

DJAMAL FEROUKHI(*)

SELMA FRAIHAT-CHENOUF (**)

A la quête du premier emploi : jeunes diplômés en licences d'enseignement et en D.E.S

INTRODUCTION :

Cet article fait partie d'un travail plus large (fraihat, 1999-2001) ayant pour objectif d'éclairer le processus d'insertion professionnelle des nouveaux diplômés détenteurs d'une licence d'enseignement technique, d'une licence d'enseignement en sciences exactes et biologiques ainsi que les détenteurs d'un diplôme d'enseignement supérieur (DES). Cette étude vise à faire connaître le devenir des jeunes diplômés à l'issue de leur formation initiale, leurs stratégies de recherche d'emploi, leurs difficultés d'accès à la vie active et leur situation professionnelle quelques années après leur sortie de l'université.

Le présent travail se propose de faire connaître le parcours des chercheurs d'emploi à partir du moment où ils décident de s'investir dans une activité de prospection pour intégrer le monde du travail. Pour cela, nous commencerons par repérer les différentes attitudes adoptées par les nouveaux diplômés à leur sortie de l'université ; nous nous intéresserons, aux stratégies et conditions de recherche d'emploi ainsi qu'aux raisons de la réussite ou de l'échec des diverses tentatives d'accès à l'emploi.

1) Contexte général : apparition des difficultés d'insertion professionnelle.

Depuis l'indépendance et jusqu'à un passé relativement récent, la garantie de l'emploi a constitué l'un des principaux objectifs de la politique économique et sociale engagée par l'Algérie. Aussi, l'approche adoptée par les autorités, en ce temps là, consistait à planifier le développement de l'éducation selon les besoins en main d'oeuvre de l'économie (man power approach) (Fourcade, 1995) pour assurer une adéquation qualitative et quantitative entre les besoins de l'appareil de production et le volume de sortie de l'appareil de formation.

A partir du milieu des années 80, le tarissement des sources externes de financement de l'Etat affecte le volume des investissements et concourt à la dégradation du niveau de la demande de travail au moment précis où on assiste à l'explosion de la demande sociale d'éducation, à une multiplication du volume de formations ainsi qu'à une diversification des filières et par conséquent à l'élargissement considérable de l'offre de travail. Dès lors, un déséquilibre se creuse, de

manière continue, entre l'offre et la demande de travail. On assiste, alors, à un accroissement rapide de la population en chômage qui, évaluée à 370 000 en 1984 et 430 000 en 1985, passe brusquement à 1,14 millions en 1987 et ne cesse d'augmenter depuis (de 1,18 millions en 1991 à 2,05 millions en 1997); le chômage, qui ne concernait que 9% de la population active comme le montrent les statistiques relatives à l'année 1985, va connaître un rythme de progression alarmant pour atteindre un taux de 21,34% en 1987 et passer à 28,15% en 1997.

Cette situation de crise n'affecte pas seulement le nombre de chômeurs mais aussi leur structure ; si bien que même les détenteurs des diplômes les plus élevés qui, jusqu'à un passé récent, étaient à l'abri de ce fléau, éprouvent des difficultés croissantes à intégrer la vie active. Il faut noter que la part des détenteurs d'un diplôme supérieur au sein de la population à la recherche d'un premier emploi (STR2) est passée de 0,6% en 1985 à 3% en 1990. (ONS, 1991) Toujours selon les données de l'ONS, la durée moyenne de chômage des universitaires est passée de 14,9 mois en 1989 à 23,1 mois l'année suivante. (ONS, 1992).

Quelques années après (en 1997), les diplômés universitaires représentent 4,6% de la population à la recherche d'un premier emploi, la durée moyenne de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est de 23,3 mois et le taux de chômage de cette même population se situe à 19,47% (ONS, 1997).

L'insertion professionnelle, considérée comme un phénomène quasi-instantané en période de croissance, notamment pour les diplômés universitaires, a fini par s'imposer en tant que préoccupation sociale et politique majeure en raison des délais de plus en plus longs d'accès à l'emploi; ce qui a poussé la recherche en Algérie, à l'image d'une grande partie des pays en voie de développement, à prendre conscience de la nécessité d'entreprendre des études d'insertion professionnelle.

ii) Repères méthodologiques.

Le présent travail, qui s'intéresse au devenir des diplômés de l'enseignement post-secondaire, quelques années après la fin de leur formation, cible exclusivement les nouveaux diplômés promus en 1990, 1991 et 1992 qui, de par leur formation, peuvent être amenés à assurer la mission d'encadrement dans les établissements d'enseignement secondaire dans les matières techniques et scientifiques. Ces diplômés proviennent de deux sources différentes:

- Les élèves contractuels sortis des écoles normales supérieures (ENS) et des écoles normales supérieures de l'enseignement technique (ENSET);
- Les détenteurs d'un DES (USTHB) qui, souvent et faute de débouchés épousent la carrière d'enseignant.

Ces jeunes diplômés, même issus de formations différentes, intègrent un marché commun, connaissent les mêmes difficultés et subissent les mêmes contraintes.

Les diplômés sortis des écoles normales (ENS et ENSET) ainsi que les détenteurs d'un DES ont fait l'objet d'une enquête postale réalisée au sein de l'unité de recherche en évaluation de la formation et de la recherche universitaire (INPS). Cette enquête vise le recueil d'informations individuelles détaillées sur le devenir de ces diplômés 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.

L'enquête s'est déroulée en deux phases; la première a ciblé les diplômés des promotions de 1991 et 1992 des établissements suivants : ENS d'Alger, ENS de Jijel, ENS de Saïda, ENSET de l'Aghouat, et ENSET d'Oran. La deuxième phase a concerné les détenteurs d'un DES (USTHB), ENS de Oum-EI-Bouaghi, ENS de Mostaghanem, ENS de Ouargla (promotions 91 et 92), ENS d'Alger (promotion 90), ENS de Jijel (promotion 90), ENSET de l'Aghouat (promotion 90), ENSET d'Oran (promotion 90), ENSET de Skikda (spécialité électronique, promotions 91 et 92), et l'université de Blida (licence de maths, promotion 92) .

Près de 2000 (exactement 1933) questionnaires sujets à une interrogation exhaustive ont été envoyés durant le quatrième trimestre de l'année 1994. Pour la deuxième phase de l'enquête, l'échantillon retenu comptait 2279 diplômés auxquels les questionnaires ont été adressés durant le mois de juillet de l'année 1995. Cet échantillon a été arrêté selon la méthode dite de: «stratification représentative» ou «à taux de sondage uniforme» avec un taux de sondage fixé à 75%. Les variables selon lesquelles la stratification a été effectuée sont préalablement connues pour chaque individu; elles sont au nombre de six: l'année d'obtention du diplôme, l'établissement de formation, la spécialité, l'option, le sexe, et la wilaya de résidence.

Sur les 4212 diplômés enquêtés, 1801 ont retourné des questionnaires exploitables. En défalquant des questionnaires envoyés ceux qui sont retournés parce que le destinataire n'avait pas été retrouvé à l'adresse laissée à la fin des études (5,29%), on obtient un rendement net de l'enquête de 45,15%.

Une fois cette enquête réalisée et exploitée, ses résultats ont effectivement servi à rendre compte des aspects les plus importants du processus d'insertion de la population concernée.

I- LE PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI.

Le marché du travail est un lieu de confrontation entre offre de travail par les travailleurs et demande de travail par les entreprises. Les offreurs de

travail y vendent des heures de travail aux employeurs qui en demandent moyennant un prix (le salaire). Ces échanges sont réglés par la loi de l'offre et de la demande sans déséquilibre majeur. Toutefois, 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 comme il peut être suggéré par les caractéristiques du marché du travail ou la conjugaison des deux. Il est toutefois difficile d'affirmer l'existence de réelles stratégies dans la mesure où celles-ci sont souvent inconsciemment élaborées.

1.1. Quel chemin suivre à la sortie de l'université ?

L'obtention d'un diplôme universitaire est loin d'être une fin en soi, mais plutôt le commencement pour le détenteur d'un projet d'avenir longtemps dessiné. A l'issue de leur formation, les diplômés se trouvent souvent contraints à choisir entre différentes situations. Chacun selon sa formation, ses conditions sociales, ses ambitions et ses capacités va développer sa propre stratégie pour saisir la meilleure opportunité.

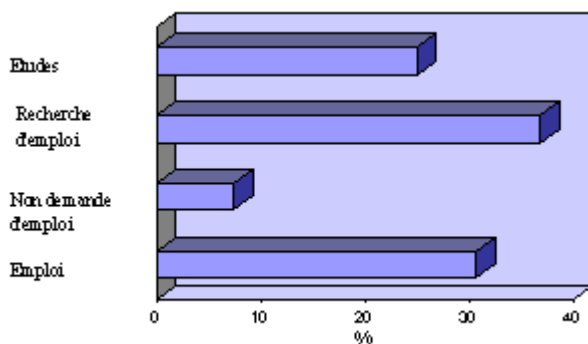
Les situations dans lesquelles le jeune diplômé peut se retrouver sont très variées et, de ce fait, mal cernées. Il est, toutefois, possible de limiter celles-ci, dans une première phase, à quatre voies principales. Le diplômé peut initier son insertion en intégrant un des états suivants:

- poursuivre ses études en vue d'approfondir ses connaissances et d'acquérir de nouvelles qualifications. Ainsi, il lui sera possible d'intégrer le marché de l'emploi avec un capital humain plus important qui augmenterait ses chances dans l'accès à l'emploi;
- s'engager immédiatement dans la recherche d'un emploi;
- intégrer le service national, pour s'acquitter le plus tôt possible d'une obligation qui pourrait constituer un sérieux obstacle à l'accès à l'emploi pour les garçons;
- décrocher automatiquement un emploi, si l'opportunité se présente, et occuper un poste de travail définitif ou provisoire, correspondant à sa formation ou loin des tâches pour lesquelles il a été formé.

1.1.1 Attitudes adoptées d'un diplômé à l'autre : un grand engouement pour le travail.

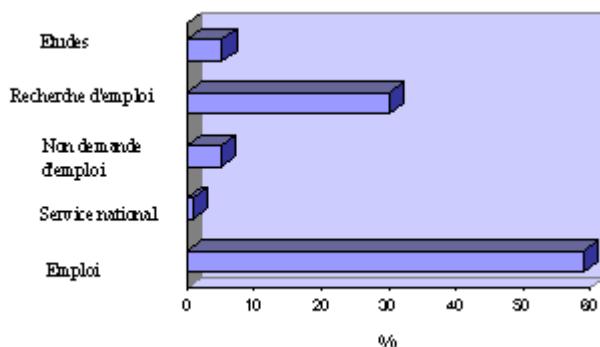
L'attitude des nouveaux sortants, quel que soit leur type de diplôme, se caractérise par un grand engouement pour le travail. Les plus favorisés réussissent à décrocher un emploi sitôt les études universitaires achevées: ils sont 58,85% pour les sortants des ENS alors qu'ils représentent moins du tiers des titulaires d'un DES (30,70%) et des licenciés en enseignement technique (30,18%).

Graphique n°1 : Attitudes des diplômés à la sortie de l'université (DES).



i) Aucun diplômé parmi les 228 répondants détenteurs d'un DES n'a pris la décision d'intégrer le service national après la sortie de l'université. Mis à part les 17 enquêtés qui, pour des raisons inconnues, décident de demeurer quelque temps encore en situation d'inactivité, le reste s'engage dans trois voies principales: 36,84% des diplômés se mettent immédiatement à la recherche d'un emploi, 30,7% sont recrutés dès la fin de leur formation au moment où un diplômé sur quatre s'investit dans des études post-graduées ou dans une formation complémentaire ou spécialisée.

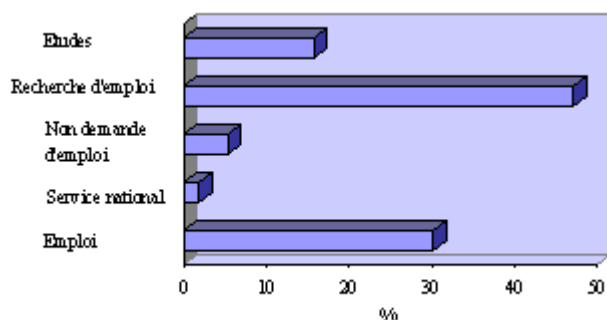
Graphique n°2 : Attitude des diplômés à la sortie de l'université (ENS).



ii) Comme il a été observé précédemment, un grand engouement pour le travail caractérise les jeunes sortants des ENS; 58,85% d'entre eux accèdent directement à la vie active alors que près d'un diplômé sur trois (30,05%) s'engage dans la recherche d'un emploi avant toute autre activité. Les autres orientations ne semblent pas constituer une voie privilégiée pour les détenteurs d'une licence d'enseignement général puisqu'ils ne sont que 5,24% à choisir de poursuivre des études au

moment où seuls huit diplômés parmi les 955 répondants intègrent le service national.

Graphique n°3 : Attitude des diplômés à la sortie de l'université (ENSET).



iii) Les détenteurs d'une licence d'enseignement technique s'investissent dans la recherche d'un emploi (47%) plus que leurs collègues sortants des ENS ou titulaires d'un DES. Ils accusent, en parallèle, le plus faible taux d'accès à l'emploi (30,18). En dehors de ces deux voies principales, la poursuite des études constitue un choix affirmé pour 15,68% des jeunes diplômés.

iv) L'intégration au service national à la fin de la formation constitue pour les trois types de diplômes la voie la moins empruntée. Seuls huit sortants des ENS (soit 0,84%) et six titulaires d'une licence d'enseignement technique (soit 1,78%) prennent cette décision, voie qu'aucun diplômé parmi les détenteurs d'un DES n'emprunte dès la fin des études. Il est clair que la stratégie qui consiste à s'acquitter, au plus vite, des engagements relatifs au service national n'est pas privilégiée par les étudiants en raison des perspectives, à leurs yeux, de plus en plus dures du marché du travail.

1.1.2. Quelle attitude d'une promotion à l'autre?

Le marché du travail est, comme on le sait, sujet à des mutations profondes (plan d'ajustement structurel) auxquelles les nouveaux diplômés ont du mal à s'adapter. En effet, la proportion de sortants qui réussissent l'accès immédiat à un poste de travail dès la sortie de l'université diminue progressivement d'une promotion à l'autre; elle passe de 38,71% à 29,36% pour les DES, de 69,47% à 47,87% pour les sortants des ENS et de 64,71% à 13% seulement des licences d'enseignement technique (voir tableau n°1).

i) L'incapacité des diplômés à bénéficier d'une intégration rapide se dessine clairement d'une année à l'autre, elle s'accompagne d'une proportion croissante de primo-demandeurs d'emploi; ces derniers qui représentent 30,65% pour les DES et 22,06% pour les sortants des ENSET promus en 1990 se retrouvent à respectivement 39,45% et 56,16% au sein de la promotion 1992.

ii) Concernant les sortants des ENS, les difficultés d'insertion professionnelle n'apparaissent qu'à partir de la promotion 1992, où le nombre de recrutements régresse (47,87%) en provoquant l'attente de

39,63% des nouveaux sortants avant de voir leurs efforts de recherche d'emploi récompensés. Cependant, à aucun moment la poursuite des études n'a constitué une sérieuse alternative pour les élèves professeurs en difficulté.

iii) Face à cette crise de l'emploi qui avait jusqu'alors épargné les diplômés universitaires, les licences d'enseignement technique commencent à ressentir l'insuffisance de leur formation devant les nouveaux besoins du marché du travail. Aussi, après avoir été quatre diplômés seulement à poursuivre des études parmi les 68 promus en 1990, ils ne sont pas moins de 24% des sortants en 1992 à entreprendre des formations complémentaires, en les considérant, pour la plupart d'entre eux, comme le meilleur refuge contre le chômage.

1.1.3. Quelles sont les raisons d'un tel comportement?

L'évolution des attitudes dans le comportement des jeunes diplômés trouve, en moins en partie, ses explications dans les faits suivants (Ferroukhi, 200:

i) Pour les détenteurs d'un DES, la crise du marché de l'emploi a commencé à partir du milieu des années 80 suite à un certain nombre d'événements. La mise en place de critères sélectifs à l'entrée des études en sciences médicales a provoqué une explosion des effectifs de la filière «Biologie»; le DES conçu dans l'esprit de la réforme de 1971 comme un diplôme intermédiaire pour des études post-graduées n'a pas trouvé de projection à l'extérieur de l'université; le nombre croissant des titulaires d'un DES et la diminution des postes ouverts en magister est à l'origine des grandes difficultés à obtenir un emploi. De ce fait, un découragement justifié s'installe progressivement chez les sortants des instituts des sciences exactes et de biologie.

ii) Concernant les titulaires d'une licence d'enseignement, les erreurs de planification des besoins en professeurs ont abouti à une saturation des postes plus tôt que prévu. Cette situation a conduit à la suppression des contrats de présalaires passés entre les étudiants, dès leur inscription en première année dans une école normale, et le ministère de l'éducation nationale. A partir de 1990, seuls les étudiants inscrits en 4^{ème} année et dont le profil intéresse le MEN bénéficient d'un présalaire, le reste des étudiants se trouve soumis aux mêmes règles que les autres bacheliers (bourse nationale). L'assurance d'un emploi n'est, par conséquent, plus garantie comme par le passé aux sortants des ENS et ENSET.

1.2. Filières de recherche d'emploi.

Notre population de chômeurs à la recherche d'un emploi se diversifie par la nature du diplôme et la formation suivie; ce qui la rassemble c'est le contexte de crise auquel chacun doit faire face. Cette diversité des situations engendre une diversité dans les actions entreprises au cours du processus de prospection. Ainsi, chaque individu ou groupe d'individus choisit les voies dans lesquelles il doit s'engager pour

maximiser ses chances d'accès à l'emploi, sans disposer, toutefois, d'aucune information préalable sur l'efficacité des moyens utilisés.

Quelle est la nature des filières de recherche utilisées? Quelle est l'intensité des efforts de prospection entrepris par les nouveaux diplômés?

Pour répondre à ces questions nous allons essayer de déterminer le nombre de filières de recherche utilisées par chaque groupe de diplômés ainsi que leur nature en exploitant les réponses des enquêtés auxquels il a été demandé de choisir parmi (08) filières essentielles, non exclusives l'une de l'autre, celle ou celles qui ont été réellement utilisées dans le processus de prospection.

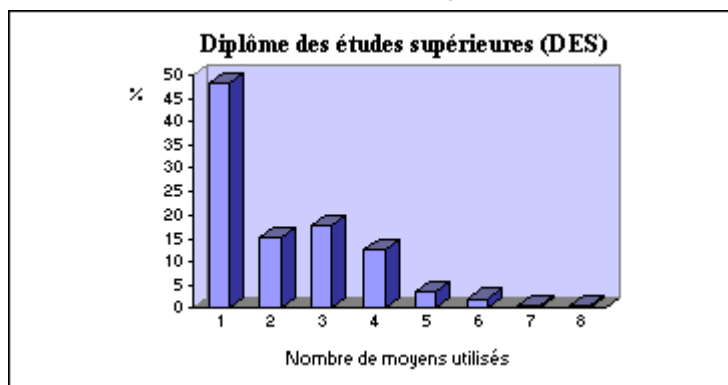
1. A.N.E.M;
2. lecture petites annonces;
3. insertion petites annonces;
4. démarches personnelles auprès des employeurs;
5. relations personnelles;
6. relations familiales;
7. établissement où s'est déroulé le stage;
8. démarches auprès du ministère de l'éducation nationale.

1.2.1. Nombre de canaux utilisés dans la recherche d'un emploi.

La majorité des diplômés concentre ses efforts sur une seule filière de recherche d'emploi (comme on verra plus loin). Une proportion importante des sortants des écoles normales adopte cette stratégie (71%) par rapport aux licences l'enseignement technique (58,53%) et aux détenteurs d'un DES (48,31%).

Par ailleurs, un certain nombre de jeunes dont la proportion varie selon le type de formation choisissent plutôt de diversifier leurs recherches en empruntant plusieurs directions à la fois dont nous examinerons les combinaisons plus loin.

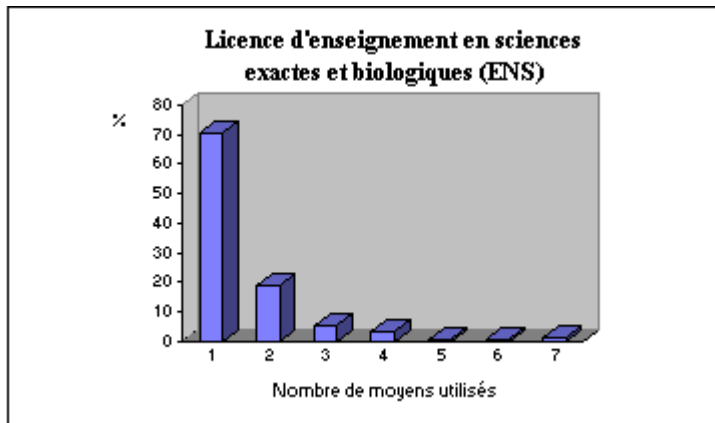
Graphique n° 4 : Nombre de moyens utilisés dans la recherche d'emploi.



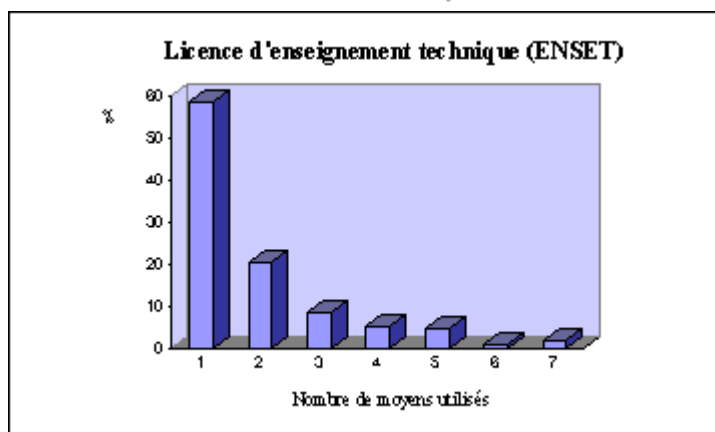
ï) Les sortants de l'USTHB sont les plus enclins à la diversification des efforts de prospection. D'après le graphique n°4, ils sont 15%, 18% et nombre de recrutements régresse (47,87%) en provoquant l'attente de

la fois. Certains, bien que très peu nombreux, déclarent même avoir transité par tous les canaux proposés dans la nomenclature du questionnaire (A.N.E.M, lecture des petites annonces, insertion petites annonces, démarches personnelles auprès des employeurs, relations personnelles, relations familiales, établissement où s'est déroulé le stage, démarches auprès du ministère de l'éducation nationale).

Graphique n°5 : Nombre de moyens utilisés dans la recherche d'emploi.



Graphique n°6 : Nombre de moyens utilisés dans la recherche d'emploi



ii) Pour les diplômés des écoles normales, comme le montrent les deuxièmes modales des graphiques 5 et 6, respectivement 20 et 19% des sortants des ENS et des ENSET combinent deux voies différentes de prospection dans leur quête d'emploi.

Il faut noter que 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 même si son efficacité est loin d'être confirmée. L'étude qui a ciblé cette même population (Fraiha, 1999-2000) 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 d'emploi 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.

1.2.2. Quels sont les principaux canaux utilisés au cours du processus de recherche d'emploi?

Comme nous venons de le constater, une grande proportion de nouveaux diplômés n'investit qu'un canal à la fois dans la démarche de recherche d'emploi. Quel est donc ce moyen de recherche privilégié pour chaque type de diplôme? Et quelles sont les combinaisons les plus expérimentées pour le reste des enquêtés?

L'exploitation des réponses des diplômés conduit aux constats suivants:

i) La majorité des titulaires d'un DES qui déclarent n'utiliser qu'un seul moyen de recherche d'emploi effectuent essentiellement des démarches spontanées et personnelles auprès des entreprises ou des établissements, soit par présentation ou par demandes postales (79%), alors qu'ils n'usent de leurs relations familiales que rarement (7%) (voir tableau n°2).

Par ailleurs, parmi les 31 enquêtés qui ont préféré utiliser deux moyens de prospection à la fois, 32,26% privilégient la lecture des petites annonces et les démarches personnelles (tableau n°3); alors que parmi les personnes qui affirment exploiter simultanément trois canaux au cours du processus de recherche, la majorité transite aussi bien par les démarches personnelles que par les relations personnelles sans négliger pour autant la lecture des petites annonces pour négocier ses qualifications sur le marché du travail.

ii) Les sortants des écoles normales concentrent leurs efforts sur une seule filière de recherche dans le but de décrocher un emploi. 47,45% de ces derniers prennent contact directement avec les employeurs, alors que plus d'un diplômé sur quatre (27,33%) s'oriente exclusivement vers le Ministère de l'Education Nationale pour faire valoir ses droits à l'affectation à un poste de travail conformément aux termes du contrat de présalaire des écoles normales. Moins nombreux sont les enquêtés qui reviennent vers les établissements où s'est effectué leur stage pédagogique en espérant y trouver un poste vacant (16%) (voir tableau n°2).

Il faut noter que seuls 19% des répondants affirment avoir emprunté deux chemins différents dans la recherche d'un emploi. Ils citent, en grande partie (26%), les démarches personnelles auprès des établissements où s'est déroulé le stage professionnel et des directions de l'éducation (Ex. académies) (tableau n°3).

iii) Sur l'ensemble des licenciés en enseignement technique, 137 déclarent exploiter une seule filière de recherche. Celle-ci consiste pour 52% des cas en une prise de contact directe avec les chefs d'établissements (démarches personnelles), alors que 24% préfèrent

s'adresser au MEN pour obtenir une affectation en revendiquant l'application des clauses du contrat de travail préalablement établi.

D'autres combinaisons sont également utilisées par les jeunes. La plus fréquente est celle qui associe deux filières de recherche d'emploi et qui concerne 48 répondants, ces derniers optent principalement pour trois types de démarches au sein desquels le contact avec les employeurs (démarches personnelles) est un passage obligé; certains y associent la lecture des petites annonces (21%), d'autres, le retour vers les établissements du stage (21%) et d'autres encore pensent mieux faire en insistant auprès de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale pour faire valoir leur droit à une affectation (21%) (tableau n°3).

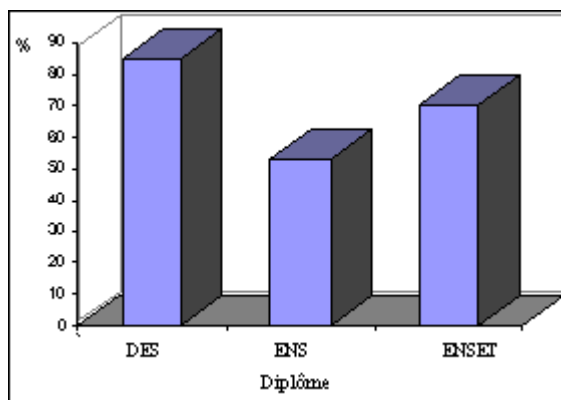
iv) L'observation du comportement des diplômés des deux sexes révèle quelques disparités. Bien que les diplômés des deux sexes détenteurs d'un DES privilégient le contact direct avec les employeurs (79%) et ne font intervenir que très peu les relations familiales (6% des garçons ainsi que 8% des filles), les filles, parmi les sortants des ENS et ENSET prennent plus d'initiatives personnelles dans le but de décrocher un emploi. En effet, elles sont respectivement 54,65% et 56,45% à s'adresser directement aux employeurs contre 40% et 48% pour les garçons. Par contre, lorsqu'il s'agit de contacter l'établissement où s'est déroulé le stage pédagogique, les garçons sont les plus enthousiastes. Avec des proportions très proches (24,84% et 29,65%) garçons et filles se dirigent vers le MEN en tentant de négocier leur affectation à des postes de travail plus conformes à leurs aspirations (voir tableau n°2).

Il est clair que les détenteurs d'une licence d'enseignement conditionnés par la spécificité de leur formation engagent leurs recherches dans une voie principale dans le but d'accéder à une situation professionnelle précise ; tandis que les DES, involontairement écartés de leur trajectoire naturelle, semblent mener une recherche plus ouverte qui n'indique pas nécessairement une absence de préférence mais plutôt l'absence de débouchés professionnels précis sur le marché de l'emploi.

II- RECHERCHE D'EMPLOI EN VAIN.

Certains des diplômés, même avec le grand engouement pour l'emploi qui les caractérise, ont connu une ou plusieurs périodes de chômage. Sans tenir compte des moyens utilisés, nous allons essayer de comprendre les difficultés rencontrées par ces diplômés dont les efforts de recherche d'emploi, à un moment ou à un autre durant la période d'observation, ont été infructueux. Ils représentent 794 jeunes diplômés parmi les 1254 répondants mais se répartissent différemment selon le type de diplôme préparé.

Graphique n°7 : Diplômés ayant cherché un emploi en vain durant une ou plusieurs périodes.



Sur l'ensemble des enquêtés, ce sont sortants des ENS qui ont été le moins confrontés à cette situation (53,08%) suivis par les licenciés en enseignement technique (70,24%), les plus défavorisés étant les détenteurs d'un DES (85,06%).

Il nous importe, dans ce qui suit, de connaître l'explication de cet échec qui peut résulter de la confrontation des diplômés à l'une des trois 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.

2.1. La raison principale d'une recherche d'emploi infructueuse : il ne s'est présenté aucun emploi.

Parmi les diplômés ayant échoué dans une ou plusieurs tentatives de recherche d'emploi 449 répondants, à savoir 56,55%, nous informent qu'aucun des organismes sollicités pour un éventuel recrutement n'a donné suite à leurs démarches prospectives. Ces derniers se répartissent de manière presque égale au sein des trois diplômes étudiés. En effet, respectivement 57%, 57% et 56% des DES, des titulaires d'une licence d'enseignement général et d'un titre de professeur de lycée technique se sont trouvés à un moment ou à un autre dans une telle situation (aucune opportunité d'embauche).

Ces difficultés vis à vis de l'emploi touchent plus particulièrement l'élément féminin, puisque l'écart entre les diplômés des deux sexes varie entre 2% pour les détenteurs d'un DES à 25% en ce qui concerne les diplômés des ENS (voir tableau n°4).

L'observation des diplômés des trois promotions fait ressortir deux tendances différentes selon la nature de la formation initiale reçue:

i) D'une part, la proportion de détenteurs d'une licence d'enseignement technique qui déclarent n'avoir reçu aucune proposition d'emploi accuse un accroissement progressif de la plus ancienne (30%) à la plus récente cohorte (60,66%), en passant par la valeur intermédiaire de 52,56% (1991);

ii) D'autre part, il semble que les situations des sortants des ENS et des détenteurs d'un DES évoluent de manière identique. Le tableau n°5 montre que la proportion de diplômés n'ayant jamais eu de suite favorable à leurs démarches demeure relativement stable sur les deux premières promotions pour augmenter subitement au sein de la dernière cohorte (1992). Elle passe, en effet, de 54% à 57% pour les titulaires d'un DES et de 50,41% à 62,69% en ce qui concerne les sortants des ENS.

2.2. Refus des offres d'emploi.

Refuser un emploi peut sembler contradictoire avec le grand engouement pour le travail qui caractérise les jeunes diplômés à leur sortie de l'université. On a souvent tendance à penser que leur comportement consiste à saisir la première opportunité d'embauche qui se présente afin de minimiser le coût de recherche d'un emploi. L'observation des sortants des établissements faisant l'objet de notre étude ne semble pas confirmer cette hypothèse. On constate, en effet, que parmi l'ensemble des diplômés qui ont renseigné le questionnaire dans la partie réservée aux raisons de leur quête infructueuse, 116 personnes (14,61%) ont volontairement tourné le dos à des emplois qui leur ont été proposés.

2.2.1. Les diplômés déclinent de moins en moins de propositions d'embauche

La lecture du tableau n°4 nous montre que les sortants des ENS sont les plus nombreux à décliner des propositions d'embauche (21%) pour des raisons que l'on tentera de cerner un peu plus loin. Ils sont suivis par les licenciés en enseignement technique (11,43%) tandis que les jeunes titulaires d'un DES arrivent très loin derrière avec une proportion de moins de 6%.

i) L'analyse du comportement des diplômés selon le sexe permet de déceler certaines différences dans les attitudes (tableau n°4). On commencera par noter qu'au sein du diplôme des études supérieures (DES), un certain rapprochement caractérise les réactions des enquêtés par rapport à une proposition d'emploi : les garçons (6,56%) aussi bien que les filles (5,56%) se permettent rarement le refus.

On note par contre une plus grande disparité au sein des licences d'enseignement : les filles semblent beaucoup plus exigeantes que les garçons puisqu'elles sont 24,75% (contre 15,69% des garçons) au sein des détenteurs d'une licence d'enseignement général et 14,44% (contre 9,17% des garçons) parmi les nouveaux sortants des ENSET à refuser leur affectation initiale par l'administration de l'éducation.

ii) D'une promotion à l'autre, les jeunes diplômés sont moins nombreux à décliner les propositions de travail. En effet, parmi les détenteurs d'un DES la proportion de jeunes qui se permettent le refus d'un emploi, déjà très faible au départ (9%), diminue de 4 points en l'espace de trois ans (5%). En ce qui concerne les sortants des écoles normales, après avoir été 23,64% parmi les licences d'enseignement général et 40% parmi les licenciés en enseignement technique, promus en 1990, à exprimer leur refus vis à vis des offres d'emploi, ils passent respectivement à 14,93% et 6,56% au sein de la promotion 1992 (tableau n°5).

Les jeunes diplômés deviennent apparemment moins exigeants en prenant conscience de la saturation du marché du travail dans lequel ils sont amenés à évoluer. Ils se montrent ainsi plus disposés à se saisir de toute occasion d'embauche, temporaire ou déqualifiée, dans l'attente d'une situation meilleure.

2.2.2. Raisons du rejet des propositions d'embauche.

Selon la théorie de «*la recherche d'emploi*» (G.Stigler, 1962), toute personne effectuant une prospection sur le marché du travail se fixe un niveau minimum de salaire, jugé acceptable, auquel elle se réfère pour l'acceptation ou le refus d'une offre d'emploi. Autrement dit, si le salaire proposé est en dessous du «*salaire de réserve*» l'emploi sera automatiquement refusé, sinon la personne en question accédera à l'emploi et abandonnera, par conséquent, toute activité de recherche. Le refus d'un emploi résulte donc principalement d'une insuffisance de la rémunération par rapport à un salaire de réserve dont le niveau est fixé de manière subjective par le chercheur d'emploi.

Retrouve-t-on ce même comportement parmi la population interrogée? Ou plutôt: l'insuffisance du salaire est-elle citée comme principale raison du refus des offres d'emploi?

i) La moitié des détenteurs d'un DES se dit à la recherche d'une profession en adéquation avec la nature de sa formation ou bien d'une rémunération intéressante. Ces derniers ont volontairement refusé des emplois qui les éloignaient de leur formation de base (25%) ou ont affiché leur insatisfaction vis à vis du salaire qui leur a été proposé (25%) (tableau n°6).

Au sein de cette attitude dominante, la différence entre les motivations des diplômés des deux sexes est frappante. Au moment où les garçons donnent une grande importance au salaire (50%), aux conditions du travail (25%) et à la conjugaison de ces deux derniers (25%), un tiers des filles a rejeté des offres non adaptées au contenu du cursus universitaire. Quant à l'éloignement du poste offert par rapport au foyer, seules les filles de la promotion 1990 l'évoquent comme étant à l'origine de leur refus (67%).

ii) Les détenteurs d'une licence d'enseignement (ENS, ENSET) qui sont contractuels avec le ministère de l'Education Nationale, tout en cherchant à obtenir de ce dernier une affectation définitive à un poste de travail, restent très réticents vis à vis du lieu d'affectation. En effet,

l'insuffisance dans les infrastructures du MEN permet rarement une prise en charge complète du professeur affecté (logement, transport...), chose qui décourage la majorité des diplômés à rejoindre des postes de travail situés dans des régions isolées ou éloignées du domicile familial (64% des sortants des ENS et 33% des sortants des ENSET).

Seuls, 5% des sortants des ENS ont refusé des emplois parce qu'ils les trouvaient non adaptés à leur formation alors que pour les licences d'enseignement technique cette même raison justifie 18,52% des refus (tableau n°6). Cités de manière simultanée, l'éloignement et les mauvaises conditions de travail sont passibles de décourager 11,34% des diplômés sortants des ENS ainsi que 18% des diplômés en licence d'enseignement technique. Enfin, il faut noter que la rémunération ne constitue nullement un critère de choix pour ces derniers.

Comme il fallait s'y attendre, l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile familial est plus contraignant pour les filles que pour leurs collègues du sexe opposé; les licenciées d'enseignement qui le confirment représentent 70,59% au sein des diplômées des ENS et 46% parmi les sortantes des ENSET contre respectivement 48,28% et 21,43% des garçons.

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.

2.3. Refus des candidatures.

Il arrive souvent que des demandes d'emploi formulées par les jeunes diplômés fassent l'objet d'une réponse négative de la part des employeurs ; ceci provoque généralement un sentiment d'échec et de rejet chez les candidats qui peut se traduire à long terme par un découragement, surtout si ces refus sont non justifiés ou portent à croire à des comportements discriminatoires de la part des employeurs.

2.3.1. Tendance générale.

La proportion de détenteurs d'un DES qui observent un rejet de leur candidature à l'embauche est plus élevée que pour les deux autres diplômes: 36% d'entre eux ont, au moins une fois durant leur recherche d'emploi, vu leur candidature refusée par un employeur. Ils sont suivis par les licenciés en enseignement technique 30%, alors que les titulaires d'une licence d'enseignement général, moins pénalisés, ne sont que 16% à essuyer un tel échec (tableau n°4).

i) Quel que soit le type de diplôme, l'élément masculin est le plus défavorisé. Si l'écart entre les deux sexes pour les détenteurs d'un DES est insignifiant (2%), il est moins négligeable au sein des licences

d'enseignement général (ENS) (8,43%) et prend plus d'importance pour les sortants des ENSET (26,39%).

ii) La position des employeurs vis à vis des détenteurs d'un DES ou d'une licence d'enseignement technique semble la même pour les trois cohortes successives. En effet, d'une promotion à l'autre, la proportion de diplômés dont la candidature a été refusée ne change pas de manière significative. Elle est de 35% au sein de chacune des deux promotions 1990 et 1992 de jeunes porteurs d'un diplôme d'enseignement supérieur (DES) et représente 31% au sein de la promotion intermédiaire (1990). Pour les licences d'enseignement technique, cette proportion est d'environ 30% au sein des trois promotions successives. Par ailleurs, la situation des licenciés en enseignement général n'est pas aussi stable puisque les sortants de la promotion 1992, parmi lesquels 20% des demandes d'emploi ont été refusées, se trouvent plus pénalisés que leurs collègues des premières cohortes (respectivement 13% et 10,57%)

2.3.2. Pour quelles raisons les employeurs refusent-ils les candidatures à l'embauche ?

Pour un poste et un salaire donnés, les employeurs doivent sélectionner le meilleur candidat parmi des postulants aux qualités souvent hétérogènes et non connues et au profil souvent mal apprécié (cas du DES). La décision d'embauche peut dépendre de l'évaluation des gains et coûts d'un acte de recherche supplémentaire (par exemple l'audition d'un candidat supplémentaire) ou d'un niveau minimum d'exigences sur les qualités du travailleur préalablement établies.

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 différents organismes sollicités ou les raisons qui, à leurs yeux, sont à l'origine du rejet de leur candidature. Cependant, les réponses négatives données aux demandeurs d'emploi sont rarement justifiées, ce qui laisse le candidat devant une multitude d'explications et de suppositions parfois subjectives.

i) Les réponses de la population enquêtée 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. Pour 56% des diplômés des ENSET, le critère de base déterminant la sélection du candidat est d'ordre personnel exprimé par des expressions telles que «le piston », «les relations personnelles », «le manque de chance », etc. Pour les deux autres types de diplômes, cette raison à elle seule ne justifie pas le refus du demandeur d'emploi. Aussi, les sortants des ENS l'associent à un manque de postes budgétaires au sein des établissements scolaires sollicités (70%), tandis que les détenteurs d'un DES l'évoquent au même titre que l'absence de statut de leur diplôme sur le marché du travail (53%) (tableau n°7).

ii) Bien que l'inégalité des chances devant l'emploi constitue pour les diplômés interrogés l'obstacle majeur dans le recrutement, une

différentiation entre les répondants des deux sexes dévoile l'importance non négligeable de la situation des candidats de sexe masculin vis à vis du service national pour l'organisme recruteur. Le retard dans l'accomplissement du service national a ainsi provoqué le refus des candidatures de 15% des DES, 21% des licences d'enseignement général et près de 21% des licences d'enseignement technique (voir tableau n°7).

CONCLUSION :

L'arrivée, au début des années 90, des nouveaux diplômés sur le marché du travail s'est faite dans une conjoncture difficile. D'un côté la saturation des besoins en professeurs de l'enseignement secondaire a impliqué une faible création de nouveaux postes budgétaires; d'autre part, la diminution des postes ouverts en Magister (Ferroudhi , 1999) a privé les détenteurs d'un DES de suivre leur trajectoire naturelle en poursuivant des études post-graduées.

Les sortants des écoles normales aussi bien que les détenteurs d'un DES qui se croyaient à l'abri des difficultés d'accès à l'emploi s'y trouvent impliqués malgré eux. Ainsi, dès la fin de leurs formations respectives, les jeunes diplômés s'orientent massivement vers la recherche d'un emploi.

Les sortants des écoles normales, liés par contrat à leur employeur (Ministère de l'Education Nationale), sont généralement affectés à un poste de travail dès l'issue de leur formation ; seulement, la saturation des postes de professeurs de lycée dans les grandes agglomérations, la situation sécuritaire de ces dernières années et le problème du logement font que la garantie de l'emploi est moins assurée que par le passé. Par conséquent, les licences d'enseignement des dernières promotions prennent plus d'initiatives de recherche d'emploi et, à l'image des titulaires d'un DES, adoptent une attitude de prospection moins passive en effectuant des démarches personnelles auprès des employeurs. Les détenteurs d'un DES, pour lesquels l'accès à la post-graduation est d'une grande importance, sont les plus enclins à poursuivre des études supplémentaires après leur formation de base. Ils sont suivis par les licences d'enseignement technique qui commencent à ressentir la nécessité d'une formation complémentaire pour favoriser l'accès à l'emploi ou du moins pour se réfugier contre le chômage.

Par ailleurs, la stratégie dominante des années 80, qui consistaient à rejoindre au plus vite le service national (Ferroukhi, 1991), semble avoir été abandonnée. Les perspectives de plus en plus dures du marché du travail font de l'accès à l'emploi le souci majeur des jeunes à la sortie de l'université; l'accomplissement du devoir national est alors volontairement reporté.

Pour accéder à l'emploi bien des moyens peuvent être utilisés, le plus prisé par la population enquêtée consiste à s'adresser directement aux employeurs. Cependant, en évoquant les moyens utilisés de recherche d'emploi, il est difficile de ne pas s'étonner devant le rôle très négligeable joué par l'Agence Nationale pour l'Emploi et la Main

d'oeuvre (ANEM). Celle-ci est, en effet, rarement sollicitée par les enquêtés quel que soit leur diplôme.

Malgré les grands efforts déployés dans l'activité de recherche d'emploi, la majorité des diplômés s'est trouvée, au moins une fois durant la période de prospection, confrontée à l'échec. Une grande majorité des enquêtés attribue les efforts infructueux de recherche d'emploi au manque d'opportunités d'embauche. Moins nombreux, certains diplômés ont vu, plus d'une fois, leur candidature à l'emploi refusée; cet échec revient, selon les détenteurs d'un DES, au statut encore indéfini de leur diplôme, tandis que les licences d'enseignement l'attribuent à une inégalité des chances devant l'emploi qui s'obtient essentiellement par l'intervention d'autres facteurs que la compétence intrinsèque. Les jeunes diplômés tournent rarement le dos à des offres d'emploi, mais s'ils décident de le faire c'est parce que l'éloignement du lieu de travail constitue un empêchement majeur pour les professeurs de lycée (en particulier pour les filles) alors que la rémunération et l'adéquation entre la formation et l'emploi sont d'une grande importance pour les diplômés en DES.

L'activité de recherche d'emploi est contraignante aussi bien pour les licences d'enseignement que pour les DES non pas par les efforts pénibles et la grande motivation qu'elle nécessite mais pour deux autres raisons. D'abord les jeunes diplômés se trouvent confrontés à une situation à laquelle ils n'ont pas été préparés puisque, en optant pour leurs formations respectives, ils pensaient s'engager dans des trajectoires professionnelles préalablement définies. D'autre part, en effectuant leur prospection, les demandeurs d'emploi sont contrariés par l'important manque d'informations sur le marché du travail : ils ne connaissent parfaitement ni les disponibilités d'emploi ni les meilleures stratégies pour les atteindre.

Références bibliographiques

Feroukhi D. et Fraihat S., Insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur, unité de recherche en évaluation. INPS, Alger, 1998.

Feroukhi D., Les écoles normales : à la croisée des chemins, Direction de l'enseignement et de la formation, MESRS, 2001.

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, 2^{ème} 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.

ONS, Situation de l'emploi en 1989, Collections n°23, ONS, mars 1991.

ONS, Situation de l'emploi en 1990, Collections statistiques n°36, ONS, mars 1992.

ONS, Enquête emploi, octobre 1997

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.

ANNEXE

Les tableaux de cette annexe (ainsi que les graphes figurants dans l'article) ont pour source l'enquête d'insertion professionnelle des licences d'enseignement et des D.E.S (1998) réalisée dans le cadre d'un mémoire de magister soutenu par Melle S. Fraihat sous la direction de M.Y Ferfera et D.Feroukhi.

Tableau n°1 : Attitudes des diplômés à la sortie de l'université (%)

	DES			ENS			ENSET		
	Prom. 90	Prom. 91	Prom. 92	Prom. 90	Prom. 91	Prom. 92	Prom. 90	Prom. 91	Prom. 92
Poursuite des études	20,97	28,07	25,69	5,31	3,97	6,38	5,88	11,29	23,97
Recherche d'emploi	30,65	38,60	39,45	20,35	26,06	39,63	22,06	50	56,16
Non-demandeur d'emploi	9,68	8,77	5,5	3,98	5,38	5,32	4,41	4,84	6,16
Intégration du SN	-	-	-	0,88	0,85	0,8	2,94	2,42	0,68
Accès au 1er emploi	38,71	24,56	29,36	69,47	63,74	47,87	64,71	31,45	13,01
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tableau n°2 : Le moyen utilisé dans la recherche d'un emploi (%)

	DES			ENS			ENSET		
	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total
ANEM	2,94	-	1	3,73	1,16	2,4	2,67	-	1,46
Lecture petites annonces	8,82	4,55	6	0,62	-	0,3	6,67	4,84	5,84
Démarches personnelles	79,41	78,79	79	39,75	54,65	47,45	48	56,45	51,82
Relations personnelles	2,94	1,52	2	4,97	4,07	4,5	1,33	4,84	2,92
Relations familiales	5,88	7,58	7	-	4,07	2,10	2,67	6,45	4,38
Etablissement où s'est déroulé le stage	-	3,03	2	26,09	6,40	15,92	14,67	3,23	9,49
Démarches auprès du MEN	-	4,55	3	24,84	29,65	27,33	24	24,19	24,09
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tableau n°3 : Les deux moyens utilisés dans la recherche d'un emploi (%).

	DES	ENS	ENSET
A et D	9,68	3,37	6,25
A et F	-	1,12	-
A et H	-	-	2,08
B et C	-	-	2,08
B et D	32,26	3,37	20,83
B et E	-	-	6,25
B et F	3,23	-	-
B et G	3,23	-	-
C et D	-	1,12	-
D et E	12,9	11,24	4,17
D et F	12,9	11,24	10,42
D et G	6,45	15,73	20,83
D et H	6,45	25,84	20,83
E et F	12,9	6,74	4,17
E et G	-	4,49	2,08
F et G	-	1,12	-
F et H	-	1,12	-
G et H	-	13,48	-
Ensemble	100	100	100

A : ANEM

B : Lecture petites annonces

C : Insertion petites annonces

D : Démarches personnell

E : Relations personnelles

F : Relations familiales

G : Etablissement du stage

H : Démarches auprès du MEN

Tableau n°4 : Raisons de recherche d'emploi en vain durant une ou plusieurs périodes (%).

	DES			ENS			ENSET		
	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total
A	37,70	35,42	36,10	20,26	12,83	15,83	40,83	14,44	29,52
B	6,56	5,56	5,85	15,69	24,78	21,11	9,17	14,44	11,43
A et B	1,64	2,78	2,44	5,23	6,19	5,80	4,17	1,11	2,86
C	54,10	56,25	55,61	58,82	56,19	57,26	45,83	70,00	56,19
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

A : candidature non retenue; B : Emploi refusé; C: Il ne s'est présenté aucun emploi

Tableau n°5 : Raisons de recherche d'emploi en vain durant une ou plusieurs périodes selon la promotion (%).

	DES			ENS			ENSET		
	Promo 90	Promo 91	Promo 92	Promo 90	Promo 91	Promo 92	Promo 90	Promo 91	Promo 92
A	34,55	38,89	35,42	12,73	10,57	19,90	30,00	26,92	31,15
B	9,09	3,70	5,21	23,64	30,08	14,93	40,00	15,38	6,56
A et B	1,82	3,70	2,08	10,91	8,94	2,49	-	5,13	1,64
C	54,55	53,70	57,29	52,73	50,41	62,69	30,00	52,56	60,66
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

A : Candidature non retenue; B : Emploi refusé; C: Il ne s'est présenté aucun emploi.

Tableau n°6 : Raisons de refus des emplois qui se sont présentés (%).

	DES			ENS			ENSET		
	Mas	Fem	Tot	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total
A	50	16,67	25	3,45	1,47	2,06	-	-	-
B	-	16,67	12,5	48,28	70,59	63,92	21,43	46,15	33,33
C	25	-	6,25	-	2,94	2,06	-	-	-
D	-	33,33	25	6,9	4,41	5,15	21,43	15,38	18,52
E	-	-	-	3,45	1,47	2,06	7,14	-	3,7
B et A	-	-	-	6,9	-	2,06	-	-	-
B et C	-	8,33	6,25	17,24	8,82	11,34	28,57	7,69	18,52
B et D	-	16,67	12,5	6,9	5,88	6,19	-	23,08	11,11
B et E	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B et F	-	8,33	6,25	-	-	-	-	-	-
A et C	25	-	6,25	-	1,47	1,03	-	-	-
C et D	-	-	-	-	-	-	-	7,69	3,7
D et E	-	-	-	-	1,47	1,03	-	-	-
B, C et D	-	-	-	-	1,47	1,03	-	-	-
A, B et D	-	-	-	3,45	-	1,03	-	-	-
A, B, C et E	-	-	-	-	-	-	7,14	-	3,7
A, B, C et D	-	-	-	3,45	-	1,03	-	-	-
A, B, C, D et E	-	-	-	-	-	-	14,29	-	7,41
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

A: Rémunération insuffisante

B: Eloignement

C: Conditions de travail

D: Travail non adapté à la formation

E : Attente de l'affectation du MEN

F: Poursuite des études

Tableau n°7 : Raisons de refus de la candidature (%).

	DES			ENS			ENSET		
	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total	Mas	Fem	Total
A	-	1,92	1,39	2,63	5,56	4,05	-	-	-
B	5	11,54	9,72	5,26	5,56	5,41	5,66	-	4,55
C	15	-	4,17	21,05	-	10,81	20,75	-	16,67
D	-	5,77	4,17	2,63	2,78	2,7	3,77	-	3,03
F	-	-	-	-	-	-	47,17	92,31	56,06
B et C	-	-	-	2,63	-	1,35	7,55	-	6,06
B et D	5	-	1,39	-	-	-	1,89	-	1,52
B et F	-	-	-	-	-	-	-	7,69	1,52
C et D	-	3,85	2,78	-	2,78	1,35	-	-	-
C et F	-	-	-	-	-	-	7,55	-	6,06
D et F	-	-	-	-	-	-	1,89	-	1,52
E et F	50	53,85	52,78	-	-	-	-	-	-
F et G	-	-	-	57,89	83,33	70,27	-	-	-
A, C et D	10	-	2,78	2,63	-	1,35	3,77	-	3,03
A, E et F	5	1,92	2,78	-	-	-	-	-	-
B, E, et F	-	15,38	11,11	-	-	-	-	-	-
B, F et G	-	-	-	2,63	-	1,35	-	-	-
C, F et G	-	-	-	2,63	-	1,35	-	-	-
C, E et F	-	1,92	1,39	-	-	-	-	-	-
B, D, E et F	-	3,85	2,78	-	-	-	-	-	-
A, B, C et D	5	-	1,39	-	-	-	-	-	-
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

A: Langue d'enseignement non adaptée

B: Manque d'expérience

C: Service national non accompli

D: Qualifications insuffisantes

E : Statut non clair du diplôme

F : Inégalité devant l'emploi

G : Manque de postes de travail

Notes

(*) Chercheur associé au CREAD, Alger

(**) Chargée de recherche au CREAD, Alger

