteur privé, des services et de l'industrie manufacturière. (Cité dans Hammouda & Medjoub, 2016c, p20)

. Ce qui confirme que le déséquilibre entre l'offre et la demande des diplômés des SHS est plus quantitatif que qualitatif.

Par conséquence, l'inadéquation numérique ou quantitative rend difficiles d'éventuelles tentatives d'adéquation en terme de contenu entre les formations et les emplois. En effet, il serait illusoire d'insérer un nombre si important de diplômé dans le domaine des SHS combien même que le contenu de leur formation ne poserait pas problème, pour une simple raison qu'il n'est pas raisonnable de correspondre une formation à un poste qui n'existe pas.

6.2 La galère des diplômés des SHS face au désengagement des opérateurs économiques et la passivité des pouvoirs publics.

Pour être dans leur rôle, « l'enjeu principal pour les structures d'enseignement supérieur n'est pas tant de « coller » aux besoins des entreprises, que de donner aux jeunes toutes les bases dont ils ont besoin pour évoluer dans un métier qui connaîtra nécessairement des changements importants en raison des évolutions technologiques et organisationnelles. » (Djellal & Talneau, 2006b, p06). L'idée est d'investir dans une relation de travail à long terme, du côté du jeune que de celui du recruteur. C'est-à-dire que si l'employé durant ses premières expériences n'est pas tout à fait rentable, ou du moins à la hauteur des attentes du chef d'entreprise, ce dernier doit l'accompagner dans une perspective longue et durable afin d'optimiser son efficacité. Idem du côté du salarié à qui, il est recommandé de s'investir entièrement dans son emploi pour améliorer ses performances et être à la hauteur des tâches qui lui sont confiées avec une perspective de carrière. Cette dernière « implique la reconnaissance de l'évolution professionnelle. Elle stipule la validation par l'entreprise d'une progression dans les fonctions, la responsabilité ou la rémunération. » (Zimmermann, 2014, p177).

L'évolution technologique, le développement des nouvelles techniques de production dans des laps de temps records et enfin les nouveaux rapports (caractérisés par l'inflation des demandeurs d'emploi) qui s'imposent entre l'offreur et le demandeur d'emploi sur le marché du

travail, de tels rapports qui exigent davantage de polyvalence et de flexibilité rendent illusoire la recherche d'une adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail dans le sens de cette requête notoire qui consiste à rechercher des formations taillées sur mesures. C'est alors aux entreprises qu'il revient de jouer leur rôle de mise à niveau de leur ressource qu'elle soit ancienne ou nouvellement recrutée pour être au diapason du développement aussi bien technologique que du côté des modes d'organisations du travail, d'une part et d'intégrer cette ressource à sa culture et à ses valeurs avec tout ce que cela comporte comme spécificité pour l'entreprise : Nature de son activité, son système de valeur, le niveau d'intégration de la technologie, ses objectifs, la concurrence sur le marché etc. C'est là, un exemple de caractéristiques que le système de l'enseignement ne peut anticiper ne serait ce que pour une entreprise.

Les partisans de ce qui est appelé l'adéquation entre la formation et les besoins des opérateurs économiques font comme si l'université, qui est sensée doter les étudiants d'un minimum de savoir dans tous les domaines, c'est-à-dire qu'« Un jeune ne devrait pas quitter l'université sans disposer de solides capacités à rédiger, argumenter, analyser un problème, s'auto-documenter, utiliser les outils informatiques courants, parler correctement une langue étrangère... » (Djellal & Talneau, 2006c, p07) En plus de leur apprendre à réfléchir et à dépasser les diverses situations auxquelles ils vont faire face au travail et dans leur vie en général ; doit être professionnalisante. Chaque tâche possède ses conditions concrètes et son contexte qui la rendent différentes des autres et que l'employé ne peut maîtriser que progressivement.

Face à cela, des opérateurs économiques, combien même que l'Etat leur offre une main d'œuvre surqualifiée et parfois gratuite dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, ils accusent le système de formation de déphasage par rapport à leurs besoins. Alors que la majorité ne tente même pas de réduire ce déphasage qui, soit dit on passant, est normal sachant que le système de l'enseignement ne peut pas prévoir tous les besoins des entreprises, et c'est à elles seules qu'il convient de mettre en place un système de formation continue qui garantit la mise à niveau de la ressource humaine suivant les différentes variables : organisationnelles, technologiques, commerciales etc. de l'entreprise. Ainsi le système de formation assure ce que Gary BECKER appelle, **la formation générale** (general human capital), tandis que l'entreprise doit endosser **la formation spécifique** (firm-specific capital).

D'autre part, l'évolution en termes de compétences produites et de la maîtrise des nouvelles technologies sur lesquelles le système de l'enseignement s'est focalisé ces dernières années ne s'est pas accompagné d'une réelle transformation ni du point de vue organisationnel, technologique ou encore dans les valeurs du côté des opérateurs économiques algériens. Sur le volet organisationnel, une simple observation nous permettrait de constater que les opérateurs qui interviennent dans l'économie algérienne adoptent dans le meilleur des cas l'organisation scientifique du travail qui était de mise au milieu du siècle dernier en Europe. Sinon, la plupart d'entre eux préfèrent ne pas opter pour un quelconque modèle d'organisation se limitant aux rapports familiaux et au copinage dans la gestion de leurs entreprises. « L'existence d'entreprises publiques de grande taille favorise l'adoption de pratiques avancées » (Frimousse & Peretti, 2005, p51) en matière de GRH, or nous sommes face à une économie qui s'oriente vers le secteur privé ce qui fait que les entreprises publiques tendent à laisser leur place à un tissu économique dominé par une

typologie d'entreprises de très petite taille TPE ce qui ne favorise pas, par conséquent, la mise en place des formes, même élémentaires, de GRH.

Le profil des intervenants dans le secteur privé et les moyens par lesquels ils ont accédés à leurs statuts ne renforcent pas chez eux l'utilité de recourir aux compétences pour gérer et promouvoir leurs activités. D'ailleurs, ils ont tendance à afficher un certain mépris envers les diplômés du supérieur, notamment dans les filières des SHS qu'ils considèrent non productives ou ne sont pas en adéquation avec leurs business. Par conséquent, il résulte une grande carence en termes d'innovation et de maîtrise des nouvelles technologies, des nouveaux procédés d'organisation, mais aussi dans leur conformité aux exigences du développement durable, car ils sont encore dans les vieux reflexes qui conçoivent l'entreprise uniquement comme moyens de générer des gratifications matérielles sans plus :

L'offre de travail qualifié a augmenté plus rapidement que la demande de travailleurs qualifiés créant des déséquilibres sur le marché du travail mais également des tensions sociales à mesure que le déséquilibre sur le marché du travail s'est accentué et prolongé. (Flayols, 2015, p05)

7. La partialité de l'Etat face au jeu des rapports de force :

L'Etat qui détient un rôle majeur dans le maintien de cette synergie entre les différents intervenants dans le processus de l'insertion, semble se ranger du côté des opérateurs économiques. En effet, faisant partie de sa stratégie de privatiser le secteur économique et de mettre à sa disposition le secteur de la formation suivant une logique d'attractivité, l'Etat ne fait pas ou fait peu sien, la préoccupation de cadrer ce secteur privé et de protéger par son rôle de régulateur, la ressource humaine qui est en l'occurrence les diplômés du supérieur. La loi 16-09 du 03 août 2016, relative à la promotion de l'investissement ne fait aucune allusion à la nécessité d'un engagement de la part des opérateurs économiques qu'ils soient nationaux ou étrangers envers la ressource humaine locale. Alors que le coût de la main-d'œuvre constitue la raison principale de la délocalisation des grandes entreprises vers les pays du tiers monde. En d'autres termes, les pouvoirs publics offrent aux opérateurs économiques une main-d'œuvre jeune et qualifiée sans aucune protection ou presque, en contre partie d'investir en Algérie. Malgré cela les investissements directs étrangers qui allaient au moins créer de la richesse, n'étaient pas au rendez vous, laissant toutes les facilités en termes d'abondance de la RH au bénéfice des opérateurs locaux qui en abusent.

Sur un autre volet, les politiques d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, combien même que la réalité du marché du travail suppose que les offreurs d'emploi sont dans une meilleure posture que les demandeurs ; n'apportent pas de solutions concrètes et durables pour les deux parties. « Un tel dispositif ne constituerait qu'une réponse conjoncturelle à un problème qui comporte..., des dimensions qui appellent aussi des réponses plus structurelles. » (Djellal & Talneau, 2006d, p05) L'Etat est sensé encadrer le processus de l'insertion professionnelle, pas uniquement « payer » contre un recrutement temporaire dans des conditions précaires :

Comme si la moindre productivité d'un jeune au cours des premiers mois de sa vie professionnelle devait nécessairement être compensée par une aide publique et non par l'engagement du jeune dans le développement de ses compétences et dans la réussite de l'entreprise. (Djellal & Talneau, 2006e, p05)

En allant dans ce sens, l'Etat admet que le diplômé ne soit pas à la hauteur de son poste, alors qu'il a été formé au sein de ses institutions. Plus encore, il l'abandonne à toute sorte d'abus émanant de son employeur. Car « même ceux qui travaillent, exercent pour la plupart sans aucune couverture sociale. ». (Musette, 2013a, p07) Il reste alors aux diplômés en question, le choix difficile entre le chômage et la précarité de l'emploi. Par ailleurs, Musette (2013), considère que la précarité de l'emploi est plus grave que le chômage lui-même, dans le sens ou malgré que le concerné possède désormais un minimum de revenu relativement régulier, son insertion n'est pas complète, alors qu'il est rayé de la liste des chômeurs. Or, c'est justement ce genre de situation que génèrent souvent les dispositifs sensés, lutter contre le chômage et qui engendrent des emplois informels et précaires. « C'est exactement le contraire qui est recherché par les jeunes : des emplois sécurisés, durables et décents. [Par conséquent] La véritable bataille sera la qualité de l'emploi. » (Musette, 2013b, p08).

Dans le cas présent, l'introduction de contrats d'insertion pour lesquels l'état s'engage à assurer une partie des charges, dans des conditions spécifiques, profite aux employeurs qui en contournant la réglementation, aspirent à bénéficier d'une main d'œuvre gratuite au détriment des attentes des jeunes employés. C'est la même situation que dénoncent les stagiaires de l'enseignement supérieur en occident dont le statut « offrirait aux employeurs peu scrupuleux un nouveau mode de recrutement qui se substituerait aux embauches avec contrat de travail et qui permettrait aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre qualifiée sans véritable protection juridique » (Giret & Issehnane, 2010, p05).

S'agissant de l'ANADE, en plus du fait que les diplômes des SHS dans leur majorité ne correspondent pas, la encore, au domaine de l'entrepreneuriat à moins qu'ils migrent vers une autre formation ; une enquête que nous avons précédemment menée révèle que le dit dispositif « a compliqué la situation des chômeurs » (Ikherbane, 2019, p120).

8. Conclusion :

En guise de conclusion, nous pouvons affirmer que pour une meilleure insertion, un équilibre doit être trouvé entre les préoccupations des opérateurs économiques et la nécessité pour le système de l'enseignement, de former un citoyen capable de réfléchir et être apte à évoluer dans différents environnements et ce sous l'égide de l'Etat régulateur assumant pleinement son rôle de veiller aux intérêts des uns et des autres, à commencer par celui du citoyen qui est en l'occurrence le diplômé.

Or, dans le cas présent, nous sommes face à un Etat dont les principales actions en rapport avec l'insertion des diplômés des SHS se sont soldées par l'échec. Rappelons que le seul mérite qu'a eu « la refonte » du système de l'enseignement supérieur était d'arabiser les SHS humaines et sociales en les amputant ainsi d'une partie de leur prolongement historique naturel créant par la même, une rivalité entre arabisants et francisants, les uns considérant qu'ils ont le monopole du

nationalisme tandis que les autres, estiment qu'ils sont référence en termes du progrès et du savoir. Ensuite, l'usage qui est fait du principe de démocratisation de l'enseignement a fait que les filières des SHS ont été noyées sous le nombre d'étudiants qui y sont orientés suivant la politique de l'orientation par l'échec et créant une stratification sociale à l'intérieur de l'université et plus tard sur le marché du travail. Tandis que les étudiants issus de « l'élite » de la société avait beaucoup plus de chance de s'inscrire dans les filières techniques francisées et valorisantes, les enfants du peuple étaient quant à eux plus destinés à être orientés vers les SHS arabisées et dévalorisantes.

Par conséquent, au passage à l'économie de marché, la première catégorie était beaucoup plus disposée à s'insérer socio-professionnellement de par le nombre limité des diplômés qui s'y inscrivent, leur niveau relativement élevé et la variété de palette des métiers auxquels ils sont promis. Par-dessus tout, ils étaient mieux acceptés par les pays hôtes en cas de migration en raison de leurs compétences et de la maîtrise des langues étrangères, ce qui leur constituait une opportunité de réussite en plus. A l'opposé, la seconde catégorie à laquelle appartiennent les SHS, dont le sort a été scellé avec l'augmentation du taux de réussite au BAC à partir de 2006, car la proportion de l'augmentation des inscrits en SHS est beaucoup plus importante que celle de l'augmentation de l'accès à l'université à cause du système d'orientation des bacheliers, ce qui engendre leur surreprésentation sur un marché de l'emploi dont les opportunités de poste d'emploi et de domaines proposés sont significativement réduites qualitativement et quantitativement. L'institution des dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés et/ ou des jeunes confirme si besoin est, le mépris des pouvoirs publics envers cette catégorie qui se retrouve en face du choix entre le chômage et la précarité.

Il s'avère que le chômage des diplômés des SHS trouve son origine en partie de la crise du domaine des SHS d'une manière globale, mais aussi et surtout de l'attitude des pouvoirs publics à leur égard. Reléguées en seconde catégorie, les SHS n'ont jamais été mises en position de révéler leur utilité sociale et leur potentiel scientifique : le système de l'orientation des bacheliers a fait de ce domaine, toute proportion gardée, un dépotoir pour les étudiants de bas niveau. En d'autres termes, les SHS, sont le domaine par excellence où se rencontre un nombre impressionnant d'étudiants de bas niveau ayant le moins qui puisse y avoir de moyens pour réussir. Soumis à un savoir scolaire désuet, Cela engendre naturellement, à de rares exceptions, un modeste encadrement qui pour sa part, produit des diplômés de faible qualification. Ainsi, on rentre dans une sorte de cercle vicieux qui fait apparaître les SHS comme un domaine de moindre utilité, ce qui ternit leur image.

9. La liste de références :

• Les Livres publiés :

Benguerna M. (2011), *les sciences sociales en Algérie genèse et pratiques*, Alger : CREAD.

Castel R. (2009), *la montée des incertitudes*, Paris : seuil.

Feroukhi, Dj. (2009), Enseignement supérieur et marché du travail en Algérie, dans Labaki, B.(dir.), *Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe*, 47-82, Beyrouth : Presse de l'IFPO, ouvrage collectif.

KADRI-MESSAID H-A (2011), la sociologie, une discipline d'actualité, dans BENGUERNA M. (dir.), *les sciences sociales en Algérie : genèse et pratiques*, 103-118, Alger : CREAD. Ouvrage collectif.

ZIMMERMANN B. (2014), *Ce que travailler veut dire : une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, 2Edition, Paris : Economica.

• **Articles/recherches scientifiques-des journaux/revues scientifiques :**

Dubar C. (2001), La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Revue Education et sociétés* /1 (no 7). 23-36.

Ferfera Y.M.et Mekideche T. (2008), La place des sciences sociales et humaines dans le système supérieur algérien, *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 49 | URL : <http://ries.revues.org/569> ; DOI : 10.4000/ries.569.

Frimousse S. et Peretti J.M. (2005), Apprentissage stratégique des pratiques de GRH, internationalisation des firmes et espace euromaghrébin, *Management Prospective Ed. Management & Avenir* 2005/3 n° 5, 45- 61.DOI : 10.3917/mav.005.0045.

Hochfeld J. (1964), Difficultés et particularités d'une étude sur les tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines : problèmes posés par une étude des sciences humaines et sociales, *revue internationale des sciences sociales*. Vol XVI, N°4. 519-536

Ikherbane K. (2019), Les jeunes algériens et le travail : adaptation ou désenchantement ?, *actes du colloque international : les jeunes entre réussite sociale et mal être*, université de Bejaia. 110-122.

Lévi-Strauss C. (1964), Critères scientifiques dans les disciplines sociales et humaines. *revue internationale des sciences sociales*, Vol XVI, N°4. 579-597.

Lévy-Garboua L. (1976). Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse. *Revue française de sociologie*. 17-1. 53-80.

MEDIENE B. (1986), quelques réflexions pour un débat, *colloque sur les sciences sociales aujourd'hui*, Alger : OPU, 3-15.

Méhaut P. (2001). Gouverner les systèmes de formation professionnelle : planification, marché, coordination? *Revue Formation Emploi*. N.76, Numéro spécial : 30 ans d'analyses des relations entre travail, emploi et formation. 225-234.

Piaget (1964), Classification des disciplines et connexions interdisciplinaires. *Revue internationale des sciences sociales*, Vol XVI, N°4. 598-616.

Simoneau F.B. (2017), Adéquation formation-emploi : de quoi parle-t-on ?, *Observatoire compétences-emplois (OCE) | Vol. 8 | N°1*.

- **Séminaires/rapports...scientifiques/ministériels...** :

Bernier A., Michaud R. & Poulet N., (2017), *L'adéquation entre les compétences et l'emploi occupé : pratiques des employeurs dans les PME québécoises du secteur manufacturier*, Rapport de recherche, Projet 10287-17677, Québec : Université TÉLUQ,

Chachoua K., (2010). *La sociologie en Algérie : L'histoire d'une discipline sans histoire*. IREMAM, Karthala.

Djellal R. Et Talneau S. (2006), *l'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur*, rapport du groupe de travail, ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, Paris.

GHOUATI A. (2015), *professionnalisation des formations supérieures et employabilité en Algérie*. Rapport de recherche. IREMAM-CNRS Aix-en-Provence.

Giret J-F et Issehnane S. (2010), *L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle : le cas des diplômés de l'enseignement supérieur* : CEREQ.

KADRI A. (2018), *Le système d'enseignement algérien, entre passé et présent*, CIRIEC No. 2018/11.

Fond Monétaire International (2018), *Rapport des services du FMI pour les consultations de 2018 au titre de l'article IV*, N°18/168, Algérie.

Musette M. S. (2013), *Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle ?* CREAD, Alger.

Office Nationale des Statistiques, (2012), *enquête emploi auprès des ménages 2011*, collection statistiques N°173, Alger.

Office Nationale des Statistiques, (2017), *Taux de chômage par sexe et par niveau d'instruction de 2016 et 2017*, annuaire statistique de l'Algérie N°35, chapitre V : emploi, Alger.

Office Nationale des Statistiques, (2019), *activité, emploi & chômage en mai 2019*, collection statistique N° 879, Alger.

ZEMALI M., ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale (2017), *de l'université au monde du travail*, Alger.

- **Références électroniques :**

Bouadam K. et Meliani H. (s.d.), Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens, Sétif : université Ferhat Abbas. Repéré dans <http://www.iefpedia.com/france/wp-content/uploads/2012/05/Entre-ch%C3%B4mage-pr%C3%A9carit%C3%A9-et-d%C3%A9permanisation-quelle-politique-%C3%A0-mettre-en-%C5%93uvre-par-les-pouvoirs-publics-alg%C3%A9riens-Dr.-Bouadam-Kamel-Dr.-Meliani-Hakim.doc>.

Djebbar A., (2007), Le système éducatif algérien : miroir d'une société en crise et en mutation, l'Algérie face à la mondialisation, repéré dans : <file:///C:/Users/sttcc/Downloads/chap8-djebbar.pdf>

HAMMOUDA N-D. et MEDJOUB R. (2016), Femmes diplômées de l'enseignement supérieur confrontées au chômage en Algérie, *researchgate.net. Les publications de la recherche gouvernance et économie sociale / n°03*, repéré dans <https://www.researchgate.net/publication/275354195>.

Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (2019), Insee références, TEF 2019, repéré dans file:///C:/Users/hp/Downloads/TEF2019_042.pdf

https://www.liberation.fr/tribune/1998/06/26/algerie-5-juillet-l-usage-exclusif-de-l-arabe-entre-en-vigueur-les-denis-de-l-arabisation_241466/

Le trésor public français (2017), cité par APS, repéré dans <http://www.aps.dz/algerie/67191-une-etude-releve-un-decalage-entre-le-capital-humain-et-les-besoins-du-marche-de-l-emploi-en-algerie>.

ROUADJIA A. (s.d.), La crise des sciences sociales en Algérie, repéré dans : https://www.academia.edu/38276615/La_Crise_des_sciences_sociales_en_Alg%C3%A9rie.

- **Thèses et dissertations académiques :**

FLAYOLS A. (2015), *Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique*, (thèse de doctorat en sciences économiques inédit), université de Toulon.

- **Décrets et lois :**

Décret exécutif N°20-329 du 22 novembre 2020, portant création de l'agence nationale d'appui et de développement de l'entrepreneuriat (sic), (J.O. du 25 novembre 2020).

La loi 16-09 du 03 août 2016, relative à la promotion de l'investissement, (J.O. du 03 août 2016).