

Corrélation entre les méthodes pédagogiques et la recherche d'emploi.

Cas des étudiants en psychologie du travail et des organisations

Université d'Oran 2

العلاقة بين الأساليب البيداغوجية والبحث عن العمل.

دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة علم النفس العمل والتنظيم جامعة وهران 2

Najet Bezaid

Université Oran2 Mohamed Ben Ahmed (Algérie) bezaid.najet@gmail.com

Laboratoire de recherche Psychologie et
science de l'éducation (Edupsy)

Reçu le:17/08/2021

Accepté le:24/09/2021

Publié le:25/12/2021

Résumé:

L'objectif de cette étude est de démontrer l'importance des modèles pédagogiques dans la formation universitaire ainsi que détecter les corrélations entre les modèles pédagogiques, la recherche d'emploi et les connaissances acquises chez les étudiants en psychologie du travail et des Organisations. Un questionnaire a été effectué avec un échantillon des étudiants en psychologie du travail et des Organisation. Les résultats de cette étude révèlent qu'il existe des corrélations positives entre les modèles pédagogiques, les connaissances acquises et la recherche d'emploi et entre les connaissances acquises et la recherche d'emploi chez la population de l'étude.

Mots clés: Méthode pédagogique -connaissances acquises-recherche d'emploi-psychologue de travail et des organisations-marché du travail.

Jel Classification Codes: I21, I23, J24

ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن أهمية الأساليب البيداغوجية في التكوين الجامعي والكشف عن العلاقات الارتباطية بين الأساليب البيداغوجية والمعرفة المكتسبة والبحث عن العمل وكذلك العلاقة الارتباطية بين المعرفة المكتسبة والبحث عن العمل لدى عينة من طلبة في علم النفس العمل والمنظمات. أجري استبيان مع عينة الدراسة للتأكد من فرضيات البحث. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الأساليب البيداغوجية والمعرفة المكتسبة والبحث عن العمل، وهناك كذلك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المعرفة المكتسبة والبحث عن العمل لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأساليب البيداغوجية -المعرفة المكتسبة -البحث عن العمل-المختص في علم النفس العمل والمنظمات-سوق العمل.

*Auteur correspondant

1. Introduction :

La préoccupation majeure des diplômés universitaire est la recherche d'emploi. Le poste préparé, la carrière bien tracée sont loin d'être réalisables dans le contexte actuel du marché du travail en Algérie et depuis si longtemps. Pour répondre aux besoins du marché d'emploi et du travail en Algérie, la formation universitaire est un pilier pour satisfaire ce marché en préparant des futurs cadres. La pédagogie joue un rôle primordial en influençant les connaissances requises et par la suite facilite au diplômé la recherche d'emploi et l'obtention d'un poste de travail. La prise de relève des diplômés universitaires est loin d'être une partie gagnée à l'avance, pour les diplômés en premier lieu et pour l'environnement socio-économique Algérien en second lieu.

Depuis la Déclaration de la Sorbonne qui a initié le mouvement vers un espace européen de l'enseignement supérieur, la question de l'adéquation des connaissances et des compétences acquises par les étudiants par rapport au marché de l'emploi a été posée avec plus d'acuité (Haug, 2001).

La plupart des publications consacrées à la pédagogie dans l'enseignement supérieur, revendique le passage d'une pédagogie traditionnelle orientée vers les savoirs à une pédagogie nouvelle orientée vers les étudiants et leurs besoins. (Lemaître et Thépaut, 2015:5). D'après Chauvigné et Coulet (2010) les acquis visés par l'apprentissage constituent un élément central de détermination des choix de méthodes pédagogiques ; et le processus d'évaluation des acquis devient un point nodal de l'organisation de la formation (Chauvigné et Coulet, 2010:18).

Les programmes universitaires doivent être en mesure des exigences du marché du travail et préparer un potentiel humain qui détient les compétences exigées. La préparation des étudiants pour la vie professionnelle avec les méthodes pédagogiques classiques utilisent dans l'enseignement supérieur Algérien ne répond pas aux exigences du marché du travail. Les pédagogies de l'enseignement supérieur sont aujourd'hui davantage tournées vers la productivité, l'efficacité pratique, la performativité. Le principal but poursuivi par les institutions est la «diplômation» et l'insertion professionnelle des étudiants sur le marché du travail (Lemaître et Thépaut, 2015:6).

J'aborde dans cette étude l'importance des méthodes pédagogiques et leur impact sur les connaissances requises et la recherche d'emploi chez les étudiants en psychologie de travail et organisation.

2. Problématiques de l'étude :

La problématique de cet article s'articule autour des questionnements suivants :

- Existe-t-il une corrélation positive entre les méthodes pédagogiques, les connaissances acquises et la recherche d'emploi chez les étudiants en psychologie de travail et des organisations université Oran2 ?

- Y'a-t-il de corrélation entre les connaissances requises et la recherche d'emploi chez les étudiants en psychologie de travail et des organisations université Oran2 ?

3. Hypothèses de l'étude :

Il y'a une corrélation positive entre les méthodes pédagogiques, les connaissances acquises et la recherche d'emploi chez les étudiants en psychologie de travail et des organisations université Oran2.

Il existe de corrélation entre les connaissances requises et la recherche d'emploi chez les étudiants en psychologie du travail et des organisations université Oran2.

4. Cadre théorique de l'étude.

4.1 La pédagogie active dans l'enseignement supérieur

Il est nécessaire que les méthodes pédagogiques changent parce que le monde, le marché du travail et les étudiants changent au fil du temps. Faisant le point sur les méthodes pédagogiques utilisées dans l'enseignement supérieur reste toujours pour la plus part classique qui ont fait leurs preuves négatives et qui n'ont pas changé avec le temps, elles sont jugées satisfaisantes pour une période révolue mais elles ne sont pas d'actualité. Les acquis visés par l'apprentissage constituent un élément central de détermination des choix de méthodes pédagogiques (Chauvigné et Coulet,2010:18). Le rôle d'une institution d'enseignement supérieur est, entre autres, de préparer ses diplômés à œuvrer sur le marché du travail. La pédagogie offerte par ces institutions et leur corps professoral devrait donc, contribuer à atteindre cet objectif (Lemelin,2014:1). Le passage d'une pédagogie traditionnelle orientée vers les savoirs à une pédagogie nouvelle orientée vers les étudiants

et leurs besoins (Lemaître et Thépaut,2015:5). La formation supérieure n'est plus perçue uniquement en matière de programmes et de disciplines, il est devenu primordial de se focaliser sur les compétences que ces formations visent à développer chez les étudiants et les jeunes diplômés, toute en harmonie avec les besoins du marché du travail vers lequel ces études les destinent (Ouhejjou, et El Boujnouni,2014:3). D'après Ferfara (2002):"L'université présente les aspects multiples et évalue chaque jour, elle reste une entreprise au service d'un développement dynamique, donc une entreprise adaptable à toute situation extérieur nouvelle" (Ferfara,2002:7).

Pour répondre à la demande et aux exigences du marché du travail, les programmes et les modèles pédagogiques actives doivent être en adéquation avec le ce monde-là. La participation des étudiants dans l'élaboration des programmes à partir de l'analyse de leurs besoins et le choix des modèles pédagogiques est impérative. L'accompagnement dans cette formation universitaire est exigé, si on espère des résultats très satisfaisants.

4.2 Connaissances requises

Avant d'aborder et définir les connaissances requises, je passe en revue sur la psychologie du travail et des organisations par ce que c'est le milieu d'implantation et la population de cette recherche. D'après Lemoine (2003) dans l'entreprise, le psychologue s'occupe donc des personnes qui y travaillent ou souhaitent y travailler. Il cherche à saisir comment elles vivent leurs relations avec les autres et avec elles-mêmes dans l'organisation et en rapport à elle. Et il intervient pour que ces relations se modifient, s'améliorent ou soient redéfinies par les intéressés. Dans les structures sociales, il intervient auprès des personnes qui souhaitent travailler et recherchent un soutien pour mieux définir leurs intérêts, leurs compétences et leurs responsabilités. (Lemoine,2003:11). La psychologie de travail et des organisations s'est construit une place originale en psychologie en étant à la fois stimulée par des demandes socio-économiques liées au bien-être des personnes et à la performance des organisations, tout en étant également initiatrice de développements théoriques (Bobilier Chaumon et al, 2016:9). Selon Bernaud et Lemoine (2000) dans un monde de travail en mutation, à une époque où le facteur humain est au cœur des préoccupations sociales ; mais aussi économiques et politiques, il semble désormais acquis que la psychologie du travail

apporte des modèles et des méthodes heuristiques pour mieux comprendre et améliorer les relations entre l'être humain et son travail (Bernaud et Lemoine,2000:27).

Certes la formation universitaire génère les acquis et les compétences : savoir, savoir être, savoir-faire et savoir évoluer tout au long des années d'études pour qu'elles puissent être valorisables sur le marché du travail, tout en injectant le sens de la professionnalisation dans les programmes et rénove les modèles pédagogiques actifs et en aval, faciliter l'insertion, l'intégration et conquérir le marché du travail hyper compétitif. (Lemaître et Thépaut, 2015:6).

D'après Romainville (2002) les rares études qui fournissent quelques indications sur les acquis des étudiants se regroupent autour de quatre thèmes : les compétences des étudiants à l'entrée des études, leur perception des compétences acquises à la sortie, leurs compétences méthodologiques et les effets généraux de l'enseignement supérieur (Romainville,2000:7). Les connaissances acquises par les étudiants au cours de leur parcours de formation universitaire, ne s'intéressent plus uniquement aux savoirs ou savoir-faire développés, mais aussi s'intéresser à ce qu'ils vont pouvoir en faire plus tard, une fois leurs études terminées, dans des situations professionnelles complexes et variées (Ouhejjou, et El Boujnouni,2014:3). Les savoirs ou connaissances délivrés par un processus d'apprentissage souvent long et validé par un diplôme, sont élargis à tout ce qui atteste que l'étudiant est également capable de s'adapter, d'évoluer, de mobiliser efficacement les ressources adéquates pour faire face aux problèmes que pose l'évolution rapide du travail et des emplois (Béduwé et Mora,2017:60).

Selon Lemaître et Thépaut (2015) dans le monde d'aujourd'hui, l'enseignement supérieur a principalement pour mission de former des professionnels experts de leurs domaines, capables de répondre à des problèmes multidimensionnels tout à la fois techniques, sociaux, environnementaux, économiques, juridiques, etc..(Lemaître et Thépaut,2015:9).

Une préoccupation majeure des enseignants et responsables de formation est de sortir les étudiants des apprentissages par assimilation de connaissances théoriques parfois désincarnées (telles celles transmises dans les cours magistraux), pour les amener à des

activités collaboratives visant à mettre en œuvre leurs connaissances en vue de réalisations opérationnelles, en écho avec les manières de faire des milieux professionnels. Cette préoccupation concerne des champs disciplinaires très variés (scientifiques, techniques ou littéraires), avec des objectifs divers, allant de l'apprentissage de certains savoir-faire disciplinaires spécifiques jusqu'au travail de groupe et au développement personnel des étudiants, en passant par le développement des approches transdisciplinaires (Lemaître, Thépaut, 2015:5).

Romainville (2002) résume les principaux enseignements de la synthèse de Pascarella et Terenzini, en distinguant trois catégories d'effets : les acquis de connaissances et de compétences, les acquis de savoir-faire cognitifs généraux et les acquis non cognitifs. D'après les auteurs, l'enseignement universitaire américain atteindrait assez bien ses objectifs en ce qui concerne l'acquisition, par les étudiants, de connaissances dans les matières liées à leur sujet principal d'études. L'ampleur des acquis dépend de l'investissement de l'étudiant dans ses études et de certaines dimensions pédagogiques (la présence d'évaluations formatives, par exemple), mais pas d'autres: en particulier, les méthodes d'enseignement en petits groupes ne semblent pas systématiquement plus efficaces que l'enseignement magistral en grand groupe. Quant aux caractéristiques des enseignants qui assurent des acquis plus importants chez leurs étudiants, il est intéressant de constater qu'elles correspondent, dans une large mesure, aux critères que les étudiants retiennent quand il s'agit de décrire les enseignants qu'ils jugent «efficaces» (Romainville, 2000): maîtrise de la matière, enthousiasme, clarté dans les explications, gestion efficace du temps, capacité de faire comprendre par des exemples et des analogies, langage clair et précis, capacité d'écoute des étudiants et de leurs problèmes. Il est intéressant d'observer que les étudiants progressent aussi dans le domaine des savoir-faire cognitifs plus larges (Romainville,2002:10).

Les principaux acquis répertoriés par la synthèse de Pascarella et Terenzini concernent, par ordre d'importance, les domaines suivants :

Tableau N°1 : Acquis de savoir-faire cognitifs estimés

Acquis	Ampleur estimée
Capacité à traiter des problèmes complexes	38
Capacité à raisonner et à argumenter face à des problèmes ouverts	34
Pensée critique	34
Compétences communicationnelles à l'oral	22
Compétences communicationnelles à l'écrit	19

(D'après Pascarella & Terenzini, 1991)

L'analyse des «effets nets» montre que ces acquis sont principalement dus à l'enseignement supérieur lui-même et que l'essentiel des progrès enregistrés dans ces domaines lui est donc imputable. La synthèse de Pascarella et Terenzini détaille enfin d'autres types d'effets, mais dont l'ampleur semble moindre et que nous ne ferons qu'évoquer dans le présent rapport consacré aux acquis cognitifs.

*Changements d'attitudes et de valeurs: intérêt grandissant pour les questions intellectuelles, culturelles et artistiques; libération de l'individu par rapport aux influences, notamment religieuses; développement d'une motivation éducative intrinsèque (défi intellectuel, compréhension du monde,...) et diminution corrélative de la motivation extrinsèque et instrumentale (diplôme, sécurité d'emploi, ...).

*Changements psychosociaux: affirmation de soi, développement de l'indépendance, de la tolérance et de la maturité dans les relations interpersonnelles, même s'il est difficile de savoir si ces évolutions sont imputables à la formation elle-même. Par contre, la diminution du dogmatisme et de l'ethnocentrisme semble être un effet direct des études supérieures.

*Effets sur les carrières: le passage par l'enseignement supérieur assure l'accès à des carrières valorisantes et l'obtention d'un salaire élevé. Il augmente aussi la probabilité de trouver un emploi et garantit une certaine satisfaction au travail. Enfin, il a des effets positifs sur le niveau de vie, en ce compris la santé. Ces effets sont d'autant plus forts que les études sont longues et sélectives, ils s'observent dans certaines filières plus que dans d'autres (ingénieurat, économie, ...) (Romainville, 2002:11).

Les connaissances requises chez les psychologues de travail et des organisations sont : connaître les principes de la psychologie du travail et des organisations et la maîtrise des pratiques et les interventions dans les organisations. Les acquis requis incluent les connaissances et les compétences requises suite aux modèles pédagogiques actifs utilisés lors de la formation universitaire et ils mènent à la recherche d'emploi.

4.3 Le marché du travail :

Selon Finot (2000) les carrières toutes tracées ne sont plus d'actualité. Chaque individu doit anticiper, se former, savoir valoriser ses compétences et ce n'est pas le poste qui est important, mais ce que l'individu sait faire. Il est nécessaire de penser compétence en référence constante au marché (Finot,2000:4).

D'après Chauvigné et Coulet (2010) c'est d'abord autour de l'articulation entre formation et emploi, déclinée en termes de compétences, que se sont développées à l'université des pratiques alternatives, tant sur le plan du choix et de l'organisation des contenus de formation que sur celui des méthodes pédagogiques mises en œuvre. (Chauvigné et Coulet,2010:19)

L'université entretient avec le milieu économique des relations à deux niveaux:

*En tant que pourvoyeur de main d'œuvre qualifiée: Le diplôme universitaire n'est plus aujourd'hui un passeport pour l'emploi, mais se range parmi les dotations initiales sur lesquelles les jeunes s'appuient pour entrer dans la vie professionnelle. En matière de demande d'enseignant supérieur, une certaine hiérarchisation des disciplines en fonction des perspectives d'emploi s'est opérée depuis quelques années. L'aspect utilitariste de la formation universitaire s'y trouve renforcé.

*En tant que producteur d'information scientifique: D'une part les étudiants se forment à la recherche en la faisant donc par la recherche, d'autre par l'université accumule elle-même le stock de connaissances quelle transmet à des générations successives, par le biais de son enseignement. (Harayama,2000:55).

4.4 Les compétences recherchées par les entreprises.

L'individu doit entretenir sa "santé professionnelle" en acquérant des connaissances et des compétences lui garantissant le plus possible la non-exclusion. Les entreprises sont incapables de dire quelles sont les compétences dont elles auront besoin dans 3 à 5 ans. Pour cela, il faut des gens flexibles, capables d'encaisser les changements, des gens pro-actifs, des gens qui n'agissent plus selon l'ancien paradigme de "simple et permanent", mais celui de "l'incertain et du complexe". Il faut développer des compétences à long terme mobilisables dans d'autres situations de travail (Finot,2000:10).

D'après Mercier (2011) les attentes des employeurs s'orientent vers plus de flexibilité (horaires notamment), de responsabilités et d'autonomie, un plus haut niveau de compétences et une forte capacité d'adaptation aux changements (Mercier,2011:7). Les entreprises algériennes n'échappent pas à cette règle et les compétences que le marché du travail en Algérie exige actuellement sont l'adaptation aux changements et flexibilité ; confiance et maîtrise de soi, employabilité et sens de responsabilité, communication et relation interpersonnelle (Bezaid,2020:508).

Les méthodes pédagogiques utilisées dans l'enseignement supérieur influencent les acquis requis en amont et la recherche d'emploi en aval. L'objectif du système LMD dans les universités Algériennes est de préparer un capital humain qui sera en mesure de répondre aux besoins et aux exigences du marché du travail. La recherche d'emploi demeure la préoccupation majeure des jeunes algériens diplômés tout en sachant que le marché du travail impose un nombre de compétences, par exemple la flexibilité, confiance, maîtrise de soi et adaptabilité aux changements.

5. Méthode, contexte d'implantation et la population :

5.1 La population de l'étude :

Afin de réaliser cette étude un échantillon de 34 étudiants en Master en psychologie du travail et des organisations université Mohamed Ben Ahmed Oran 2.

5.2 Les instruments de l'étude :

Les méthodes pédagogiques, qui ont été utilisées durant les études en Master, sont mesurées à l'aide d'un questionnaire qui comporte (19 items). L'alpha de Cronbach pour cet instrument fournit une valeur de 0,790. Le questionnaire utilisé comporte un total de 35 énoncés pour mesurer les connaissances Acquises (25 items) et la recherche d'emploi [(Othman, (2011) modifiée et adoptée dans cette étude] (10 items), L'alpha de Cronbach pour cet instrument fournit une valeur de 0,656.

6. Résultats et analyses :

**Tableau N° II: Résultats des moyennes et l'écart types
des méthodes pédagogiques.**

N°	Modèles pédagogiques	M.	ET.	N°	Modèles pédagogiques	M.	ET.	N°	Modèles pédagogiques	M.	ET.
1	la création d'une entreprise virtuelle	4,78	0,420	7	Questionnement en classe	4,56	0,504	13	Schéma de concepts	4,34	1,035
2	Jeu de rôle	4,75	0,440	8	Recherche documentaire ou sur Internet	4,5	0,803	14	Mise en situation ou simulation	4,32	0,791
3	Exercice d'application	4,68	0,541	9	Conférencier invité	4,44	0,716	15	Mini recherche	4,2	0,664
4	Débat Discussion en classe	4,64	0,489	10	Travail en équipe	4,38	0,833	16	Enseignement modulaire	4,12	0,820
5	Etude de cas	4,62	0,493	11	Préceptorat	4,37	0,942	17	Questionnement avant examen	4,09	1,174
6	Séminaire	4,59	0,560	12	Billet d'entrée	4,35	0,915	18	Exposé oral traditionnel	4,03	1,052
								19	Cours magistral	3,77	1,257

Les résultats de cette étude montrent que les moyennes des méthodes pédagogiques varient entre (4,78 et 3,77). La création d'une entreprise virtuelle (M= 4,78; ET = ,420), le jeu de rôle (M= 4,75; ET = ,440), l'exercice d'application (M = 4,68; ET = ,541), le débat et discussion en classe (M = 4,64; ET = ,489), l'étude de cas (M = 4,62; ET = ,493), le séminaire (M = 4,59, ET = ,560), le questionnement en classe (M = 4,59; ET= ,504), la recherche documentaire ou sur internet (M = 4,50, ET = ,803), le conférencier invité (M = 4,44, ET = ,716), le travail en équipe (M = 4,38, ET = ,833), le préceptorat (M = 4,37, ET = ,942), la billet d'entrée (M = 4,35, ET = ,915), la schéma de concepts (M = 4,34, ET = 1,035), la mise en situation ou simulation (M = 4,32, ET = ,791), le mini recherche (M = 4,20, ET = ,664), l'enseignement modulaire M = 4,12, ET = ,820), le questionnement avant examen (M = 4,09,

ET = 1,174), l'exposé oral traditionnel (M = 4,03, ET = 1,052) et le cours magistral (M = 3,77, ET = 1,257).

Les résultats sont supérieurs à la moyenne et cela signifie que les méthodes pédagogiques utilisées dans l'enseignement des psychologues du travail et des organisations sont satisfaisantes.

Tableau N° III : Résultats des corrélations entre les modèles pédagogiques et les connaissances requises et la recherche d'emploi.

	Connaissances requises	Recherche d'emploi
Recherche d'emploi	,537**	/
Modèles pédagogiques	,401*	,548**

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Ce tableau montre les résultats des corrélations entre les modèles pédagogiques et les connaissances requises et la recherche d'emploi. Les résultats sont significatifs au niveau 0.01 et 0.05.

7. Discussion :

Les résultats de cette étude, nous montrent que les étudiants en psychologie du travail et des organisations préfèrent la création de l'entreprise virtuelle, le jeu de rôle, exercice d'application, débat discussion en classe, l'étude de cas, séminaire et questionnement en classe, les méthodes les plus actives et qui touchent le plus la réalité et les pratiques dans les organisations et les entreprises Algériennes.

Ce résultat est confirmé par Lemelin (2014) en mentionnant que le rôle d'une institution d'enseignement supérieur est, entre autres, de préparer ses diplômés à œuvrer sur le marché du travail. Lemaître et Thépat (2015) précisent que la pédagogie offerte par ces institutions et leur corps professoral devrait donc contribuer à atteindre cet objectif le passage d'une pédagogie traditionnelle orientée vers les savoirs à une pédagogie nouvelle orientée vers les étudiants et leurs besoins.

Les méthodes pédagogiques telles que la création d'une entreprise virtuelle et le jeu de rôle en premier lieu permettront aux étudiants en psychologie de travail et des

organisations de bien comprendre les organisations et mettre leurs connaissances requises en pratiques. Cela va leur faciliter la recherche d'emploi et de s'adapter aux exigences du marché d'emploi en Algérie.

Dans cette étude, les résultats montrent qu'il existe une forte corrélation entre les modèles pédagogiques actives et connaissances requises, elle est positive et significative ($r=0,401$, $p < 0.05$), entre les modèles pédagogiques actives et la recherche d'emploi, la corrélation est positive et significative ($r=0,548$, $p < 0.01$) et entre les connaissances requises et la recherche d'emploi, la corrélation est positive et significative ($r=0,537$, $p < 0.01$).

Les résultats de cette étude sont confirmés par Chauvigné et Coulet (2010) en indiquant que les acquis visés par l'apprentissage constituent un élément central de détermination des choix de méthodes pédagogiques. D'après Romainville (2002) les rares études qui fournissent quelques indications sur les acquis des étudiants se regroupent autour de quatre thèmes: les compétences des étudiants à l'entrée des études, leur perception des compétences acquises à la sortie, leurs compétences méthodologiques et les effets généraux de l'enseignement supérieur. Ouhejjou, et El Boujnouni (2014) précisent que les connaissances acquises par les étudiants au cours de leur parcours de formation universitaire, ne s'intéressent plus uniquement aux savoirs ou savoir-faire développés, mais aussi s'intéresser à ce qu'ils vont pouvoir en faire plus tard, une fois leurs études terminées, dans des situations professionnelles complexes et variées.

8. Conclusion :

En conclusion, les différentes méthodes pédagogiques ont des corrélations positives avec les connaissances requises et la recherche d'emploi chez les psychologues du travail et des organisations université Oran2. La recherche d'emploi est une évidence pour les jeunes diplômés universitaires et le résultat des corrélations entre des méthodes pédagogiques et les acquis requis lors de la formation universitaire. Le marché de travail change et les entreprises Algériennes sont en pleine mutation économique et sociale. Le psychologue du travail et des organisations a pour objectif d'intervenir dans les organisations et les entreprises Algériennes. Donc il est impératif que les méthodes pédagogiques changent pour qu'il puisse répondre aux exigences et besoins du marché du travail. Les différentes méthodes pédagogiques qui

ont été citées dans cette étude et notamment l'étude de cas, jeux de rôle et la création d'une entreprise virtuelle facilitent la recherche d'emploi et l'intégration des psychologues du travail et des organisations dans le marché du travail Algérien actuel. L'enseignement universitaire des psychologues de travail et des organisations doit utiliser une pédagogie participative, innovatrice et productive. Il faut que la production de la formation universitaire s'adapte aux changements du marché de l'emploi en Algérie, entre autre la formation universitaire doit fixer le profil et les acquis requis des étudiants afin de réaliser des objectifs concrets.

9. Liste Bibliographique:

Bédouwé, C. et Virginie, M., «De la professionnalité des étudiants à leur employabilité, n'y a-t-il qu'un pas ? », Formation emploi [En ligne], 138 | Avril-Juin 2017, mis en ligne le 10 juillet 2017, URL : [<http://formationemploi.revues.org/5080> Consulté le 25 juillet 2017]

Bernaud, J., Lemoine. C., (2000), Traité de psychologie du travail et des organisations, Paris, Dunod.

Bezaid, N., (2020), Le psychologue du travail et des organisations en Algérie entre la formation universitaire et l'entreprise en mutation, Journal Dirassat Insaniya wa Ijtimaiya / Univ Oran 02. V 09 N1. 16 /01/ 2020

Bobilier Chaumon, M-E., Brangier, E., Dubois, M., Valléry, G., (2016), Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Aperçu sur les fondements et les domaines interventions. Sous la direction : Valléry. G, Bobilier Chaumon. M-E, Brangier. E, Dubois. M : Psychologie du travail et des organisations 110 notions clés, France, Dunod.

Chauvigné, C., Coulet, JC., (2010), «L'approche par compétences: un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire?», Revue française de pédagogie [En ligne], 172 | juillet-septembre 2010, mis en ligne le 01 décembre 2014, [consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://rfp.revues.org/2169> ; DOI : 10.4000/rfp.2169]

Ferfera, Y., (2002), Formation pédagogique et pratiques dans le supérieur, Alger, édition CREAD.

Feroukhi D., (2005), La problématique de l'adéquation Formation–Emploi: Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie, Alger, Ed. CREAD.

Finot, A., (2000), Développer l'employabilité, Insep Consulting Editions. [http://www.insep-editions.com/pdf/extrait_developper_lemployabilite.pdf consulte le 22/01/2014]

- Gangloff-Ziegler, C., (2005), Proposition d'une méthode d'aide à la décision, d'affectation des salaires dans les entreprises industrielles, fondée sur une reconfiguration des facteurs majeurs de décision acquis, aptitude à apprendre, personnalité ...tel-00550655, version 1 - 29 Dec 2010 [https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00550655/fr/ Consulte le 20/01/2018]
- Harayama Yuko, (2000), Le système universitaire, Edition Economica.
- Haug G., (2001), L'employabilité en Europe, dimension-clé du processus de convergence vers un espace universitaire européen. Politiques d'éducation et de formation, 2 (2), 11-26.
- Khaoua, N., (2008), L'entreprise, l'Université et le Marché du Travail en Algérie: tentative d'analyse, [https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-06-2008/700 Consulte le 01/02/2018]
- Lemaître, D., Thépaut, A., (2015), La pédagogie dans l'enseignement supérieur: tendances et enjeux. REE-Revue de l'électricité électronique, See, 2015. <hal-01226815> [https://hal-ensta-bretagne.archives-ouvertes.fr/hal-01226815 Consulte le 15/02/2018]
- Lemelin, M., (2014), Le rôle de la pédagogie en vue d'améliorer l'employabilité des diplômés: le cas d'HEC Montréal, Colloque sur l'Employabilité Université St-Joseph Beyrouth 7 & 8 mai 2014 [https://cemadimo.usj.edu.lb/doc/7mai/Maurice LEMELIN. pdf Consulte le 07/02/2018]
- Lemoine, C., (2003), Psychologie dans le travail et des organisations relations humaines et entreprise, Paris, Dunod.
- Mercier, E., (2011), Développer l'employabilité des salariés : Rhétorique managériale ou réalité des pratiques? [www.univ-nancy2.fr/CEREFIGE consulter le 29/08/2019].
- Ouhejjou, O. et El Boujnoui, S. (2014), Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles, https://www.cidegef.org/prochaines/kenitra/communications/OUHEJJOUEI%20BOUJNOUNI_%20Universit%C3%A9%20M5_Rabat.pdf Consulte le 10/02/2018
- Romainville, M., (2002), L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement universitaire, [http://cisad.adc.education.fr/hcee consulté le 25/11/2019]