

## L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires

أثر التكوين الجامعي على قابلية التوظيف لدى خريجين الجامعة

Bezaid Najet,

Université Oran2 Mohamed Benahmed Algérie  
Laboratoire Recherche psychologie  
et sciences de l'éducation (Edupsy)  
bezaid.najet@gmail.com

Received: 21/03/2021

Accepted: 04./ 06/2021

Published:30.07/2021

### Abstract:

Cette étude vise à démontrer l'impact de la formation universitaire sur l'employabilité chez les futures jeunes diplômés en psychologie du travail et des organisations. Les résultats révèlent qu'il existe un impact positif de la formation universitaire sur l'employabilité des étudiants en psychologie du travail et des organisations.

**Keywords:** psychologie du travail et des organisations, marché du travail, flexibilité personnelle, apprentissage continu, recherche d'emploi.

**JEL Classification Codes :** I21, I23, J24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن أثر التكوين الجامعي على قابلية التوظيف لدى خريجين الجامعة الاخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم. وتوصلت النتائج الى وجود أثر التكوين الجامعي إيجابي على قابلية التوظيف لدى عينة البحث.

كلمات مفتاحية: علم النفس العمل والتنظيم، سوق العمل، المرونة الفردية، التعلم المستمر، البحث عن العمل

تصنيفات JEL : I21، I23، J24

Corresponding author: Bezaid Najet, e-mail: bezaid.najet@gmail.com

## 1. Introduction

Les diplômés universitaires sont le capital humain et ils sont au centre du développement socio-économique de l'Algérie. L'objectif du système LMD dans les universités Algériennes est de préparer les futurs cadres et répondre aux besoins du marché du travail et l'économie national du pays, surtout ces dernières années, le marché est en plein mutation. La formation universitaire doit être en conforme de ses besoins pour répondre aux préoccupations majeurs du pays. La préparation des étudiants pour la vie professionnelle avec la formation classique dans l'enseignement supérieur Algérien sont loin de développer l'employabilité des étudiants. 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, mais il est impératif de préparer ou schématiser l'employabilité des nouveaux diplômés. En amant une formation académique tout en injectant le sens de la professionnalisation dans les programmes et rénoves les modèles pédagogiques actifs et en aval, faciliter l'insertion, l'intégration et conquérir le marché du travail hyper compétitif. Il y'a des chances pour les nouveaux diplômés d'avoir un emploi dans une entreprise, ou créer leur propre entreprise ou reprendre l'entreprise familiale. 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,p.6) et leur employabilité.Selon Romainville (2002) l'employabilité est désormais présentée comme une des finalités de l'enseignement universitaire, à côté de ses missions traditionnelles de recherche et d'enseignement. Cette

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

nouvelle préoccupation exige que soient mieux connus les acquis des étudiants à la sortie des études, de manière à pouvoir discuter de leur pertinence par rapport aux exigences du monde économique et social. (Romainville, 2002, p.38). La problématique de cet article est comme suite : Existe-t-il un impact positif de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires ? et l'hypothèse est la suivante : Il existe un impact positif de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires.

### **2. Formation universitaire:**

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, p.1).

La formation supérieure ni 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 chez les jeunes diplômés, toute en harmonie avec les besoins du marché du travail vers lequel ces études les destinent (Ouhejjou, et El Boujnouni, 2014, p.3). Face au défi de l'employabilité, les institutions d'enseignement supérieur se retrouvent devant un choix: maintenir et valoriser le modèle prédominant de la pédagogie de l'offre en s'appuyant principalement sur la livraison de cours magistraux ou tendre vers un apprentissage actif en misant sur l'innovation pédagogique (Lemelin,2014,p.8). L'université tend à évoluer vers la construction de diplômes professionnalisant dont la finalité vise moins l'acquisition de méthodes et de techniques, directement liées à

un métier spécifique, que la construction de compétences suffisamment générales pour être mobilisables dans un ensemble de métiers, actuellement repérables ou susceptibles de voir le jour dans un avenir plus ou moins proche (Chauvigné et Coulet, 2010, p.19). Les méthodes pédagogiques d'enseignement supérieur occupent une place très importante dans les programmes des formations. Elle subit beaucoup de transformations et changement durant les dernières années. 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,p.5). Le monde change, le marché du travail change, les étudiants changent alors il est nécessaire que les méthodes pédagogiques changent. 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 et elles ne sont plus d'actualité. Les acquis visés par l'apprentissage constituent un élément central de détermination des choix de méthodes pédagogiques (Chauvigné et Coulet,2010, p.18). 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, p.60).

Afin d'atteindre les objectifs de la formation de l'enseignement supérieur pour répondre à la demande du marché du travail, les programmes, et les méthodes pédagogiques doivent être adéquates au monde du travail. Les programmes peuvent être améliorés tout en faisant

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

participer les étudiants, tout simplement, il est temps de détecter les besoins en formation LMD chez les étudiants ainsi que le choix des modèles pédagogiques. C'est aux futurs jeunes diplômés d'exprimer leurs besoins en formations. L'accompagnement dans cette formation est exigé, si on espère des résultats très satisfaisants.

### **3. Le marché du travail**

Actuellement la détention d'un diplôme n'est plus une garantie contre le chômage. Pendant très longtemps, en effet, on considérait que la population sans emploi était composée essentiellement de personnes sans instruction ou exclues du système éducatif (Feroukhi, 2005, p.26). La formation supérieure, un des trois éléments "Travail, Formation Supérieure, Emploi", en tant que moyen de production des connaissances, envisagée sous l'angle de "bien économique", recouvre des caractéristiques qui font sa singularité, par rapport à tous les autres biens (Khaoua,2008,p.14). Le diplôme apparaît comme une garantie plus forte contre le risque de chômage (Gangloff-Ziegler, 2005,p.28), mais il faut avoir confiance et assurance dans les formations, il faut adaptée la production de la formation universitaire aux changements du marché de l'emploi. On considère cette formation en amont pour les étudiants pour générer ensuite l'employabilité. Il le confirme Finot : "L'employabilité doit être gérée en amont pour ne pas avoir à le perdre parce que l'individu aura anticipé et pris les devants" et il précise que l'évolution accélérée des techniques et des marches rendent le cycle de nombreux métiers plus court que le cycle de vie professionnelle d'un individu. De plus, nombreux sont les métiers dont les compétences sont modifiées dans un court terme. 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, p4-5). Les qualifications et les compétences exigées par les marchés du travail internes (à l'entreprise) et externes font de la construction globale qu'est l'employabilité pour une part une des marques de présence des qualifications et des compétences individuelles correspondantes, et pour une autre part de la disposition permanente à adapter ses acquis individuels aux exigences du marché du travail (Kraus, 2007, p.1). L'employabilité peut apparaître comme une adaptation durable aux marchés de l'emploi interne ou externe. Mais différents facteurs liés au marché la déterminent. Elle est tout d'abord influencée par une démographie encore croissante qui augmente la main d'œuvre potentielle. Un deuxième élément est la stabilisation difficile du chômage malgré l'augmentation du nombre d'emplois. Un troisième élément lié à l'analyse des chiffres du chômage par rapport aux niveaux de formation des individus, Le quatrième élément tient à la concurrence constatée sur le marché (Gangloff-Ziegler,2005, p.284).

#### **4. L'employabilité**

Le concept d'employabilité naît en Angleterre vers 1900. Le concept se développe ensuite dans les années 30, notamment aux Etats-Unis, où il s'agit, dans un contexte de chômage grandissant, de différencier des autres les personnes aptes à occuper un emploi. Le sociologue Ledrut (1966) donne une version plus « française » de l'employabilité vue comme « l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». Le concept va ensuite intégrer les capacités personnelles et la définition va évoluer vers la

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

« capacité relative d'un individu à obtenir un emploi compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et le marché du travail » (Gazier, 2001). (Ben Hassen et Hofaidhllaoui, 2012, p.23)

L'employabilité est un concept qui englobe en première analyse tout ce qui est nécessaire aux individus pour se maintenir dans une situation d'emploi. Mais les difficultés commencent lorsqu'il faut décider du contenu de ce «tout». Il est possible d'identifier trois aspects exprimant bien la notion d'employabilité : les phases de l'emploi, le marché de l'emploi comme cadre de référence et une définition très large de son contenu en tant que caractéristique individuelle (Kraus, 2007,p.4). Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'employabilité est "l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle."(Chouinard, 2014).L'employabilité indique que les demandeurs d'emploi doivent avoir des compétences mais aussi des dispositions qui se définissent par l'acquis de normes sociales comme le respect des conventions de ponctualité ou d'habillement, pour augmenter leurs chances de trouver du travail. Ils ont donc intérêt à les acquérir s'ils ne les ont pas ou s'ils les ont perdues. Cependant, cette conception a l'inconvénient de supposer que l'accès à un emploi ne dépend que du demandeur, et de faire peser sur lui seul la responsabilité d'un échec. Or il faut aussi considérer l'autre pôle et les exigences parfois trop élevées, idéales ou simplement erronées qu'il attend (Lemoine, 2003,p.16). Hillage et Pollard (1998) proposent l'une des conceptualisations les plus larges de l'employabilité. Selon ces auteurs l'employabilité signifie « la capacité d'être suffisamment mobile sur le marché du travail pour réaliser ses potentiels à travers un emploi durable (sustainable employment)». En

maintenant l'insistance sur les qualités individuelles, ils ont ajouté la dimension contextuelle dans la définition de l'employabilité. Celle-ci est composée de plusieurs éléments individuels et contextuels en interaction regroupés en quatre dimensions principales :

1. Les compétences d'employabilité (Employabilityassets): c'est l'ensemble de connaissances, de compétences et d'attitudes individuelles comprenant notamment :

- les qualités et les compétences de base :fidélité, honnêteté, intégrité ;
- les compétences intermédiaires : les compétences professionnelles spécifiques à l'emploi occupé ; les compétences génériques et transférables (les compétences de communication et de résolution de problèmes) ;
- les compétences du niveau supérieur qui contribue à la performance de l'entreprise : les compétences de travail en groupe, les compétences d'organisation, de planification et de gestion de soi, etc.

2. Le déploiement qui se réfère à un ensemble de qualités comprenant essentiellement :

- les compétences de management de carrière telles que la conscience de ses qualités et de ses limites professionnelles, la connaissance du marché du travail, la prise de décision de carrière ;
- les compétences de la recherche d'emploi ;
- le comportement stratégique comprend particulièrement la flexibilité et l'adaptation professionnelle et la volonté de mobilité.

3. La présentation : c'est la capacité de vendre ses compétences et de convaincre les employeurs de ses qualités professionnelles telles que les compétences de se présenter dans un entretien d'embauche ou de remplir un CV.

## L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires

4. Le contexte qui regroupe :

- les circonstances individuelles : âge, situation familiale, enfants ou parents à charge, transport, etc.
- les facteurs contextuels externes : le comportement des employeurs, la situation du marché du travail (offre et demande), les centres et les agences de l'emploi, etc (Othmane,2011,p.54).

Trois éléments fondamentaux sont mis en évidence par Hillage et Pollard (1999) pour définir l'employabilité grâce à une revue de la littérature anglo-saxonne sur le thème :

- la capacité à obtenir un emploi initial (*initial employment*), conditionnée entre autres par le système éducatif
- la capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois et les rôles dans une même organisation ;
- la capacité à trouver un autre emploi si nécessaire, entendue comme la capacité et la volonté des individus dans le management des transitions d'emploi entre les organisations et en leur sein (Saint-Germes,2004,p.1890). L'employabilité interactive, axée sur les attributs individuels et psychologiques, met davantage l'accent sur les caractéristiques du marché du travail et le jeu des acteurs institutionnels dans la mesure où l'employabilité est envisagée comme «la capacité que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché du travail » (définition du Canadian Labor Force Development Board, Gazier, 1999) (BaruelBencherqui et al., 2012,p.120). L'employabilité est comme une capacité dynamique à l'emploi et en soulignant l'intérêt de la prise en compte d'un nouveau paramètre de la compétence individuelle, le « savoir

évoluer») (Loufrani-Fedida, et Saint-Germes, 2013,p.28). Evans et al. (1999) propose une division de l'employabilité en deux parties : facteurs offre et facteurs demande.

1- L'aspect offre est composé principalement des qualités individuelles :

- les compétences transférables ;
- la motivation pour la recherche d'emploi ;
- la mobilité individuelle dans la recherche d'emploi ;
- l'accès à l'information ;
- l'extension et la nature des autres barrières au travail.

2- L'aspect demande d'emploi est composé des facteurs externes et qui peuvent influencer le niveau de l'employabilité individuelle :

- l'attitude des employeurs vis à vis des chômeurs ;
- la quantité et la nature de la formation et de l'éducation ;
- autres types d'assistance pour les individus défavorisés ;
- et particulièrement les opportunités d'emploi dans l'économie locale (Othmane,2011, p.55).

Le concept d'employabilité initiative (Gazier, 1999) cherche à matérialiser la capacité individuelle à vendre sur le marché du travail des qualifications évolutives et cumulatives. Deux éléments sont alors mis en avant : la créativité et la responsabilité individuelle (Hategekimana et Roger, 2002) ainsi que la capacité à construire et à mobiliser des réseaux sociaux (Granovetter,2000) (Saint-Germes,2004,p.1889). L'employabilité renvoie à l'ensemble des capacités et des dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation d'emploi, de s'investir avec succès dans un processus de travail et de se maintenir en emploi grâce à une adaptation constante de sa propre force de travail (Krauss,2007,p.4).

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des jeunes diplômés universitaires**

Pour Albrt et Emery, l'employabilité traduit le fait de se rendre désirable sur le marché du travail, en interne à l'entreprise ou en externe. Désirable, c'est-à-dire attirant (Finot,2000,p.3).

L'employabilité est comme le fait d'avoir une qualification adaptée et les qualités nécessaires pour répondre à une demande du marché de l'emploi à un moment précis. C'est la réponse à un besoin constaté sur un marché proposant des conditions considérées comme acceptables. Cette définition permet de dégager deux éléments, l'adéquation entre un individu et les besoins du marché qui apparaît comme un élément objectif, et la concordance entre les attentes d'une personne, candidate à un emploi ou salariée, et d'un employeur, concordance indispensable à la conclusion du contrat et qui constitue un élément subjectif (Gangloff-Ziegler,2005,p.282).

### **4.1. Les dimensions de l'employabilité.**

Au niveau des contenus, l'employabilité englobe des compétences professionnelles, sociales et personnelles, mais également des dispositions individuelles comme bases du rapport à l'emploi. La flexibilité, la mobilité et la pensée entrepreneuriale sont des concepts souvent utilisés dans ce cadre. Dans le débat actuel sur la notion d'employabilité, l'accent est même mis sur l'attitude individuelle (Kraus,2007,p.4). Martory et al. (2008) ont été les premiers auteurs à proposer d'appréhender les compétences requises par un métier sur la base de quatre, et non trois, paramètres : les savoirs (connaissances requises), les savoir-faire (expériences et pratiques maîtrisées requises), les savoir-être (attitudes et comportements favorables requis) et les savoir-évoluer (capacités à évoluer). Plus précisément, les auteurs soulignent que le savoir-évoluer concerne les possibilités de progresser dans un métier ou d'aller vers d'autres types d'activités. Ils

donnent comme éléments d'opérationnalisation de cette nouvelle dimension : l'adaptabilité, la mobilité, l'aptitude à être formé, ou encore le potentiel. Certains auteurs, tels que Morin (2010), préfèrent rattacher le savoir-évoluer au savoir-être, et faire ainsi du savoir-évoluer une catégorie particulière de savoir-être (Loufrani-Fedida, et Saint-Germes, 2013,p.29). L'espérance d'être recruté par un employeur se fonde sur le lien plus ou moins fort entre le diplôme préparé et la place occupée dans la hiérarchie des formations universitaires. De sorte que la confiance dans les études est davantage assurée lorsque la probabilité qu'un jeune diplômé à la recherche d'un emploi en trouve un est fort, et en tout cas lorsque l'anticipation subjective sur l'accès au marché du travail (c'est-à-dire son employabilité) est positive (Verley, Zilloniz, 2010) (Zaffran,2012,p.12). L'employabilité est entendue comme une capacité générale et dynamique à l'emploi des individus, serait une compétence individuelle parmi d'autres, qui prendrait toute sa place et sa légitimité dans ce nouveau paramètre de la compétence individuelle (Loufrani-Fedida et Saint-Germes, 2013,p.29). D'après le modèle adapté de Finot (2000), il est possible de distinguer trois niveaux d'analyse de l'employabilité, chacun déclinés aux niveaux individuels et collectifs :

- les sources (attributs de la personne/conditions du marché) ;
- les ajustements (comportements de la personne/modalités de positionnement sur le marché);
- les évaluations (modalités de gestion/moyens de mesure) (Saint-Germes,2004,p.1891). Les conditions de développement de l'employabilité relèvent à la fois de facteurs objectifs liés à la personne, de facteurs

# **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

qualitatifs liés à la personne mais aussi liés au mode de management de l'entreprise, et de facteurs liés au marché du travail (Finot,2000,p.8).

Une personne employable, c'est une personne qui a, en amant, prépare ses qualification et compétences afin de les vendre sur le marché et obtenir un poste. L'employabilité est une soft skill et plusieurs dimensions émergent et semblent particulièrement caractériser les diplômés universitaires employables. Ces éléments incluent la flexibilité personnelle, la recherche d'emploi, et l'apprentissage continu.

## **5. Méthode, Milieu d'implantation et la population :**

### **5.1 La population**

Cette étude a été réalisée avec 34 étudiants en Master en psychologie du travail et des organisations, faculté des sciences sociales, département psychologie et l'orthophonie Université Mohamed Ben Ahmed Oran 2 Algérie durant l'année universitaire 2018. Il s'agit de 64,7 % étudiantes et 35,3 % étudiants et la moyenne d'âge est de 27,56 ans.

### **5.2 Les Instruments de l'étude**

Le questionnaire utilisé dans cette étude comporte 28 énoncés pour mesurer l'employabilité. Les dimensions sont: la flexibilité personnelle[Van der Heijde et de Van der Heijden (2005) et Othmane(2011) modifiée et adoptée dans cette étude](10 items) et la recherche d'emploi [(Othman, (2011) modifiée et adoptée dans cette étude](10 items) et l'apprentissage continue [Igalens et Scouarnec, (2001) modifiée et adoptée dans cette étude] (8 items). L'alpha de Cronbach pour l'employabilité fournit une valeur de 0,802. La formation universitaire est mesurée à l'aide d'un

questionnaire, il comporte (20items), son Alpha de Cronbach fournit une valeur de 0,920.

**6. Résultats et analyses :**

**Tableau N° I: Résultat les moyennes et l'écart types des variables de l'étude**

|                         | M.   | ET.   |
|-------------------------|------|-------|
| Formation universitaire | 4,42 | 0,742 |
| Employabilité           | 3,81 | 1,034 |
| Flexibilité personnelle | 3,60 | 1,083 |
| Recherche d'emploi      | 3,77 | 1,069 |
| Apprentissage continue  | 4,05 | 0,951 |

Les résultats de cette étude démontrent que la formation universitaire est de (M= 4,42 ; ET= ,742), l'employabilité est de (M= 3,81 ; ET=1,034), la flexibilité personnelle est de (M= 3,60 ; ET= 1,083), la recherche d'emploi est de (M= 3,77 ; ET= 1,069), et l'apprentissage continue est de (M= 4,05 ; ET= ,951). Les résultats des différents variables sont supérieurs à la moyenne. Cela signifie que la population de cette étude est satisfaite de la formation universitaire et ils ont une employabilité satisfaisante.

**Tableau N° II : Résultat des corrélations entre la formation universitaire et les dimensions de l'employabilité**

|                                | FOR.   | Emp.   | F.P    | R.E    | A.C |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| <b>Formation universitaire</b> | /      |        |        |        |     |
| <b>Employabilite</b>           | ,492** | /      |        |        |     |
| <b>Flexibilite personnelle</b> | ,046   | ,703** | /      |        |     |
| <b>Recherche d'emploi</b>      | ,548** | ,873** | ,352*  | /      |     |
| <b>Apprentissage continu</b>   | ,495** | ,913** | ,646** | ,665** | /   |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05

[(FOR : Formation), (E. : Employabilité), (F.P : Flexibilité personnelle), (R.E : Recherche d'emploi), (A.C : Apprentissage continu)]

Les résultats révèlent qu'il existe une forte corrélation entre la formation universitaire et l'employabilité des jeunes diplômés en

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

psychologie du travail et des organisations, elle est positive et significative ( $r=0,492$ ,  $p < 0.01$ ) et entre la formation universitaire et la recherche d'emploi et l'apprentissage continu, les corrélations sont positives et significatives ( $r=0,548$ ,  $p < 0.01$ ) et ( $r=0,495$ ,  $p < 0.01$ ). En revanche, il n'existe aucune corrélation entre la formation universitaire et la flexibilité personnelle.

On conclue qu'il existe un impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futures jeunes diplômés en psychologie du travail et des organisations à l'exception la flexibilité personnelle

### **7. Discussion :**

Dans cette étude, les résultats montrent que la formation universitaire et l'apprentissage continu sont supérieurs à la moyennes, cela peut signifier que la formation universitaire est conjointement lier avec l'apprentissage continu, on peut considérer ce dernier en tant que l'autoformation chez les futures jeunes diplômés en psychologie du travail et des organisations. L'employabilité, La flexibilité personnelle et la recherche d'emploi leurs moyennes sont légèrement supérieures à la moyenne. Les résultats révèlent aussi qu'il existe un impact fort positif entre la formation universitaire, l'employabilité, la recherche d'emploi et l'apprentissage continu. Ainsi, Il est à noter que l'impact de la formation universitaire sur la flexibilité personnelle est non significatif.

Les résultats de cette étude sont confirmés par Béduwé et Mora (2017) en évoquant que 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. Ainsi que Khaoua (2008) précise que la formation supérieure, un des trois éléments "Travail, Formation Supérieure, Emploi", en tant que moyen de production des connaissances, envisagée sous l'angle de "bien économique". Gangloff-Ziegler (2005) indique que l'employabilité peut apparaître comme une adaptation durable aux marchés de l'emploi interne ou externe. Hillage et Pollard (1998) ont proposé l'une des conceptualisations les plus larges de l'employabilité. Celle-ci est composée de plusieurs éléments individuels et contextuels en interaction parmi eux la dimension de déploiement qui se réfère à un ensemble de qualités comprenant essentiellement les compétences de la recherche d'emploi, le comportement stratégique comprend particulièrement la flexibilité et l'adaptation professionnelle et la volonté de mobilité.

La formation universitaire permette aux futures jeunes diplômés en psychologie du travail et des organisations de faire face au monde du travail tout en étant à l'université et ils auront une image plus au moins réelle de l'entreprise Algérienne. Elle leurs procure des compréhensions et des connaissances plus approfondies du travail et le marché du travail et les techniques de recherche d'emploi, elle les aide à comprendre la culture de l'organisation, et à tenir des comportements de nature professionnelle dans le milieu de travail.

## **8. Conclusion :**

En conclusion, la formation universitaire a un impact positif sur l'employabilité des jeunes futurs diplômés. Entre autres, cette communication a abordé un outil de mesure de l'employabilité des étudiants, qui reste pour le moment un outil à approfondir et entamer

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

d'autres études avec un nombre de population plus important. La mise en place des politiques et des pratiques plus concrètes entre l'université et les entreprises Algérienne est primordial surtout le marché du travail en Algérie est en croissance. La formation supérieure universitaire doit s'organiser sur l'innovatrice afin de favoriser l'employabilité chez les jeunes diplômés et facilite leur intégration dans le marché du travail. Il faut adaptée la production de la formation universitaire aux changements du marché de l'emploi Algérien. Entre autre la formation universitaire doit fixer les dimensions de l'employabilité en qualité d'objectifs à atteindre. L'employabilité des diplômés universitaires est l'interaction entre l'université (programmes et modèles pédagogiques), les politiques de l'état, le marché de travail et le futur jeune diplômé lui-même.

### **Références :**

BaruelBencherqui, D. et al.,(2012) « L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux », Recherches en Sciences de Gestion, 2012/5 N° 92, p. 115-132.Consulte le 20/01/2018

Béduwé, 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

Ben Hassen Noura et Hofaidhllaoui Mahrane, «L'"employabilité" des salariés : facteur de la performance des entreprises ? », Recherches en Sciences de Gestion, 2012/4 N° 91, p. 129-150. Consulte le 22/01/14

Chauvigné, C. et 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

Chouinard, J.F. (2014), L'employabilité des diplômés universitaires, <http://impactcampusca/actualites/lemployabilite-diplomes-universitaires/>  
Consulte le 26/12/2017

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](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

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>Consultele 1/02/2018

Krauss, K. (2007), «Employabilité, un nouveau concept clé», Dossier : «Employabilité – plus qu'une mode», <http://www.panorama.ch/pdf/2007/pan076f04.pdf> Consulte le 25/03/2014

Lemaître, D.et 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](https://cemadimo.usj.edu.lb/doc/7mai/Maurice_LEMELIN.pdf) Consulte 7/02/2018

Lemoine, C. (2003), Psychologie dans le travail et des organisations relations humaines et entreprise, Paris : Dunod.

Loufrani-Fedida, S. et Saint-Germes, E. (2013), «Compétences individuelles et employabilité : essai de clarification de leur articulation », @GRH, 2013/2 n° 7, p. 13-40. DOI : 10.3917/grh.132.0013 Consulté le 25/01/2018

## **L'impact de la formation universitaire sur l'employabilité des futurs jeunes diplômés universitaires**

Othmane, J. (2011), L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants (thèse) recherche du lien internet (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/>) – Consulte le 15/01/2018

Ouhejjou, O. et El Boujnouni, S. (2014), Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc :Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles,[http://courseexercices.com/PDF\\_Exercices\\_Cours\\_Telecharger.php?](http://courseexercices.com/PDF_Exercices_Cours_Telecharger.php?Cours_Exercices_PDF=55206&PDF_Corriges=insertion_professionnelle_des_jeunes_au_maroc)

[Cours Exercices PDF=55206&PDF Corriges=insertion professionnelle d es jeunes au maroc](http://courseexercices.com/PDF_Exercices_Cours_Telecharger.php?Cours_Exercices_PDF=55206&PDF_Corriges=insertion_professionnelle_des_jeunes_au_maroc) Consulte le 10/02/2018

Romainville M., 2002, L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement universitaire, <http://cisad.adc.education.fr/hcee>,

Saint-Germes, È. (2004) L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH ? Actes du XVe Congrès de l'AGRH, Montréal, septembre [http://www.chaire-ompetences .uqam.ca /pdf/conferences/Saint-Germes\\_Eve.pdf](http://www.chaire-ompetences.uqam.ca/pdf/conferences/Saint-Germes_Eve.pdf) Consulte le 22/01/14

Zaffran, J. «La confiance, le diplôme et l'employabilité » Un triptyque sociologique des étudiants, Agora débats/jeunesses, 2012/1 N° 60, p. 35-50. DOI : 10.3917/agora.060.0035 Consulte le 15/02/2018