

## **L'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant**

**Par : Ali MÂALEJ<sup>1</sup> et Sami BOUDABBOUS<sup>2</sup>**

### **Résumé**

Avec une conjoncture économique défavorable et un marché de l'emploi très réduit, et devant le taux de chômage alarmant qui touche tous les jeunes, et particulièrement ceux issus des institutions universitaires, la question qui préoccupe le plus est celle de l'insertion des jeunes dans la vie active. Les recherches effectuées dans ce sens ont fait état de plusieurs facteurs pouvant avoir un effet positif sur l'employabilité. Dans cette recherche, nous avons cherché à aborder le problème du point de vue de l'étudiant, et analysé son auto perception sur la question. Nous nous sommes inspirés du modèle de Rothwell et al. (2008, 2009) pour proposer un questionnaire à 110 étudiants de l'école supérieure de commerce de Sfax. Nos résultats révèlent l'importance de l'ambition de l'étudiant, qui est facteur de son institution universitaire, de la filière choisie, de sa confiance en soi, de son engagement dans ses études et du diplôme qu'il a obtenu. Toutefois, nous avons mis en exergue que le diplôme reste un signal et qu'en définitif, seules comptent la confiance en soi et l'ambition. Un sujet que nous avons aperçu à travers un kaléidoscope aux multiples facettes.

**Mots clés :** Employabilité - marché de l'emploi - réputation de l'institution universitaire - confiance en soi - ambition.

---

<sup>1</sup>Docteur en Économie, Université de Sfax, Tunisie, [alimaalej@yahoo.fr](mailto:alimaalej@yahoo.fr)

<sup>2</sup>Maitre de conférences-HDR en Sciences de Gestion à l'Université de Sfax, [Samiboudabbous2002@yahoo.fr](mailto:Samiboudabbous2002@yahoo.fr)

## **Introduction**

L'employabilité, considérée comme la capacité à être employé, revêt une importance capitale dans une conjoncture économique défavorable. C'est un construit complexe utilisé depuis longtemps dans les politiques d'emploi et d'insertion professionnelle. Fugate et al. (2004) suggèrent que l'employabilité aide des individus à se frayer un chemin dans un marché de l'emploi turbulent. En effet, on relève très souvent que, sur le marché, l'incompatibilité entre offre et demande est double, puisque sur le plan quantitatif, il y a, souvent, inadéquation entre l'offre globale et la demande globale et, sur le plan qualitatif, on note un décalage structurel entre les besoins de l'économie en diplômés et en niveau de formation et les diplômes octroyés par les universités et des centres de formation.

Hillage et Pollard (1998), pour définir l'employabilité, ont mis en évidence trois éléments fondamentaux. Ce sont : la capacité d'obtenir un emploi initial, très souvent conditionnée par le système éducatif ; la capacité à conserver son emploi et à évoluer professionnellement dans une même organisation et la capacité à retrouver un autre emploi si nécessaire. Pour Finot (2000), l'employabilité est l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables. Il s'agit alors du reflet d'une véritable politique sociale des entreprises, qui s'appuie sur des caractéristiques individuelles tout en incluant l'état du marché du travail. En tout état de cause, être employable, c'est posséder des compétences recherchées et être à même de saisir les occasions d'emploi appropriées pour les mettre en oeuvre (Chassard et Bosco, 1998 ; Ramli et al., 2010). Aussi, voit-on émerger deux dimensions : un état statique de connaissances et une adaptabilité relevant d'une conception dynamique de l'emploi (Fugate et al., 2004). Dans tous les cas, l'employabilité représente l'aptitude à travailler et à s'adapter aux exigences d'une activité, d'un métier.

Dans cette démarche, nous avons cherché à savoir comment les étudiants, à la recherche d'un emploi après l'obtention de leurs diplômes, croient en leurs chances de succès, et quels sont les facteurs qui sont de nature à influencer leurs perceptions. Cependant, lorsqu'on aborde le sujet au niveau individuel,

il nous faut souligner les difficultés à mesurer des qualités individuelles d'ordre général, ainsi que les difficultés d'obtenir un modèle complet des attributs. Il est nécessaire alors de nous interroger sur des déterminants d'ordre général. Les facteurs internes, pour celui qui est à la recherche d'un emploi, comprennent la connaissance professionnelle, les compétences, la possibilité d'apprendre et la maîtrise de la technique de la recherche d'emploi (Hillage et Pollard, 1998 ; Rothwell, 2009). Être et demeurer employable renvoient à une attitude active vis-à-vis de ses acquis professionnels ou autres ; et très souvent, ces acquis ont plus de poids que le désir de réussite, l'ambition ou le sens. Ainsi, et selon Finot (2000), il est nécessaire de parler d'attributs et comportements du travailleur pour mieux présenter les déterminants individuels. Nonobstant, nous nous intéresserons particulièrement à la perception de soi, autrement dit : confiance en soi, ainsi qu'à la situation du marché du travail externe qui reste important en termes de perceptions de l'employabilité (Lane et al, 2000 ; Rothwell 2008, 2009). Nous avons, par ailleurs, intégré dans notre démarche l'image de marque de l'institution universitaire fréquentée et son impact sur la perception d'employabilité de l'étudiant (Rothwell 2008, 2009). En effet, on pourrait croire que le classement de l'université est important pour l'employabilité, comme le suggèrent Murray et Robinson (2001), il y a des preuves solides que les recruteurs à grande échelle des diplômés, ciblent un nombre limité d'universités. Par ailleurs, la filière suivie a un impact sur la perception de l'employabilité de l'étudiant. Le choix de l'institution de l'enseignement supérieur est certes fonction des conditions du marché, mais aussi des différences de statut perçu entre les domaines professionnels. L'étudiant devant anticiper sur les demandes futures des employeurs et sur les tendances futures de la formation demandée.

## **Employabilité et conjoncture économique**

La massification de l'enseignement supérieur, combinée à une situation économique morose, a conduit à une arrivée massive de diplômés sur le marché de l'emploi, accentuant, par là même, la pression sur ce marché, et aggravant l'anxiété des étudiants quant à leur devenir et leur entrée dans la vie active (Wu, 2010). D'où l'importance de l'environnement macro-économique dans l'équilibre de ce marché et dans sa capacité à résorber les nouveaux arrivés (Mathlouthi et Mezouaghi, 2006).

Dans cette même ligne d'idée, Wu (2010) soutient que l'environnement macro-économique d'un pays influe sur la capacité des diplômés universitaires pour trouver un emploi. Par ailleurs, et pour Salas-Velasco (2007), un taux de chômage élevé prolonge le temps nécessaire pour trouver un emploi ; à l'opposé, lorsque le taux de chômage est faible, le temps nécessaire pour intégrer la vie active est plus court. Ainsi, l'offre d'emploi, qui diminue, pourrait ajouter aux préoccupations des étudiants quant à leur futur emploi. The Executive Yuan (2009) ajoute que la dépression économique contribue non seulement à l'augmentation du taux de chômage, mais aussi à une baisse des salaires réels qui influencera inévitablement les salaires des nouveaux diplômés.

L'expansion de l'enseignement supérieur s'est traduite par un nombre excessif de diplômés, devant un marché de travail fardé (OCDE, 2006). En Tunisie, et selon l'INS, le nombre de chômeurs ayant un niveau supérieur a enregistré une hausse de 18,4% en moyenne par an au cours des dernières années, passant de 31400 en 2000 à 102300 en 2007 et à 128100 en 2008. Globalement, le chômage fléchit en Tunisie, sauf pour le niveau supérieur, puisque le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté d'environ 11,5 points en sept ans passant de 10,4% en 2001 à 21,6% en 2008, faisant doubler l'effectif des chômeurs diplômés du supérieur, passant de 66200 en 2005 à 128100 en 2008.

Aussi bien dans les pays développés que dans ceux en développement, les diplômés de l'enseignement supérieur trouvent beaucoup de difficultés pour trouver un emploi (Li et al, 2009). Ils acceptent de plus en plus des emplois qui ne sont pas en rapport avec la formation qu'ils ont reçue, acceptant la suréducation pour éviter les problèmes d'éviction (Tomlinson, 2008). Accepter des professions déclassées implique que les diplômés abaissent leurs attentes professionnelles et leur taux de rendement de l'enseignement supérieur. Dans ce sens, Walter (2005) observe un phénomène de surqualification des postes et de sursélection des recrutements, dans un contexte de chômage de masse et de conjoncture économique peu favorable. En effet, les employeurs ont tendance à préférer, pour un poste donné, un candidat ayant une qualification plus élevée que le niveau requis par les grilles de classifications des conventions collectives.

Pour Walker (2007), l'inadéquation entre les diplômes fournis par les établissements universitaires

et les diplômes demandés par le marché de l'emploi est le problème fondamental qu'il est nécessaire de résoudre. Ramli et al. (2010) soutiennent que l'éducation doit refléter et répondre aux besoins de la société. Pour préparer leurs programmes, les universités peuvent s'appuyer sur des enquêtes menées auprès des employeurs pour déterminer leurs degrés d'acceptation de l'enseignement dispensé. De la perception qu'ont les employeurs, les universités déterminent si elles doivent privilégier l'enseignement pratique et quelles compétences doivent-elles intégrer dans leurs programmes de formation. Pour l'étudiant, la possibilité d'appliquer ce qu'il a appris au cours de son cursus universitaire le mènera vers un niveau supérieur de performance.

Plusieurs études ont montré que les attentes de l'employeur quant à l'enseignement universitaire sont fortement liées à sa capacité de développer les capacités de l'étudiant, ses compétences et ses qualités professionnelles (Dunne et Rawlins, 2000). Pour Chan (2000), une personne est employable lorsqu'elle peut négocier les exigences environnementales.

Wu (2010) avance qu'un taux élevé de chômage et une expansion de l'enseignement supérieur ajoutée à une récession économique poussent, de toute évidence, les étudiants à choisir des études plus pratiques et professionnelles afin d'accroître leur employabilité. Dans le cas de la Chine, Bai (2006) souligne que les établissements d'enseignement supérieur, pour réduire le taux de chômage, doivent diversifier leurs programmes et offrir aux diplômés les connaissances et les compétences qui répondent aux demandes du marché. En réponse aux exigences sociales, plusieurs initiatives ont été prises en vue d'inciter les établissements de l'enseignement supérieur à intégrer l'employabilité dans leurs stratégies. Ainsi, le gouvernement britannique prend en charge, au sein des universités, les programmes qui contribuent à développer les compétences de la main-d'œuvre (Cranmer, 2006). De toute évidence, la tendance actuelle, sur le plan international, est d'enrichir les connaissances pratiques et professionnelles dans les programmes de l'enseignement supérieur. Plusieurs études ont mis en exergue que plus le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur augmente, plus il est nécessaire, pour les étudiants en cours de formation, d'apporter une valeur ajoutée à leurs formations pour se distinguer des autres dans un marché de travail compétitif (Tomlinson, 2008). Walter (2005) rappelle que la maîtrise d'une langue étrangère représente un pré-requis dans

l'embauche par les entreprises de cadres débutants. Ramli et al. (2010) soutiennent, qu'aujourd'hui, la main-d'œuvre est caractérisée par le changement et l'accroissement de la concurrence pour l'emploi. Ainsi, faut-il pour préparer les programmes d'enseignement, de tenir compte des qualités appréciées par les employeurs. En effet, le rôle des universités est de mettre en œuvre des programmes appropriés et à main-d'œuvre adaptée aux besoins du marché de l'emploi. Elles doivent offrir à leurs diplômés les connaissances nécessaires et les compétences qu'il faut pour accéder à la vie pratique. Pour Madu et Kuei (1993), les perceptions des employeurs sont importantes pour œuvrer à l'amélioration des programmes dispensés à l'université. Celle-ci doit d'abord comprendre les besoins des employeurs pour que ses diplômés aient les qualités requises. Ramli et al. (2010) ajoutent que les perceptions des employeurs ne sont pas seulement prises en compte pour le choix du diplôme, mais dans le choix du contenu du programme académique dispensé par l'établissement universitaire. Les informations fournies par les employeurs doivent constituer une référence pour l'établissement universitaire afin de saisir les besoins futurs en diplômés et suivre la tendance d'une profession spécifique, de sorte que l'université soit en mesure d'apporter les modifications appropriées dans ses programmes scolaires. En effet, aussi bien les parents, les étudiants ou les employeurs que les pouvoirs publics et les établissements de l'enseignement supérieur, veulent être assurés du niveau similaire des diplômes et de leur comparabilité internationale, afin de faciliter la mobilité des étudiants et diplômés. Wu (2010) soutient que le taux élevé des diplômés chômeurs a eu un impact sur le choix de cours de l'étudiant. Li et al. (2008) ajoutent que le choix de cours est un moyen par lequel les étudiants tentent d'accroître leur employabilité dans un marché de travail très concurrentiel. Wu (2010), analysant la situation des universités taïwanaises, avance qu'elles doivent concevoir et offrir un enseignement pratique et des programmes qui répondent, au mieux, aux besoins des étudiants et aux exigences du secteur industriel. Le gouvernement taïwanais devrait venir en aide aux institutions d'enseignement supérieur offrant des cours pratiques et des programmes de nature à permettre aux étudiants de maintenir et d'accroître leurs compétences et leur compétitivité sur le marché du travail. En période de ralentissement économique et lorsque le taux de chômage est élevé, les diplômés ont tendance

réintégrer les établissements d'enseignement supérieur pour avoir plus de diplômes en attendant la reprise économique (Albert, 2000). Ces établissements seraient, alors, des lieux où les étudiants renforcent leur employabilité et améliorent leur compétitivité sur le marché du travail. Pour Wu (2010), les institutions d'enseignement supérieur sont des ressources importantes que le gouvernement peut utiliser pour réduire le stress de chômage de la société et de maintenir, sinon d'améliorer la qualité de main-d'œuvre de la nation et de stabiliser la compétitivité globale du pays pendant les périodes de taux élevés de chômage et de récession économique. En période de ralentissement économique, le gouvernement devrait accroître ses investissements dans le secteur de l'enseignement supérieur davantage que dans d'autres secteurs publics.

Il n'en demeure pas moins que la situation économique joue un rôle important dans la vie de l'étudiant et affecte sa capacité à poursuivre ses études. Il a été démontré que les étudiants ayant des difficultés financières combinent très souvent leurs études avec un emploi rémunéré (Marshall, 2010). Par ailleurs, le taux d'abandon est plus élevé chez les étudiants en difficulté financière que chez ceux issus des classes supérieures et moyennes (Triventi et Trivellato, 2009). L'insuffisance des revenus est de nature à inciter les étudiants à rechercher un travail, et à favoriser leur absentéisme (Curtis et Shani, 2002), et à augmenter leur probabilité d'abandonner leurs études (Stern et Nakata, 1991). Selon Walter (2005), les jeunes en échec au premier cycle universitaire rencontrent plus de difficultés pour obtenir un premier emploi et risquent de connaître une période de chômage plus longue. Pour Wu (2010), les universités doivent diversifier leurs programmes et aider les étudiants, ayant des difficultés monétaires, à accroître leur employabilité et à renforcer leur compétitivité sur le marché du travail. Walter (2005) soutient, dans ce sens que, face à un marché du travail de plus en plus complexe et tendu, la recherche d'emploi ne s'improvise pas et s'organise selon des modalités et des techniques précises auxquelles les jeunes se doivent d'être préparés et formés. Pour Wu (2010), les étudiants qui souffrent des contraintes financières, causées par le ralentissement économique, ont été enclins à prendre des cours pratiques et à combiner un emploi avec leurs études. En tout état de cause, les étudiants qui éprouvent des difficultés budgétaires ont tendance à choisir les cours pratiques dans un dessein d'acquérir des informations d'identification.

Ainsi, ils choisissent généralement les classes à orientation professionnelle et les cours pratiques pour obtenir des diplômes à contenu amélioré leur permettant une meilleure insertion dans la vie professionnelle. En effet, Walter (2005), soutient que les cursus, dont le programme pédagogique définit des temps d'enseignement alternant théorie et pratique, permettent aux étudiants d'acquérir un savoir-faire non négligeable pour l'exercice de leur profession.

## Modèle et résultats

Rothwell et al. (2008, 2009) proposent un modèle dans lequel ils décrivent la perception et l'autoévaluation de l'employabilité de l'étudiant. Ce modèle est composé à partir d'une matrice de 3 lignes et 3 colonnes. 4 dimensions ont été choisies : la réputation de l'institution universitaire, la spécialité et le champ d'étude, l'état du marché de l'emploi et la croyance en soi. 9 cases ont été obtenues pour répondre à cette problématique. 8 cases définissent l'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant. La 9<sup>ème</sup> case, occupant la place centrale de la matrice, définit l'ambition de l'étudiant.

Réputation de l'institution universitaire				
Croyance de soi	1. Engagement dans les études et performance académique	2. Perception de la force de la renommée de l'institution universitaire	3. Réputation de l'institution universitaire dans le champ d'étude poursuivi	Spécialité et champ d'étude
	8. Confiance dans ses propres compétences et capacités	Ambition	4. Statut et crédibilité des études poursuivies	
	7. Perception des opportunités offertes par dans le marché de l'emploi	6. Perception de l'état du marché l'emploi	5. Demande du marché de l'emploi pour le diplôme obtenu	
État du marché de l'emploi				

Selon Rothwell et al. (2009), la première case de la matrice analyse le comportement et l'engagement de l'étudiant dans ses études en vue d'obtenir les compétences nécessaires. Les cases «2» et «3» ont été destinées à révéler l'importance du classement de l'université et la réputation des diplômes servis auprès des employeurs. La case «4» de la matrice révèle l'importance des études poursuivies dans l'accès à l'emploi. Les cases « 5 », « 6 » et « 7 » représentent l'influence de

l'état du marché du travail sur l'employabilité de l'étudiant. La case «8» a été destinée à l'analyse de la confiance en soi ainsi qu'à l'efficacité des compétences qui avaient été développées durant les études poursuivies.

Dans notre analyse, nous avons poursuivi ce modèle pour chercher à analyser l'impact des facteurs décrivant les quatre dimensions sur l'ambition dans la carrière professionnelle de l'étudiant. En effet, nous nous sommes adressés à un échantillon d'étudiants de l'École Supérieure de Commerce de Sfax, au terme de l'année universitaire 2010/2011. Notre échantillon a répondu à un questionnaire, en langue française, distribué par l'enseignant. L'échantillon est constitué de 110 étudiants, dont 41.81% sont de sexe masculin.

Le traitement des données a été réalisé avec le logiciel d'analyse de données SPSS. La quasi-totalité des items a été saisie sur des échelles de Likert à 7 points. Les déclarations du niveau d'accord des étudiants ont été saisies avec les mesures suivantes: de 1 «désaccord total » à 7 « accord total ».

Nous appliquons la méthode de l'analyse en composantes principales afin de factoriser les items définissant l'ambition et les items définissant les quatre dimensions. Ainsi, nous obtenons une variable dépendante qui décrit l'ambition et 5 facteurs représentant les variables explicatives de notre modèle (voir annexe).

### ➤ L'auto perception de l'employabilité de l'étudiant

En réalisant une régression linéaire multiple, avec les cinq facteurs, nous sommes arrivés à mieux expliquer l'ambition des étudiants consultés.

Variable dépendante : ambition

	Beta (t)	R2	F
Facteur1	0.646 (12.81)*	0.735	57.77*
Facteur2	0.240 (4.76)*		
Facteur3	0.361 (7.15)*		
Facteur4	0.320 (6.33)*		
Facteur4	0.165 (3.273)*		

Seuil de significativité : \* ( $p < 0.05$ )

Les cinq facteurs ont des coefficients positifs et significatifs. Le coefficient de détermination est très satisfaisant. 73.5% de l'ambition des étudiants dans leurs carrières professionnelles est expliquée

par ces cinq facteurs.

Le premier facteur 1 décrit à la fois la réputation de l'établissement universitaire et la croyance en soi. Il appert que c'est le facteur le plus important pour expliquer l'ambition de l'étudiant. Plus la réputation de l'institution universitaire est bonne, plus grande est la confiance de l'étudiant en soi subissant ainsi moins de stress quant à son avenir professionnel. Pour GTES (2009), la qualité de l'offre de formation est à rapprocher de la valeur des diplômes sur le marché du travail. Garantir aux étudiants des débouchés rapides est un enjeu particulièrement sensible pour les formations professionnelles. Cette garantie est un élément sur lequel peut se baser l'étudiant pour privilégier une formation dans une université plutôt que dans une autre. Pour Bourdon (2011), la qualité de l'insertion, qui est généralement appréhendée par les rendements de l'éducation ou par les salaires, peut-être considérée comme un des outputs de la fonction de production des établissements d'enseignement supérieur. Les rendements sont d'autant plus élevés que l'établissement est sélectif et considéré par les étudiants comme prestigieux. Pour Brewer et al. (1999), être inscrit dans un établissement d'élite aux Etats-Unis augmente les rendements de l'éducation. Cependant, Bourdon (2011) montre dans sa démarche que l'effet "établissement" est en général faible ou inexistant : la plus grande partie de la variance des salaires, quelle que soit la formation, est expliquée par des caractéristiques individuelles des diplômés et par la conjoncture sur le marché local du travail où la majorité d'entre eux s'insère.

Le facteur 2 décrit l'importance de la demande du diplôme et de la spécialité de l'étudiant dans le marché d'emploi. Le coefficient de ce facteur est positif et significatif. L'ambition de l'étudiant augmente avec l'évolution de ce facteur. Or d'après les enquêtes menées par le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes auprès des diplômés de l'enseignement supérieur, les filières du tertiaire (gestion, finances, droit) sont les plus durement affectées par le chômage. Cette situation stimulerait négativement l'ambition de l'étudiant. En effet, Walter (2005) soutient que les écoles et les universités subissent également la dégradation du marché de l'emploi. Toutefois et selon l'auteur, les écoles d'ingénieurs permettent globalement une meilleure insertion que les écoles de commerce. Pour Bourdon (2011), on pourrait avancer que l'insertion dans le

secteur "Droit, économie et gestion" est plus pénalisée par des phénomènes d'éviction liés au chômage local, alors que l'insertion pour les diplômés des sciences serait favorisée par les opportunités de croissance ou de création d'emploi. Il est à remarquer que rien de très probant ne ressort pour les secteurs des lettres et sciences sociales et humaines.

Le facteur 3 décrit l'importance de la réputation de l'établissement et de la spécialité du diplôme chez l'employeur. En théorie, la réputation de l'établissement et du diplôme influe positivement sur la perception de l'employeur. Les résultats de notre étude corroborent avec ce postulat. Dans ce sens, Bourdon (2011) affirme que l'effet structurel de spécialisation détaillée d'une université apporte un biais fort quant à sa position vis-à-vis du taux d'employabilité de ses diplômés. Pour ce même auteur, il y a un enjeu considérable de la position des universités dans la production des compétences : passer d'un monde où la création de savoir serait privilégiée vers un monde où l'on favorise les compétences possédant une application professionnelle directe. Ainsi, on pourrait soutenir que la spécialité représente un "signal fort" sur le marché du travail et, par la même voie de conséquence, que les écarts de performance par rapport à l'indicateur d'employabilité seraient seulement dépendants de la spécialisation de l'université.

Le facteur 4 décrit la perception de l'état du marché d'emploi par l'étudiant. L'offre d'emploi et un marché fort et ouvert sont de nature à encourager l'étudiant de déterminer son cursus. Ceci est d'autant plus important que l'offre provient de la région où l'étudiant est installé. Dans notre étude, cette hypothèse a été vérifiée et nous avons trouvé sur un marché donné augmenterait l'ambition de l'étudiant et dans sa perception positive de son employabilité.

En ce qui concerne le facteur 5 qui décrit l'engagement de l'étudiant dans les études et la performance académique, nous avons obtenu que bien qu'il soit positif et significatif, il n'occupe pas un rang aussi important que les autres facteurs dans les réponses de nos interviewés. Très souvent, les étudiants arguent que le diplôme ne signale aucun rang de l'étudiant et ne présage aucun niveau atteint par l'employeur. L'engagement de l'étudiant dans ses études ne faciliterait outre mesure son employabilité. Le diplôme ne peut constituer pour l'entreprise qu'un signal aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates. Ainsi, pour Maalej (2009), les

travailleurs investissent dans l'éducation pour donner des signaux clairs aux employeurs, leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et des salaires élevés. L'enseignement post-secondaire jouerait alors avant tout un rôle de sélection des compétences « potentielles » à s'adapter ou à se former aux emplois, et non celui du développement des compétences « effectives ». Ici, les diplômes sont considérés comme ayant pour rôle de « classer » les individus. C'est l'hypothèse du « signalement ».

## Conclusion

Devant la croissance du chômage dans la population du diplômé de l'enseignement supérieur qui a atteint en 2008 le taux de 21.6% et qui est allé crescendo depuis nous a incité à explorer le sujet de l'employabilité de l'étudiant pour déterminer quels sont les paramètres susceptibles d'augmenter sa perception sur son employabilité future et pour encourager à s'attacher à son diplôme. En effet, le diplôme reste une arme contre le chômage. Si les titulaires de diplômes connaissent des taux de chômage croissants, la détérioration de l'employabilité est encore plus importante pour les jeunes sortants de l'enseignement supérieur sans diplôme. L'entrée dans la vie active des diplômés doit être considérée comme un objectif en soi. Dans cette même ligne d'idées, nous avons analysé les paramètres qui stimulent l'ambition dans la carrière professionnelle de l'étudiant. Dans cette démarche, nous avons abouti aux résultats que la réputation de l'institution de l'enseignement supérieur duquel est issu l'étudiant, augmenterait largement son ambition, faciliterait son recrutement par les employeurs et conforterait son employabilité. Ces conclusions s'opposent à celle de Bourdon (2011) qui note que l'effet "établissement" est faible sinon inexistant. Par ailleurs, la filière choisie par l'étudiant, l'état du marché de l'emploi ont le même effet sur l'employabilité et l'ambition de l'étudiant. Toutefois, l'effet de l'engagement de l'étudiant dans ses études, bien qu'il soit positif et significatif dans notre échantillon, semble ne pas occuper un rang important dans le classement des facteurs pouvant stimuler l'ambition et favoriser l'employabilité, du point de vue de nos interviewés. Nos résultats révèlent, aussi, que l'ambition est fort influencée par l'offre sur le

marché d'emploi.

Il reste toutefois à noter que le défi de l'insertion professionnelle ne peut être traité de manière satisfaisante sans tenir compte de la cohérence de l'ensemble des politiques conduites dans le domaine économique et social. Ainsi, pour le cas de la Tunisie, et compte tenu de la structure de son tissu économique, il est nécessaire, pour accroître le volume d'emplois, que les politiques de relance, passent par un niveau significatif d'investissement public et privé dans le domaine de la recherche, de l'innovation et du développement. Ceci stimulerait la création d'emplois et influencerait positivement sur les possibilités d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

## **Bibliographie**

- Albert C. (2000), Higher education demand in Spain: the influence of labour market signals and family background, *Higher Education*, 40, 147–162.
- Bai L. (2006), Graduate unemployment: dilemmas and challenges in China's move to mass higher education, *The China Quarterly* 185, 128–144.
- Bourdon J., Giret J-F. et Goudard M. (2011), Peut-on classer les universités en fonction de leur performance d'insertion ?, IREDU, Working Papers.
- Brewer D., Eide E. et Ehrenberg R. (1999), Does it pay to attend an elite private college?, *Journal of Human Resources*, 33, 104-123.
- Chan D. (2000), Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives, In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1–42), Stamford, CT: JAI Press.
- Chassart Y. et Bosco A. (1998), L'émergence du concept d'employabilité, *Droit Social* n°11, p.903 à 911.
- Cranmer S. (2006), Enhancing graduate employability : best intentions and mixed outcomes, *Studies in Higher Education*, 31 (2), 169–184.
- Curtis S. et Shani N. (2002), The effect of taking paid employment during term-time on students' academic studies, *Journal of Further and Higher Education*, 26 (2), 129–138.
- Dunne E. et Rawlins M.(2000), Bridging the gap between industry and higher education: Training academics to promote student teamwork, *Innovations in Education and Training International*, 37(4), 361-371.
- Executive Yuan (2009), Earnings and Productivity Statistics in May 2009, Available from: <http://eng.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=24857&ctNode=3274/>.
- Finot A. (2000), Développer l'employabilité, Insep Consulting Éditions, Paris, P101.
- Fugate M., Kinicki A. J. et Ashforth B. E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- GTES (2009), Approches de la mobilité étudiante, Céreq.
- Hillage J., Pollard E. (1998), Employability. Developing a framework for policy analysis, DFEE Research Briefing N°. 85. Sussex, Institute for Employment Studies. ISBN 978-0-85522-889-7.
- Lane D., Puri A., Cleverly P., Wylie R. et Rajan A. (2000), Employability: Bridging the Gap Between Rhetoric

and Reality; Second Report: Employee's Perspective. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.

Li F., Ding X. et Morgan W.J. (2009), Higher education and the starting wages of graduates in China, *International Journal of Educational Development*, 29, 374–381.

Maâlej A. (2009), *Efficiences de l'enseignement supérieur en Tunisie*, Thèse de doctorat, FSEG- Sfax.

Madu C. N. et Kuei Ch. (1993) Dimensions of quality teaching in higher institutions. *Total Quality Management*, 4(3), 325-338.

Mathlouthi Y. et Mezouaghi M. (2006), *L'impact des politiques actives d'emploi sur les diplômés de l'enseignement supérieur : les enseignements de l'expérience tunisienne*, Association Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière.

Marshall K. (2010), *Profils d'emploi des étudiants postsecondaires*, Perspective, n°75-001-X, au catalogue de Statistique Canada.

Murray S. et Robinson H. (2001), *Graduates into Sales – employer, student and university perspectives*, *Education + Training*, 43(3), 139–144.

OCDE (2006), *Jobs Strategy : Lessons from a Decade's Experience*, Paris.

Ramli A, Nawawi R. et Poh Pau Chun M. (2010), *Employees' Perception of Employability Skills Needed in Today's Workforce among Physiotherapy Graduates*, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7(C) , 455–463.

Rothwell A., Herbert I. et Rothwell F. (2008), *Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students*, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1–12.

Rothwell A., Jewell S. et Hardie M. (2009), *Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students*, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152–161.

Salas-Velasco M. (2007), *The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job*, *Higher Education*, 54, 333–360.

Stern D. et Nakata Y. (1991), *Paid employment among US college students*, *Journal of Higher Education* 62, 25–43.

Tomlinson M. (2008), *The degree is not enough? : students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability*, *British Journal of Sociology of Education* 29 (1), 49–61.

Triventi M. et Trivellato P. (2009), Participation, performance and inequality in Italian higher education in the 20th century - evidence from the Italian Longitudinal Household Survey, *Higher Education* 57, 681–702.

Walker P. (2007), System transition in Japanese short-term higher education: what future for the Japanese junior college in crisis?, *Compare* 37 (2), 239– 255.

Walter M. J-L. (2005), L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, *Avis du Conseil économique et social*, n°12, France.

Wu C-C. (2010), High graduate unemployment rate and Taiwanese undergraduate education, *International Journal of Educational Development*.

## **Annexes**

## ➤ Variable dépendante

la signification de Bartlett < 0,001	Ambition
Je suis satisfait des progrès réalisés, dans le but d'atteindre l'objectif du développement de nouvelles compétences.	0.728
J'ai des objectifs clairs et je sais ce que je veux atteindre dans la vie.	0.768
Je me considère comme très ambitieux dans ma carrière professionnelle.	0.891
Je pense qu'il est urgent que je prenne en main le développement de ma carrière.	0.839
Valeurs propres	2.616
Total variance expliquée	65.391
Alpha de Cronbach	0.805

## ➤ Variables explicatives

la signification de Bartlett < 0,001	F1	F2	F3	F4	F5
<b>1a-</b> Je considère que les notes que j'obtiens sont élevées par rapport aux efforts fournis durant mes études.					0.935
<b>1b-</b> Je considère la formation académique comme une priorité absolue.		0.725			
<b>2a-</b> Les employeurs sont désireux de recruter de jeunes diplômés de l'institution Universitaire où je suis.			0.893		
<b>2b-</b> Pour moi, le statut de cette Institution Universitaire est un atout important dans la recherche d'emploi.	0.710 (≥0.5)				
<b>3a-</b> Les employeurs ciblent spécifiquement cette institution pour recruter des personnes de ma spécialité.			0.623		
<b>3b-</b> Dans ma spécialité, Mon institution universitaire jouit d'une réputation exceptionnelle.	0.599		0.525		
<b>4a-</b> Beaucoup d'étudiants, faute de places disponibles dans leurs filières, se réorientent vers ma filière pour obtenir un diplôme beaucoup plus prisé sur le marché.		0.800			
<b>4b-</b> Mon choix est dicté par le souci d'atteindre un rang élevé en termes de statut social ou de considération sociale.					
<b>5a-</b> Les étudiants qui ont suivi la même filière que moi sont très demandés sur le marché de l'emploi.		0.633			
<b>5b-</b> Mon diplôme mène vers une carrière spécifique, généralement parfaitement appréciée.		0.540			
<b>6a-</b> Il y a actuellement une forte demande de diplômés sur le marché de l'emploi.				0.842	
<b>6b-</b> Il y a beaucoup d'offres d'emploi dans la zone géographique où je suis en train de chercher.				0.801	
<b>7a-</b> Je peux facilement trouver des opportunités dans mon domaine de formation.			0.748		
<b>7b-</b> Les compétences et les aptitudes que je possède sont celles que recherchent les employeurs.		0.697			
<b>8a-</b> Je suis généralement confiant de réussir les entretiens d'embauche.	0.897				
<b>8b-</b> Je crois que je pourrais obtenir un emploi puisque mes compétences et mon expérience sont raisonnablement pertinentes.	0.765				
Valeurs propres	6.342	1.876	1.59	1.147	1.12
Total variance expliquée	75.466				
Alpha de Cronbach	0.888				
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 7 itérations					