

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

Ecole Nationale Supérieure de Management

ENSM

MASTER EN MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

THEME :

**La formation dispensée par les Ecoles Nationale
Supérieures et l'employabilité de leurs diplômés
Cas : Ecole Nationale Supérieure de Management**

Elaboré par :

LAARDA Fella

Encadré par :

Dr.ROUANE Rafik

4^{ème} promotion

2015- 2016

Remercîment

Je tiens d'autre part à exprimer mes sincères et vifs remerciements tout d'abord à mon encadreur Dr.RouaneRafik, qui n'a pas ménagé des efforts pour nous prodiguer ses précieux conseils, nous orienter et mener à bien l'élaboration de notre mémoire.

Nos remerciements vont aussi à l'ensemble du personnel de l'ENSM et particulièrement le corps professoral qui a bien voulu partagé ses connaissances durant notre passage.

En fin, à tous les professeurs qui m'ont accompagné et guidé durant toute ma vie scolaire et universitaire.

Sommaire

Introduction générale

Chapitre 1 : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Section 1 : REVUE DE LA LITERATURE

Section 2 : CADRE CONCEPTUEL

Chapitre 2 : CADRE PRATIQUE

Section 1 : LE SYSTEME LMD ET REFORME.

Section 2 : PRESENTATION DE L'ENSM

Section 3 : METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Chapitre3 : EMPLOYABILITE DES DIPLOMES DE L'ENSM

Section 1 : PRESENTATION DE L'ENQUETE

Section 2 : TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES

Conclusion générale

Liste des abréviations :

ENS ; Ecole Nationale Supérieure

MDE : Marché de l'Emploi

EES : Etablissement D'Enseignement Supérieure

Liste des Tableaux

Tableau 1	Répartition de l'échantillon selon la civilité
Tableau2	Répartition de l'échantillon selon la civilité
Tableau3	Répartition de l'échantillon selon l'âge.
Tableau4	Répartition de l'échantillon selon la spécialité
Tableau5	Présentation des objectifs attendus de la formation
Tableau6	Echelle de mesure l'atteinte des objectifs
Tableau7	la répartition de l'échantillon selon l'activité
Tableau8	répartition selon le secteur
Tableau9	répartition selon le secteur d'activité
Tableau 10	Echelle de mesure de la correspondance entre la formation initiale et le poste occupé
Tableau 11	Echelle de mesure de la correspondance de la formation ENSM et le poste occupé
Tableau 12	Classement des critères selon la correspondance au poste occupé
Tableau 13	Classement selon le mode de recrutement
Tableau 14	Classement des critères demandés par l'organisme employeur.
Tableau 15	La répartition des salaires par tranches
Tableau 16	Répartition de l'échantillon selon l'activité avant d'intégrer l'école
Tableau 17	La valeur ajoutée de la formation dispensée par L'ENSM
Tableau 18	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Liste des Figures

- Figure 1** Présentation de l'évolution des réponses de l'enquête
Figure 2 Répartition de l'échantillon selon la civilité
Figure 3 Répartition de l'échantillon selon l'âge.
Figure 4 Répartition de l'échantillon selon la spécialité
Figure 5 Présentation des objectifs attendus de la formation
Figure 6 Echelle de mesure l'atteinte des objectifs
Figure 7 la répartition de l'échantillon selon l'activité
Figure 8 répartition selon le secteur
Figure 9 répartition selon le secteur d'activité
Figure 10 Echelle de mesure de la correspondance entre la formation initiale et le poste occupé
- Figure 11** Echelle de mesure de la correspondance de la formation ENSM et le poste occupé
Figure 12 Classement des critères selon la correspondance au poste occupé
- Figure 13** Classement selon le mode de recrutement
Figure 14 Classement des critères demandés par l'organisme employeur.
Figure 15 La répartition des salaires par tranches
Figure 1 : Répartition de l'échantillon selon l'activité avant d'intégrer l'école
- Figure 2 :** La valeur ajoutée de la formation dispensée par L'ENSM
Figure 3 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction
Figure 4 : Comparaison entre les durées de chômage avant et après
Figure 5 : Durée de chômage selon la formation initiale
Figure 6 : Durée de chômage selon la spécialité

Résumé

L'investissement public dans le secteur de l'enseignement a pour objectif de former des diplômés qualifiés, pour le rentabiliser, le retour de cet investissement se fait par un rendement croissant de la productivité.

L'optimisation de cette externalité conditionne les établissements d'enseignements par la formation d'un capital humain conforme aux besoins du marché de travail, pour se faire les programmes dispensés et les connaissances enseignées au sein des établissements doivent concevoir un stock de ressources productives liées à l'individu.

L'enseignement supérieur joue un rôle important dans le développement du secteur socio-économique d'un pays, cela est pour la simple raison que ce dernier a pour mission de former des diplômés, avec un potentiel en compétences conforme à la demande du marché de l'emploi.

Dans le contexte algérien, le système d'enseignement LMD a permis aux Ecoles Nationales Supérieures de renforcer les passerelles avec le monde professionnel. Pour voir si le système a porté ses fruits, nous avons choisis de faire une étude sur l'employabilité des diplômés de l'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM).

Une analyse sur le parcours de leur employabilité afin de mesurer la compatibilité et la réaction du marché du travail à ces derniers, en prenant en compte trois paramètres qui sont la durée de chômage, la demande du marché de travail, la compatibilité du poste occupé avec la formation initiée.

Les résultats de cette étude ont montré qu'effectivement, l'accumulation de connaissance permet une meilleure employabilité, mais ce résultat ne se résume qu'à l'échantillon étudié.

Mots clés : connaissances, compétences, employabilité, formation.

Abstract

Public investment in education has the objective to train qualified graduates, the monetizing return of this investment is by increasing productivity performance.

The optimization of this externality conditions the training institutions to train a human capital in line with labor market needs. In this order the programs and knowledge taught in institutions should develop a stock of productive resources related to the individual.

Higher education plays an important role in the development of socio-economic sector of a country, this is for the simple reason that it aims to produce graduates with skills in line with potential market demand of 'employment.

In the Algerians context, the teaching system LMD allowed the Higher National Schools to improve the links with the professional world. To see if the system has paid off, we have chosen to do a study on the employability of graduates from the National School of Management (ENSM).

An analysis of the track of their employability in order to measure the compatibility and the reaction of Labor to these markets, taking into account three parameters which are the length of unemployment, the demand for labor march, the compatibility of the position held with training initiated.

The results of this study showed that, indeed, knowledge accumulation allows for better employability, but this result comes down to the sample.

Keywords: knowledge, skills, employability training.

ملخص

إن الاستثمار العام في مجال التعليم هدفه تاطير خريجين مؤهلين, حيث أن تحقيق الدخل من العائد في هذا الاستثمار يتم عن طريق الزيادة في الإنتاجية.

الاستفادة المثلى من هذه العوامل الخارجية يشترط على مؤسسات التعليم تاطير الرأسمال البشري بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل, و من أجل هذا البرامج و المعارف التي تدرس في هذه المؤسسات يجب أن تضع مخزون من الموارد الإنتاجية ذات الصلة للفرد.

التعليم العالي يلعب دوراها ما في تطوير القطاع الاجتماعي والاقتصادي للبلد, وهذا راجع إلى أنه يهدف إلى إنتاج الخريجين بمهارات تمش مع إمكانية الطلب في السوق من العمل.

في السياق الجزائري، نظام التدريس LMD سمح للمدارس الوطنية العليا بتعزيز الروابط مع سوق العمل. لمعرفة نجاعة هذا النظام، اخترنا القيام بدراسة حول قابلية التوظيف لدى خريجي المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت (ENSM).

دراسة تحليلية لمسار همفي التوظيف من أجل قياس مدى التوافق التفاعليين سوق العمل و خريجي المدرسة، مع الأخذ بعين الاعتبار ثلاثة معايير وهم طول فترة البطالة، الطابفي سوق العمل و التوافق بين المنصب و التكوين المتحصل عليه.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن تراكم المعارف و تحسين فرص العمل و قابلية التوظيف، ولكن هذه النتيجة تقتصر على العينة المدروسة فقط.

كلمات البحث: المعرفة، المهارات، قابلية التوظيف، التكوين.

INTRODUCTION GENERALE

Introduction

Le capital humain, un concept fondé sur les compétences, l'expérience et le savoir. Selon la théorie du capital humain, l'axe majeur de l'acquisition du capital est l'éducation, l'accumulation du savoir et de la connaissance par le biais de la formation et de l'apprentissage contribue fortement aux performances des individus.

Selon Romer, l'impact de l'éducation sur la croissance économique a fait l'objet de nombreux développements avec à la clé, l'idée que la première influence positivement la seconde¹.

De ce fait, les établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle majeur dans la formation et le développement des compétences d'un pays, ce qui accroît la productivité de ses entreprises. Plus la compétence développée correspond à ce qui est demandé sur le marché de l'emploi, plus le résultat est favorable.

Récemment, dans le monde occidental, le rôle des écoles a toutefois évolué. Désormais, les gouvernements attendent une meilleure cohésion et cohérence entre les universités et le marché de l'emploi, tout en continuant à doter le pays d'une main-d'œuvre qualifiée et à créer des connaissances (Clark, 1998; Shattock, 2005; Kitagawa, 2005).

En Algérie, depuis moins de dix ans, la restructuration du système d'enseignement supérieur (le système LMD), a permis aux Ecoles Nationales Supérieures d'adapter au mieux la formation de leurs étudiants avec les besoins des entreprises, par l'accompagnement et l'orientation de ces derniers.

Les nouvelles réformes citées lors de la conférence Nationale des universités qui a eu lieu le 13 janvier 2016, ont porté sur l'évaluation de la mise en œuvre du système LMD et ont abouti à des recommandations sur la qualité de la formation, l'adaptation de la formation au marché de l'emploi ainsi que l'atteinte des standards internationaux.

Pour faire une évaluation de la formation dispensée par les ENS, l'insertion des diplômés est un indicateur qui reflète la conformité du produit à la demande du marché.

¹De Boeck Supérieur, « Mondes en développement » 2013/4 n° 164 | pages 115

Ce mémoire, présentera une étude sur l'employabilité des diplômés des ENS ,une analyse sur le parcours de leur employabilité afin de mesurer la compatibilité et la réaction du marché du travail à ces derniers, en prenant en compte trois paramètres qui sont la durée de chômage, la demande du marche de travail , la compatibilité du poste occupé avec la formation initiée.

Pour faire notre travail scientifique, Nous avons formulé la question principale comme suit :

Est-ce que la formation dispensée par les écoles supérieure nationale permet une meilleure employabilité de leurs diplômés ?

Pour répondre à cette question centrale, nous nous sommes posées les questions suivantes :

- **Quel est Le lien entre, l'enseignement supérieur et l'employabilité ?**
- **Quelle est la relation entre la formation et l'emploi ?**
- **Quelle est la durée de chômages des diplômés ?**
- **Quel sont les objectifs attendus de la formation ?**

Notre réflexion porte sur l'explication du lien de causalité, de la connaissance accumulée sur l'employabilité des diplômés, par l'analyse de l'insertion professionnelle de ces derniers et, à fin de déboucher déboucher sur des recommandations dont la perspective est d'améliorer la formation pour les prochaines promotions.

Notre sujet d'étude porte sur l'adéquation entre la formation des ENS et le marché du travail, aillant comme objet d'étude l'employabilité des diplômés ,Le choix du thème rentre dans le cadre d'un sujet abordant un thème en relation avec l'actualité, le phénomène d'adaptation de la formation des ENS aux besoins du marché de l'emploi, a toujours était l'une des préoccupations majeurs du moment que, l'investissement dans le secteur de l'enseignement en Algérie ne cesse d'augmenter.

Limitée par le temps, notre étude ne concerne que les diplômés de l'école Nationale Supérieure de Management (ENSM), précisément les promotions (2012-2013-2014-2015) de l'Ecole .

Pour ce faire, nous allons présenter notre étude sous trois chapitres :

- Le premier chapitre : cadre méthodologique et conceptuel.
- Le deuxième chapitre : cadre pratique et méthodologique.
- Le troisième chapitre : Présentation et traitement des résultats de l'enquête.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Au-delà du capital technique et financier, le véritable facteur clé de succès permettant le développement et la différenciation d'une entreprise se trouve être le capital humain.

Il est nécessaire pour l'entreprise d'optimiser et de développer les compétences des employés. Malglaive (1995) définit les compétences comme étant : « *les ingrédients de toutes nature, (physiques, cognitifs), et de toutes origines (innés, biographiques, éducatifs), ainsi que les modalités de leur structuration, permettant à une personne d'agir efficacement, c'est-à-dire d'atteindre les buts qu'elle s'est et qu'on lui a assignés* »².

Il convient, ainsi, de considérer la formation comme moyen de contribution au processus de gestion, à l'amélioration et à la valorisation des compétences de la main d'œuvre.

Cependant la formation et le développement du capital humain ne dépend pas que de l'entreprise, le processus d'apprentissage de l'individu contribue avec une grande part dans l'accumulation d'un stock de connaissances.

Le déficit de l'enseignement est de créer une symétrie d'information entre le savoir enseigné et le savoir demandé sur le marché du travail. L'acquisition de connaissances adaptées au monde professionnel assure une rente économique à son détenteur, et crée une opportunité de marché pour ceux qui sont capables de produire du savoir.

De ce fait, la nécessité d'articuler entre la formation dispensée par les EES et la demande du marché de l'emploi est un enjeu majeur pour l'enseignement, du moment que la notoriété de cette dernière dépend fortement de l'employabilité de ses diplômés.

Pour mettre en exergue cette relation entre la formation des EES et le marché de l'emploi, nous présenterons dans ce qui suit, l'encrage théorique sur le quel porte notre étude, une synthèse théorique qui reflète un enchaînement chronologique des différents travaux qui ont porté sur l'adéquation entre la formation dispensée par l'enseignement -le marché de l'emploi

²MALGLAIVE. G., « Compétences et ingénierie de formation » 1995, in (Klarsfeld Alain, « LA COMPÉTENCE, SES DEFINITIONS, SES ENJEUX », Gestion, n°2, mars-avril 2000, ESC Toulouse).

Par l'articulation entre l'offre des EES et la demande du marché de l'emploi, nous sommes remontés aux facteurs qui ont engendré cette exigence en suivant une recherche par arborescence. Suivi par les définitions des concepts qui seront utilisés tout au long de notre étude.

SECTION 1 : REVUE DE LA LITERATURE

Dans cette section nous évoquerons l'enchaînement des travaux empiriques qui ont abouti à la nécessité d'équilibrer entre l'offre du produit des EES et la demande du marché.

L'utilité derrière cette adéquation est l'optimisation et la rationalisation de l'investissement public en éducation, notamment le cycle non obligatoire dans l'augmentation du rendement de productivité à long terme.

Dans cette perspective d'amélioration et de développement, la croissance économique est le centre d'intérêt d'une vision à long terme. L'amélioration des conditions de vie en fonction de la croissance de la population est un enjeu majeur.

La croissance économique peut être appréhendée sous plusieurs angles, une résultante de la combinaison des ressources, un processus de production pour améliorer la consommation ou, l'investissement en capital pour améliorer la productivité.

La croissance repose généralement sur deux composantes, la croissance de la population et le progrès technique. le mécanisme de la croissance « *est le fruit des actions des agents économiques*³ »

(Adam Smith 1776) par **la richesse des nations**, indiquait que « *la révolution industrielle permettra à tous de ce vêtir très bien tôt comme des aristocrates*⁴ », et les travaux de (Ricardo 1815) **La théorie des avantages comparatifs**, appréhendent la croissance économique par l'augmentation de la production, l'innovation et l'ouverture de l'économie (le libre échange).

Mais d'un point de vue empirique, les observations indiquent un seuil de croissance où le rendement de la productivité devient décroissant malgré les investissements envisageables.

³Sylvie MATELY, «La croissance économique est –elle encore possible ? » P58 Etudes sur la mort, 2015, n°148, 55-66

⁴OBCIT

1. La théorie de la croissance exogène :

Le model suivant conditionne la croissance économique par un investissement et une innovation continues en technologie, en appliquant «*l'hypothèse des rendements décroissants et d'une croissance limitée : Ricardo et Malthu*»⁵, cependant les observations empiriques ont montré que la croissance économique demeure même à un faible tût. Cette limite a poussé les théoriciens dont SOLOW, à chercher un autre facteur que le travail et le capital, qui explique, la croissance économique à long terme.

Durant les années 1950-1960 le **progrès technique** a été intégré comme troisième facteur exogène, il n'explique pas la croissance économique à long terme, mais il accroît le capital et le rendement du travail par un effet externe positif, ce qui permet d'éviter une décroissance.

D'autres travaux ont succédé dans la perspective de trouver une solution à la croissance économique à long terme en intégrant le progrès technique, des modifications ont été faites à l'encontre du principe de la concurrence pure et parfaite (économistes néoclassique) ou le rendement est croissant.

*(Arrow 1962) et (Sheshinski 1967) ont alors proposé des modèles dans lesquels les découvertes étaient des retombées de la production ou de l'investissement (mécanisme décrit comme l'apprentissage). Chaque découverte a des retombées immédiates sur l'économie (diffusion rapide).*⁶

Avec la notion de l'investissement en le capital humain, une partie du progrès technique est endogène par le biais de l'apprentissage: en supposant qu'une formation permet de qualifier le travail, donc l'investissement sur un équipement plus sophistiqué en formant son personnel contribue au progrès technologique qui a une valeur ajoutée sur la croissance économique.

⁵ JEAN-LUC GAFFAR «La croissance économique » 2012-P11 CAMPUS LMD P-10

⁶ OBCIT

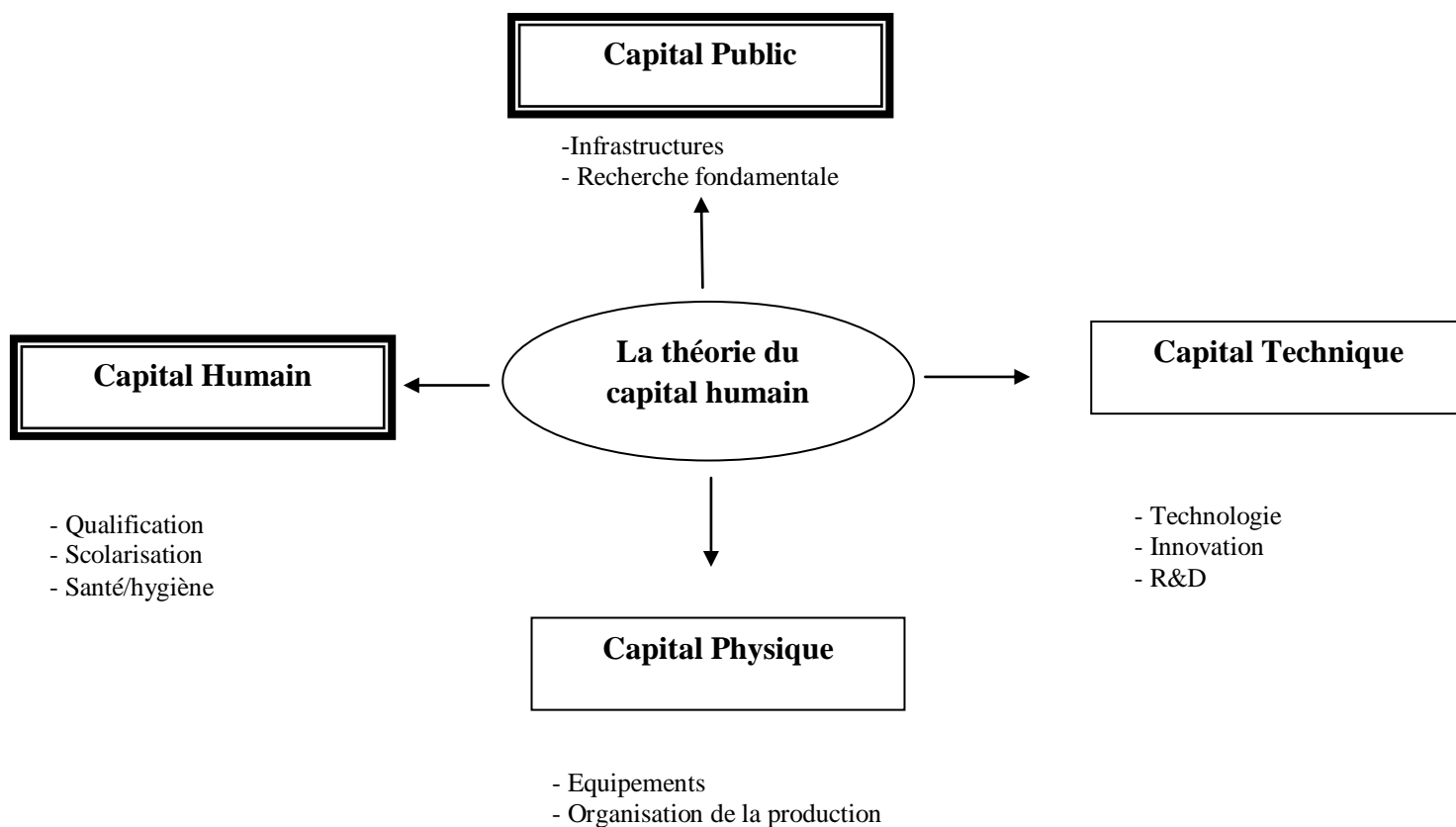
2. La théorie de la croissance endogène

*«Les théories de la croissance endogène reposeraient sur l'idée que la concurrence parfaite est mortifère, et que l'activité économique a besoin de concurrence imparfaite et d'intervention publique. En même temps, elles réitèrent l'idée selon laquelle, sur le long Terme, ni le taux d'investissement, ni l'effort de formation ne suffisent à assurer une réduction des écarts de développement entre pays».*⁷

Selon les travaux de (Romer 1986,1987, 1990), la théorie de la croissance endogène repose sur l'accumulation de quatre facteurs :

- Le capital humain
- Le capital physique
- La technologie
- Le capital public

⁷Arnaud Diemer –« Théories de la Croissance endogène et principe de convergence » MCF IUFM D'Auvergne
page 10



SOURCE :Guellec D. (1995, p 13)⁸

2.1.le capital physique :

C'est l'équipement dans lequel investit une entreprise pour la production de biens et deservices.⁹

2.2.Le capital technique :

Selon Solow, Le progrès technique serraient à l'encontre du rendement décroissant, en ajoutant au capital investi et au travail, l'innovation, la recherche et développement.par le biais des idées innovatrices en développement technologique, le progrès technique serraient dépendant du stock connaissances des chercheurs qui représente une ressource inépuisable.

⁸Arnaud Diemer «Théories de la Croissance endogène et principe de convergence» – MCF IUFM D'Auvergne
page 10
⁹OBCIT

2.3.Le capital public :

C'est une forme de capital physique (infrastructure de communication et de transport), il résulte des investissements étatiques dont les investissements dans le secteur de l'éducation et la recherche.¹⁰

2.4.Le capital humain :

Il a été mis en évidence par deux économistes de l'Ecole de Chicago, Theodor Schultz et Gary Becker, il est au centre des études menées par (R.E Lucas Prix Nobel en 1995). Le capital humain désigne l'ensemble des capacités apprises par les individus et qui accroissent leur efficacité productive. Chaque individu est en effet, propriétaire d'un certain nombre de compétences, qu'il valorise en les vendant sur le marché du travail.¹¹

Selon la théorie de la croissance endogène, le mécanisme du marché manifeste une externalité (effet externe), lorsqu'un agent économique influence un autre sans contre partie marchande, cet impact peut être positif ou négatif. (Paul Michael Romer 1980), la capitalisation d'une firme influence positivement d'autres firmes : l'apprentissage par l'expérience et la diffusion du savoir ont un effet externe positif (la diffusion de la connaissance Kenneth Arrow 1960)

(Robert Lucas 1940), plus le niveau de qualification est élevé plus l'effet externe est positif : l'éducation produit le capital humain avec un taux endogène, en considérant que le travail est un capital humain accumulable qui fonctionne par analogie à celle du capital fixe (bien durable), et que le salarié contribue à son travail en fonction de sa rétribution .

Les recherches de (Paul ROMER et de Robert LUCAS 1962) ont montré que la connaissance est une ressource illimitée qui contribue à la croissance économique par son accumulation et la capitalisation de l'apprentissage par la pratique. Cette connaissance s'acquiert principalement par l'enseignement, s'entretient par la formation pour constituer un capital humain. Un concept clé fondé sur le savoir la compétence et l'expérience de l'individu qui influence directement sa productivité.

¹⁰OBCIT

¹¹OBCIT

3. La théorie du capital humain :

Dans le cadre traditionnel de la théorie du capital humain, l'objectif principal derrière la décision d'investissement en l'enseignement ou la formation est la perspective d'augmenter la performance salariale.

Selon (Gary BEKER prix NOBEL 1992), le capital humain consiste en un stock de ressources productives qui sont liées à l'individu lui-même, ce stock se compose de divers éléments dont le niveau d'instruction, la formation et l'expérience professionnelle. Toute activité qui impacte sur ce stock est définie comme un investissement. L'hypothèse de Gary BEKER est que les différences entre les salaires dépendent fortement de la productivité des salariés, et que ces différences reposent sur le fait que chaque salarié détient un capital humain différent que celui des autres.

L'investissement en le capital humain sera compensé par le flux de revenu ultérieur. Autrement dit, durant la formation ou le cycle éducatif, l'individu fait des sacrifices (temporel ou financier) qui seront récompensés par un revenu une fois l'individu en activité professionnelle. De ce fait l'individu est considéré comme acteur et détenteur de ce capital humain, qu'il utilisera en fonction de sa rétribution. Les coûts engendrés durant la période d'apprentissage sont considérés comme des coûts d'opportunité.

Du moment que le capital humain est constitué d'un stock de ressources sous formes de connaissances (qualifications, expériences...) qui déterminent les aptitudes des individus à produire une fois active, et que l'investissement en la capital humain accentue sur l'axe de l'éducation, donc il existe une externalité positive entre l'éducation et les organismes économiques.¹²

A partir de cela, nous déduisons que la ressource humaine est considérée comme un capital, fondé sur une ressource inépuisable qui n'est autre que la connaissance. Pour pouvoir comprendre le mécanisme de constitution du capital humain, nous nous sommes intéressés à l'accumulation de la connaissance par le biais de la formation continue.

¹²Kinvi D.A. Logossah *Économie & prévision* «Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature »
Année 1994 Volume 116 Numéro 5 pp. 17-34

L'utilité de cette revue de littérature est de démontrer de lien étroit existant entre les l'enseignement et le marché du travail, dans le cadre notre étude notre intérêt porte sur le cycle de l'enseignement supérieur. Même si ce dernier ne soit pas obligatoire mais il joue un rôle important dans l'insertion professionnelle des diplômés, car c'est à ce palier qu'on détermine notre orientation professionnelle, et que les connaissances du métier s'accumulent.

De part le principe de l'externalité positive évoqué dans les travaux de Romer, chaque organisme peut influencer d'une façon positive ou négative ses parties prenantes par le fruit de sa productivité. Dans notre cas la qualité de la formation au sein des ENS a une forte influence.

Mais avant de passer à l'élaboration de notre étude sur l'adéquation entre la formation universitaire et le marché de l'emploi, une détermination du cadre conceptuel sur le quel notre recherche est élaborée s'avère nécessaire, pour cerner le sens et la signification de l'ensemble des concepts utilisés.

SECTION 2 : CADRE CONCEPTUEL

Dans cette section nous allons présenter l'ensemble des connaissances théoriques qui ont un rapport avec le sujet de la recherche, en définissant les concepts récurrents tout au long de notre étude.

Dans sa Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI^e siècle, le 9 octobre 1998, l'UNESCO définit l'enseignement supérieur de la manière suivante :

« L'enseignement supérieur comprend tout type d'études, de formation ou de formation à la recherche assurées au niveau postsecondaire par un établissement universitaire ou d'autres établissements d'enseignement agréés comme établissements d'enseignement supérieur par les autorités compétentes de l'Etat »¹³.

¹³ Texte complet de cette déclaration sur le Site Web de l'UNESCO
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_fre.htm

Cette définition de l'enseignement supérieure revient au contexte mondial .Il est cependant nécessaire de l'appréhender dans notre contexte. En Algérie selon laloi d'orientation sur l'enseignement supérieur du 4 avril 1999, dans son article N° 2, il est précisé que « *L'enseignement supérieur désigne tout type de formation ou de formation à la recherche assuré au niveau postsecondaire par des établissements d'enseignement supérieur*»¹⁴.

A partir des deux définitions nous constatons que l'accent est mit sur la formation, en effet mettre en œuvre une formation qui permet de doter les étudiants de compétences recherchés par le marché de l'emploi, est une objectif majeur pour la notoriété des établissements, plus le profil des diplômés correspond aux exigences du marché, plus l'établissement en question serra sollicité par les demandeurs de formation (les souscripteurs) ainsi que le marché du travail.

1. la formation :

La formation est considérée comme le moyen le plus efficace pour le développement des compétences des employés, ou des potentielles compétences des étudiants, par l'actualisation des informations et la mise à jour des connaissances accumulées.

«La formation est , l'ensemble des actions menées par les responsables d'entreprises dont la finalité est d'améliorer , d'augmenter et de diversifier les qualifications des travailleurs et employés de manière à accroître leurs efficacités individuelle ou collectives au travail ¹⁵»

Considérer comme un processus d'apprentissage de savoir, savoir faire et savoir être qui se prépare au sein des différents segments de l'appareil éducatif, l'investissement en la formation est une variable qui préoccupe les entreprises mais aussi les états publiques.

Cependant ce concept s'est amplifié seulement depuis ces dernières décennies. En effet, actuellement la formation est considérée comme un atout stratégique au niveau des entreprises, elle assure leur dynamisme et même leur survie.

¹⁴La loi N° 99-05 du 4 avril 1999 in JORADP N° 24 du 7 avril 1999, p. 4 – Cette loi a été modifiée par La loi N° 08-05 du 23 février 2008, in JORADP N° 10 du 2è février 2008, p33.« La définition n'a pas connue de changement».

¹⁵ M.FERFERA &H.OUCHALAL les cahiers du cread N° 66/67 P-84 «Ingénieurs et marché du travail»

Ainsi selon MEIGNANT Alain (1997), la formation est considérée comme étant la possibilité de préparer le personnel au développement technologique, afin de lui permettre une meilleure adaptation aux diverses conditions de travail, et un développement de connaissances, pour une grande efficacité de l'entreprise. A son tour MOUSSAOUI Lamri (2011) explique que :

« *La formation se trouve au cœur des enjeux de la productivité, de l'innovation technologique, de la valorisation du travail humain et de l'intégration sociale et professionnelle des individus...* »¹⁶ (MOUSSAOUI Lamri, 2011).

2. la compétence :

Etre compétent, c'est de plus en plus être capable de gérer des situations complexes et instables.¹⁷

Selon le constat fait par le Boterf, l'existence d'un décalage entre d'une part, la notion faible de compétences décrite comme une somme de savoirs, de savoir être, et de savoir faire et, d'autre part les enjeux forts des entreprises sur la compétence (développer un capital humain, valider les compétences acquises dans les situations de travail, rémunérer les compétences.....)¹⁸

La compétence d'un individu est la somme de ses connaissances théoriques, pratiques et ses aptitudes cognitives et attitudinales manifestées dans des situations diverses de travail. «*La compétence est l'ensemble de savoirs et de savoir-faire intégrés et mobilisés par l'individu en fonction de sa personnalité et son attitude dans un contexte évolutif de socialisation, incertain et dynamique pour accomplir avec succès des tâches ou des missions afin de satisfaire les besoins des clients*». (Chaabouni J. et Jouini K., 2005).

Il est difficile de trouver un consensus sur le concept de compétences, du moment que ce dernier évolue et se développe en fonction des exigences des entreprises, de ce fait nous nous référons à la définition classique des années 1970, où la définition du concept est fondée sur le triptyque savoir, savoir être et savoir faire.

¹⁶ MOUSSAOUI Lamri, «*Le système de formation dans le développement des compétences, l'expérience algérienne* », 2011, consulté le 25/04/2016, http://www.wcfel.org/doc/CMA_FP_Algerie.pdf.

¹⁷ Guy le boterf, construire les compétences individuelles et collectives, Ressources Humaines, 6ème édition P55

¹⁸ OBCIT

Le savoir est les connaissances théoriques qui portent sur les concepts, les liaisons entre les concepts et l'explication des phénomènes.

Le savoir-faire naît de la confrontation entre les connaissances théoriques et les situations réelles pratiques du travail.

Le savoir-être qui le comportement et les attitudes adaptés aux situations réelles

3. La connaissance :

La connaissance est un concept dont la définition a suscité plusieurs débats. Elle est polysémique et revêt plusieurs significations.

Intuitivement chacun sait ce que sont les connaissances, sans pouvoir toutefois les définir de manière précise. C'est une « *notion large et abstraite* »¹⁹(Pesqueux, 2009)

La connaissance est générée par l'interprétation humaine de l'information, et contrairement à celle-ci, la « *connaissance n'est pas seulement mémoire, item figé dans un stock, mais toujours activable selon une finalité, une intention, un projet* ». ²⁰(Prax, 2012)

Elle est liée à une croyance, à un engagement à la différence de l'information qui reste neutre. (Nonaka et Takeuchi, in Duderzert, 2013). La connaissance est « *l'information altérée par l'expérience, le contexte, l'interprétation et la réflexion. C'est une forme d'information à forte valeur ajoutée facilitant la prise de décision et l'action.* ».²¹(Davenport et al, in Berthon, p 7). Les connaissances constituent une base qui offre la possibilité à celui qui les détient de comprendre et d'agir.

4. L'employabilité :

Après être passé par une durée d'apprentissage au sein des établissements d'enseignement supérieur, la finalité de chaque diplômés est d'intégrer le monde professionnel, afin de mettre à profit les compétences acquises durant le cycle d'apprentissage en contrepartie d'une rémunération qui rentabilise l'investissement en formation.

¹⁹PESQUEUX Yvon, « *L'économie du savoir : transfert de connaissances et de compétences* », Transfert de connaissances, Fès : Maroc, 2009. P7, consulté le 10/07/2013 (www.cnam.fr/lipsor).

²⁰Prax Jean Yves, *le manuel du knowledge management*, 3^{ème} édition, Dunod, 2012, p 68, France

²¹Berthon Boris, « *Le Transfert Intra- Organisationnel De Connaissance : Survol de la Littérature* », X^{ème} conférence de l'académie internationale en management stratégique (AIMS), 2001, p7

Pour décrocher un emploi ou le créer, le diplômé devrait disposer d'un profil adéquat à la demande du marché. *«La combinaison de facteurs permettant à des individus d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser dans leur carrière»*²²

La définition de l'employabilité que nous avons retenue est celle retenue par l'OIT, parce que cette dernière est en harmonie avec le contexte de notre étude :

*«L'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de grande qualité, ainsi que d'une vaste gamme d'autres politiques. Elle englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie... »*²³

De part ce cadre conceptuel nous constatons que le lien existant entre ces différentes définitions est que le déficit des ENS est de dispenser une formation continue afin de développer les compétences par l'acquisition de la connaissance adaptée au MDE, allant pour finalité de privilégier l'employabilité des ses diplômés.

L'investissement public dans l'enseignement supérieur consiste en le financement des formations, ou le développement des compétences se fait par un apprentissage cognitif.

Cet investissement doit être rentabilisé et cela par le développement d'un capital humain qui contribue avec une forte valeur ajoutée dans le secteur socio-économique. Cette contribution consiste en la mobilisation des connaissances acquises à fin de trouver des solutions aux problèmes du secteur.

²² Martin & Bardak, 2011- Citant la définition de CEDEFOP(2008), p3. Web ETF – [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BC89D592D481EA3BC1257BD9005E62D1/\\$file/UfM%20regional%20employability%20review_FR.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BC89D592D481EA3BC1257BD9005E62D1/$file/UfM%20regional%20employability%20review_FR.pdf)

²³ OIT. Résolutions CIT 88e Session, 2000. Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines -Paragraphe 9 sur l'Employabilité. <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm> Accès le 20/04/2016

Les missions des ENS est de rester attentif au marché de l'emploi, d'identifier ses besoins, adapter la formation à sa demande, et de produire un capital humain qui puisse satisfaire au mieux le marché de travail. Plus le profil des diplômés est en conformité avec les exigences des entreprises, plus l'établissement sera réputé par sa qualité de formation.

En ce qui concerne le contexte Algérien, les récentes réformes vers une économie indépendante des hydrocarbures, nécessitaient la reforme à un système d'enseignement adapté à la stratégie nationale de production local. Pour passer d'une stratégie d'importation au développement de la production cela demande un savoir et un savoir faire spécifique.

C'est pour cette raison qu'en 2008, nous avons assisté à la restructuration de l'enseignement supérieure du système classique au système LMD, pour préparer le terrain par le lancement de nouvelles écoles et de nouveaux programmes d'enseignement.

CHAPITRE 2 : CADRE PRATIQUE ET METHODOLOGIQUE

La restructuration du système de l'enseignement supérieure, insiste sur la réforme à un système qui renforce les passerelles entre le secteur de l'enseignement supérieure et le secteur professionnel, pour aller vers une expansion industrielle. En optant pour le système LMD, c'est les écoles nationales supérieures qui avaient pour mission d'adéquater entre la formation dispensée et la demande du secteur socio-économique.

Dans ce chapitre nous allons évoquer brièvement le système LMD les ajustements de ce dernier au contexte Algérien, une brève présentation de l'école sur la qu'elle porte notre étude et en dernier notre méthodologie de recherche.

Section 1 : SYSTEME «LMD» ET REFORMES²⁴

Le système issu des années 1970 aillant assuré les principaux objectifs assignés , avait atteint ses limites.la situation se caractérisait par une architecture des enseignements supérieurs complexes et peu lisible, une faible dynamique de renouvellement des programmes en décalage par rapport aux avancées scientifiques et technologique et aux mutations de la société , un taux d'encadrement pédagogique insuffisant par rapport à l'accroissement des effectifs , une gestion universitaire centralisée et , conséquence logique de tous ces dysfonctionnements , un rendement faible du système.

Tenant compte de cet état des lieux, et à la faveur des tendances de changement à l'échelle internationale, une étude a été confiée par la présidence de la République à une commission nationale qui a proposé les grandes lignes d'une réforme globale du système de l'enseignement.

Les conclusions de cette étude convergeaient avec les principes du système d'enseignement supérieur qui venait d'être adopté en Europe : le système appelé «LMD», issu du processus de Bologne relatif à la création d'un espace d'enseignement supérieur Européen.

²⁴CONFERENCE NATIONALE DES UNIVERSITES, ELARGIE AU SECTEUR SOCIOECONOMIQUE ET DEDIEE A L'EVALUATION DE LA MISE EN OUEUVRE DU LMD.TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS- Janvier2016, synthèse et recommandations

Le secteur a ainsi entamé une réflexion pour mener à bien une réforme inspirée de la réforme adoptée à l'échelle Européen en l'adaptant au contexte national (sur la base des lignes directrices et recommandations de la commission nationale de réforme globale du système éducatif).

1. Le système LMD²⁵ :

Par son implication dans la prise en charge des impératifs de développement qui s'imposent à un pays en pleine mutation, le secteur de l'enseignement supérieur a lancé une réforme des enseignements qui entend faire jouer à l'université un rôle central entre, d'une part, l'aspiration des citoyens, en particulier notre jeunesse, à construire un projet d'avenir en bénéficiant d'une formation supérieure de qualité qui leur procure les qualifications nécessaires à une bonne intégration dans le marché du travail et, d'autre part, la satisfaction des besoins du secteur socioéconomique dans sa recherche de compétitivité et de performance en lui assurant une ressource humaine de qualité capable d'innovation et de créativité et en prenant une part active dans l'essor de la recherche développement (R&D).

Ces motivations ont conduit à l'adoption, à l'instar de la majorité des pays voisins, du système universel d'enseignement supérieur :

le système Licence – Master - Doctorat (LMD).

L'architecture LMD (Licence-Master-Doctorat) des enseignements est simple. Elle offre une meilleure lisibilité des diplômes sur le marché du travail. Elle s'articule en trois cycles de formation :

Un premier cycle conduisant au diplôme de Licence

Un deuxième cycle conduisant au diplôme de Master

Un troisième cycle conduisant au diplôme de Doctorat.

²⁵ <https://www.mesrs.dz/le-systeme-lmd> site du ministère de l'enseignement supérieur Algérien consulté le 02/05/2016

Au plan du contenu, la réforme conçue consiste en une révision globale touchant :

-la pédagogie, sous tous ses aspects : avec une nouvelle architecture donnant une meilleure lisibilité aux enseignements supérieurs, des contenus des programmes élaborés en mettant à contribution les entités de recherche et le secteur socio-économique , des méthodes d'apprentissage favorable à l'ouverture d'esprit de l'étudiant, à l'acquisition de capacités d'auto-formation et de conduite de projets, de nouveaux mécanismes d'évaluation pédagogique.

La gouvernance : couvrant tous les aspects de la gestion administrative et pédagogique, d'un coté, et d'un autre, de la gouvernance universitaire telle que la gestion autonome et participative, la responsabilité vis-à-vis de la société, la reddition des comptes, l'ouverture sur l'environnement socio-économique.

Ainsi conçue la réforme ne peut donc être assimilée à une simple révision de l'architecture des enseignements, mais elle repose sur un ensemble de mécanismes et de processus interdépendants, lancés dans le cadre d'une stratégie de changement globale, progressive et participative.

La réforme a évolué selon un processus à quatre phases : la préparation de 2000-2004, le démarrage de 2004-2008, la consolidation de 2008-2013 et l'approfondissement à partir de 2013

2. Reformes du système LMD²⁶

En faisant référence à la conférence Nationale des Universités de Janvier 2016, qui visée principalement l'élargissement au secteur socioéconomique et qui avait comme objectifs :

- L'implication de la communauté universitaire et les partenaires socioéconomiques à établir d'un état des lieux, et d'ouvrir le débats sur l'amélioration de la qualité de formations supérieures.
- des palliatifs aux insuffisances constatées dans l'application du système LMD.
- L'adoption d'une démarche de gouvernance axée sur les objectifs de la réforme et de l'évaluation continue.

²⁶ CONFERENCE NATIONALE DES UNIVERSITES, ELARGIE AU SECTEUR SOCIOECONOMIQUE ET DEDIEE A L'EVALUATION DE LA MISE EN OUEUVRE DU LMD. TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS- Janvier 2016, synthèse et recommandations

- L'instauration de la pratique de l'évaluation institutionnelle permanente.

Cette rencontre des acteurs et des parties prenantes de l'enseignement supérieur s'est appuyée sur un processus préparatoire portant sur l'ensemble des volets de la réforme de l'enseignement supérieur.

Nous citerons la présence de :

- Les chefs d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Les vice-recruteurs et directeurs-adjoints en charge de la pédagogie.
- Les cadres de l'administration centrale.
- Les représentants du secteur socioéconomique.
- Les présidents des organes nationaux pédagogiques et scientifiques.
- Les représentants des enseignants chercheurs et des étudiants.
- Des experts.

3. Mise en œuvre de la réforme pas les établissements d'enseignement supérieur :

Sur le terrain, l'établissement devenu acteur à part entière, a été appelé à mobiliser ses compétences en vue de :

- La sensibilisation par le biais de l'information et des débats, afin de permettre à toutes les parties prenantes une appropriation convenable de la philosophie, du vocabulaire, des techniques et de la réglementation, de la réforme.
- La constitution des équipes de formation, en tant qu'entités pédagogique de base, responsable de la conception de l'offre de formation et de sa mise en œuvre grâce à des pratiques innovantes.
- La redynamisation de ses organes consultatifs et décisionnels pédagogiques, scientifiques et administratifs, qui assument leurs prérogatives tout en devenant plus responsables des activités de l'établissement en général.
- La diffusion, la formation et l'encouragement à l'adoption des nouvelles pratiques pédagogiques autour de l'étudiant qui devient le centre du processus pédagogique et plus actif dans l'accomplissement de sa formation.

- La mise à niveau des structures et des outils de gouvernance et d'accompagnement de l'activité de formation par une utilisation efficace des TIC , l'intensification des activités de travaux pratiques et sorties en séjours de stages et d'imprégnation dans les milieux professionnels, organisation de la formation des personnels d'encadrement pédagogique et de gestion universitaire.

Cette réforme a porté un impact positif sur les objectifs définis auparavant, notamment l'ouverture sur le secteur socio-économique :

Au niveau des établissements des progrès ont été remarqués en matière de relations avec l'environnement socio-économique, même si la réalisation de ces échanges ne suit pas toujours, la ferme volonté est exprimée.

Grace aux forums organisés en commun et au dynamisme des organes mis en place , tels que les liaisons entreprise-université (BLEU) ou les maisons de l'entrepreneuriat, des progrès prometteurs sont enregistrés en matière de recherche et de réalisation de stages en entreprise, de réflexion sur les thèmes de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des diplômés et de communication avec les différentes institutions publiques et privées pour faire connaître l'établissement , ses offres et son niveau d'expertise.

- **Construction d'un système unifié et cohérent par la mise en place de passerelles entre la formations LMD et celles offertes par les écoles nationales supérieurs.**

Des passerelles existent entre les formations universitaires et celles des écoles, autorisant les étudiants des universités , dans la limite de conditions et d'appels d'offres lancés annuellement, à participer aux concours d'accès aux écoles nationales supérieures. de même, les établissements universitaires prennent en charge les élèves des classes préparatoires et des écoles en réorientation.

SECTION 2 : PRESENTATION DE L'ECOLE

Pour notre étude nous avons opté pour l'école nationale supérieure de management, la seule école étatique qui une formation de poste graduation sur la marché Algérien. la spécificité de cette école c'est qu'elle une formation continue pour une double compétence.

1. Présentation de l'ENSM²⁷

<< L'école nationale supérieure de management d'Alger a été créée par Décret exécutif n° 08-116 du 09 avril 2008. Première école supérieure publique de management, l'ENSM est une Ecole qui offre une deuxième compétence aux diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est localisée, depuis juillet 2014, au pôle universitaire de Koléa (Tipaza), Elle est dotée de l'infrastructure et de l'encadrement nécessaires pour mener à bien ses missions de formation de managers de haut niveau et ses objectifs de recherche scientifique. Elle fait partie des écoles créées par le décret exécutif n° 05-500 du 27 Dhou El Kaada 1426 correspondant au 29 décembre 2005 fixant les missions et les règles particulières d'organisation et de fonctionnement de l'école hors université.

Dans le cadre du service public d'enseignement supérieur, l'école assure des missions de formation supérieure et des missions de recherche scientifique et de développement technologique.

En matière de formation supérieure, l'école a pour mission fondamentale, dans son (ou ses) domaine (s) de vocation: d'assurer la formation de cadres hautement qualifiés, d'initier les étudiants aux méthodes de recherche et d'assurer la formation par et pour la recherche, de contribuer à la production et à la diffusion du savoir et des connaissances, à leur acquisition et leur développement, de participer à la formation continue.

²⁷ www.ensm.dz consulter le 20/05/2016

En matière de recherche scientifique et de développement technologique, l'école a pour mission fondamentale dans son (ou ses) domaine (s) de vocation : de contribuer à l'effort national de recherche scientifique et de développement technologique, de promouvoir le développement des sciences et des techniques, de participer au renforcement du potentiel technique national, de valoriser les résultats de la recherche scientifique et de diffuser l'information scientifique et technique, de participer au sein de la communauté scientifique internationale à l'échange des connaissances et à leur enrichissement.

➤ MOT DE LA DIRECTRICE :

L'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM) est nouvellement installée au pôle universitaire de Koléa où l'étendue de l'espace disponible est à la hauteur de ses ambitions.

Ayant commencé avec la formation avec trois Masters seulement, nous envisageons de développer des formations dans d'autres spécialités, notamment sur la base des besoins exprimés par les entreprises dont certaines sont déjà partenaires de l'ENSM et pour lesquelles des Post Graduations Spécialisées seront mises en place.

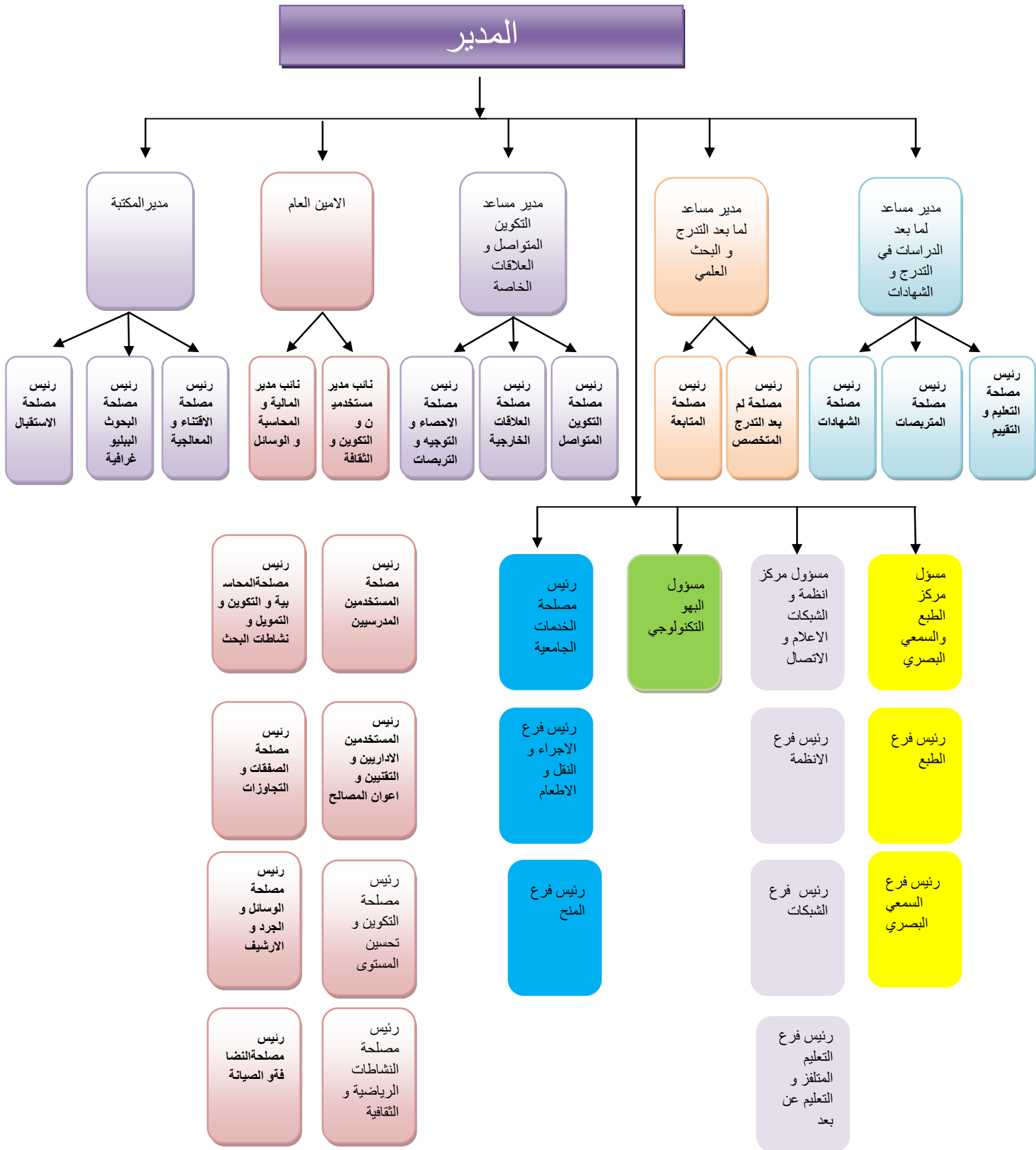
Notre nouveau site nous a donné plus de visibilité, puisque notre installation au pôle universitaire de Koléa a attiré l'attention des opérateurs économiques, des étudiants et des cadres d'entreprises qui ignoraient qu'il s'agissait d'un établissement public sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. L'ouverture et l'écoute sont les deux valeurs que nous cultivons pour nous intégrer au sein de l'environnement socio professionnel.

Nos étudiants, qu'ils soient sortants, doctorants ou encore en stage, sont remarqués par beaucoup d'organismes et entreprises grâce à leur niveau de formation et par leur profil, ce qui facilite leur intégration dans la vie active.

L'ENSM ne compte pas uniquement sur son potentiel d'encadrement interne, mais elle fait aussi intervenir dans la formation des experts qui sont sur le terrain >>.

Pr. Hasna Amina MESSAÏD

الهيكل التنظيمي للمدارس خارج الجامعة



SECTION 3: CADRE METHODOLOGIQUE

Dans cette section, nous aborderons successivement la détermination de la population cible, la conception du questionnaire, la réalisation de l'enquête et enfin l'exploitation des résultats.

1. Sujet de l'étude :

Notre sujet d'étude porte sur l'adéquation entre la formation des EES, et sa contribution à l'employabilité des diplômés, nous avons choisis ce sujet pour deux raisons, la première son actualité, du moment que les restructurations économique en Algérie mettent au centre de leur intérêts l'enseignement et la formation des cadres.

La deuxième sa faisabilité, étant étudiante dans l'établissement l'accès a l'information est plus facile de plus que je partage la même expérience avec l'échantillon enquêté.

2. Objet de L'étude :

Notre objet d'étude se résume à l'accumulation des connaissances et sa contribution à l'employabilité des diplômés, comme cela a été cité dans la partie théorique, la connaissance enseignée permet de développer les compétences une fois qu'elle mise en situation complexe, en partant de ce principe la connaissance acquise doit être conforme à la situation dans la qu'elle elle serra utilisée pour que le résultat soit satisfaisant.

C'est à ce résultat que nous voulons orienter la formation, en prenant en compte l'expérience des enceins diplômés à fin de mieux adapté la formation aux besoins du MDE.

3. Délimitation du champ d'étude :

Notre champ d'étude se limite à l'Ecole Nationale Supérieure de Management ENSM, notre choix a porté sur cette école du moment que nous en faisant partie, de plus que c'est la seule école étatique qui offre une formation continue pour une double compétence et le poste graduation.

Cette limitation est due principalement au manque de temps, la durée de réalisation de l'étude est de 6 mois, cela ne nous a pas permis de déployer notre sur tout le pole universitaire de Koléa.

4. Détermination de la population :

L'Ecole Nationale supérieure de Management propose trois spécialités dans le cadre d'une formation continue, la spécificité de cette école, c'est que ses inscrits (les souscripteurs) procèdent une formation initiale, et accèdent à l'ENSM pour une deuxième compétence.

Pour effectuer notre enquête, toute la population a été sélectionnée, du moment qu'il n'existe pas des études antérieures sur la population en question, qui nous permettent de lire les critères de cette population et de cibler un échantillon.

L'enquête a porté sur les trois spécialités confondues, les diplômés des promotions (2012-2013-2014-2015). Cette population compte un nombre total de 216 diplômés.

5. L'échantillon :

Dans le cadre d'une étude exploratoire, nous avons choisi un échantillon aléatoire qui représente un minimum de 30% de la population.

Sur la base de données fournies par la direction de l'école, nous avons compté une population de 216 diplômés en toutes spécialités confondues dont :

- 35 diplômés en Economie industrielle.
- 42 diplômés en Management par la Qualité.
- 139 diplômés en Management des Organisations.

Après un premier traitement des données nous avons constaté qu'il manquait 65 contacts, ce qui a réduit notre nombre à 151 diplômés.

6. Outils d'investigation :

- **Documentation :**

La recherche documentaire représente la première source de notre travail, à travers l'exploitation des ouvrages, des revues, et des articles scientifiques sous format papier ou en ligne sur internet, les mémoires de fin d'études et les journaux qui traitent le sujet en question et son importance dans les organisations.

- **Observation :**

« *L'observation est une méthode de collecte de données qui alimente traditionnellement la réflexion de nombreuses disciplines de gestion* »²⁸

Dans notre cas, l'observation non participante vue que nous ne faisant pas partie de l'échantillon enquêté, était l'outil utilisé dans la collecte, l'analyse et le traitement des informations.

- **Questionnaire :**

Le questionnaire est un outil direct d'investigation scientifique, il se définit comme un outil efficace et fiable de recueil et de collecte de données quand il s'agit d'un grand nombre d'informations sur un large échantillon de répondants.

7. Conception du questionnaire :

La conception du questionnaire est celle suggérée par NacéraZellal (2009). Selon l'auteure²⁹ les rubriques sont les variables à explorer. De ce fait, le questionnaire est conçu sur la base de quatre axes :

- La première comprend aux attentes et aux objectifs des diplômés de la formation.
- La deuxième identifie les besoins en compétences du MDE.
- La troisième en globe l'employabilité et les facteurs qui peuvent l'influencer.
- Une quatrième qui présente les recommandations des diplômés à fin d'améliorer la formation pour les générations future.

²⁸GOTTELAND D, GAVARD PERRET ML, HAON C, JOLIBERT A, 2008, P177, méthodologie de la recherche, édition Pearson éducation. Paris

²⁹NacéraZellal, 2009,p.36. Guide de méthodologie de la recherche post-graduée, édition OPU,Alger.

Cette conception vise à déterminer les critères de la population pour un premier traitement, ensuite de comparer entre le produit offert par l'école et la demande exigée par le MDE.

Dans chaque axe nous retrouvons un groupe de questions, qui font référence à une seule variable. Nous retrouvons quatre types de questions :

- ✓ Les questions ouvertes :
- ✓ Les questions à choix multiples
- ✓ Les questions fermées.
- ✓ Les questions à Echelle de mesure LIKERT.

Note : les propositions de réponses ont été collectées à partir de documents de l'école ou sur le site de l'école.

8. Difficultés de la recherche :

Les contraintes rencontrées lors de notre recherche, se définissent principalement par le manque de temps pour élaborer une étude complète et apporté une connaissance, ainsi que le manque d'informations sur la population étudiée.

L'objectif derrière cette recherche, est de pouvoir analyser la situation entre la formation dispensée par l'école et le MDE, ensuite de faire ressortir les anomalies pour en fin aboutir a des améliorations du moment que l'école soit toujours en phase de lancement.

CHAPITRE 3 : EMPLOYABILITE DES DIPLOMES DE L'ENSM

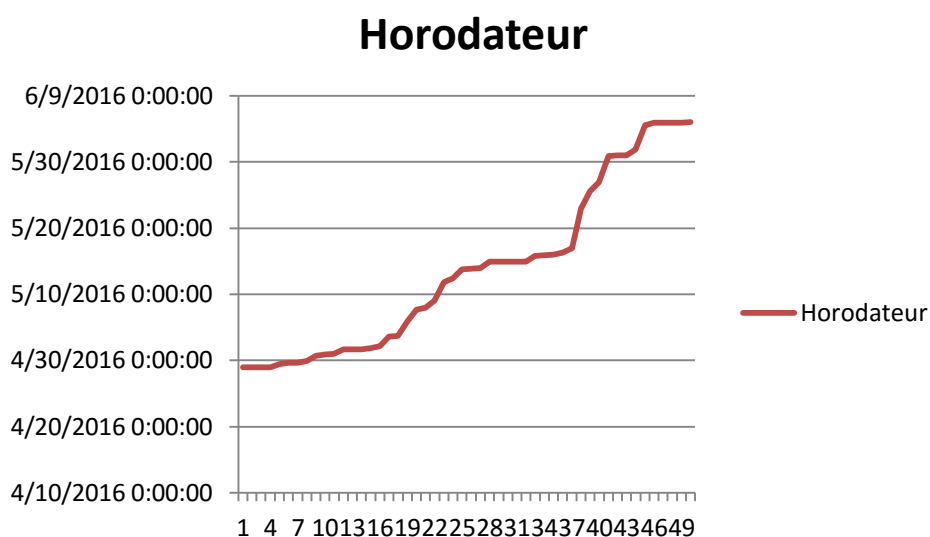
Dans ce chapitre nous présenterons les résultats de l'enquête sur deux parties. Une première partie descriptive qui consiste en une présentation des résultats, suivie d'une partie explicative et prescriptive où les résultats de l'enquête seront discutés et analysés.

La population visée par cette enquête est les diplômés de l'Ecole Nationale Supérieure de Management ENSM, les promotions concernées sont celle des années 2012-2013-2014-2015 toutes spécialités confondues.

SECTION 1 : PRESENTATION DES RESULTATS

Dans cette section nous présenterons les résultats de l'enquête qui a été réalisée par questionnaire.

Figure 7 : l'évolution des réponses de l'enquête



Source : figure élaborée par nous même

Ce graphique représente l'évolution des réponses en fonction du temps, la date de lancement du questionnaire était le 29/04/2016 après dix jours le nombre de répondants avait atteint les 15 réponses le questionnaire avait été envoyé sur les adresse email des diplômés.

Du 10/05/2016 Au 15/05/2016 une stagnation est manifestée, le nombre des réponses avoisinent les 17 réponses.

Du 20/05/2016 au 30/05/2016 le nombre des réponses augmente de 17 réponses à 40 réponses

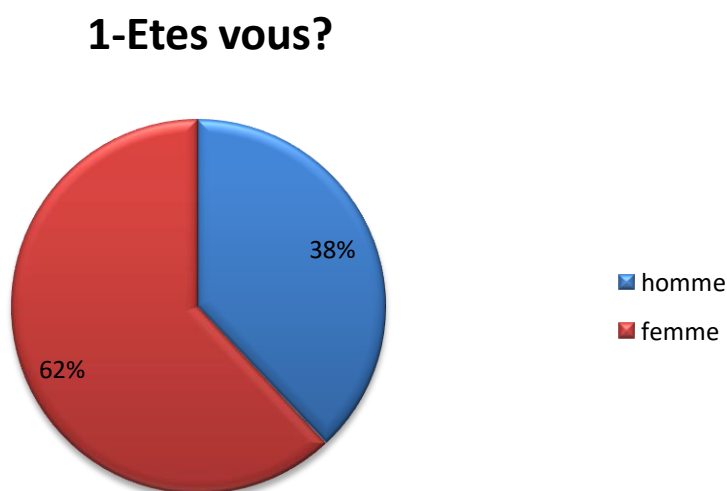
Du 02/06/2016 au 09/06/2016 le nombre de réponses avait atteint les 50 réponses.

Au court de l'enquête, le contacte avec les anciens étudiants de l'ENSM a été fait selon trois requêtes, dans la première requête le questionnaire a été envoyé aux adresses email fournies par l'école. Le nombre de répondants avait atteint les 17 réponses en citant que sur 155 email envoyés 46 n'ont pas trouvé de destinataire.

ensuite une deuxième requête était lancée mais cette fois en contactant les anciens étudiants par le biais des réseaux sociaux en publiant le questionnaire sur la page face book de l'école et en mettant en tag les noms des anciens étudiants abonnées. Le nombre des répondants avait atteint les 40 réponses soit une augmentation de 23 réponses sur un nombre de tag de 48 noms d'anciens étudiants de l'ENSM.

Dans la troisième requête, il s'agissait de contacter les 46 personnes aux quelles le message électronique n'a pas abouti, cette fois le contacte a été effectué par appel téléphonique pour les aviser qu'ils font partie de notre échantillon et leur envoyer le questionnaire aux adresses corrigées. Seulement 15 personnes ont été jointes le nombre des réponses a atteint les 50 réponses. En notant que durant la même période des enseignants (diplômés de l'ENSM) nous ont porté leur aide en contactant leurs collègues.

Figure 8 : Répartition de l'échantillon selon la civilisation



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon selon la civilité

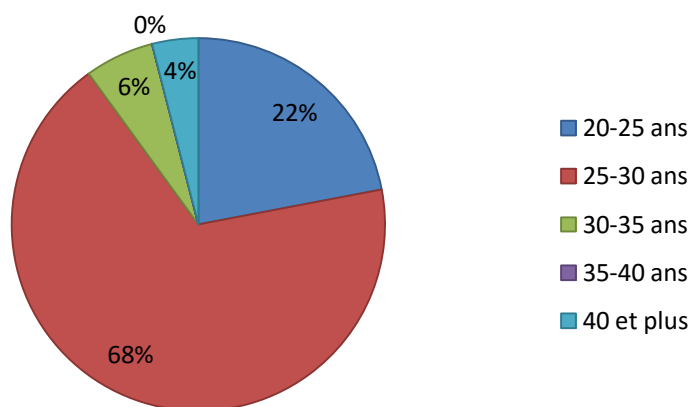
Items	Homme	Femme	Total
N/de répondants	19	31	50

Source : Tableau élaboré par nous même

Sur un total de 50 répondants, nous constatons que 62% des répondants sont des femmes, et 38% sont des hommes, cette répartition est normale du moment que la population est majorée par la gente féminine.

Figure 9 : Répartition de l'échantillon selon l'âge.

2-Quel est votre tranche d'âge ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon l'âge

Tranche d'âge	20-25 ans	25-30ans	30-35ans	35-40ans	40 et plus	Total
N/de répondants	11	34	3	0	2	50

Source : Tableau élaboré par nous même

Nous constatons que la majorité des répondant leur âge varie entre 25-30ans, soit 68% des répondants, avec 22% des répondants âgés entre 20-25ans, 6% pour la tranche de 30-35ans, 4% pour la tranche de 40 et plus, et en fin, 0% pour la tranche de 35-40ans.

La remarque que nous faisons en tenant compte des résultats de la 1ere figure, le plus grand nombre de réponses a été fait sur les réseaux sociaux, cela peut expliquer cette majoration de la tranche d'âge 25-30 ans.

3-Pourquoi avoir choisis l'ENSM ?.

Pour les réponses de cette question nous les avons classés selon la fréquence de la réponse soit le nombre de répétition, ensuite nous les avons présentés dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Répartition des réponses selon la fréquence

Réponses	Nombre de fois
La formation continue	26
La qualité de l'enseignement	22
La double compétence	20
La renommé et image de l'école	12
Programme enseigné	6
Un (e) ami	3
Une formation adaptée au besoin	1
Hasard	1

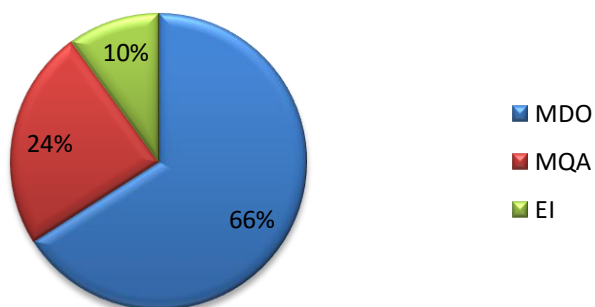
Source : Tableau élaboré par nous même

Ces réponses ont été enregistrées sur un total de 50 réponses, classées par ordre décroissant, à partir du tableau, les principales raisons pour le choix de l'ENSM sont :

1. La continuité de la formation (Post graduation est accès au doctorat).
2. La qualité de l'enseignement.
3. La double compétence (Compléter les formations initiales par l'acquisition de compétences managériales)
4. La renommée et image de l'école

Figure 10 : Répartition de l'échantillon selon la spécialité

4-quelle était votre spécialité au sein de l'ENSM ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon la spécialité

Spécialité	MGT des organisations	MGT par la Qualité	MGT Economie industrielle	Total
N/de réponses	33	12	5	50

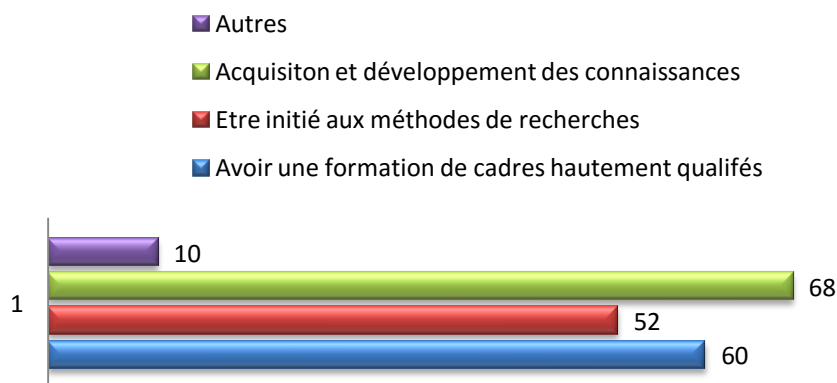
Source : Tableau élaboré par nous même

Pour la répartition de l'échantillon selon la spécialité, les diplômés en Management des organisations représentent le plus grand têt soit 66%, avec 24% pour les diplômés en management par la Qualité, et 10% pour les diplômés en Economie Industrielle.

Cette répartition est représentative à la population mère (Les diplômés de l'ENSM de 2012-2015) avec une marge d'erreur de 3 %.

Figure 11 : Présentation des objectifs attendus de la formation

5-Quels étaient les objectifs attendus de la formation ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau : des objectifs attendus de la formation

Items	N/ de réponses	Pourcentage
Avoir une formation de cadres hautement qualifiés	30	60%
Etre initié aux méthodes de recherches	26	52%
Acquisition et développement des connaissances	35	68%
Autres	5	10%
TOTAL	50	

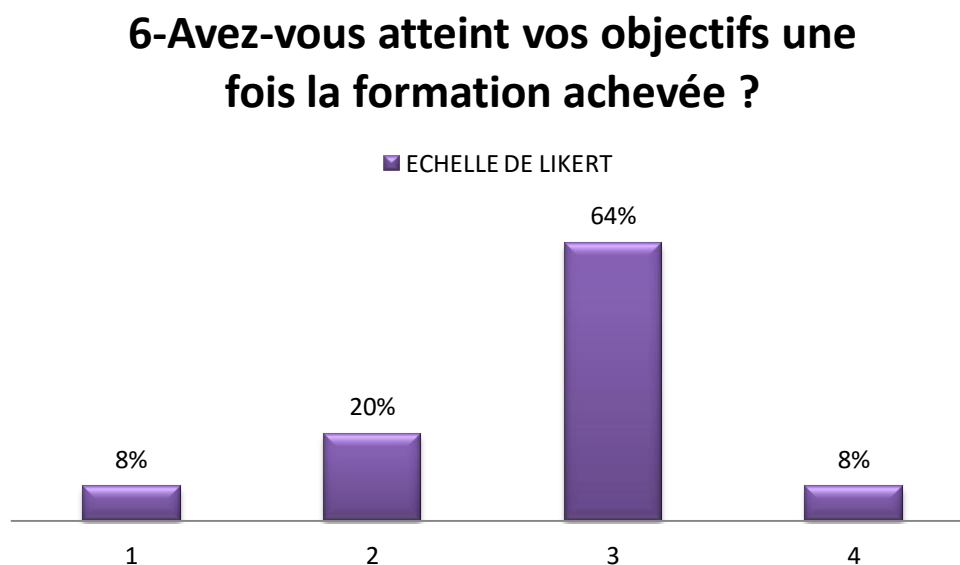
Source : Tableau élaboré par nous même

Pour cette question à choix multiple, nous nous sommes inspirés des objectifs de l'école cités sur le site ensm.dza fin d'en faire des propositions, tout en laissant le champ ouvert à d'autres propositions pour voir si les objectifs des souscripteurs et ceux de l'école vont dans le même sens.

De ce fait nous avons constaté que la majorité des réponses correspondait aux objectifs de l'établissement, dix propositions ont été rajoutées :

- 1- Obtenir une formation complémentaire en management
- 2- avoir la possibilité d'accéder au doctorat.
- 3- initiation au monde professionnel
- 4- se spécialiser dans le domaine
- 5- Acquisition et développement des connaissances, c'est la plus importante car elle est vaste

Figure 12 : l'atteinte des objectifs

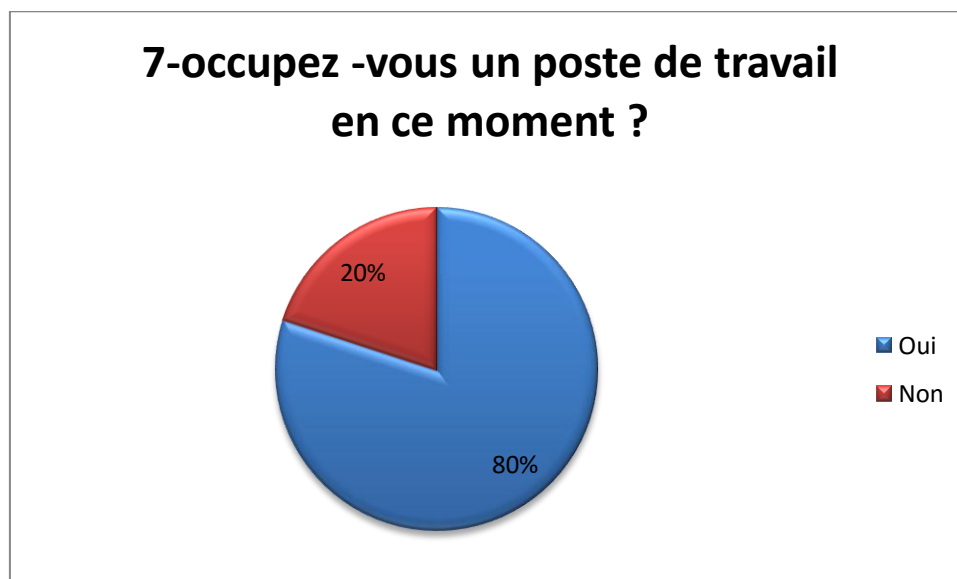


Source : figure élaborée par nous même

Par cette question, le but est de mesurer l'atteinte des objectifs fixés avant d'accéder à l'école, une fois la formation achevée, ce qui justifie le choix de l'échelle de LIKERT. Nous avons opté pour une échelle paire afin d'éviter la réponse neutre (middle) vers laquelle des études antérieures ont montré une tendance des répondants.

Les résultats manifestent une tendance vers le niveau 3 (64 % plus tôt atteint) ce qui représente un degré d'atteinte de 75%, suivi du niveau 2 (20% pas atteint) qui représente un pourcentage d'atteinte de 50%, et en fin une répartition respective de 8% pour les niveaux 1 et 4 soit 4 répondants dont leurs objectifs ont été atteints à 25% et 4 autres répondants dont ils ont atteint leurs objectifs à 100%.

Figure 13 : la répartition de l'échantillon selon l'activité



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 7 : la répartition de l'échantillon selon l'activité

items	oui	non	total
N/ de répondants	40	10	50

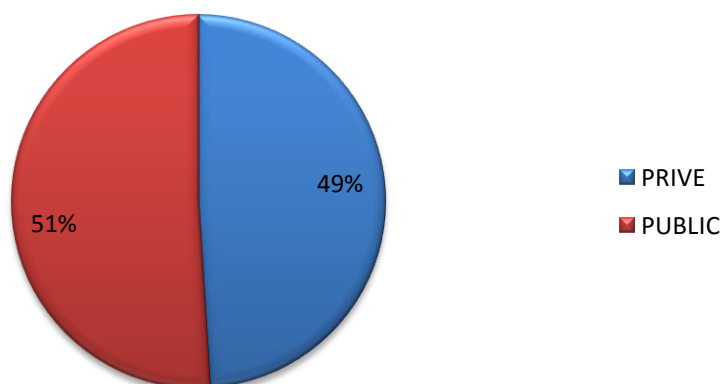
Source : Tableau élaboré par nous même

Nous constatons que 80% des répondants occupent un poste de travail soit 40/50 personnes, et 20% des répondants ne travaillent pas soit 10/50 personnes.

A partir de cette répartition nous déduisons que la majorité de l'échantillon étudié est professionnellement active.

Figure 14 : répartition selon le secteur d'activité

8-Travaillez-vous dans le secteur ?



Source : figure élaborée par nous même

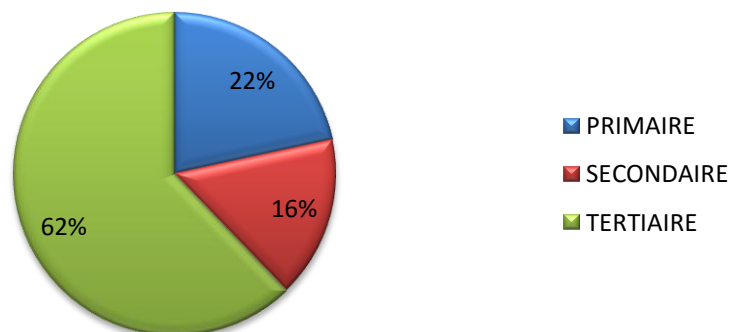
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon par secteur d'activité

items	prive	public	total
N/réponses	23	16	39

Cette répartition manifeste une légère tendance pour le secteur public, mais cela reste très minime du moment que les pourcentages avoisinent les 50%-50%.

Figure 15 : répartition selon le secteur d'activité

9- Quel est le secteur d'activité de l'organisme employeur ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 9 : répartition selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
N/de réponses	8	6	23	37

Source : figure élaborée par nous même

La répartition de l'activité des répondants selon le secteur d'activité est représentée par 62% pour le secteur tertiaire, 22% pour le secteur primaire et, 16% pour le secteur secondaire. De ce fait, nous constatons **une tendance pour le secteur tertiaire.**

10-Quel est l'intitulé du poste occupé ?

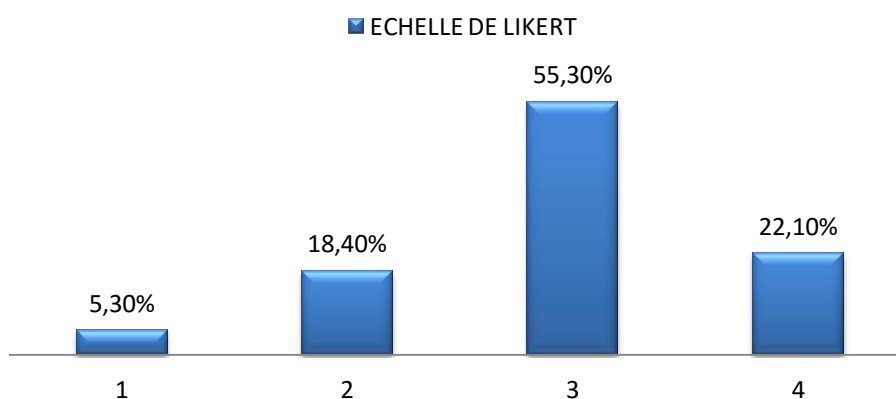
Dans cette question le nombre total des répondants est de 40, dans le tableau qui suit, nous avons classé les intitulés des postes occupés en fonction de la spécialité des répondants.

Intitulé du poste occupé	Eco-Industrielle	Mgt des Organisations	Mgt par la Qualité
Analyste en sécurité financière	0	0	1
Analyste financier	0	1	0
Assistant	0	1	0
auditeur	1	0	0
Auditeur Interne	0	1	0
Cadre chargé de la protection du consommateur	1	0	0
Cadre Comptable	0	1	0
chargé administration	0	1	0
Chargé d'affaire	0	1	0
chargé d'étude	0	1	0
chef de projet	0	1	0
Chef de Projet RH	0	1	0
chef de service	0	1	0
chef de service études et développement formation	0	0	1
commercial	0	0	1
Conseiller	0	1	0
Consultant	0	2	0
Consultante en recrutement	0	1	0
contrôle de gestion	0	1	0
contrôle de gestion	0	1	0
datamining	1	0	0
Directrice commerciale	0	1	0
directrice des études	0	1	0
Enseignante	0	1	0
Financial analyste	0	1	0
ingénieur d'étude	0	0	1
Ingénieur qualité	0	0	1
Planificatrice	0	1	0
Prepaidproductmanager	0	1	0
Responsable d'administration et finances	0	1	0
Responsable pôle ressources humaines	0	1	0
Statisticienne	1	0	0
Superviseur & coordinateur QHSE	0	0	1
Total	5	33	12

A partir du tableau précédant, nous constatons que l' intitulé des postes occupés ne manifeste pas une référence managériale mais plus tôt un métier. Nous constatant une diversité des profils qui atteste de la transversalité de management.

Figure 16 : Echelle de likert accord entre la formation initiale et le poste occupé

12-Correspond t-il à votre formation initiale ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 12: Echelle de mesure du degré de correspondance entre la formation initiale et le poste occupé

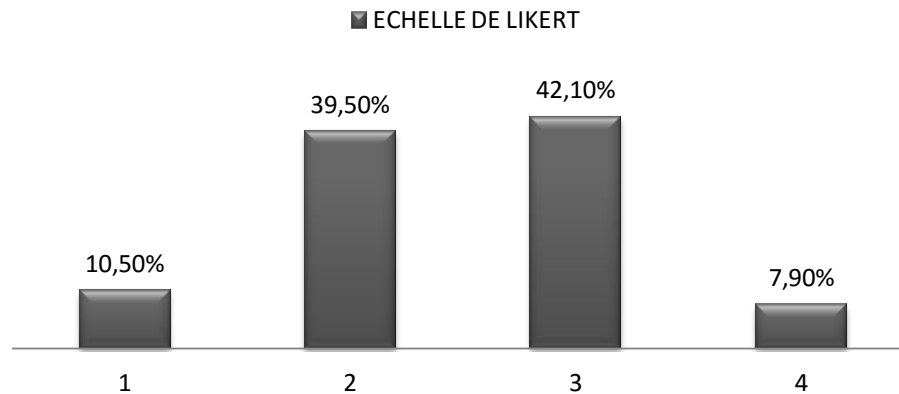
Echelle De LIKERT	Il ne correspond Pas du tout (0%)	Ne correspond pas (25%)	Il correspond (75%)	Il correspond parfaitement (100%)	Total
N/de réponses	2	7	21	8	38

Source : Tableau élaboré par nous même.

Ce graphique montre que 55.3 % des poste occupé correspondent à leur formation initiale (la formation diplomate avant d' intégrer l' ENSM), 22.1% des postes occupés correspondent parfaitement à leur formation initiale, 18.4% des postes occupées ne correspondent par a la formation initiale et en fin 5.3% des postes occupés ne correspondent pas du tout à la formation initiale.

Figure 17 : Echelle de Likert accord entre la formation ENSM et le poste occupé

13-Correspond t-il a votre formation effectuée à l'ENSM ?



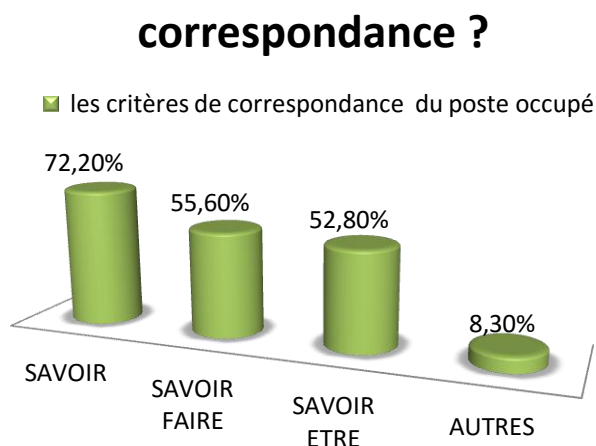
Source : figure élaborée par nous même

Tableau 13: Echelle de Likert accord entre la formation ENSM et le poste occupé

Echelle De LIKERT	Il ne correspond Pas du tout (0%)	Ne correspond pas (25%)	Il correspond (75%)	Il correspond parfaitement (100%)	Total
N/de réponses	4	15	16	3	38

Ce graphique nous montre que 42.1% des répondants trouvent que la formation effectuée à l' ESM correspond au poste occupé, 39.5% trouvent que la formation de l' ENSM ne correspond pas au poste occupé, 10.5 % trouvent que la formation ne correspond pas du tout au poste occupé.

Figure 18 : répartition des critères de correspondance



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 14 : Classement des critères de correspondance au poste occupé

Critères	Savoir	Savoir Faire	Savoir Etre	Autres
Nombre de répondants 36/40	26 réponses	20 réponses	19 réponses	3 réponses

Source : tableau élaboré par nous même

Le but de cette question est de déterminer les critères de correspondance entre les compétences recherchées par le MDE et la formation dispensée par l'école, les résultats se présentent comme suit :

Sur un total de 36 Réponses, 26 (72.2%) définissent le savoir comme le critère le plus correspondant à la formation de l'ENSM , 20 (55.6%) pour le savoir faire , 19 (52.8%) le savoir être et 3 (8.3%) ont défini d'autres critères que ceux proposés.

Par cette réponse le savoir enseigné à l'école reste le critère qui se rapproche le plus du monde professionnel selon les résultats de notre enquête.

15-Quelle était la durée de chômage après l'obtention de votre diplôme de l'ENSM ?

Tableau 15: la durée de chômage après l'obtention du diplôme de L'ENSM

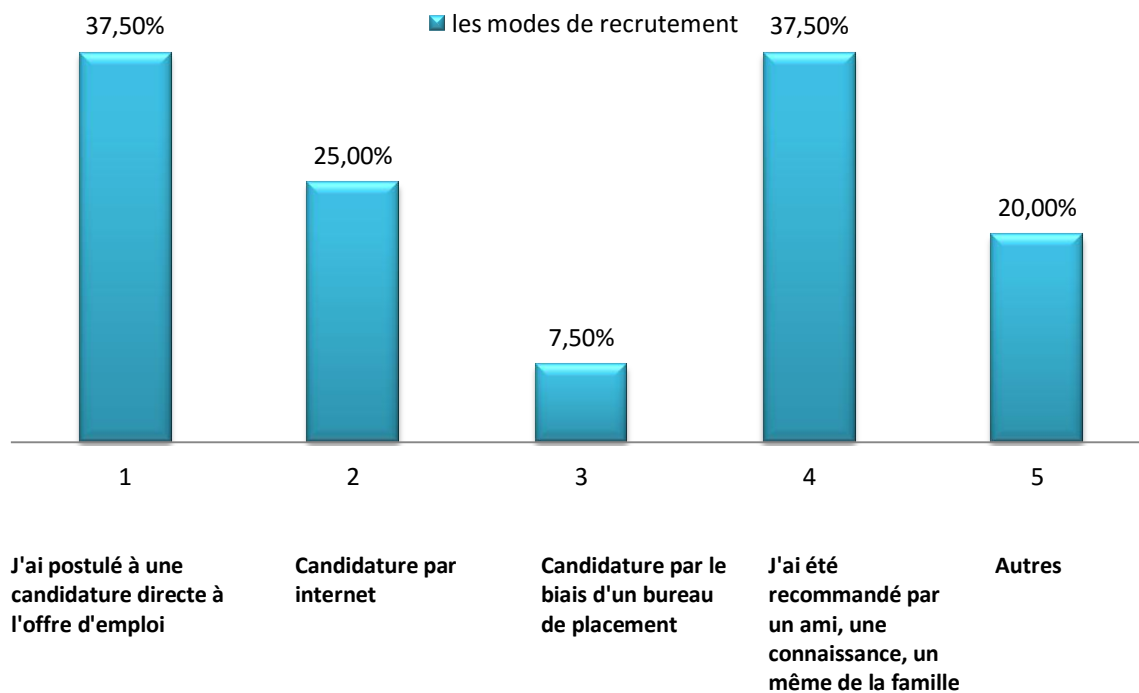
N/ de mois	0	1	2	3	4	6	7	8	10	12
N/ de réponses	13	5	3	5	1	6	1	1	1	4

Source : tableau élaboré par nous même

Sur un total de 40 réponses, la durée de chômage après avoir obtenu le diplôme de l'ENSM varie entre 0 mois et 12 mois, la moyenne est de 2 mois et demi, cette moyenne est nettement inférieure à la durée de chômage moyenne déterminée par l'ONS (OFFICE NATIONALE DES STATISTIQUES) qui est de 6 Mois en 2015.

Figure 19 : Répartition selon le mode de recrutement

16-Quel était le mode de recrutement ?



Source : tableau élaboré par nous même

A fin d'approfondir notre enquête nous nous sommes intéressé au mode de recrutement, pour savoir comment se fait l'insertion professionnelle des diplômés de l'école, et pour déterminer les modes les plus efficaces.

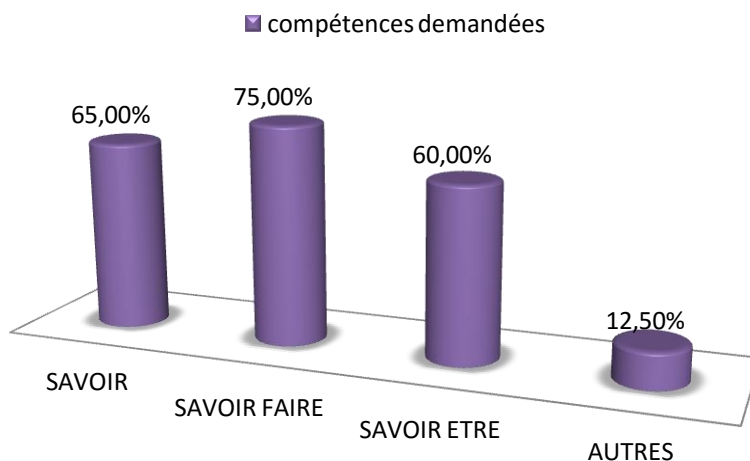
Par ce graphique, nous constatons que les plus grand taux sont attribués aux :

- Candidatures directe au poste 37.5%.
- Etres recommandé par une connaissance 37.5%

Suivi par 25% pour les candidatures sur internet, 20% pour des modes autres que ceux qui ont été proposés, et enfin 7.5% pour des candidatures par des bureaux de placement.

Figure 20 : Classement des critères demandés par l'organisme employeur.

17-Lors de votre recrutement , quels étaient les critères de compétences demandés par l'organisme employeur ?



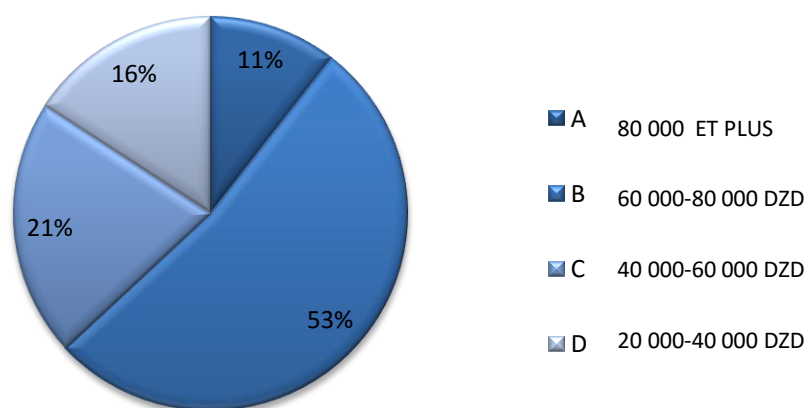
Source : tableau élaboré par nous même

Cette représentation graphique indique que les critères demandés par l'organisme employeur lors du recrutement, le but de cette question est de pouvoir cerner quelle sont les besoins demandés par le marché du travail, ainsi que les critères recherchés.

Nous constatons une forte demande sur le savoir faire soit 75% des réponses, suivi du savoir 65% des réponses, 60% des réponses pour le savoir être, et en fin 12.5% pour d'autres critères qui ont été proposés.

Figure 21 : La répartition des salaires par tranches.

19-Quel est le salaire perçu ?



Source : tableau élaboré par nous même

Tableau 17 : les salaires

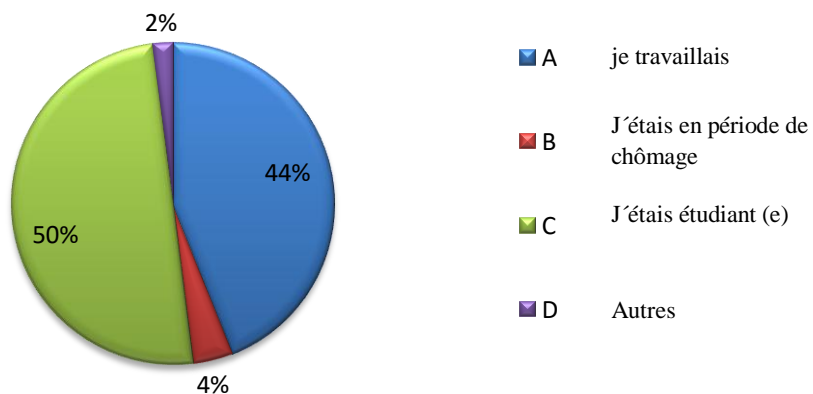
Tranche de salaire	20 000-40 000	40 000-60 000	60 000-80 000	80 000 ET PLUS	Total
N/ de Réponses	4	20	8	6	38

Pour la répartition de l'échantillon selon le salaire perçu, nous constatons que 53% de l'échantillon perçoivent un salaire entre 60 000-80 000 DZD, 21% perçoivent un salaire entre 40 000-60 000 DZD, 16% perçoivent un salaire entre 20 000-40 000 DZD, 11% perçoivent un salaire entre 80 000 DZD ET PLUS.

Le salaire moyen perçu de l'échantillon enquêté, se situe entre 40 000 DZD et 60 000 DZD.

Figure 22 : Répartition de l'échantillon selon l'activité avant d'intégrer l'école

20-Que faisiez-vous avant d'intégrer ENSM

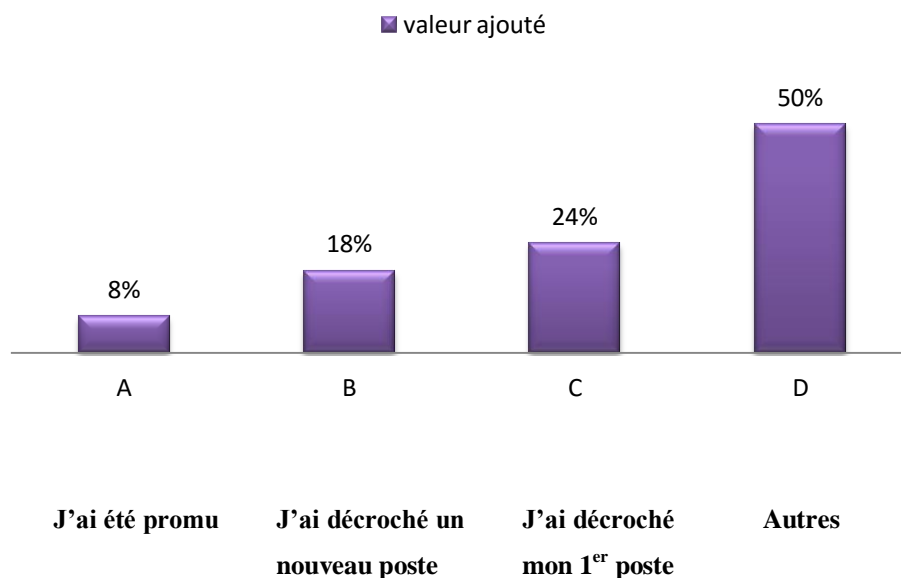


Source : figure élaborée par nous même

Cette représentation graphique montre que 50% de l'échantillon étaient des étudiants avant d'intégrer l'ENSM, 44% travaillaient, 4% étaient en chômage et 2% soit une personne était à l'étranger pour préparer son master.

Figure 23 : La valeur ajoutée de la formation dispensée par L'ENSM

22- Quelle est la valeur ajoutée de la formation de l'ENSM



Source : figure élaborée par nous même

Détail autres :

- 1-j'ai décroché un poste de responsabilité dans mon domaine
- 2-Je serais promue
- 3-J'ai acquis de la maturité et une confiance en moi
- 4-je ne travaillais pas
- 5-consolidation des connaissances
- 6-Pour le moment aucune
- 7-je ne saurais dire vu que je suis au chômage
- 8-RIEN
- 9-acquérir du savoir et bénéficier des expériences professionnelles des intervenants. Nouer des
- 10-relations humaines et enrichir son carnet d'adresse.
- 11-de nouvelles connaissances et compétences
- 12-des connaissances d'un domaine non connu
- 13-Apprentissage bagage théorique

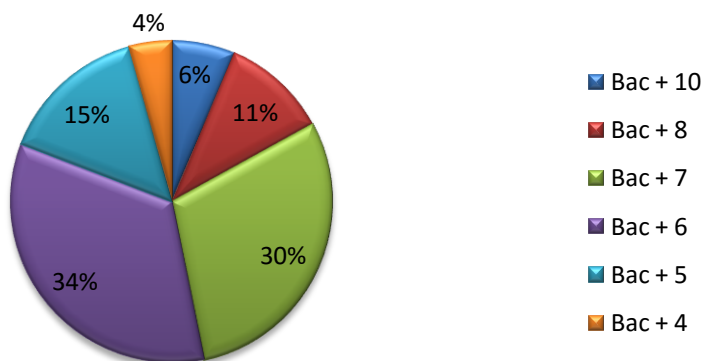
- 14-J'ai réussi mon concours d'accès au Doctorat en Sciences de Gestion
- 15-rien de spécial
- 16-L'ENSM n'a pas été d'une grande utilité pour intégrer mon poste actuel
- 17-inscrite en doctorat
- 18-Je suis doctorante
- 19-Je suis en France pour des études et une expérience internationale
- 20-je me suis retrouvé au chômage pour une année
- 21-Qualité des enseignements avec les anciens enseignants qui étaient hautement qualifiés
- 22-passer le concours pour la formation doctorale
- 23-développement de connaissances notamment théoriques
- 24-je suis doctorante
- 25-sans objet

Concernant la valeur ajoutée de la formation une fois achevée, 50% des réponses étaient différentes de celle qui ont été proposées, dans ces propositions le développement de l'apprentissage par la connaissance est le plus fréquemment cité, 24% ont décroché leur 1^{er} poste, 18% ont décroché un nouveau poste, et 8 % ont été promus.

Nous citerons que trois personnes attestent n'avoir obtenu aucune valeur ajoutée .

Figure 24 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

23-Quel est votre niveau d'instruction ?



Source : figure élaborée par nous même

Tableau 18 : Nombre de répondants selon le niveau d' instruction.

Niveau d'instruction	BAC+10	BAC+8	BAC+7	BAC+6	BAC+5	BAC+4	Total
N/ de réponses	3	5	14	16	7	2	50

Source : tableau élaboré par nous même

Par ce graphe nous constatons que La moyenne du niveau d'instruction des diplômés de l'ENSM promotion (2012-2013-2014-2015) est de BAC + 6.

Dans cette section nous avons présenté les résultats de l'enquête sans aucun traitement des données, pour donner plus de signification à notre étude nous présenterons dans ce qui suit une partie explicative et une partie prescriptive, ou les données de l'enquête seront traitées et analysées afin de donner un sens à notre étude.

SECTION 2 : TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES

1. Partie explicative :

Notre questionnaire a été conçu en se basant sur quatre parties, chaque partie regroupe un nombre de questions qui renvoient vers le même indicateur.

- Partie renseignements :

Dans cette partie nous retrouvons, les questions dichotomiques qui nous permettent d'identifier les spécificités de l'échantillon étudié, et de les comparer avec ceux de la population étudiée afin de connaître si notre échantillon est représentatif ou pas.

Les constats qui ont été faits sur les résultats, c'est qu'à vue d'ensemble les caractéristiques de l'échantillon étudié correspondent à la population. À première vue le nombre des répondants a atteint les 30% de la population, de ce fait, le premier critère d'échantillonnage est respecté.

En second lieu, la répartition selon la civilité, la spécialité et la tranche d'âge se rapproche par rapport à la répartition de la population, le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes, la répartition selon la spécialité suit le même classement que celui de la population soit, le master en Management des organisations est en nombre supérieur ensuite le Management par la Qualité et en fin Economie industrie.

Mais après avoir analysé les cotas de répartition de l'échantillon, et leur comparaison avec ceux de la population un écart a été observé de 3%. Cet écart peut être expliqué par le choix de l'échantillonnage aléatoire. De plus que pour le reste des questions nous ne possédons pas les critères de la population pour les comparer avec nos résultats.

Dans le cadre de notre enquête, l'échantillon a été choisi de façon aléatoire, le questionnaire été destiné à toute la population, et l'objectif été d'atteindre un minimum de 30% des réponses, ensuite les traitées. Nous avons choisi l'échantillon aléatoire parce qu'il n'existe pas une étude déjà faite sur cette population, qui nous aurez permis de lire les spécificités de cette population et de cibler notre échantillon.

C'est la principale raison qui nous a poussés traiter les données brutes qui nous ont été fournis par l'ENSM, et d'identifier les critères de cette population.

- Partie objectifs et attentes :

Dans cette partie nous allons faire une comparaison entre les objectifs des diplômés avant d'être intégré dans la formation, mesurer le degré d'atteinte des objectifs une fois la formation achevée, et les comparer avec les objectifs fixés par l'école elle même.

L'utilité de cette analyse est de connaitre comment les diplômés perçoivent la formation et l'école une fois la formation achevée, cela est fait pour deux raisons. La première est que c'est cette population jouera le rôle d'une vitrine pour l'école, les diplômés représenterons l'école dans le monde du travail une fois leur insertion professionnelle effectuée.

La deuxième raison est que l'enquête repose sur l'appréciation des répondants, d'où une partie de subjectivité (subconscient) .en répondant au questionnaire les diplômés partageront leur expérience avant, pendant, après la formation ainsi que les conditions de déroulement de leur employabilité pour les personnes actives professionnellement. Nous prenons en considération le point de vue des répondants sur l'école et la formation du moment que notre étude s'appuie sur leur évaluation pour définir la situation sur le MDE.

- Partie demande et besoins du MDE :

Dans cette partie nous avons regroupés les questions qui nous ont permis de déterminer le besoin en compétences, et les critères exigés par le MDE.

En se basant sur les réponses des enquêtés, dans les critères demandés par l'organisme employeur nous retrouvons le savoir faire classé avant le savoir, alors que dans les critères qui correspondes la formation dispensée par L'ENSM aux postes occupé la situation s'inverse, ce résultat explique le rapport de complémentarité existant entre la formation et le MDE.

La formation dispensée permet aux étudiants d'acquérir des connaissances qui seront en suite mobilisées pour trouver des solutions à des situations complexes sur le MDE. Comme cela a été évoqué dans la chapitre 1, pour pouvoir adapté les connaissances enseignés a la demande de MDE, faudra relever le déficit de créer une asymétrie d'information entre l'offre et la demande.

Par rapport aux échelles des LIKERT (Q12 , Q13) nous avons remarqué que la majorité des répondants trouvent que le poste qu'ils occupent correspond plus a leur formation intiale qu'a la formation de l'ENSM . cela s'explique par la spécificité de l'école, comme cela a été cité dans le chapitre 2 , l'ENSM est une école de la double compétence , ce qui signifie que la formation au saint de l'école permet de développé les compétences déjà acquises , de perfectionner et améliorer la formation initiale ,et non pas de former des spécialistes.

Pour le traitement de la Q18, les compétences développées durant l'expérience professionnelle ont été classées selon un profil recherché par le MDE suivant :

- **Attitudes** :le travail en groupe, l'adaptation à diverses situations rencontrées, le développement personnel, leadership, un comportement de rigueur.
- **Aptitudes** : connaissances techniquesdu secteur d'activité, savoir en technique de communication, droit, gestion (temps, conflits, tableau de bord), capacités d'observation et de synthèse.
- **Outils** : Excel, bureautique, SMQ, logiciel d'analyse et de traitement des données

- Partie employabilité des diplômés :

Dans cette partie nous nous intéresserons au parcours de l'insertion professionnelle des diplômés avant et après leur intégrations à L'ENSM.L'utilité de cette comparaison, est de connaitre comment MDE a réagi au produit de l'école vue que cette dernière est la première école étatique qui offre la formation continue sur le marché Algérien.

Pour ce faire nous presterons :

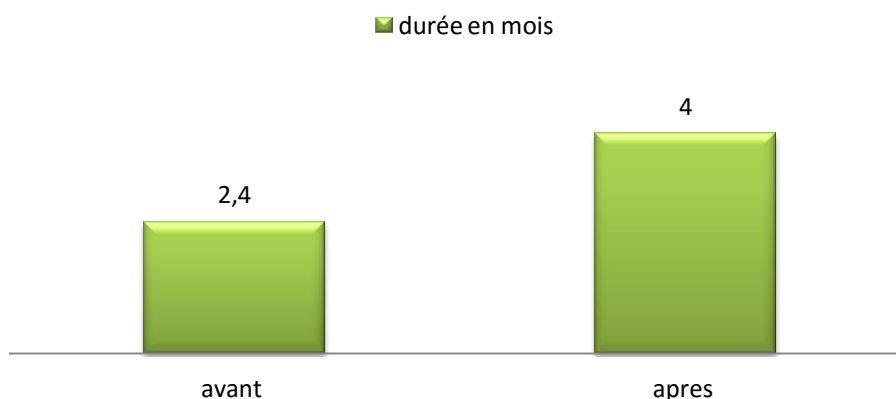
1-Accès a l'emploi :

Pour comparer entre les deux périodes de chômages avant et après avoir intégré L'ENSM, nous avons filtré les réponses selon les personnes qui occupent un poste de travail en ce moment pour connaître qu'elle est la moyenne de la durées de chômage après avoir effectué la formation.

Pour la moyenne de la durée de chômage avant d'intégrait l'ENSM nous avons filtré les réponses selon l'activité avant de rejoindre l'école(les personnes qui travaillaient).

Figure 25 : Comparaison entre les durées de chômage avant et après

Moyenne de la durées de chomage avant et apres la formation

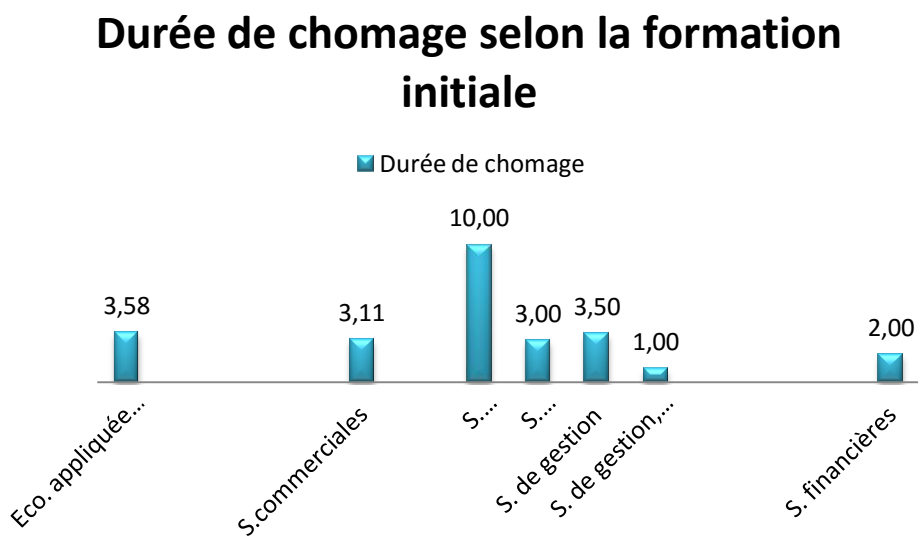


Source : figure élaborée par nous même

A partir du graphe nous constatons qu'après avoir fait la formation de l'ENSM la moyenne de la durées de chômage avait diminué, mais nous ne pouvant dire que c'est la formation qui a permit cette accélération du processus d'insertion professionnelle du moment que, dans les modes de recrutement nous avons constaté qu'une majorité ont été recruté soit par candidature ou recommandé par des connaissances, cette dernière pourrait biaiser notre résultat.

Pour mieux appréhender nos résultats, nous avons réparti la durée de chômage selon plusieurs critères a fin de comprendre comment le MDE comment a-t-il réagit au produit de l'ENSM.

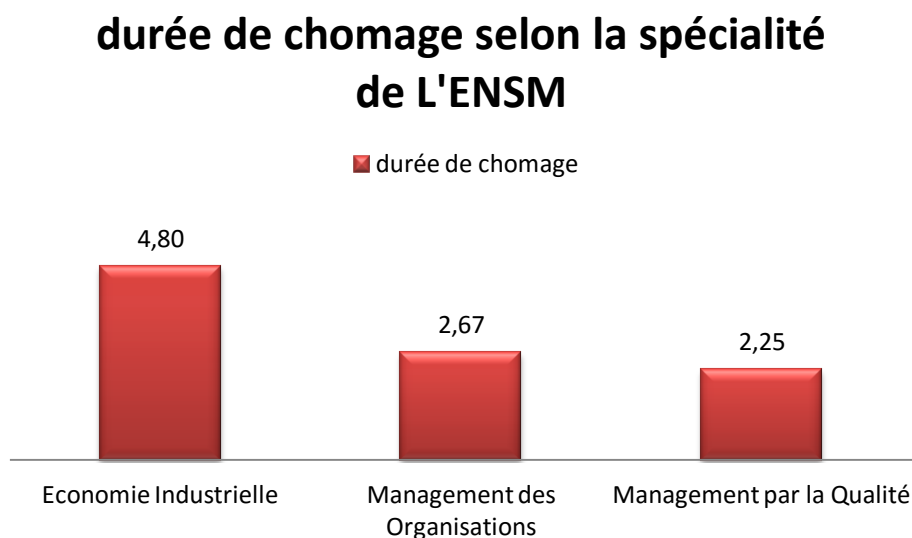
Figure 26 : Durée de chômage selon la formation initiale



Source : figure élaborée par nous même

A partir de ce graphe nous constatons que les diplômés qui ont fait sciences de gestion et sciences commerciales comme formation initiale, ont été insérés dans la durée la plus courte, ce la signifie que le MDE est attractive par rapport a cette combinaison de formations.

Figure 27 : Durée de chômage selon la spécialité



Source : figure élaborée par nous même

A partir de cette représentation nous attestons que le MDE réagit mieux à la spécialité de Management par la Qualité .cela signifie que la formation dispensée dans cette spécialité correspond fortement à la demande du MDE.

Pour le valeur ajouté de l'école cela a été clairement manifesté par la majorité des répondants, que la formation leur a permis d'être promu , ou décroché un poste de travail , d'approfondir leurs connaissance , et le plus important avoir réduit la durée de chômage pour l'échantillon enquêté .

- **Partie recommandations :**

Les recommandations des diplômés enquêtés ont porté sur trois rubriques, amélioration de la qualité de l'enseignement, des enseignants qualifiés, renforcements des passerelles avec le MDE.

En ce qui concerne l'amélioration de la qualité de l'enseignement, les propositions était faites sur l'allégement des programmes, faire appelle à des conférenciers, dispensé des modules qui sortent du standard, intégré des groupes scientifiques.

Pour les enseignants, trois propositions ont été faites, le recrutement d'enseignants étrangers ou de formations faites à l'étranger, un corps professoral de qualité composé des meilleurs professeurs Algérien, recrutement d'enseignants aillant des compétences techniques et pratiques.

En dernier, pour le renforcement des passerelles avec le secteur socio-économique, le partenariat et les conventions avec les entreprises sont les propositions les plus fréquentes, ainsi que le prolongement de la période de stage pour permettre à l'étudiant de connaître mieux le monde du travail.

A partir des présentations et du traitement des données de l'enquête, nous avons constaté que notre étude n'été pas complète pour aboutir à des affirmations ou des résultats qui peuvent être généralisés sur la population, la raison principale de se constat est que notre échantillon est aléatoire, et que nous ne pouvons savoir si les cotas des variables étudiées correspondent à ceux de la population.

De ce fait non déduisons que notre échantillon enquêté n'est pas représentatif dans le cadre de cette enquête. Mais ceci dit l'intérêt que porte notre étude, c'est la réalisation d'un premier traitement statistique de cette population pour insister à d'autre études ultérieures.

Nous tirons de cette étude des critères génériques, qui nous définissent la perception des diplômés de leur formation une fois achevée, et de leurs recommandations pour pouvoir améliorer et perfectionner la formation pour les promotions futures.

CONCLUSION

L'enseignement supérieur joue un rôle important dans le développement du secteur socio-économique d'un pays, cela est pour la simple raison que ce dernier a pour mission de former des diplômés avec un potentiel en compétences conforme à la demande du MDE.

Pour ce faire, la formation dispensée doit contenir un programme d'apprentissage symétrique à l'information qui circule sur le marché du travail. C'est en fonction de cet ajustement que les objectifs fixés par les ENS aboutiront à une externalité positive.

Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés permet aux ENS de rester attentives au marché. L'employabilité est un indicateur qui révèle si le profil des diplômés correspond aux besoins exprimé par le MDE.

A partir du modèle de l'ENSM, l'amélioration de la qualité d'enseignement et le renforcement des passerelles avec le secteur socio-économique sont les axes principaux sur lesquels l'école devrait investir ses efforts pour perfectionner sa formation.

La résultante de l'étude réalisée, est que la formation dispensée par l'Ecole a permis une meilleure employabilité de ses diplômés, mais ces résultats ne peuvent être généralisés sur l'ensemble de la population ou des ENS Algériennes.

De ce fait, nous concluons par une recommandation qui n'est autre que d'inciter d'autres études ultérieures, qui porte sur la même vision afin d'apporter une analyse plus approfondie et plus de données sur le thème.

Bibliographie

Bibliographie

Les ouvrages :

- CONFERENCE NATIONALE DES UNIVERSITES, ELARGIE AU SECTEUR SOCIOECONOMIQUE ET DEDIEE A L'EVALUATION DE LA MISE EN OUEUVRE DU LMD.TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS-Janvier2016, synthèse et recommandations
- M.FERFERA &H.OUCHALAL les cahiers du cread N° 66/67 «Ingénieurs et marché du travail»
- Guy le boterf, construire les compétences individuelles et collectives, Ressources Humaines, 6eme édition

Revues :

- JEAN-LUC GAFFAR 2012-P11 «La croissance économique » CAMPUS LMD
- Arnaud Diemer – MCF IUFM D'Auvergne «Théories de la Croissance endogène et principe de convergence» -
- Kinvi D.A. LogossahÉconomie & prévision Année 1994 Volume 116 Numéro 5 pp. 17-34 «Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature »
- LES DÉFIS DE L'ÉDUCATION DANS LES PAYS RIVERAINS DE LA MÉDITERRANÉE Jean-Claude Vérez De Boeck Supérieur | « Mondes en développement » 2013/4 n° 164 | pages 115 à 138

Web graphie :

- Texte complet de cette déclaration sur le Site Web de l'UNESCO
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_fre.htm
- La loi N° 99-05 du 4 avril 1999 in JORADP N° 24 du 7 avril 1999, p. 4 – Cette loi a été modifiée par
- La loi N° 08-05 du 23 février 2008, in JORADP N° 10 du 2è février 2008, p33.« La définition n'a pas connue dechangement».
- <https://www.contrepoints.org/2014/05/05/48578-capital-humain>
- <http://www.oeconomia.net/private/cours/croissanceendogene.pdf>
- www.ensm.dz
- <https://www.mesrs.dz/le-systeme-lmd>

Table des matières

Table des matières

Sommaire	4
Liste des abréviations :.....	5
ESN ; Ecole Nationale Supérieure	5
MDE : Marché de l'emploi.....	5
EES : Etablissement D'enseignement Supérieure.....	5
Liste des Tableaux.....	6
Liste des Figures.....	7
Résumé.....	8
Abstract	9
ملخص	10
SECTION 1 : REVUE DE LA LITERATURE	6
1. La théorie de la croissance exogène :.....	7
2. La théorie de la croissance endogène	8
2.1. le capital physique :	9
2.2. Le capital technique :.....	9
2.3. Le capital public :	10
2.4. Le capital humain :.....	10
3. La théorie du capital humain :.....	11
SECTION 2 : CADRE CONCEPTUEL	12
1. la formation :.....	13
2. la compétence :	14
3. La connaissance :.....	15
4. L'employabilité :	15
Section 1 : SYSTEME «LMD» ET REFORMES.....	19
1. Le système LMD :.....	20
2. Reformes du système LMD	21
3. Mise en œuvre de la réforme pas les établissements d'enseignement supérieur :	22
SECTION 2 : PRESENTATION DE L'ECOLE	24
1. Présentation de l'ENSM	24
SECTION 3: CADRE METHODOLOGIQUE	27
1. Sujet de l'étude :	27
2. Objet de L'étude :	27
3. Délimitation du champ d'étude :	27

4. Détermination de la population :.....	28
5. L'échantillon :.....	28
6. Outils d'investigation :.....	28
7. Conception du questionnaire :.....	29
8. Difficultés de la recherche :	30
SECTION 1 : PRESENTATION DES RESULTATS	33
CONCLUSION :.....	Erreur ! Signet non défini.
Bibliographie	65
Annexes.....	71

Annexes

Annexes