

L'influence de la valeur perçue du diplôme universitaire sur l'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant au Bénin

The influence of the perceived value of the university degree on the self-perception of the employability of the student in Benin

Brice Zinsou ADONON, (*Docteur en Science de Gestion*)

Laboratoire de recherche en Gouvernance des Organisations

FASEG-Université d'Abomey-Calavi, Bénin

Equipe de Recherche en Comportement du Consommateur, Culture et Stratégie

ESP-Université Cheikh Anta Diop, Sénégal

Judith B. GLIDJA, (*Professeur Titulaire en Sciences de Gestion*)

Laboratoire de recherche en Gouvernance des Organisations

FASEG-Université d'Abomey-Calavi, Bénin

Fatou DIOP SALL, (*Professeur Titulaire en Sciences de Gestion*)

Equipe de Recherche en Comportement du Consommateur, Culture et Stratégie

ESP-Université Cheikh Anta Diop, Sénégal

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion Université d'Abomey-calavi (Bénin) Code postal : 01 BP 526 Abomey-calavi Téléphone : +229 21361119
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	ADONON, B. Z., GLIDJA, J. B., & DIOP SALL, F. (2022). L'influence de la valeur perçue du diplôme universitaire sur l'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant au Bénin. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 3(5-2), 25-41. https://doi.org/10.5281/zenodo.7121419
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: August 06, 2022

Published online: September 30, 2022

L'influence de la valeur perçue du diplôme universitaire sur l'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant au Bénin

Résumé

Dans un contexte de raréfaction de l'embauche, les universités continuent toujours de former les étudiants afin qu'ils soient employables. Cependant, après la formation, la majeure partie des étudiants s'interrogent sur leurs employabilités. Le but de cette recherche est d'apprécier l'influence de la valeur perçue du diplôme universitaire des jeunes étudiants sur l'auto perception de l'employabilité de ceux-ci. Pour y arriver, nous avons constitué, à travers une enquête par les foras WhatsApp, un échantillon de 662 étudiants volontaires, tant dans les universités publiques que privées reconnues par le ministère de l'Enseignement supérieur du Bénin. Pour le traitement des données, nous avons eu recours aux équations structurelles qui nous ont permis d'analyser la significativité des liens entre nos variables de recherche. Les résultats montrent que l'utilité perçue du diplôme universitaire, de même que la réputation de l'université et les motivations de choix de filière influencent fortement la perception de l'auto-employabilité des étudiants. Nos résultats ont été confrontés à ceux d'autres recherches. Nous avons ici prouvé que dans le contexte des pays sous-développés comme le nôtre, de plus en plus d'étudiants ne se voient plus capables de trouver un emploi, en se basant exclusivement sur leurs diplômes. Ils préfèrent donc se réorienter vers des activités capables de leur donner une autonomie financière. Pour autant cette recherche admet des limites notamment en ce qui concerne le choix du mode d'échantillonnage, mais aussi le mixage en termes d'Université publique et privée.

Mots clés : Valeur perçue ; diplôme universitaire ; employabilité ; réputation universitaire

Classification JEL: M12 : M50

Type de l'article : Article empirique

Abstract

In a context of scarcity of hiring, universities continue to train students so that they are employable. However, after the training, most of the students wonder about their employability. The purpose of this research is to assess the influence of the perceived value of the university degree of young students on their self-perception of employability. To achieve this, we have constituted, through a survey by WhatsApp forums, a sample of 662 volunteer students, both in public and private universities recognized by the Ministry of Higher Education of Benin. For data processing, we used structural equations that allowed us to analyze the significance of the links between our research variables. The results show that the perceived usefulness of the university degree, as well as the reputation of the university and the motivations for choosing a course strongly influences the perception of self-employability of students. Our results were compared with those of other research. We have here proven that in the context of underdeveloped countries like ours, more and more students no longer see themselves as able to find a job, based exclusively on their diplomas. They therefore prefer to reorient themselves towards activities capable of giving them financial autonomy. However, this research admits limits, particularly with regard to the choice of the sampling mode but also the mixing in terms of public and private universities.

Keywords: Perceived value; University diploma; employability; university reputation

JEL Classification : M12 : M50

Paper type: Empirical research

1. Introduction

Dans le monde actuel, sans considération de régions géographiques, la compétence du personnel est considérée comme une ressource cruciale voire le carburant des entreprises et, le système éducatif et plus particulièrement l'enseignement universitaire, est le vecteur par lequel les futurs employés des entreprises acquièrent des qualifications afin de les vendre sur le marché du travail. L'université est, et demeure un haut lieu de savoir qui forme les cadres à divers niveaux, tant pour les emplois publics que privés. Beaucoup de personnes pensent que le rôle des études supérieures est de délivrer des diplômés permettant aux étudiants d'être employables sur le marché du travail. Le diplôme constitue un repère réciproque pour les jeunes diplômés et pour les entreprises qui les recrutent. Cependant si la détention d'un diplôme universitaire est vue comme une condition d'accès à l'emploi, le niveau d'instruction croissant de la population, les tensions du marché du travail ont rendu cette condition peut-être nécessaire, mais pas suffisante. L'employabilité des jeunes étudiants devient un problème de société, et avoir un diplôme de Licence ou Master n'est plus automatiquement synonyme d'emplois, contrairement à des décennies plus tôt (Cisagara, 2020). Toutefois, malgré la saturation du marché de travail, le déclassement sur le marché de travail, et surtout les incertitudes liées à l'emploi sur ce marché de travail, des milliers de jeunes continuent de se faire former dans les Universités en espérant trouver un emploi. Cette foi d'un futur emploi serait liée à la valeur perçue du diplôme universitaire. La valeur d'un diplôme pourrait alors s'entendre de l'emploi, et donc du statut et du salaire que le marché du travail, donc les entreprises et autres organisations, reconnaissent à leurs détenteurs (Lemistre, 2003). La valeur d'un diplôme n'est pas seulement liée au contenu de la formation, aux compétences et savoirs acquis, mais aussi à la réputation de l'organisme qui le délivre (Université Paris Nanterre, 2022 ; Cisagara, 2020; Chédru, 2019). Toutes fois, nous n'avons pas encore compris pourquoi il y a un manque d'engouement des recherches académiques s'orientant sur la perception de ces jeunes diplômés sans emplois, de leurs parcours académiques et de leurs diplômes. En effet, être chômeur est un fait, mais juger ses choix de formation en est tout autre.

Dans la sociologie béninoise, la raison fondamentale qui force les étudiants ou leurs parents à déboursier des frais de scolarité universitaires exorbitants, c'est bien la promesse ou la garantie implicite des campagnes d'inscription universitaire, d'une insertion professionnelle (Glidja, 2018 ; 2020). Beaucoup sont ces jeunes qui ont été poussés par les amis et les parents à se lancer dans telle ou telle autre formation sans tenir compte de leurs aspirations, nombreux sont ces jeunes qui ont renoncé aux études et n'ont pas pu s'offrir des formations de qualité du fait de ressources limitées de leurs parents. C'est le cas pour de nombreux étudiantes et étudiants sans aide familiale, en raison d'allocations universitaires attribuées sur des critères sociaux parfois inadaptés et qui ne permettent pas toujours de répondre aux besoins ni de couvrir le coût de la vie étudiante. Et après sa formation, le jeune se pose mille et une questions sur le comment trouver un emploi. Après ces constats, on peut se poser les questions suivantes : dans quelle mesure la perception de la valeur du diplôme universitaire influence la perception de l'auto-employabilité des futurs diplômés au Bénin ? Le présent article propose d'apporter un éclairage nouveau sur l'influence de la valeur perçue du diplôme des jeunes diplômés sur leurs perceptions quant à leurs employabilités. La suite de l'article s'articule autour de quatre parties. La première présente la revue de littérature traitant du sujet. Dans la deuxième partie, il est question d'aborder la démarche de méthodologie adoptée pour conduire cette recherche. Dans la troisième partie, il s'agira pour nous de faire le point des résultats obtenus. Enfin, la discussion des résultats ainsi que les conclusions à tirer de cette recherche font l'objet d'une dernière partie.

2. Revue de la littérature

Dans cette partie nous faisons le point de la littérature sur notre objet de recherche. À cette fin, nous abordons la littérature sur la perception notamment de la perception de la valeur du diplôme et sur les déterminants de choix de carrière.

2.1 La valeur perçue du diplôme universitaire

La notion de valeur a été abondamment utilisée dans plusieurs domaines comme la psychologie et la neurophysiologie, mais aussi en sciences de gestion et plus précisément en marketing et en management lorsque l'on aborde l'étude des comportements. En marketing, la valeur représente un paradigme important tant pour les études du comportement d'achat du consommateur (Zeithaml, 1988 ; Desmet et Zollinger, 1997 ; Day, 2002), qu'en matière de marketing relationnel (Anderson et Narus (1995), cités par Kaabachi, 2007). Toutefois, il est important de signaler que la variabilité sémantique de la notion de valeur permet de le considérer sous diverses facettes. Nous retenons dans cette recherche, le sens de la valeur proposé par Kotler et Dubois (2006) qui considère que « la valeur pour le client correspond à la différence entre ce qu'il reçoit comme valeur globale et ce qu'il donne comme coût et sacrifices. La valeur délivrée au client peut être appelée aussi la valeur perçue ». Ainsi, pour un bien, tout individu procède à une évaluation globale fondée sur l'utilité du produit, laquelle évaluation est issue de la différence entre les perceptions de ce qui est reçu et ce qui est donné. Une évaluation positive suppose donc une perception élevée des attentes reçues par rapport aux coûts supportés. La perception de la valeur d'une activité se définit comme étant le jugement que l'étudiant porte sur l'intérêt ou l'utilité d'une activité en fonction des buts qu'il poursuit (Viau et Louis, 1997). Parler de valeur perçue du diplôme revient à aborder les représentations, les jugements et les appréciations que formulent les diplômés à l'égard de leurs parcours en considérant les attentes nettes de ces diplômés. En effet, la meilleure des situations serait celui de l'adéquation entre les diplômés et le métier pour lequel ils se préparent. Il s'agit donc pour les Universités et centres de formation de proposer une offre de formation en lien avec la capacité du diplôme à insérer effectivement et durablement dans l'emploi. Or cette utilité du diplôme doit être replacée dans les conditions réelles de choix qui tiennent compte du caractère proactif de l'utilisateur et du jugement que celui-ci peut avoir sur cette utilité. Il est important de se rappeler que la perception de la valeur du diplôme est basée sur ce que les étudiants pensent d'un diplôme donné, et pas nécessairement sur la qualité réelle du diplôme lui-même. La question de la valeur attachée aux diplômes et de l'incidence de ces derniers dans l'insertion professionnelle renvoie donc aux termes multiples d'un problème complexe : celui relatif à la reconnaissance des individus en tant qu'acteurs, c'est-à-dire à la reconnaissance de leur autonomie de choix et de décision ; celui des processus de structuration des parcours et des variables contextuelles qui entrent en jeu dans leur détermination ; celui du rôle des diverses instances et institutions d'orientation et d'intermédiation ; celui des effets du marché du travail et de la demande des entreprises.

La perspective théorique retenue dans cette recherche est celle de la théorie de l'engorgement. Selon la théorie de l'engorgement, les choix de formations à l'entrée dans l'enseignement supérieur dépendent des salaires espérés et des débouchés dans les secteurs professionnels correspondants. Tous les individus raisonnant de manière identique, il peut résulter un déséquilibre au sein des filières du supérieur, certaines se retrouvant saturées alors que d'autres font face à une pénurie d'étudiants. L'objectif de cette théorie est d'interpréter l'accroissement du nombre d'étudiants en établissant une relation causale avec les mouvements du marché du travail, semblable à celle développée dans les modèles récursifs en toile d'araignée de Freeman. En effet, la stratégie d'orientation est un processus de long terme qui tout au long du parcours scolaire confronte les individus et leurs familles à des choix impliquant des arbitrages coût/avantage en termes de rendement des études (Botelho et Costa-

Pinto, 2004 ; Cameron et Heckman, 2001), des arbitrages entre établissements (Desjardins et al., 1999 ; Rouse, 1998 ; Weiler, 1994), mais également intraétablissement (Felouzis et Perroton, 2009 ; Garcia et al., 2009 ; Manzo, 2009). Ces choix sont, tout au long du parcours scolaire, modelés par le sentiment de réussite/compétences (Demeulemeester et Rochat, 2001 ; Heckman et Li, 2004), mais aussi par le sentiment d'ascension... Les étudiants choisissent leur filière en fonction des salaires attendus. Si ces derniers augmentent, il y a un effet d'attraction dans cette filière. Mais il arrive un moment où il y a trop d'étudiants et de diplômés pour cette filière, c'est-à-dire un phénomène d'engorgement et les salaires baissent. Alors un effet de rejet se produit et le nombre d'étudiants diminue, mais le surplus de diplômés subsiste. Le nombre d'étudiants atteint à nouveau un minimum et le cycle repart (Jaoul, 2005).

La littérature empirique sur la qualité perçue du diplôme universitaire est peu abondante, voire inexistante notamment dans le contexte béninois. En Afrique, les exigences d'efficacité externe et de compétitivité, auxquelles les universités ne peuvent se soustraire, entraînent la nécessité de concevoir les cursus de formation permettant aux étudiants de se positionner, dès leurs sorties comme des offreurs de compétences et non comme de simples demandeurs d'emploi (Cirusef, 2008). La perception de sa compétence à accomplir une activité est une perception de soi par laquelle une personne, avant d'entreprendre une activité qui comporte un degré élevé d'incertitude quant à sa réussite, évalue ses capacités à l'accomplir de manière adéquate (Viau, 1994). Par exemple, plusieurs élèves se sentant incapables de rédiger un texte comme il leur est demandé seront amenés à éviter les activités d'écriture ou, tout au moins, à trouver mille et une raisons pour retarder le moment de se mettre à l'œuvre.

Pour Guichard (1993), l'école en tant qu'institution joue un rôle fondamental dans la formation des intentions d'avenir des jeunes. L'institution scolaire de par son organisation et son fonctionnement influence la représentation que le jeune se fait de lui-même et les représentations qu'il se fait des filières et professions. En effet, l'école à travers son organisation, la qualité du personnel, les notes scolaires, la personnalité des enseignants et leurs conseils améliore ou diminue la valeur que l'individu s'accorde lui-même. L'élève ayant des bonnes performances scolaires et qui est apprécié par ses enseignants aura une bonne représentation de sa personne que l'élève en situation d'échec et non apprécié par les enseignants.

Pour Levy- Leboyer en 1971, la vie professionnelle d'un individu est un processus temporel limité dont il est utile d'identifier et spécifier les phases de réussite. Pour l'auteur, durant la phase critique de formation académique, où l'individu fait le choix d'une filière de formation visant à l'option de métier futur, il est à noter que beaucoup font preuve de légèreté et ne finissent pas choisir un métier qui ne correspond pas à leurs aspirations originelles. Tous les systèmes éducatifs conçoivent au prime abord que les apprenants sont dotés d'un background inégal qu'il faut améliorer. Secundo, la réussite des apprenants est intimement liée à des facteurs d'incitation en ce sens qu'ils réussissent lorsqu'ils trouvent du plaisir dans la formation et y voit celle-ci comme un tremplin d'atteindre des objectifs personnels. Dans cet ordre d'idée, pour qu'un enfant réussisse ses études et développe des aptitudes professionnelles majeures, il est indispensable que son entourage l'encourage et plus encore le pousse à comprendre l'intérêt de la réussite académique. La pression liée à la vie académique est de nature à compliquer la réussite professionnelle des apprenants brillants surtout lorsque ceux-ci ont des parents à ressources limitées qui ne pourraient leur permettre de financer les formations professionnelles de ces étudiants à fort potentiel. Les réussites académiques sont de nature à stimuler les apprenants alors que les expériences d'échec embrouillent la perception de l'avenir pour les apprenants. Certains auteurs comme Lehelle (1985), pense qu'à tout stade de la vie académique, correspondent des représentations d'avenir envisagées chez les apprenants. Dans le schéma où nous postulons que les performances académiques et

les orientations de choix de filières influencent significativement la vie professionnelle des apprenants, il est évident que les perspectives de carrière le sont plus. Nombre de jeunes choisissent des métiers, ont une faible estime de leurs potentialités du fait des contre-performances académiques par eux vécues. Levy-Leboyer (1971) admet donc que les diplômes ont sont utiles à plusieurs égards, il permet de rêver grand et de se donner les moyens les plus avantageux d'y parvenir. On retient donc que le diplôme assure à son détenteur des privilèges pour croire en une réussite professionnelle, toutefois, d'autres expériences en entreprise peuvent permettre d'affiner ses ambitions professionnelles et ses aptitudes pour des métiers.

Dans une recherche portant sur le chômage des diplômés au Maroc, Gérard et Schlemmer (2003) ont interrogé les diplômés de Licence sur leurs propres représentations du savoir et du titre universitaire. Pour eux, la distinction symbolique qu'offre le diplôme est l'une des conditions essentielles de poursuites des études chez ses jeunes Marocains. En citant Passeron (1982), ils ajoutent que le capital symbolique est un ensemble de significations portées par le comportement ou la personne, susceptibles d'être socialement reconnus comme ayant une valeur. C'est-à-dire que les détenteurs du diplôme ont la possibilité de se distinguer de ceux qui ne l'ont pas. Ce qui compte aux yeux de ces jeunes, c'est moins la dévaluation de leurs diplômes que la valeur supposée du savoir et l'épanouissement représenté qu'il procure. Le diplôme suffit comme seul élément de satisfaction, en vertu de la marque qu'il incarne, de l'image qu'il reflète. Ses porteurs sont en mesure de s'en enorgueillir (Gérard et Schlemmer, 2003). Proteau (2002), en contexte ivoirien, partage les conclusions précédentes, et suggère que le diplôme marque une opposition entre les « eux » c'est-à-dire les analphabètes et les « Nous » c'est-à-dire les lettrés. Pour l'auteur, la persévérance scolaire est le fruit d'une stratégie pour bénéficier de la distinction sociale. L'auteur ajoute que le diplôme permet d'échapper et s'affranchir des facéties dont sont victimes les déscolarisés ou sans formations. Les diplômes sont perçus comme un signe de « respectabilité sociale ». Zoungrana et Marcoux (1999) rapportent les propos de parents maliens pour illustrer la représentation symbolique du diplôme. Pour ce parent, « l'école a beaucoup d'intérêt et se poser la question de savoir si mon enfant aura du travail après avoir étudié, c'est méconnaître les avantages de l'école, car le simple fait d'avoir été à l'école est déjà un grand avantage ». Un constat se dégage de la valeur symbolique du titre scolaire, le mérite se jauge en termes idéals. Toutefois, certains estiment que cela est insuffisant aux vues de toutes les énergies déployées pendant la scolarité. Les études doivent aussi payer. Pour Maâlej (2009), la création de valeur pour les diplômés correspond, d'une part, au niveau de satisfaction des diplômés vis-à-vis de l'école, et d'autre part, à des rendements d'employabilité et financier. Plusieurs recherches (notamment Eugny, 2009 dans le cas français) ont permis de révéler les effets d'une absence de correspondance effective entre diplôme et emploi sur le sentiment de « déclassement » des jeunes. D'autres études ont pu évaluer l'utilité perçue des études et, plus généralement, des compétences acquises à l'école avant et/ou après l'insertion sur le marché du travail (Borras et al, 2008). Avant que les étudiants puissent évaluer la qualité d'un diplôme, attentes financières, l'insertion professionnelle et l'employabilité s'apparentent à un engorgement.

2.2 L'employabilité perçue des étudiants

Le concept d'employabilité est considéré comme la capacité d'une personne ou d'un salarié à être employé. Ce concept fait l'objet d'une attention de plus en plus croissant de la part des chercheurs dans une conjoncture économique défavorable. L'employabilité d'après l'OIT est l'aptitude de trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. Selon Finot (2012), gérer l'employabilité c'est faire évoluer la situation professionnelle pour développer des capacités à occuper un emploi. Pour Boudabbous (2011), l'employabilité est un concept ambigu et difficile à

appréhender souvent employé par les gouvernants pour parler de l'emploi et de l'insertion professionnelle dans un pays. Pour les auteurs comme Fugate et al. (2004), l'employabilité est un concept par lequel les individus en recherche d'emploi naviguent sur des marchés du travail volatils. Hillage et Pollard (1998) ont mis l'accent sur trois facteurs fondamentaux pour définir l'employabilité : la capacité à obtenir un premier emploi, souvent contraint par le système éducatif ; la capacité à conserver son emploi et à se professionnaliser au sein de la même organisation, et le cas échéant la capacité à trouver un autre travail. Finot (2000) propose la définition suivante laquelle, l'employabilité est assimilée à une somme de compétences qui permettent aux salariés rechercher un travail à tout moment, ou de trouver et conserver un emploi. Elle est donc une responsabilité sociale de l'entreprise qui se base sur les attributs individuels des salariés, mais aussi la situation sur le marché du travail. Somme toute, l'emploi suppose de détenir des compétences spécifiques et la possibilité de s'approprier les opportunités d'emploi (Chassard et Bosco, 1998 ; Ramli et al., 2010). Lumley et al. (2010) soutiennent que les formations académiques devraient refléter et répondre aux aspirations des entreprises. Ainsi, lors de la préparation des curricula, les universités devraient tenir compte des besoins du marché de l'emploi qu'expriment les employeurs afin de déterminer leur niveau d'acceptation de l'offre de formation proposée. Selon les employeurs, les universités décident seules les axes de formation qu'elles délivrent et les compétences qu'elles comptent faire acquérir aux étudiants et futurs employés. Pour l'étudiant, lorsqu'il est possible de mettre en valeur ce qu'il a appris à l'université développera chez lui l'estime dans la formation et lui permettra d'atteindre des performances meilleures. Dunne et Rawlins (2000) ont montré que les espérances des employeurs à l'égard des formations professionnelles des universités sont étroitement liées aux compétences et les qualités professionnelles que les étudiants développent lors de leurs passages en entreprise.

2.3 Hypothèses de recherche

Duprey (2000) estime que la valeur que le marché accorde à un diplôme dépend d'une part de son contenu en capital humain, par rapport à la connaissance préalable de l'utilisateur final des cours enseignés pendant le cursus, et d'autres parts du niveau de compétence médian et une relative homogénéité des compétences des diplômés de la formation. Lorsque l'on cherche à analyser les rendements de l'éducation ou sa valeur socio-économique actualisée, on distingue conventionnellement entre les rendements privés, les rendements publics et les externalités (Courtioux, 2017). Les rendements privés permettent de rendre compte du bénéfice que l'individu tire directement de sa formation, tandis que les rendements publics et les externalités relèvent des bénéfices de l'éducation pour la collectivité dans son ensemble. D'autres auteurs qualifient d'externalité positive le fait que « l'éducation d'un individu entraîne une augmentation du bien-être (ou de la productivité) d'autres individus autour de lui sans que ce bénéfice soit reconnu par le marché et donc rémunéré » (Gurgand, 2005). Lee (1986) soutient que, dans un environnement économique donné, les employeurs utilisent un filtre basé sur trois critères : le diplôme, l'expérience et les caractéristiques personnels. Comme le montre Gintis (1971), un diplôme est une garantie pour l'employeur que l'individu se conforme au modèle idéal et est donc considéré comme productif. Pour ces différentes considérations, nous postulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1 : l'utilité perçue du diplôme universitaire influence positivement l'employabilité perçue de l'étudiant

L'accès à l'emploi des diplômés est devenu aujourd'hui un des critères d'évaluation des Universités (Felouzis, 2010). Les missions des universités s'étendent désormais de plein droit à la formation professionnelle, y compris pour les formations initiales. Mais d'autres facteurs sont indispensables tels que les conditions d'étude, mais aussi les modèles pédagogiques. Les Universités dont le mode de formation est basé purement sur le cours magistral jouent le rôle

de « repoussoir », tant que celles qui fournissent des conditions d'apprentissage assez sur le l'apprentissage professionnel seront plus cotées auprès des étudiants ou de leurs parents (Boyer, 2002). La préoccupation principale de la professionnalisation des formations universitaires est d'augmenter l'employabilité des jeunes diplômés en leur proposant des formations adaptées aux besoins des entreprises (Lemoine, 2014). La diversification des cursus, l'actualisation des programmes de formation ainsi que l'alternance de la formation entre théorie et pratique sont des outils clés de la réussite de ces formations. Dans ce cadre, plus l'institution est de qualité, plus elle permet aux étudiants d'acquérir des connaissances, des compétences et d'attitudes leur permettant de travailler et de s'épanouir dans la société (UNESCO, 1999). L'étudiant va procéder à des choix de formation tentants par-là de minimiser ses risques d'échec dès le début de l'investissement et de maximiser son employabilité par ajustement à l'évolution de la demande sur le marché de l'emploi. Donc l'employabilité est fortement liée à la qualité de l'établissement. De ces écrits nous postulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : l'image perçue de l'université a une influence positive sur l'employabilité perçue de l'étudiant

L'entrée dans l'enseignement supérieur est un moment crucial pour les jeunes qui achèvent leur parcours secondaire : il s'agit d'affirmer leurs choix et leurs goûts, et de jalonner leur avenir (Mouzou et al. 2020). Ils sont appelés à se constituer comme sujets, c'est-à-dire comme auteurs de leur propre éducation, quand ils développent la capacité de construire leur expérience, de la maîtriser en fonction de la nature des épreuves qui leur sont imposées, et de lui donner sens (Paivandi, 2015). Le choix d'une filière suppose qu'on en connaît les débouchés, que l'on est capable d'y poursuivre ses études tout en s'y sentant bien, comme il suppose également une démarche qui s'inscrit dans une optique de long terme, se basant sur la combinaison des compétences dont on dispose et des options de carrières. À niveau de diplôme égal, l'enseignement en filière professionnelle augmente les chances de trouver un emploi par rapport aux filières générales dans la plupart des pays (Charbonnier, 2016). Des filières professionnelles de qualité, en particulier au niveau du deuxième cycle du secondaire, contribueraient à rescolariser les jeunes en situation de démobilité scolaire, à améliorer les taux de réussite et à faciliter le passage de l'école à l'emploi (Quintini et Manfredi, 2009). Dans l'ensemble, au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, ceux qui suivent une filière professionnelle auront globalement davantage de chances de trouver un emploi, consacreront une part plus importante de leur temps de travail potentiel à une activité rémunérée, mais percevront un salaire horaire légèrement inférieur par rapport aux élèves de filières générales (Brunello et Rocco, 2014 ; Mdarbi et Yassafi, 2017 ; Université Paris Nanterre, 2022 ; Cisagara, 2020; Chédru, 2019). Sur la base de ces considérations, nous formulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3 : la motivation de choix de filière a une influence positive sur l'employabilité perçue de l'étudiant.

3. Démarche méthodologique

3.1 L'échantillonnage et la collecte des données

Nos objets de recherche appellent une démarche de nature quantitative et un recueil de données par questionnaire. Nous décrirons donc, dans cette partie, notre échantillon, les techniques de recueil de données et les modes d'analyse des données utilisées. L'échantillonnage est une étape cruciale dans un processus de recherche consiste évaluer la pertinence du choix de la population. Il est alors important, pour la raison de fiabilité de définir une population cible, d'extraire un échantillon et d'en préciser la taille ainsi que les critères d'appartenance à l'échantillon. Pour notre cas, la population cible de cette recherche est constituée des étudiants inscrits régulièrement dans en cycle de Licence dans les filières de

Sciences de Gestion dans les Universités du Bénin accrédité par le ministère en charge de l'enseignement supérieur et universitaire et possédant huit années d'existence du fait que la réputation se construit avec le temps (Warin et Taadoresco, 2012 ; Blanca et al. 2013). Nous avons ensuite interrogé des étudiants inscrits en Licence 3 en cours de formation tant dans les universités publiques que privées. Nous avons opté pour les étudiants en Sciences de Gestion c'est-à-dire du secteur tertiaire, car c'est la grande filière en termes de formation au Bénin. Ce choix résulte tout d'abord de la répartition des effectifs d'étudiants dans les diverses filières au Bénin. L'échantillon théorique visé est donc près de 2000 étudiants. Le choix de ces filières permet aussi de bénéficier d'une population diversifiée à la fois en termes d'origine sociale et de passé scolaire, et aussi d'un plus éventail d'emploi probable sur le marché du travail. Les étudiants interrogés sont tous inscrits au cours de cette année en 2021/2022. L'enquête s'est déroulée du 14 Mai 2022 à 20 juillet 2022. Nous avons recueilli les réponses en ligne par le biais d'un lien Google-form, distribué dans les groupes WhatsApp des étudiants qui à leur tour font le relais dans d'autres groupes d'étudiants. Cette recherche a procédé donc à un échantillonnage volontaire, étant donné que la plupart des étudiants dans les groupes choisissent sans contraintes de répondre aux questions.

Ce travail s'est proposé de diviser les Universités en deux catégories selon leurs appartenances publiques ou privées. Dans les centres de formation entrant dans la première catégorie, nous avons l'Université d'Abomey-Calavi comportant notamment la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), l'École Nationale d'Économie Appliquée et de Management (ENEAM) ; pour le compte de l'Université de Parakou nous avons la FASEG, l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) ; pour le compte de l'Université d'Abomey, nous avons l'École Normale de l'Enseignement Supérieur Technique (ENSET). Dans la seconde catégorie, nous avons ciblé les établissements privés d'enseignement supérieur suivant : l'Institut Universitaire « LES COURS SONOU », l'École Supérieure d'Administration et d'Économie (ESAE), l'École Supérieure d'Enseignement Professionnel (ESEP LE BERGER), l'École Supérieure de Management (ESM), l'Université Africaine de Technologie et de Management (UATM GASA), Haute École de Commerce et de Management (HECM), l'Institut Supérieur de Communication et de Gestion (ISCG), l'Institut Supérieur de Management Adonaï (ISM ADONAI), École PIGIER BENIN, l'Université Catholique d'Afrique de l'Ouest (UCAO), l'Université Protestante d'Afrique de l'Ouest (UPAO), l'École Supérieure de Gestion d'Informatique et des Sciences (ESGIS), l'Institut International de Management (IIM), l'École Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises (ESCAE), l'École Supérieure des Technologies Avancées et de Management (ESTTAM), l'Institut Universitaire des Métiers d'Avenir (IUMA), École des Techniciens Supérieurs du Bénin (ECOTES), École Supérieure de Gestion et de Technologie (ESGT), Haut École de Gestion et de Technologie (HEGT). L'encodage se faisait progressivement. Au dernier jour d'encodage soit le 20 juillet, nous avons enregistré dans notre compte Google, 682 questionnaires. Parmi ces questionnaires, 20 questionnaires ont été mal complétés, ceci réduit à 662 le nombre de questionnaire valide. Ceci peut s'expliquer par le fait, l'enquête quantitative s'est déroulée à la fin de l'année académique, une période durant laquelle sont organisés les examens dans ces institutions et d'autres en vacances. Les études de Roussel et al. (2002) recommandent une taille minimale de 100 à 150 individus lorsqu'on a recours aux équations structurelles. Nous avons respecté ce principe. Notre questionnaire est structuré en trois parties : nous avons commencé dans la première partie par les caractéristiques socio démographique des répondants que sont les étudiants enquêtés. Ensuite la deuxième partie aborde les questions sur la valeur perçue du diplôme universitaire ; enfin la dernière partie traite des questions concernant l'employabilité tel que perçue par les étudiants.

3.2 Opérationnalisation des variables et analyse des résultats

La mesure des concepts mobilisés dans notre recherche s'est effectuée sur la base de notre revue de littérature. Le tableau ci-dessous synthétise l'ensemble des échelles utilisées.

Tableau 1 : les échelles de mesure utilisées

Les variables	Les échelles de mesure	Auteurs
Valeur perçue du diplôme	Utilité perçue : 6 items	Kahombera, Duranton (2018) ; Le Mener (2012) ; Université Paris Nanterre (2022) ; Cisagara (2020) ; Telci et Kantur (2014) ; Chédru (2019) ; Vallerand, Blais, Brière, et Pelletier (1989)
	Réputation organisationnelle de l'université : 8 items	
	Motivation de choix de filières : 7 items	
Auto employabilité perçue	Expertise Professionnelle : 7 items	Chaker et Bachelet (2018) ; Hofaidhllaoui et Vatteville (2011) ; Van Dam (2004) ; Van Der Heijden et Van Der Heijden (2004)

Source : l'auteur

L'objet de ce travail vise à déterminer la causalité de relation entre la valeur perçue d'un diplôme universitaire et l'auto-employabilité perçue par les étudiants. Notre modèle est constitué d'au moins deux variables explicatives, de ce fait, la MES permet de valider le modèle globalement et simplement. Les modèles d'équations structurelles sont conçus depuis leur origine comme des méthodes confirmatoires. Ils doivent être utilisés dans la phase finale d'une recherche pour confirmer la validité interne des construits et tester des hypothèses d'un modèle d'un modèle théorique. La méthode s'applique par conséquent aux démarches de recherche déductives (Khalifa, Jaafar, Bennani, Mchiche, 2020). Pour l'analyse des données, nous avons utilisé les méthodes d'équations structurelles, ce qui nous a contraints à avoir recours aux logiciels SPSS dans sa version 27 et le logiciel AMOS (version 22). Nous avons donc à faire une Analyse exploratoire sous SPSS et Analyse factorielle confirmatoire sous Amos avant de passer à la vérification des hypothèses de la recherche aussi sous Amos. L'analyse de la valeur de nombreux indicateurs sera indispensable pour apprécier la qualité de notre modèle de recherche.

4. Analyse et discussion des résultats

Notre échantillon est constitué de 44,2% de femmes et 55,8% d'hommes, 70,2% se situent dans une tranche d'âge qui varie entre 18 et 30 ans. 32,8% dispose d'un revenu supérieur à 60 000 CFA et 86,5% sont en milieu urbain. Nous avons pris le soin d'interroger uniquement les étudiants béninois. Dans cette recherche, nous avons eu recours à deux méthodes d'analyse des données à savoir l'analyse factorielle exploratoire et l'analyse en composante principale à travers le logiciel SPSS dans sa version 27, puis une analyse confirmatoire à travers la modélisation en équation structurelle sous le logiciel Amos dans sa version 23. Les résultats de l'ACP après rotation « Varimax » montre que les items de mesure de cette variable ont des communalités supérieure > à 0,5 sauf l'item 3 qui a une valeur bien inférieure (0,11). Nous avons simplement procédé à l'élimination de cet item du bloc de cette variable. 6 items sont retenus pour cette variable. Le déterminant de la matrice vaut 0,05, ce qui n'est pas nul, et la valeur du KMO vaut 0,718, ce qui traduit une bonne intégrité des items. Par ailleurs, le test statistique de Barlett a une bonne significativité ce qui traduit la bonne indépendance des items les uns avec les autres ($p = 0,000 < 0,05$; $\text{Khi}^2 = 823,06$). Tous les coefficients sont supérieurs à 0,5. En ce qui concerne la variable « réputation perçue », les mêmes résultats de l'ACP comme précédemment montre que tous les items mesurant cette variable ont une bonne communalité car > à 0,5 à l'exception de l'item « Rép 3 » dont la valeur de la communalité < à la norme de 0,5. Nous l'avons aussi éliminé du bloc des items composant cette variable. Les

autres indicateurs nous permettent de soumettre cette variable à la méthode de l'analyse factorielle (KMO= 0.756 p = 0,000 < 0,05 ; Khi2 = 6687,56, les MSAi > 0,5). Les mêmes analyses ont été faites sur les variables « Motivation de choix » et « employabilité » et nous permettent de passer à l'analyse factorielle sur ces variables. Le tableau ci-dessous synthétise l'ensemble des résultats de l'ACP.

Tableau 2 : Résultats de l'ACP

Construit	Items/Indicateur	Contribution factorielle	Qualité de la représentation
Utilité perçue	UP1	0,835	0,71
	UP2	0,938	0,884
	UP4	0,969	0,940
	UP5	0,844	0,712
	UP6	0,946	0,897
	Alpha de Crombach's	0,744	
	% de la variance expliquée	82,85%	
Réputation de l'Université	RU1	0,734	0,587
	RU2	0,903	0,820
	RU4	0,945	0,894
	RU5	0,627	0,647
	RU6	0,913	0,836
	RU7	0,856	0,813
	RU8	0,850	0,780
	Alpha de Crombach's	0,762	
	% de la variance expliquée	68%	
Motivation de choix de filière	MCF2	0,839	0,71
	MCF3	0,939	0,884
	MCF5	0,844	0,718
	MCF7	0,947	0,897
	MCF8	0,970	0,940
	Alpha de Crombach's	0,689	
	% de la variance expliquée	82,85%	
Employabilité perçue	Empl1	0,852	0,544
	Empl3	0,650	0,630
	Empl4	0,694	0,596
	Empl7	0,681	0,609
	Alpha de Crombach's	0,751	
	% de la variance expliquée	66,556 %	

Source : l'auteur

Pour ce qui concerne l'analyse factorielle confirmatoire, elle a pour objectif de tester la validité de la structure factorielle des construits. Elle expose cette structure à partir des items retenus par dimensions lors de l'ACP. Nous avons par la suite procédé à l'analyse des indices d'ajustement structurel en nous basant sur les normes exigées par Roussel et al. (2002). Nous en sommes arrivés à prouver que les indices obtenus respectent les seuils exigés. Les valeurs des indices figurent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : les indices de la qualité d'ajustement du modèle

Chi-carré	Chi-carré corrigé	Indices absolus			Indices incrémentaux			Indice de mesure de parcimonie	
		RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	PNI	PCFI
130,335	1,652	0,039	0,915	0,937	0,945	0,978	0,978	0,934	0,966

Source : Sortie Logiciel Amos

Le tableau ci-dessous présente les valeurs de ces indices permettant de juger de la qualité du modèle représenté. Ces valeurs nous témoignent de la fiabilité de nos construits nous permettent donc de procéder à la vérification leur validité. L'analyse de la validité convergente s'aligne sur l'approche de Fornell et Larcker (1981). Pour eux, il faut calculer et prouver que la variance moyenne extraite (VME) soit supérieure à 0,5. Par conséquent, le Tableau 4 montre que la validité convergente est déterminée.

Tableau 4 : Résultats de l'AFC

Variable	Utilité perçue	Réputation	Motivation CF	Employabilité
Rhô de Jöreskog	0,826	0,877	0,869	0,812
Rhô de validé convergente	0,545	0,655	0,575	0,521

Source : l'auteur

Il est important de rappeler que la vérification de nos hypothèses consiste pour chacune d'elle à montrer que le rapport de coefficient soit $>$ à 1,96 et que la probabilité de rejet de l'hypothèse nulle H_0 (p) soit $<$ à 0,05. Les résultats des hypothèses de la recherche sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 5 : Paramètres du modèle

	Estimation	S.E.	C.R.	P
Empl <--- UP	,120	,045	3,448	***
Empl <--- RU	,330	,066	5,020	***
Emp2 <--- MCF	0,156	,045	4,506	***

Source : Sortie Logiciel Amos

Les résultats des liens directs entre les variables de notre recherche nous permettent de valider confirmer notre première hypothèse de recherche, car le rapport au coefficient a une valeur de CR=3,448 ce qui est bien supérieur) la norme de 1,96 et cumulativement la probabilité associée à l'hypothèse nulle vaut $p = 0,000 < 0,05$. L'utilité perçue du diplôme universitaire influence donc positivement l'employabilité perçue de l'étudiant. Plus les étudiants perçoivent l'utilité, l'importance du diplôme de Licence dans une vie professionnelle probable, sans détours, ni commune mesure, ils s'inscrivent dans une filière. Ainsi, les représentations que les étudiants ont du diplôme de Licence au Bénin tirent ainsi leur source de l'espérance du travail et des représentations sociales qui lui sont associées. Elles sont à la fois différenciées et communes : un même sort est partagé, la désillusion de la réussite sociale par la voie universitaire. Ces conclusions sont aussi partagées par Gérard et Schlemmer (2003) pour qui une telle dépréciation du diplôme ne démotive pas tous les étudiants qui s'acharnent à obtenir le titre le plus élevé, à vouloir se doter d'un capital, en l'occurrence scolaire, qui puisse constituer un rempart, à la fois contre l'exclusion et la précarité. On s'accroche à l'idée que la licence ne vaut plus grand-chose, mais le chômage des aînés n'est pas une fatalité. En dépit du chômage auquel sont destinés la plupart des étudiants des universités, le parchemin apporte une réussite, une fierté et, de manière inversée, la qualité du « licencié » est appréciée en regard de son savoir et non plus de son inactivité. Ces résultats s'alignent également sur ceux de Lemistre (2003) qui estime que la diminution du coût relatif de la formation initiale favorise l'accès du plus grand nombre aux études, en permettant notamment à davantage d'individus d'acquérir et de révéler leurs aptitudes intrinsèques via le diplôme, mais dans le même temps, la multiplication du nombre de diplômés est susceptible de diminuer la valeur relative des diplômes. D'ailleurs bon nombre de courant social invite à une réorganisation du système éducatif, en recommandant de plus en plus les formations professionnelles plutôt que celle classique. Tous éprouvent du regret et de l'amertume de ne pas bénéficier d'un travail ni d'un statut à la hauteur des efforts accomplis ni de l'ambition d'accéder à une position que leur milieu semble naturellement interdire.

Les résultats de l'étude du lien direct entre les variables de notre deuxième hypothèse de recherche nous permettent de conclure qu'il existe une relation positive et significative entre l'image perçue de l'université et l'employabilité perçue de l'étudiant, avec un rapport de

coefficient de CR = 5,020 > 1,96 et une probabilité de rejet de l'hypothèse nulle de $p = 0,000 < 0,05$. En dépit des moyens des parents et de l'emplacement de l'université, les étudiants s'orientent dans les universités qui ont une bonne renommée, lesquelles, quand on les fréquente, on trouve facilement l'emploi. Une certaine satisfaction des anciens étudiants, ce qu'ils disent de l'université, ce que l'employeur aussi pense de l'université sont des éléments d'appréciation de la valeur du diplôme et affectent l'employabilité selon nos résultats. Ce résultat rejoint celui de Maalej et Boudabbous (2011) qui pense que la réputation de l'université de provenance de l'étudiant, accroîtrait énormément son ambition, faciliterait son embauche par les employeurs et renforcerait son employabilité. Ces résultats sont aussi partagés par (Rothwell 2008, 2009) qui a étudié l'influence de la notoriété d'une université sur la perception d'employabilité des étudiants formés dans cette institution. Pour cet auteur, les indices de classement des universités constituent un signal essentiel pour les recruteurs et l'employabilité, comme le proposent Murray et Robinson (2001). Le choix d'une université de formation est certainement lié à des contraintes de marché, mais aussi des différentiels de statut perçu dans les domaines professionnels (Maalej et Boudabbous, 2011). L'étudiant devant anticiper sur les demandes futures des employeurs et sur les tendances futures de la formation demandée.

Les résultats de l'étude du lien direct entre les variables de notre troisième hypothèse de recherche nous permettent de conclure qu'il existe une relation positive et significative entre les motivations de choix de filière et l'employabilité perçue avec un rapport de coefficient CR = 4,506 > 1,96 et $p = 0,000 < 0,05$. La motivation de choix de filière a donc une influence positive sur l'employabilité perçue de l'étudiant. Ce qui pousse les étudiants à opter pour telle ou telle autre filière agit fondamentalement dans la détermination à réussir les études et à trouver un emploi. Le dynamisme dans les études est fonction de cette motivation, et ce qui financent leurs études sont plus motivés à vite terminer les études et à avoir le graal pour vite se lancer dans les activités professionnelles. Cette motivation constitue donc un objectif toujours présent dans les actes des étudiants et forge leur capital humain et détermine leur employabilité. Ce résultat converge vers celui de Vallerand (1989) qui estime que la motivation de choix est un des concepts les plus importants dans le secteur de l'éducation est certes celui. En effet, pour l'auteur, plusieurs recherches ont démontré que la motivation est reliée à diverses conséquences, telles que la curiosité, la persévérance, l'apprentissage et la performance. Vu l'importance de ces conséquences en matière d'éducation, on peut comprendre aisément l'intérêt des chercheurs à s'attarder à l'étude de la motivation scolaire. Ces résultats épousent également les conclusions de Le Mener (2012) en ce sens que l'auteur a pu établir un lien entre la motivation et la compétence, et au sentiment de compétence. Ainsi, les étudiants meilleurs scolairement tendent à bénéficier de façon plus profitable du fait d'être motivés. Les étudiants bons scolairement ont un sentiment de compétence très élevé et qu'au-delà d'un certain seuil l'effet du sentiment de compétence diminuerait la motivation intrinsèque (Le Mener, 2012).

5. Conclusion

Le phénomène du chômage des diplômés de l'enseignement est de plus en plus répandu et commun à plusieurs pays, quel que soit leur niveau de développement économique et social. Ce phénomène ne se limite pas au manque d'opportunités d'emploi proprement dit, mais s'étend à l'allongement de la durée d'insertion et de déclassement lors de la première embauche. L'objectif de cette recherche est d'apprécier le lien entre la valeur perçue du diplôme universitaire des jeunes étudiants diplômés en Sciences de Gestion sur l'auto perception de leur employabilité. Pour parvenir à cette fin, nous avons mobilisé la littérature sur la valeur perçue du diplôme, la littérature sur l'employabilité et l'auto perception de l'employabilité des étudiants.

Au terme de la littérature mobilisée, trois hypothèses ont été formulées pour apprécier l'influence de la valeur perçue du diplôme universitaire sur l'auto perception de l'employabilité. Pour tester ces hypothèses, tout en restant dans une logique hypothético-déductive, nous avons conçu un questionnaire sur la base des items identifiés dans la littérature, lequel questionnaire a été soumis à un échantillon volontaire de plus de 600 étudiants. Pour traiter les données collectées, nous avons eu recours aux logiciels SPSS 27 pour présenter les statistiques descriptives, mais aussi l'AFE et l'ACP. Par la suite, nous avons utilisé le logiciel AMOS 23 pour analyser les liens structurels entre nos variables de recherche. Les informations issues de ce traitement nous a permis de confirmer toutes nos hypothèses.

En définitive, nous retenons que les étudiants semblent avoir des attentes réalistes quant à ce qu'un diplôme fera pour leur carrière, mais il ne croit plus dans la capacité du diplôme universitaire à les garantir un emploi après le niveau de la Licence notamment dans les formations en Sciences de Gestion. L'engorgement de la filière Sciences de Gestion conjugué avec la densité des chômeurs issus de ces formations les amènent à être assez pessimistes sur les débouchés de ces filières. Ils trouvent que le diplôme à lui seul ne pourrait plus les aider à trouver et conserver un emploi assez rapidement de nos jours. D'autres considérations telles que la réputation de l'université, les motivations de choix de filière, la qualité de l'enseignement, le marché du travail, le réseau relationnel des parents. Aussi, les employeurs ne semblaient pas trop épris de la valeur du diplôme, mais plutôt des compétences détenue par le titulaire du diplôme comme l'on dit Dunne et Rawlins (2000). L'apport majeur de cette recherche réside dans le fait qu'elle montre que, quand bien même la formation universitaire est appelé « professionnelle », les étudiants jugent qu'ils ne peuvent pas donner un emploi à une personne qui a le diplôme de Licence en Sciences de Gestion, si toute chose étant égal par ailleurs. Ainsi, estiment-ils à demi-mot le déphasage entre les attentes du marché de travail et les apprentissages auxquelles ils sont soumis. Le diplôme est donc certes un signal, mais l'employeur préfère « celui qui sait fait déjà », raison pour laquelle, les stages et formations complémentaires s'avèrent indispensables.

Malgré nos efforts, ne reconnaissons pas que cette recherche admet des limites. Premièrement, nous avons abordé le diplôme de Licence dans sa globalité. Dans les faits, les réalités diffèrent d'une filière à une autre. Ainsi, on devrait nuancer en fonction des filières de formation. Ensuite, la taille de notre échantillon ne devrait pas permettre de généraliser nos résultats. En effet, selon les données du ministère de l'Enseignement supérieur, plusieurs dizaines de milliers d'étudiants des Sciences de Gestion sont déversés sur le marché. Retenir la version de moins du millier pour conclure est donc sujet à débat. Aussi, n'oublions pas la nature subjective que pourraient avoir certaines réponses, puisque nous avons eu recours à une collecte par les réseaux sociaux. En revanche, pour affiner la recherche, on pourrait élargir la taille de l'échantillon en couvrant plus de dix fois l'effectif actuel. Aussi, on pourrait apprécier l'effet de modération du genre, de la filière ou de la situation financière des parents d'étudiant dans la relation étudiée.

Références

- (1) Bennaghmouch, S. et Weisser, M. (2010). L'évaluation des enseignements et des formations dans les universités françaises : croiser les regards des acteurs pour en percevoir les enjeux et les obstacles. Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Université de Genève, septembre 2010.
- (2) Blanca, D., Marquez, A. E., et Nuria, T. (2013). Being highly internationalised strengthens your reputation : an empirical investigation of top higher education institutions. *higher education*, 619-633.
- (3) Botelho, A. et Costa-Pinto, L. (2004). Students' Expectations of the Economic Returns to College Education: Results of a Controlled Experiment. *Economic of Education Review*, n° 23, 2004, pp. 645-653.
- (4) Boudabbous, S. (2011). L'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés. *Revue Libanaise de Gestion et d'Économie*, Vol 6.
- (5) Bourdon, J. (2006). Que valent vraiment les diplômes universitaires sur le marché du travail ? : Le Mensuel de l'Université n°7. 2006. halshs-00093214.
- (6) Brunello G. et Rocco, L. (2015). The effects of vocational education on adult skills and wages: what can we learn from PIAAC? OECD Social, Employment and Migration Working Papers 168, OECD Publishing.
- (7) Cameron, V. S. et Heckman, J. (2001). The Dynamics of Educational Attainment for Black, Hispanic, and White Males. *Journal of Political Economy*, vol. 109, issue 3, 455-499
- (8) 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.
- (9) Chédru, M. (2019). Élaboration d'une échelle de motivation aux études d'ingénieurs en contexte francophone. *Mesure et évaluation en éducation*, n°42 Vol(1), pp. 1-34. <https://doi.org/10.7202/1066596ar>
- (10) CIRUISEF (2008) : « Le Master scientifique ». « La lettre de la CIRUISEF. *Sciences et Francophonie* », n° 4, p. 1-8.
- (11) Cisagara, B. (2020). Réputation organisationnelle des institutions d'enseignement supérieur et universitaire dans la ville de Bukavu. *Revue EconomiK*, numéro1, Volume1/2020
- (12) Courtioux, P. (2017). Le financement de l'enseignement supérieur. *Idées économiques et sociales* 2017/1 (N° 187), pages 27 à 34
- (13) Demeulemeester, J.L. et Rochat, D. (2001). Rational choice under unequal constraints: the example of Belgian higher education. *Economics of Education Review* n°20 (2001), pp.15-26
- (14) Desmet, P. et Zollinger, M. (1997). Le prix : de l'analyse conceptuelle aux méthodes de fixation, *Economica Gestion*. 244 pages.
- (15) 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*, n°37 Vol(4), pp. 361-371.
- (16) Felouzis, G. (2009). Systèmes éducatifs et inégalités scolaires : une perspective internationale. In: *Sociologies*. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:12161>
- (17) Felouzis, G. et Perroton, J. (2009). Les marchés scolaires : une analyse en termes d'économie de la qualité. *Revue française de sociologie*, n°48 Vol-4, pp. 693-722.
- (18) Ferroukhi, A. (2012). Perception de l'employabilité par les stagiaires de la formation professionnelle : cas de la Wilaya de Blida. *Économie & Société* n° 8/2012
- (19) Finot, A. (2000). Développer l'employabilité. Isep Consulting Edition.

- (20) Finot, A. (2012). L'employabilité des juniors et des séniors. Paris : Liaison
- (21) Fugate M., Kinicki A. J. et Ashforth B. E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, n°65 Vol(1), pp. 14-38.
- (22) Gamel, C. (2000). Le diplôme, un "signal" en voie de dépréciation ? Le modèle de Spence réexaminé. *Revue d'économie politique*, n° 1 (janvier-février) pp. 53-84
- (23) Gérard, E. et Schlemmer, B. (2003). Les travers du savoir. Représentations du diplôme et du travail au Maroc. *Cahiers d'études africaines* 2003/1-2 (n° 169-170)
- (24) Glidja, B. J. M. (2018). Peut-on faire carrière dans l'intérim en contexte africain ? la théorie des carrières nomades à l'épreuve des faits, dans Racine M. et Hallée Y. (Dir), Les diversités en milieu de travail Discrimination, égalité des chances et inclusion, Presses Universitaire de Laval, pp.95-119.
- (25) Guichard, J. (1993). L'école et les représentations d'avenir des adolescents. Le Psychologue, presses Universitaires de France, 272 pages
- (26) Gurgand, M. (2005), Économie de l'éducation, La découverte.
- (27) Hassart Y. et Bosco A. (1998), L'émergence du concept d'employabilité, *Droit Social* n°11, p.903 à 911.
- (28) Heckman, J. J. et Li, X. (2004). Selection Bias, Comparative Advantage And Heterogeneous Returns To Education: Evidence From China In 2000. *Pacific Economic Review*, 2004, vol 9(3,Oct), pp.155-171.
- (29) Hillage, J. et 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.
- (30) Kaabachi, S. (2007). La valeur perçue : une variable stratégique pour les enseignes de Distribution alimentaire. Acte 2e Journée du Marketing IRIS, Lyon.
- (31) Khalifa, A. et al. (2020). Les variables explicatives de l'adoption de l'Innovation ouverte par les entreprises marocaines : une modélisation par les équations structurelles (MES). *El-Bahith Review* n°: 20 Vol (1), pp. 167-175
- (32) Kotier P., Keller K., Dubois B. et Manceau D. (2006), Marketing management, 12e édition, Paris, Pearson Education France.
- (33) Le Mener, M. L. L. (2012). La performance académique des étudiants en première année universitaire : influence des capacités cognitives et de la motivation. Education. Thèse de doctorat, Université de Bourgogne.
- (34) Lemistre, P. (2003). Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi. *Revue d'économie politique*, n°113, pp. 37-58. <https://doi.org/10.3917/redp.131.0037>
- (35) Lemoine, G. (2014). Employabilité et insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : quelques pistes d'action. Colloque international sur l'Employabilité et l'Innovation dans les Universités du Maghreb. Kénitra.
- (36) Levy- Leboyer, C. (1971). L'ambition professionnelle et la mobilité sociale. Paris, Presses Universitaires de France, 1971, 395 p., 45 France
- (37) Maâlej A. (2009), Efficience de l'enseignement supérieur en Tunisie, Thèse de doctorat, FSEG- Sfax.
- (38) Maalej, A. et Boudabbous, S. (2011). L'auto-perception de l'employabilité de l'étudiant. *Revue Congolaise d'Économie*, n°1, Vol 6, pp.2-18
- (39) Maalej, Z. (2009). A cognitive-pragmatic perspective on proverbs and its implications for translation. *International Journal of Arabic-English Studies*, n°10, pp.135-154.
- (40) Mestour, C. et Khiat, A. (2018). Employabilité : quel rôle des universités dans l'amélioration de l'employabilité des nouveaux diplômés ? Cas de l'université d'Oran 2. *Revue Algérienne d'Économie de gestion*, n° 01, Vol. 12, pp. 23-42

- (41) MOUZOU. A & al. (2020). Qualité perçue de l'enseignement supérieure et choix de la structure de formation. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, Volume 3 : Numéro 2, pp : 120 – 138 ; Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774670>
- (42) Paivandi, S. (2015). Apprendre à l'université, De Boeck, coll. Pédagogies en développement, 264 p.
- (43) Proteau, L. (2002). Passions scolaires en Côte-d'Ivoire. École, État et société », *Cahiers d'études africaines*, n°169-170 | 2003, 447-450.
- (44) Quintini, G., et Manfredi, T. (2009). Going separate ways? School-to-work transitions in the United States and Europe (OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 90). Paris: OECD Publishing.
- (45) Ramlia, A., Nawawia, 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*, n°7, pp. 455-463. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.062>
- (46) Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., C., et Akremi, A. E. (2002). Méthodes d'équations structurelles: recherche et applications en gestion. Paris, France: Economica.
- (47) Tenret, E. (2010). Un diplôme récompensé à sa juste valeur ? La représentation des diplômes et de leur rendement dans une perspective comparative internationale. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, Vol. 43 | pages 23 à 51, ISBN 9782918337041, DOI 10.3917/lse.432.0023
- (48) Viau, R. et Louis, R., (1997). Vers une meilleure compréhension de la dynamique motivationnelle des étudiants en contexte scolaire. *Revue Canadienne de l'Éducation*, vol. 22, p. 144-157.
- (49) Warin, N.M. et Teodoresco, S. (2012). Corporate reputation: Is your most strategic asset at risk?. Burgundy Report. CIRANO, Montreal, QC.
- (50) Weisser, M., Gangloff-Ziegler, C. et Hermann, H. (2014). Perception de la qualité d'une formation universitaire par les étudiants : étude comparative selon le mode d'orientation et l'ancienneté dans le cursus. *Mesure et évaluation en éducation*, n°37 Vol(1), pp.83–108. <https://doi.org/10.7202/1034584ar>
- (51) Zeithami, V.A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: a means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketings*. n°52, Vo 3, pp. 2-22.
- (52) Zoungrana, M. C. et Marcoux, R. (1999). Du quotidien et de l'avenir : les enjeux familiaux de la fréquentation scolaire à Bamako. *The African Population in the 21st Century I La population africaine au 21^e siècle*, Volume III, UAPS/UEPA et NPU, Dakar, pp. 536-561.