

# **Insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : disparités entre filles et garçons**

**Proposition de communication au colloque  
« Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb »**

**FRAIHAT Hakmia Selma<sup>□</sup>**

## **INTRODUCTION**

Ce travail fait partie d'une étude plus large dont l'objectif est d'observer le parcours d'insertion professionnelle des nouveaux sortants de l'enseignement supérieur en se basant sur les résultats d'une enquête de cheminement menée en 1995 auprès d'un échantillon de nouveaux sortants des universités algériennes.

L'idée principale de ce papier est de porter un éclairage sur le processus d'insertion des nouveaux diplômés en procédant à une étude comparative entre filles et garçons dont la finalité est de faire apparaître les inégalités observées à différents niveaux du parcours d'insertion. En considérant les caractéristiques individuelles comme principal facteur de disparité des comportements, ce travail tente de répondre aux différentes questions relatives au devenir des jeunes enquêtés : quelle attitude adoptent-ils à l'issue des études post-secondaires ? Quelles sont leurs stratégies respectives développées tout au long du processus de recherche d'emploi ? Quelles durées prennent leurs périodes d'insertion ? Quelle est leur situation professionnelle à la date de l'enquête ?

---

<sup>□</sup> Centre de Recherches en Economie Appliquée pour le Développement (C.R.E.A.D)

Depuis l'indépendance, alors qu'on ne comptait que 23 étudiantes sur 2800 étudiants, la proportion de jeunes filles dans l'enseignement supérieur ne cesse de progresser, passant de 23,1% en 1975 à 31,1% en 1985 puis à 39,5% en 1990. Toutefois, la présence de la femme dans la vie économique et sociale a toujours été considérée insuffisante. L'emploi féminin est resté très limité quantitativement, concernant principalement les femmes qualifiées, disposant d'un niveau scolaire avancé. L'accès aux études supérieures et aux plus hauts diplômes est donc supposé réduire les difficultés de la population féminine sur le marché du travail. Qu'en est-il vraiment ? La disparité entre filles et garçons est-elle moindre si leur arrivée sur le marché du travail se fait avec le même niveau d'instruction et le même diplôme ? C'est ce que nous allons essayer de faire apparaître en suivant l'activité de recherche d'emploi entreprise par les diplômés des deux sexes et son aboutissement.

### **1- Recherche d'emploi :**

Dans le marché du travail, une confrontation simple et automatique entre offre et demande est souvent irréalisable. Dans ce marché particulier, décentralisé et loin d'être ponctuel, les efforts de prospection s'avèrent nécessaires et même incontournables. D'un côté, les employeurs cherchent à s'approprier les meilleures compétences en respectant des critères de recrutement préalablement établis ; de l'autre côté, les offreurs de travail, tout en voulant précipiter leur entrée dans la vie active, tentent de saisir les meilleures opportunités d'embauche.

Tout au long du processus de recherche d'emploi, les diplômés peuvent développer différentes stratégies. Certaines sont efficaces d'autres le sont moins, leur choix peut dépendre de la situation socio-économique propre à chaque demandeur d'emploi ou de ses caractéristiques individuelles comme il peut être suggéré par les caractéristiques du marché du travail ou la conjugaison des deux.

#### **1-1- Intensité de recherche d'emploi :**

L'obtention du diplôme universitaire ne semble pas constituer une fin en soi pour les femmes. Celles-ci cherchent systématiquement à travailler dès qu'elles ont poussé leurs études suffisamment loin. Elles veulent ainsi rentabiliser leur formation. L'accomplissement, pour les femmes, des études supérieures se poursuit par un grand engouement pour l'emploi, plus important que celui des hommes. En effet, 82,2% des enquêtées déclarent avoir cherché un emploi après la fin des études supérieures contre 79,5% des hommes.

**Tableau n° 1 : avez-vous cherché un emploi après l'obtention du diplôme ?**

	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>Ensemble</b>
--	---------------	---------------	-----------------

Oui	79,5	82,2	80,7
Non	20,5	17,8	19,3
<b>Total</b>	100	100	100

Cependant, le fait de ne pas chercher d'emploi ne signifie nullement une renonciation à l'activité professionnelle de la part des enquêtées, bien au contraire, si ces jeunes diplômées sont inactives c'est parce qu'elles attendent d'être affectées à leur postes de travail par le ministère de tutelle en ce qui concerne les détentrices d'une licence d'enseignement ou qu'elles retardent volontairement l'accès au marché du travail en poursuivant des études complémentaires (cas des ingénieurs et des détentrices du diplôme d'enseignement supérieur).

Ce comportement ne diffère en rien de celui adopté par la population masculine enquêtées ce qui nous laisse penser qu'à un niveau d'instruction égal, les femmes n'aspirent pas moins que les hommes à accéder au marché du travail. Seulement la question qui se pose est bien de savoir si elles développent les mêmes stratégies pour y arriver.

## **1-2- Stratégies de recherche d'emploi :**

Notre population de nouveaux diplômés à la recherche d'un emploi se trouve confrontée à un même contexte de crise sur le marché du travail et armée de la même volonté d'y faire face. Cependant, chaque individu ou groupe d'individus a le choix quant aux actions à entreprendre au cours du processus de prospection et aux voies dans lesquelles il doit s'engager pour maximiser ses chances d'accès à l'emploi ne disposant toutefois d'aucune information préalable sur l'efficacité des moyens utilisés. Une différenciation selon le sexe va-t-elle nous permettre de déceler une différence de comportement et de faire ressortir deux types de stratégies distinctes selon que la recherche d'emploi est entreprise par une fille ou un garçon ?

Pour répondre à cette question, nous avons étudié le nombre de moyens de recherche utilisés par chaque groupe de diplômés ainsi que leurs natures en exploitant les réponses des enquêtés auxquels il a été demandé de désigner parmi sept (07) filières essentielles celle qui a été réellement utilisée dans le processus de prospection.

- 1- Agence nationale pour l'emploi et la main d'œuvre (A.N.E.M) ;
- 2- lecture des petites annonces ;
- 3- insertion de petites annonces ;
- 4- démarches personnelles auprès des employeurs ;
- 5- relations personnelles ;
- 6- relations familiales ;

## 7- établissement où s'est déroulé le stage ;

Pour les hommes, aussi bien que pour les femmes, les démarches effectuées pour accéder à la vie active sont moins soutenues au sein de la plus ancienne cohorte. C'est, sans doute, avec le temps et suite à l'appréhension qui s'est progressivement installée parmi les diplômés, en ce qui concerne les possibilités d'accès à l'emploi, qu'il s'est produit un changement d'attitude. La nouvelle stratégie qui consiste à exploiter davantage de canaux dans l'espoir de maximiser les chances d'embauche est de plus en plus prisée pour les diplômés des deux sexes, même si son efficacité est loin d'être confirmée. L'étude qui a ciblé cette même population et qui a pour but de déterminer les facteurs explicatifs de la durée de chômage avant le premier emploi montre que généralement les personnes qui dispersent leurs efforts de recherche dans plusieurs directions à la fois sont ceux qui connaissent les périodes de chômage les plus longues. On suppose alors qu'à un accès plus rapide à l'emploi correspond souvent une recherche plus précisément orientée.

La majorité des diplômés concentre ses efforts sur une seule filière de recherche d'emploi, cependant, une légère différence dans le comportement des diplômés des deux sexes fait que les hommes diversifient un peu plus leurs modes de recherche alors que près de 50% des femmes choisissent une seule voie pour leurs activités de prospection et s'y maintiennent.

**Tableau n° 2 : nombre de moyens de recherche d'emploi utilisés par les diplômés**

	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>ensemble</b>
1 moyen	44,31	48,91	46,4
2 moyens	21,55	19,50	20,6
3 moyens	13,43	12,42	13,0
4 moyens	9,89	10,35	10,1
5 moyens	6,34	4,79	5,6
6 moyens	2,80	2,83	2,8
7 moyens	1,68	1,20	1,5
<b>ensemble</b>	100	100	100

Dans le but de trouver un emploi, les diplômés entreprennent des démarches personnelles auprès des employeurs, consultent les petites annonces, sollicitent leurs relations personnelles ou font appel à leur relations familiales. Ces moyens sont effectivement les plus fréquemment utilisés par les jeunes enquêtés. Toutefois, une différence de comportement se manifeste entre les hommes et les femmes dans les proportions d'utilisation de ces filières de recherche. Les femmes s'avèrent ainsi moins passives en entreprenant essentiellement des démarches spontanées et

personnelles auprès des entreprises ou des établissements, soit par présentation ou par demandes postales (60,5% contre 52,3% des hommes), elles ont recours plus que les hommes à l'aide familiale (24,2% contre 18,5% des hommes) tandis que ces derniers font plus appel à leur réseau de relations personnelles (26,6% contre 24, 2% des filles). La lecture des petites annonces constitue également une source d'informations sur les opportunités d'embauche privilégiée par les hommes, qui sont près de 36% contre 28,14% des femmes à déclarer lire régulièrement les annonces d'offre d'emploi.

**Tableau n°3 : les moyens utilisés dans la recherche d'un emploi**

	<i>Hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>ensemble</b>
A.N.E.M	12,7	10,41	11,68
Lecture des petites annonces	35,57	28,14	32,26
Insertion des petites annonces	10,01	5,61	8,04
Démarches personnelles auprès des employeurs	52,37	60,54	56,02
Relations personnelles	26,66	24,89	25,87
Relations familiales	18,55	24,25	21,10
Etablissement où s'est déroulé le stage	14,02	13,85	13,95

### **1-3- Recherche d'emploi en vain :**

Les efforts d'une grande partie des diplômés, dans le but d'accéder à l'emploi, ont visiblement été infructueux et, même si 61,2% des enquêtés se disent actifs au moment de l'enquête, certains d'entre eux ont sûrement connu durant leur parcours d'insertion des périodes de recherche d'emploi sans grand succès.

Sans tenir compte des moyens utilisés ou des stratégies développées, il est important de comprendre les difficultés rencontrées par ces diplômés dont l'activité de recherche, à un moment ou à un autre durant la période d'observation, a été vaine.

Il est clair que les diplômés de sexe masculin ont été les moins confrontés à cette situation, les femmes ont été plus nombreuses à rencontrer un échec suite à une activité de recherche d'emploi.

Cet échec peut résulter de la confrontation des diplômés à l'une des situations suivantes :

- 1- Il ne s'est présenté aucun emploi au diplômé ;
- 2- Il s'est présenté un ou plusieurs emplois, refusés cependant par le diplômé. Dans ce cas il est demandé au concerné d'expliquer les raisons qui l'ont conduit à une telle décision ;
- 3- Il s'est présenté un ou plusieurs emplois au diplômé mais sa candidature a été refusée. Le candidat à l'embauche est invité alors à exposer les raisons (souvent subjectives) données au refus de sa candidature.

**Tableau n°5 : raisons de la recherche d'emploi en vain**

	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>ensemble</b>
Il ne s'est présenté aucun emploi	49,7	55,6	52,5
Refus des emplois qui se sont présentés	7,0	11,0	8,9
Candidature refusée	40,8	29,0	35,2
Autre	2,4	4,4	3,3
<b>Ensemble</b>	100	100	100

**- La raison principale d'une recherche d'emploi infructueuse : «il ne s'est présenté aucun emploi » :**

55,6% des femmes déclarent qu'aucun des organismes sollicités pour un éventuel recrutement n'a donné suite à leurs démarches prospectives, 11% d'entre elles ont volontairement refusé des offres d'emploi alors que la proportion des hommes ayant ce même comportement n'est que de 7%.

Par ailleurs, l'élément masculin semble moins apprécié par les employeurs puisque près de 41% des diplômés ont reçu des réponses négatives à des demandes d'emploi contre 29% des femmes seulement.

**- Pour quelles raisons les diplômées refusent-elles des opportunités d'embauche?**

La raison la plus fréquemment donnée est l'éloignement du lieu du travail, elles évoquent également l'inadéquation entre la formation et l'emploi mais à un degré moindre (23,3%). D'autre part, et bien qu'ils donnent de l'importance à l'adéquation entre la nature de l'emploi et la formation suivie (29%), à l'éloignement (49,4%) et aux conditions de travail (23,6%), les hommes ne négligent nullement le salaire proposé (28%) alors que les diplômés de sexe féminin ne sont que 6,8% à lui donner de l'importance au moment de choisir l'emploi à occuper (voir tableau n°1, annexe2).

L'adéquation entre la formation et l'emploi, le niveau du salaire ainsi que le lieu du travail sont autant d'éléments d'appréciation des emplois qui s'offrent aux jeunes diplômés. C'est pour l'une ou l'autre de ces raisons principales que les diplômés affirment avoir, au moins une fois durant leur processus d'insertion, décliné une offre d'emploi. Ainsi, malgré le désarroi des jeunes, face aux difficultés d'accès à la vie active, certaines concessions restent toujours lourdes à accepter.

**- Quelles sont les raisons de refus des candidatures par les employeurs ?**

Il arrive souvent que les demandes d'emploi formulées par les jeunes diplômés fassent l'objet d'une réponse négative non-justifiée de la part des employeurs, ce qui porte souvent à croire à des comportements discriminatoires de la part des employeurs et

laisse les candidats devant une multitude d'explications et de suppositions parfois subjectives.

Pour connaître les raisons de refus d'une candidature à l'embauche, il a été demandé aux diplômés de renseigner sur la nature des réponses qu'ils ont reçues des organismes sollicités ou les raisons qui, à leurs yeux, sont à l'origine du rejet de leur candidature.

Globalement, les réponses des jeunes diplômés laissent apparaître un profond sentiment de vulnérabilité devant les critères de choix des employeurs, qui selon eux, sont basés sur d'autres considérations que les qualifications professionnelles. Toutefois, la différence est nette entre les avis des diplômés des deux sexes : l'accomplissement du service national est pour les hommes une condition majeure pour l'acceptation dans l'emploi. Ceci dévoile l'importance (déjà signalée plus haut) de la régularisation de la situation des candidats de sexe masculin vis à vis du service national pour l'organisme recruteur. Cette raison est, en effet, la plus fréquemment citée par les diplômés (48,17%). Par ailleurs, le manque d'expérience également évoqué (31,05%) est repris de manière plus intense par l'élément féminin.

Finalement, il faut noter que le critère de base qui, selon les diplômés, détermine la sélection des candidats est d'ordre personnel ce qui est exprimé par des expressions telles que « le piston », « l'intervention des relations personnelles », « le manque de chance » qui renvoient toutes à un sentiment d'inégalité des chances devant l'emploi. Il est, par ailleurs, important de constater que cette inégalité des chances est plus ressentie et, par conséquent, plus dénoncée par les femmes (60,48%) (voir tableau n° 2, annexe2).

Pour les diplômés à statuts particuliers, cette raison, à elle seule ne justifie pas le refus du demandeur d'emploi. Aussi, les détenteurs d'un DES ou d'un DEUA l'évoquent au même titre que l'ambiguïté des statuts de leurs diplômés sur le marché du travail.

## **2- Quel aboutissement pour l'activité de recherche emploi :**

Avec un même engouement pour l'accès à l'emploi et un engagement dans les efforts de recherche aussi intense que celui des hommes, les femmes déclarent au moment de l'enquête un taux d'emploi bien inférieur à celui de leurs homologues masculins. En effet, 57,8% d'entre elles sont occupées au moment du questionnement contre 63, 8% des hommes.

**Tableau n°4 : taux d'emploi au moment de l'enquête selon le diplôme**

	<i>hommes</i>	<i>Femmes</i>	<b>ensemble</b>
Ingénieurs	46,6	53,7	49,44
D.E.U.A	15,6	20,6	17,6

D.E.S	39,5	38,04	38,49
Licence d'enseignement	88,38	72,94	81,77
<b>ensemble</b>	63,84	57,84	61,22

Il faut noter qu'au sein de cette population de jeunes enquêtés, l'écart entre le taux de chômage des diplômés des deux sexes diffère selon la nature de la formation accomplie. Il est ainsi étonnant de constater que ces au sein des formations technologiques qu'on retrouve les taux d'emplois les plus élevés pour les femmes que ce soit en cycle long « ingénieurs » (53,7% contre 46,6% pour les hommes) ou en cycle court « DEUA » (20,6% des femmes contre 15,6% des hommes) alors que les diplômées en licence d'enseignement accusent un taux d'emploi nettement inférieur à celui des hommes, malgré leur engagement dans une formation féminine par excellence. Ceci nous laisse supposer que ces résultats, plutôt que de montrer que la situation sur le marché de l'emploi est favorable aux femmes, expriment le désavantage des hommes quant à l'accès à la vie professionnelle. Il ne faut pas oublier que le processus d'insertion décrit se déroule dans une période marquée par une conjoncture particulière où la situation vis à vis du service national pouvait constituer un sérieux obstacle pour l'accès à l'emploi. C'est un facteur qui peut, en effet, jouer un rôle non négligeable dans les décisions de recrutement des employeurs. Toutefois, les détenteurs d'une licence d'enseignement se trouvent relativement épargnés du fait qu'ils bénéficient d'un traitement particulier qui leur permet d'accomplir le service civil dans l'exercice de leur profession d'enseignants et de réintégrer leurs postes d'origines après une période réduite de « service militaire ».

Bien qu'il soit intéressant de connaître les taux d'emploi au moment de l'enquête, cet indicateur est insuffisant, à lui seul, pour rendre compte du devenir professionnel des nouveaux diplômés, aussi, il est important de pouvoir cerner les caractéristiques du dernier emploi occupé par l'enquêté. En s'appuyant sur des indicateurs simples tels que le secteur d'activité, la nature de l'emploi et son statut il a été possible d'observer des disparités entre les diplômés des deux sexes quant à la situation dans le dernier emploi.

## **2-1- Secteur d'activité dans le dernier emploi : présence massive dans le secteur de l'éducation**

L'observation des nouveaux diplômés, quelques années après leur sortie de l'université, nous permet de repérer les domaines d'activité au sein desquels ils ont entamé leur carrière professionnelle

Les deux formations considérées dans notre étude, aussi bien la licence d'enseignement que le DES, préparent les jeunes étudiants à une profession d'enseignant. Que ce soit dans les établissements d'enseignement secondaire ou au

sein des universités, les nouveaux diplômés sont formés dans le but de répondre à la demande émanante du secteur de l'éducation. De leur côté, les ingénieurs ont plus de liberté à intégrer l'activité qui correspond le mieux à la nature de la formation suivie. En considérant la totalité des jeunes enquêtés et sans distinction entre les différents types de diplômes, il apparaît de manière très claire que le secteur de l'éducation attire la plus grande proportion de nouveaux diplômés ; les femmes un peu plus que les hommes mais sans grande différence notable. Cette légère disparité est plus remarquable au sein de chacune des différentes formations, notamment, le DEUA et le DES aux statuts méconnus par les employeurs (voir annexe1).

## **2-2- Poste occupé au dernier emploi : inadéquation entre formation et emploi**

Le repérage des emplois occupés par les nouveaux diplômés, plusieurs mois après leur sortie de l'université, est un élément essentiel d'appréciation de la qualité de l'insertion. Pour répondre aux besoins en main d'œuvre et pour satisfaire les aspirations individuelles, il est nécessaire de donner une dimension qualitative à l'adéquation entre formation et type d'emploi.

La nomenclature des emplois n'étant pas encore unifiée, celle qui a été adoptée tente de mettre en évidence les situations professionnelles les plus fréquemment rencontrées.

L'enseignement constitue le principal débouché des enquêtés aussi bien pour les hommes que pour les femmes, ce n'est qu'en affinant l'analyse selon le type de diplôme obtenu que les difficultés des femmes à intégrer un poste en adéquation avec leur formation semblent évidentes.

Ainsi, 24,6% seulement des femmes ingénieurs réussissent à travailler en tant que tel (contre 30,5% des hommes) tandis que 21,8% d'entre elles se retrouvent dans les différents paliers de l'enseignement avec une présence plus marquée dans le fondamental. Ceci est également le cas des femmes détentrices d'un DEUA (73,5% contre 64,7% des hommes), et même si la proportion des femmes dans l'enseignement fondamental semble relativement faible au sein des autres diplômés, elle reste toujours supérieure à celle des hommes.

Devant le rétrécissement du marché du travail, l'alternative qui s'offre aux jeunes diplômés consiste à accepter un emploi déqualifié et c'est l'élément féminin qui semble plus disposé à accepter ce déclassement

## **2-3- Statut dans le dernier emploi : une situation encore précaire**

Il a été confirmé précédemment que les nouveaux diplômés finissent en grande majorité par intégrer le corps enseignant. Ceci ne garantit pas nécessairement un statut stable ou une confirmation rapide dans le poste occupé. Par ailleurs, la notion de stabilité est très subjective, l'individu peut se sentir stable tout en occupant une

succession d'emplois précaires comme il peut, tout en ayant un emploi durable, poursuivre ses efforts de prospection dans le but d'améliorer sa situation professionnelle. Ainsi, pour pouvoir discuter le degré de stabilité de la population enquêtée, il faudrait d'abord définir le critère selon lequel il est possible d'affirmer la stabilité ou non d'un emploi.

L'indicateur qui semble le plus approprié pour renseigner sur la situation professionnelle de l'enquêté est le statut de l'emploi au moment de l'enquête, la confirmation dans le poste de travail étant généralement considérée comme un indice révélateur de stabilité.

Dans l'ensemble, la situation des jeunes diplômés est visiblement critique. Quelle que soit la profession exercée, on les retrouve le plus souvent dans des situations précaires. Les femmes sont, encore une fois, les plus pénalisées. En effet, on les retrouve plus dans des emplois vacataires (23,7% contre 12,8% des hommes) alors que les hommes sont plus stables dans leurs postes de travail puisque 46% d'entre eux sont titularisés contre 41,6% des femmes seulement.

Ce désavantage se maintient pour les diplômés de sexe féminin au sein de toutes les formations considérées sauf pour la formation de cycle long où 43,6% des femmes ingénieurs sont confirmées contre 37,4% des hommes.

Il faut cependant noter qu'au sein du cycle court (DEUA) la situation est la moins stable pour les diplômés des deux sexes entre lesquels les disparités s'effacent. Il est clair que le statut du nouveau diplôme y est pour beaucoup dans l'explication de cette précarité. Ce diplôme récemment créé n'est pas suffisamment connu par les employeurs.

## **CONCLUSION**

L'intérêt porté aux conditions d'insertion professionnelle des diplômés des deux sexes a permis de déceler une disparité, bien que parfois très légère, entre filles et garçons. Il semble, en effet, que plus le niveau d'instruction des femmes est important plus les inégalités devant l'emploi sont moindres.

On a noté, tout au long de ce travail, qu'avec un même engouement pour l'emploi à la fin des études, les femmes rencontrent moins d'opportunités d'embauche que leur homologues masculins, et bien que ces derniers soient moins engagés dans les efforts de recherche d'emploi et moins appréciés par les employeurs, leur parcours d'insertion est visiblement plus soutenu. Enfin, à la date de l'enquête et dans l'exercice de la dernière profession, les femmes sont plus marquées par la précarité et la déqualification.

Il faut, cependant, préciser que cette étude a été réalisée au début des années 1990, dans une conjoncture socio-économique très instable et un marché de l'emploi en

pleines mutations. Depuis, beaucoup de changements se sont opérés (développement du secteur privé, multiplication des filières de formation, l'adoption de mesures atténuant l'impact du service national sur la vie professionnelle des jeunes...). Aussi, une étude plus récente serait en mesure de faire ressortir les effets de tels changements sur l'égalité des chances entre les diplômés des deux sexes devant l'emploi.

### **Références bibliographiques:**

Béduwé C. et Dauty F., Enquête d'insertion et politique régionale de formation, Note n°208 (96-8), LIRHE, Toulouse, mars, 1996.

Feroukhi D. et Fraihat S., A la quête du premier emploi : jeunes diplômés en licence d'enseignement et en D.E.S, les cahiers du CREAD n°58, CREAD, 4ème trimestre 2001, pp. 97-120.

Feroukhi D. et Fraihat S., Situation professionnelle dans le dernier emploi : cas des jeunes diplômés en licence d'enseignement et en D.E.S, les cahiers du CREAD (à paraître).

Feroukhi D., Insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, Unité de recherche en évaluation de la formation et de la recherche universitaire, INPS, 1999.

Feroukhi D., Insertion professionnelle des diplômés de l'institut des sciences économiques d'Alger, les cahiers du CREAD n°26, CREAD, 2ème trimestre 1991, pp. 103-177.

Fourcade B., L'insertion professionnelle dans les pays en développement et les enquêtes, novembre 1995.

Fraihat S., Insertion professionnelle et marché du travail des licences d'enseignement et des D.E.S, Mémoire de Magister, ISE, 1999-2000

Gazier B., Economie du travail et de l'emploi, Dalloz, Paris, 1992.

Grangeas g. et Le page J.M., Economie de l'emploi, Presses universitaires de France, Paris, 1993.

Rapport national sur le développement humain 1998, Conseil National Economique et social, 1998.

Stigler G.J., Information in the labor market, Journal of political economy, Vol.70 n°5 part.2 supplement, 1962, pp. 94-104.

Vernières M., L'insertion professionnelle : analyses et débats, Economica, Paris, 1997.

Vincens J., Expérience professionnelle et formation, Note 347, LIRHE, Toulouse, Octobre 2001.

Vincens J., L'insertion professionnelle des jeunes : délimiter un champ de recherche, Note 246 (97-15), LIRHE, Toulouse, juin 1997.

## ANNEXE 1

L'étude d'insertion professionnelle réalisée est basée sur une enquête de cheminement effectuée à « l'unité de recherche en évaluation de la formation et de la recherche universitaire ». Elle vise le recueil d'informations individuelles détaillées sur le devenir des diplômés de l'enseignement supérieur en observant leur cheminement sur une période de 2 à 5 ans (selon la promotion de sortie) ; ceci dans le but de:

- connaître la stratégie du diplômé à l'issue des études universitaires ;
- connaître le processus d'insertion en identifiant l'ordre de succession des situations vécues par l'enquêté ;
- renseigner sur les caractéristiques des emplois occupés par les diplômés ayant cette opportunité.

### **- Population mère :**

Au total, 18 établissements ont été retenus dans l'échantillon, totalisant, pour les trois promotions successives étudiées, un nombre de sortants évalué à 13 348 dont 5 057 de sexe féminin (soit 38% du total).

- dix (10) écoles normales (ENS et ENSET) ;
- trois (03) universités (USTO, USTHB, Blida) ;
- deux (02) grandes écoles : EPAU (architecture) et INPS (ingénieur en statistique et en planification) ;
- deux (02) centres universitaires : Béjaia et Laghouat.

### **- Trois types de formation caractérisent l'échantillon d'établissements retenus :**

- formation d'ingénieurs et d'architectes dont la durée du cursus est de cinq ans.
- formation de moyenne durée (licence et DES) la durée du cursus est de quatre ans et leur finalité est différente : les détenteurs d'une licence, contractuels dès leur inscription à une école normale avec le Ministère de l'Education Nationale (MEN), sont destinés à une carrière de professeurs de lycée (PES pour les ENS et PEST pour les ENSET) alors que le diplôme de l'enseignement supérieur (DES) a pour vocation la formation d'enseignants du supérieur et des chercheurs universitaires. Le premier

type de formation (licence) est délivré dans les écoles normales alors que le second dans les universités.

- formation de courte durée : D.E.U.A . Sa durée est de trois ans.

#### - Promotions retenues :

Pour l'USTHB, l'EPAU, l'INPS, les ENS, les ENSET et les DES, les promotions sorties en 1990, 1991 et 1992 ont été retenues alors que pour le reste des établissements, se sont celles de 1991, 1992 et 1993.

#### - méthode et choix de l'échantillon :

Pour arrêter l'échantillon, la méthode dite de « stratification représentative » ou « à taux de sondage uniforme » a été privilégiée. Le taux de sondage a été fixé à 75% en ce qui concerne les écoles normales (ENS et ENSET) et à 33% pour le reste des établissements. Par ailleurs, les variables selon lesquelles nous avons procédé à la stratification sont qualitatives et préalablement connues pour chaque individu. Elles sont au nombre de six :

1. Année d'obtention du diplôme
2. Etablissement de formation
3. Spécialité
4. Option
5. Sexe
6. Wilaya de résidence.

#### - Rendement de l'enquête :

**Tableau n°1 : échantillon et taux de réponse selon l'établissement et la filière**

<i>Etablissement</i>	<i>échantillon</i>	<i>Taux de réponse</i>
USTO	452	(33,40)
Blida	340	(41,70)
USTHB	1347	(32,61)
Bejaia	294	(53,74)
EPAU	233	(8,22)
INPS	102	(25,5)
INPS (D.E.U.A)	91	(51,64)
Béjaia (DEUA)	282	(56,74)
Laghouat (DEUA)	207	(53,14)
E.N.S	2619	(47,22)

ENSET	1078	(40,88)
DES	748	(43,44)

## ANNEXE 2

Tableau n°1 : pourquoi avez-vous refusé des emplois qui se sont présentés à vous ?

	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>ensemble</b>
Rémunération insuffisante	28,1	6,8	15,3
Eloignement	49,4	66,9	59,9
Mauvaises conditions de travail	23,6	17,3	19,8
Travail non adapté à la formation	29,2	23,3	25,7
Autres raisons	11,2	9,0	9,9

Tableau n° 2 : selon vous, pour quelles raisons votre candidature a-t-elles été refusée ?

	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<b>ensemble</b>
Qualifications insuffisantes	4,2	5,8	4,8
Service national non accompli	48,2	00	28,1
Manque d'expérience	31,15	41,6	35,4
Langue d'enseignement non adaptée	1,9	3,4	2,6
Inégalité des chances devant l'emploi	46,2	60,5	52,1

Tableau n°3 : secteur d'activité dans le dernier emploi

	<i>Ingénieurs</i>		<i>DEUA</i>		<i>DES</i>		<i>Licence d'enseignement</i>		<i>ensemble</i>	
	hom	fem	hom	fem	hom	fem	hom	fem	hom	fem
Agriculture	4,4	7,3	5,3	1,9	2,0	1,6	00	0,2	1,6	2,3
industrie	19,5	14,2	12,3	7,5	2,0	3,2	0,5	0,2	6,7	4,7
B.T.P	26,6	21,5	5,3	1,9	6,1	0,8	0,6	0,4	8,7	6,1
Transports	2,9	0,8	00	00	2,0	00	0,1	00	1,0	0,2

Commerce et services	7,6	8,0	5,3	9,4	6,1	0,8	0,7	0,2	3,2	2,8
Administration	9,4	15,3	15,8	11,3	4,1	2,4	0,2	0,4	3,8	5,2
Education	29,7	31,8	56,1	64,2	77,6	81,6	97,8	98,5	74,9	76,9
Santé	00	00	00	3,8	00	9,6	00	0,2	00	1,8
<b>ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tableau n°4 : poste occupé dans le dernier emploi

	<i>Ingénieurs</i>		<i>DEUA</i>		<i>DES</i>		<i>Licence d'enseignement</i>		<i>ensemble</i>	
	hom	fem	hom	fem	hom	Fem	hom	Fem	hom	fem
Professeur de l'enseignement secondaire	8,3	7,8	14,7	5,9	36,4	33,6	92,7	87,5	68,5	60,8
Professeur de l'enseignement fondamental	12,0	14,0	64,7	73,5	6,8	17,7	4,5	9,3	8,2	13,9
Enseignant I.T.E	00	00	00	00	00	00	0,1	00	0,1	00
Enseignant (institut d'enseignement supérieur)	9,0	6,7	00	00	31,8	27,4	0,4	0,9	3,6	5,7
Enseignant (formation professionnelle)	3,8	4,5	5,9	2,9	2,3	0,9	0,4	0,6	1,4	1,4
Enseignant (école privée)	0,4	1,1	00	00	00	0,9	00	0,4	0,1	0,6
Chercheur	0,4	0,6	00	00	2,3	0,9	00	00	0,2	0,2
Enseignant (autres)	0,8	2,2	00	00	00	0,9	00	00	0,2	0,7
Cadre supérieur	4,5	8,4	00	00	2,3	0,9	00	00	1,1	1,9
Ingénieur	30,5	24,6	00	00	00	2,7	0,1	00	7,2	5,4
Agronome	0,4	00	00	00	00	00	00	00	0,1	00
Architecte	4,1	7,8	00	00	00	00	00	00	1,0	1,6
Chargé d'études	7,1	4,5	00	00	00	00	0,1	0,2	1,8	1,0
Chef de service, directeur...	5,6	4,5	00	00	00	0,9	0,3	0,2	1,5	1,2
Cadre (autre)	5,3	6,7	2,9	2,9	6,8	0,9	0,5	0,2	1,9	1,8
T.S, ingénieur d'application	0,4	1,1	8,8	11,8	2,3	8,8	00	0,2	0,4	2,0
Fonctionnaire	3,4	5,6	2,9	2,9	6,8	2,7	0,4	0,2	1,4	1,7
Media	0,4	00	00	00	00	00	00	00	0,1	00
Gérant, entrepreneur...	2,3	00	00	00	2,3	00	0,4		0,9	00
Emploi déqualifié	1,5	00	00	00	00	0,9	0,1	00	0,4	0,1

<b>Ensemble</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Tableau n°5 : statut dans le dernier emploi

	<i>Ingénieurs</i>		<i>DEUA</i>		<i>DES</i>		<i>Licence</i>		<i>ensemble</i>	
	hom	fem	hom	fem	hom	fem	hom	fem	hom	fem
Essai	5,3	2,2	4,5	3,5	4,1	0,8	1,3	1,4	2,8	1,7
Stagiaire	9,8	10,3	12,1	14,0	14,3	10,7	35,0	28,5	24,8	20,0
Vacataire	19,8	21,6	30,3	31,6	44,9	57,3	5,1	15,0	12,8	23,7
Contractuel	24,6	21,6	33,3	33,3	16,3	13,7	3,5	5,3	12,4	12,8
Titulaire	37,4	43,6	16,7	15,8	20,4	17,6	55,1	49,8	45,9	41,6
autre	3,0	0,7	3,0	1,8	00	00	00	00	1,1	0,3
<b>ensemble</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100