

# QUALITE ET PERTINENCE DE L'EDUCATION EN REPUBLIQUE DU CONGO : CAS DE L'UNIVERSITE MARIEN NGOUABI

## KIMBOUALA NKAYA

Responsable de Parcours Master Professionnel, Ecole Normale Supérieure,  
Université Marien Nguabi, Brazzaville, République du Congo  
kimbonalankaya@umng.cg

## Résumé

*La présente étude analyse les indicateurs qui permettent d'apprécier la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur en République du Congo. Pour ce faire, les données collectées, par le biais des questionnaires, des entretiens et de la grille d'analyse curriculaire, auprès de notre échantillon constitué de 220 étudiants, 33 enseignants de l'Université Marien NGOUABI et 7 directeurs de ressources humaines de différentes entreprises de la place, ont été analysées. Trois (3) indicateurs nous ont permis de porter un jugement sur la qualité et la pertinence de l'enseignement à l'Université Marien NGOUABI. Les trois indicateurs sont : (1) la formation ou la professionnalisation des enseignants et les programmes d'enseignement, (2) le ratio enseignant-étudiant, (3) l'adéquation formation-emploi. Il ressort, après analyse desdits indicateurs, que : (1) le personnel de l'Université Marien NGOUABI est plus constitué des chercheurs que des pédagogues. Dans ce contexte, se pose un problème de professionnalisation des enseignants à l'Université Marien NGOUABI. (2) le ratio enseignant-étudiant reste un casse-tête à l'Université Marien NGOUABI, tant dans les facultés, les écoles que dans les instituts. (3) Enfin, notre étude a révélé, grâce aux données collectées auprès de certains dirigeants des entreprises, qu'il existe une grande inadéquation formation/emploi à l'université Marien Nguabi.*

**Mots clés :** Adéquation, Education, Emploi, Qualité, Formation

## Abstract

*This study analyzes the indicators that allow us to assess the quality and relevance of higher education in the Republic of Congo. To do this, data collected through questionnaires, interviews and the curricular analysis grid from our sample population made of 220 students, 33 teachers from Marien Nguabi University, and 7 human resources managers from different companies located in Brazzaville were analyzed. Three (3) indicators allowed us to judge the quality and relevance of teaching at Marien Nguabi University. The three indicators are: (1) the training or professionalization of teachers and teaching programs, (2) the teacher-student ratio, (3) the adequacy between training and job. Analysis of these indicators has shown that: (1) Marien Nguabi University's lecturers are more researchers than pedagogues. In this context, there is a problem of professionalization of teachers at Marien Nguabi University. (2) The teacher-student ratio remains a headache at Marien Nguabi University, both in the faculties, schools and institutes. (3) Finally, our study revealed, thanks to data collected from some*

*companies, that there is a great mismatch between training and employment at Marien Ngouabi University.*

**Keywords:** *Adequacy, Education, Employment, Quality, Training*

## **Introduction**

La corrélation entre la formation et l'emploi a toujours été problématique et a fait l'objet de diverses études en sciences sociales. Certains travaux ont conclu à l'ambiguïté et à l'imprécision de la relation d'adéquation formation-emploi. Dans ce sens, un ouvrage-clé en la matière, publié en 1986, a même porté l'idée d'une « introuvable relation formation-emploi » (Tanguy, 1986). Indépendamment de cette affirmation forte, les relations formation/emploi continuent à alimenter la réflexion des sociologues, économistes et des spécialistes de la gestion des ressources humaines, et demeurent l'un des points-clés dans la perspective d'une école et une formation de qualité. A cet effet, la problématique de notre recherche s'articule autour des deux questions suivantes : Quels sont les indicateurs d'une éducation de qualité ? Quelle est l'adéquation entre les formations offertes par l'Université Marien Ngouabi et les besoins des entreprises de la place en termes d'emploi ?

### **I. Revue de la littérature**

La revue de la littérature de la présente recherche est abordée en deux points à savoir, la définition du concept "qualité de l'éducation" d'une part, et d'autre part, quelques théories sur le rapport entre formation et emploi.

#### ***I-1. Le concept de la qualité de l'éducation***

Nos prédécesseurs intéressés par la qualité de l'éducation sont confrontés à un certain flou conceptuel concernant la qualité de l'éducation (Tawil, Akkari & Macedo, 2011). Les organismes internationaux ont approfondi le thème de la qualité de l'éducation à la suite de l'amélioration sensible de l'accès des enfants à l'école primaire partout dans le monde. Le Rapport mondial de suivi sur l'Éducation Pour Tous (EPT) de 2005 présente à ce propos un cadre d'analyse intéressant pour aborder la qualité de l'éducation de base (UNESCO, 2004). Ce cadre considère que la qualité de l'éducation dépend de quatre paramètres. Le premier

concerne les caractéristiques des apprenants et leur disposition aux apprentissages scolaires. Le deuxième renvoie aux éléments facilitateurs des apprentissages tels que les méthodes pédagogiques utilisées, les compétences et l'engagement des enseignants ou la gestion-organisation du système scolaire. Le troisième paramètre concerne le contexte dans lequel se déroule l'éducation. Ce paramètre lié au contexte national renvoie à des éléments tels que les ressources publiques consacrées à l'éducation, l'existence des normes éducatives nationales et les caractéristiques socio-culturelles des apprenants. Le quatrième paramètre concerne les résultats des processus d'apprentissage comme la capacité de lire, écrire et compter.

Le cadre d'analyse de la qualité de l'éducation utilisé par l'UNESCO est très proche de celui de la Banque Mondiale, même si ce dernier est plus centré sur le facteur école (Heneveld & Craig, 1995). L'approche de l'UNICEF de la qualité donne la priorité à l'apprenant placé au centre du processus d'éducation (UNICEF, 2007). En fait, la question de la qualité est transversale à toutes les composantes du système éducatif. D'où les difficultés théoriques et méthodologiques que rencontrent les chercheurs pour l'aborder (Robin, 2008).

Malgré les efforts des chercheurs et des organisations internationales, en particulier l'UNESCO, la conceptualisation de la qualité de l'éducation demeure pour l'essentiel une question de chiffres, d'indicateurs. En effet, la qualité de l'éducation est approchée uniquement dans une perspective quantitative, notamment dans le but d'effectuer des comparaisons entre pays. La plupart des modèles d'analyse de la qualité de l'éducation schématisent le système éducatif en trois sphères interconnectées avec la sphère *processus d'apprentissage et d'éducation* placée au milieu (UNESCO, 2004 ; UNICEF, 2007 ; Heneveld & Craig, 1995). Dans la première sphère se situent les entrées du système (*inputs*) et la deuxième sphère s'exprime par l'accès à l'éducation. Dans la troisième sphère, on trouve les *outcomes (outputs)* qui se mesurent par les connaissances et les compétences acquises par les apprenants. La qualité de l'éducation doit en principe être située dans la sphère du milieu « processus », même si les deux autres l'influencent également.

Cependant, comme l'observe à juste titre Meyer-Bisch (2009), la qualité de l'éducation n'est pas une question strictement technique, mais renvoie aux droits des citoyens, ceux-ci devant être activement impliqués dans la définition d'un concept pertinent de la qualité pour leur contexte.

C'est pourquoi nous avons pensé qu'il était incontournable d'être à l'écoute, outre des formateurs et des formés, mais aussi des utilisateurs des étudiants sortis de l'université Marien Ngouabi, qui sont le dernier maillon dans la qualité de l'éducation.

### ***1-2. Théories sur les rapports entre formation et emploi***

Au fil des années, les sciences sociales ont permis d'esquisser plusieurs théories analysant les rapports entre emploi et formation. Ces travaux permettent de distinguer principalement cinq théories que Christian Maroy et Pierre Doray (Maroy et Doray, 2001, p. 14) structurent de la façon suivante :

(1) Une conception considérant que la formation entretient des « relations structuro-fonctionnelles avec l'économie et le travail ». Elle repose sur l'idée principale que l'école a pour fonction de préparer les individus à la vie professionnelle.

(2) Une théorie qui considère également le caractère structurel de la relation formation-emploi tout en mettant en exergue le rôle du jeu d'acteurs dans la médiatisation de ces rapports. Cette conception repose sur l'idée que l'économique est un facteur orientant le champ de l'éducation par l'intermédiaire des rapports politiques.

(3) Une conception mettant en évidence la causalité dynamique et réciproque ayant pour produit des effets systématiques. La réciprocity des influences entre monde de l'éducation et monde de l'emploi y est un élément-clé.

(4) Une théorie mettant l'accent sur les outils et les dispositifs de rapprochement entre emploi et formation ayant un caractère structurant (comme la notion de compétences et l'approche par compétences). Les méthodologies de programmation et les formes organisationnelles qui façonnent l'enseignement sont considérées comme des révélateurs des rapports entre formation et emploi.

(5) Une conception insistant sur les formes de négociation qui instituent les relations emploi-formation comme une construction sociale. Le conflit et le compromis sont des éléments régulateurs de la relation emploi et formation qui n'est alors qu'un objet de lutte et de rapports de pouvoir.

Outre cette catégorisation, les travaux analysant les rapports entre emploi et formation peuvent par ailleurs être structurés selon les

outils qu'ils offrent pour appréhender cette relation. Cette lecture permet de catégoriser différemment les rapports de ce couple emploi-formation. Ainsi, pour Bernard Fusulier (Fusulier *et al*, 2009), quatre théories peuvent être distinguées, à savoir : la théorie du capital humain fondée sur les travaux de Becker (Becker, 1993), la théorie du filtre et du signalement, la théorie de la reproduction sociale et la théorie du capital social. À ces quatre théories, nous pouvons ajouter l'approche par capacités en nous appuyant sur les travaux d'Amartya Sen (2000). Nous présenterons de façon succincte les traits principaux de chacune de ces théories et expliciterons ensuite en quoi ces différentes théories nous sont utiles pour mieux appréhender la relation entre emploi et formation et les rapports avec la question de l'adéquation ou non que nous mettons en lumière dans cette étude.

### ***1-2.1. La théorie du capital humain***

La théorie du capital humain a été développée, en particulier, par les travaux fondateurs de Becker. Cette théorie considère que la formation est un levier d'augmentation de la productivité des individus. Par capital humain, Becker (1993) désignait « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. ». Sa théorie sur le capital humain a amplement influencé la littérature scientifique sur le développement et les rapports entre la formation et la société. Cette théorie s'est notamment élevée au rang des paradigmes qui ont façonné les stratégies de plusieurs organisations internationales et du système des Nations Unies.

La théorie du capital humain repose sur l'idée qu'il existe un lien positif entre le niveau de capital humain, le niveau d'emploi et le salaire à obtenir. Le capital humain peut être évalué en mesurant les rapports entre coûts et opportunités. Avec cette théorie, le développement du capital humain est un moyen, voire un investissement favorisant l'insertion professionnelle des individus. Selon cette vision, le problème d'appariement sur le marché du travail est un problème de quantité et de qualité du capital humain qu'il faut développer en y investissant à travers l'éducation, la formation et les services de base.

### ***1-2.2. La théorie du filtre et du signalement***

La théorie du filtre et du signalement ne considère pas que la formation soit un moyen d'augmenter la productivité de manière égale entre les individus. La formation y est plutôt un moyen de sélection. Elle assigne à la formation, plus précisément à l'école et au système éducatif en général, une fonction de tri et de signalement des qualités de la main-d'œuvre pouvant être employable. Au-delà de la constitution d'un capital humain, la formation devient alors une valeur attestant et signalant les compétences acquises, pouvant être utiles dans le monde de la production. Le système de production y prend appui pour sélectionner ceux qui sont évalués comme étant les meilleurs travailleurs et en actionne ainsi les mécanismes d'appariement. Cette théorie résulte des travaux respectifs de Spence (1974) et de Arrow (1973) qui ont successivement construit les concepts du filtre et du signal.

### ***1-2.3. La théorie de la reproduction sociale***

La théorie de la reproduction sociale de Bourdieu (Bourdieu et Passeron, 1970) met l'accent sur les inégalités de capitaux que l'on peut observer entre personnes issues d'origines sociales différentes. Ces inégalités ont notamment pour effet de produire un accès inégalitaire à la formation. Cette théorie repose sur le postulat que le système d'enseignement est un vecteur de reproduction et de légitimation des hiérarchies sociales. Sa théorie de la reproduction montre que l'enseignement contribue au renouvellement de l'ordre social. Bourdieu argumente que la formation est davantage en phase avec l'habitus des classes sociales dominantes. De façon corollaire, elle est moins en phase avec celles des classes dominées, d'où cet accès inégalitaire. En effet, dès leur plus jeune âge, les individus héritent d'éléments culturels propres à leur environnement et leur classe sociale, et ces derniers les outillent différemment et influencent leurs choix et les manières dont, plus tard, ces individus se positionneront sur le marché du travail.

Dès lors, les individus ne sont pas égaux devant l'accès à la formation et à l'éducation. Différentes causes peuvent expliquer le processus de production des inégalités (Nicaise, 2000). Les éléments relatifs aux dispositions culturelles, les conditions de vie des individus et les modes d'organisation de la formation sont des facteurs déterminants. Il faut également noter que les participants aux formations peuvent considérer les coûts directs et indirects engendrés par la participation à une formation

ainsi que sa durée. Le contenu des formations ou leur rythme peuvent également intervenir dans la définition du choix des individus (Doray, Bélanger, Motte, Labonté, 2004).

#### ***1-2.4. La théorie du capital social***

Les théories du capital social font référence à l'intensité et à la densité des relations réticulaires et des réseaux sociaux qu'une personne est en mesure de mobiliser pour poursuivre des finalités individuelles ou collectives. Les travaux de Granovetter constituent les travaux fondateurs de cette théorie (Woolcock, 1998, pp. 161-163). Ses travaux établissant une différence entre les liens forts et les liens faibles ont alimenté la réflexion sur l'intensité des liens sociaux et la façon dont ces liens impactent les parcours des individus. En outre, les travaux de James Coleman (2000) portant sur le rôle du capital social et du soutien familial dans la réussite scolaire ont alimenté cette théorie. Dans ce sens, l'accès à l'emploi ne s'explique pas principalement par le capital humain, mais par le capital social comme le précise Nan Lin, l'initiateur de la théorie des ressources sociales. Ce dernier défend la thèse de ressources incorporées (*embedded*) dans la relation sociale à bénéfice individuel (Lin, Cook, Burt, 2001).

#### ***1-2.5. L'approche par capacités***

Outre ces théories, il paraît essentiel de pointer également l'approche par « capacités » élaborée par Sen (2000) qui s'intéresse à la capacité des individus à reconvertir des ressources nécessitant un contexte de libertés réelles faisant naître des capacités. Cette théorie a contribué à changer la grille de lecture qui a dominé jusqu'ici en attirant l'attention, non seulement sur les ressources mobilisées pour les individus, mais aussi sur les contextes dans lesquels ces ressources sont déployées. Pour qu'elles soient effectives, Sen (2000) argumente que les ressources doivent être acquises dans des conditions de liberté réelle. Ainsi, les ressources, que l'on peut définir comme un ensemble de biens et de services dont dispose un individu, peuvent être converties au gré de la capacité effective à les mobiliser de manière efficace suivant le degré de liberté réelle dont il dispose. Différents facteurs (personnels, sociaux et environnementaux) déterminent cette capacité de reconversion.

Les éléments théoriques présentés ci-dessus montrent la complexité des liens entre les questions de l'emploi et de la formation dans la

littérature scientifique. Ces liens sont variablement problématisés, en fonction des paradigmes et des grilles d'analyse employés. Le constat principal qui peut être confirmé, c'est que les liens entre emploi et formation ne peuvent pas être pensés de façon linéaire.

Au regard de notre revue de la littérature, il ressort que, malgré l'intérêt croissant pour les questions de qualité éducative, très peu de recherches se sont penchées sur l'adéquation formation-emploi, alors que ce serait un indicateur pertinent sur l'appréciation de la qualité de la formation, voire de l'éducation. Ainsi, se dévoile souvent un décalage entre le discours de l'Etat, des organisations internationales, et ce qu'il se passe réellement sur le terrain.

## **II. Méthodologie de la recherche**

La méthodologie de cette étude se ramène fondamentalement à une enquête de terrain qui a fait une triangulation des techniques de collecte des données à savoir ; le questionnaire, l'entretien et l'analyse documentaire. La présente étude s'était déroulée à Brazzaville au cours de la période allant de septembre 2018 à janvier 2020.

### ***II-1. Population cible***

La population cible de notre étude est constituée des enseignants Responsables des Parcours et les étudiants de l'Université Marien Ngouabi, ayant achevé leur parcours de formation de 2017 à 2019 ainsi que les Directeurs des Ressources Humaines (DRH) de certaines entreprises de la place.

### ***II-2. Echantillon***

Notre échantillon est composé de 220 étudiants, 33 enseignants et 7 Directeurs des Ressources Humaines des sociétés de la place.

### ***II-3. Instruments de collecte des données***

Pour collecter les données de notre enquête, nous avons opté pour un questionnaire, une grille d'entretien et une grille d'analyse des curricula, afin d'être conforme aux objectifs de notre recherche.



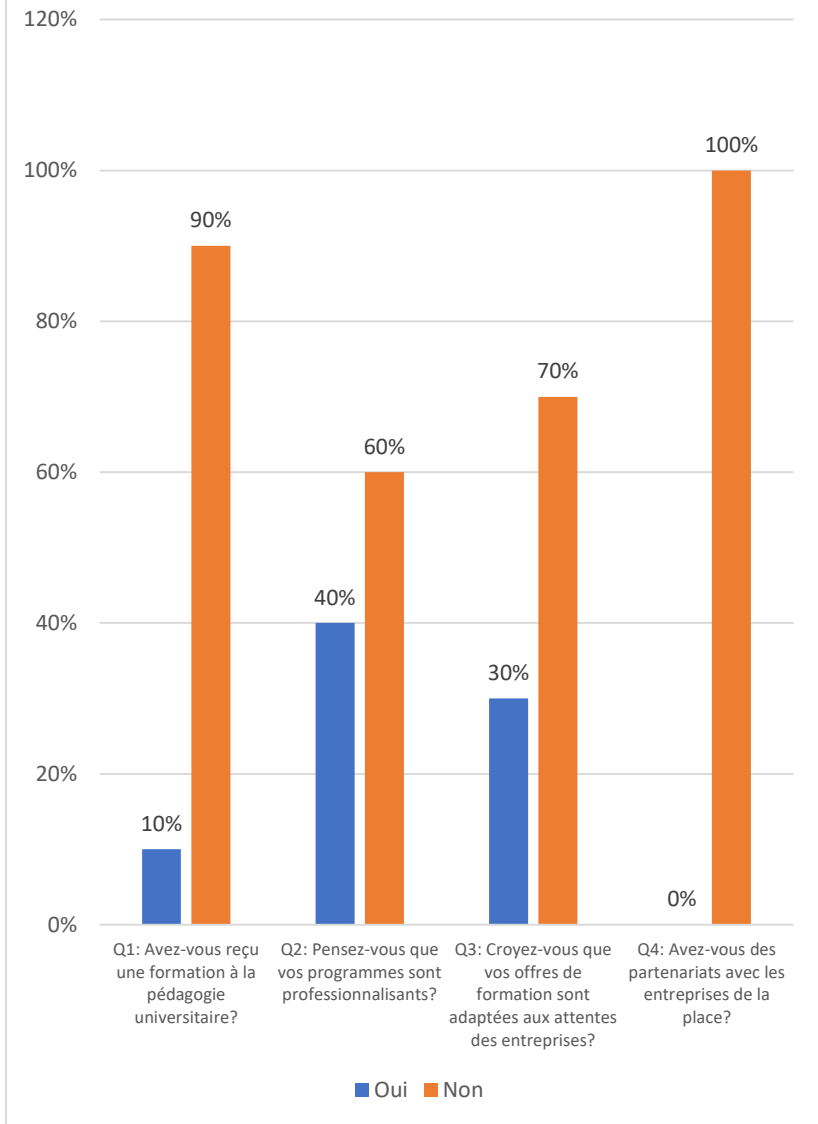
### **III. Résultats obtenus**

Nous présentons, dans cette section, les résultats de notre enquête en fonction de trois indicateurs retenus dans notre étude : la professionnalisation des enseignants et programmes d'enseignement, les conditions de travail des enseignants (ratio enseignants-étudiants) et l'adéquation entre la formation et l'emploi.

#### ***III-1. Professionnalisation des enseignants et des programmes d'enseignement à l'Université Marien Ngouabi***

Enseigner à l'université nécessite l'obtention d'un diplôme de doctorat. Le diplôme de doctorat est une qualification ne garantissant pas la professionnalité des universitaires, au sens d'un ensemble de savoirs, savoir-faire, capacités, aptitudes, compétences et identité nécessaires pour enseigner. Or, il s'avère que certaines personnes enseignant à l'université, ne possèdent pas toutes ces caractéristiques pour que les étudiants apprennent. La présente étude a également cherché à comprendre si les programmes gérés par les différents parcours ont une finalité professionnalisante. Pour cela, par le biais d'un questionnaire et d'une grille d'analyse documentaire, nous avons collecté les données dont les résultats sont présentés dans le diagramme ci-après :

Graphique n°1: Formation professionnelle des enseignants



Source : enquête de terrain entre septembre 2018 et janvier 2020

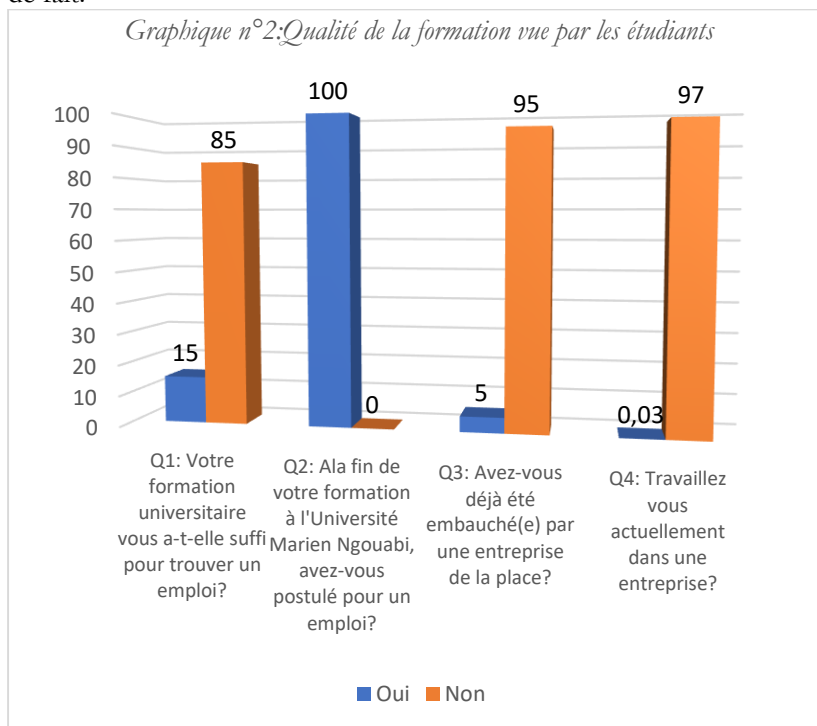
La lecture de ce graphique illustre bien que l'Université Marien Ngouabi regorge plus de personnes ayant de compétences en recherche qu'en pédagogie. Près de 90% des enseignants ayant pris part à notre enquête non pas une formation pédagogique, en dehors de la formation académique reçue pendant leur cursus universitaire. 60% des enseignants responsables/ chefs des parcours ont affirmé que beau nombre de programmes de formation utilisés ne revêtent pas les caractéristiques d'une formation professionnelle. Ces formations sont en majorité en inadéquation avec les attentes des entreprises de la place ; ce qui justifie le fait qu'aucune faculté, institut ou école n'ayant pas de partenariat avec les entreprises de la place, ne peut garantir les stages en situation professionnelle des étudiants. Or, il est bien vrai que l'articulation entre formation et emploi repose sur une concertation structurée, permanente et dynamique entre les entreprises et le système éducatif. Cette concertation est indispensable pour organiser les connaissances et penser l'évolution des formations professionnelles et des qualifications (Caston,1996).

### ***III-2. Ratio enseignants-étudiants (Conditions de travail)***

La majorité des enquêtés a considéré que les enseignants étaient au cœur de la qualité de l'éducation, puisque ce sont notamment eux-mêmes qui transmettent les savoirs. Cependant, tous les acteurs interrogés ont reconnu que plusieurs failles entravent le bon fonctionnement de la profession, et ne permettent pas ainsi un enseignement de qualité. Le problème principal soulevé par les enquêtés est lié aux conditions de travail à l'université Marien Ngouabi. En effet, que ce soit dans les facultés, les instituts ou les écoles, le phénomène des classes à large effectif est criard. Le ratio enseignant-élèves explose. Il n'est pas rare de trouver les classes de plus de 1000 étudiants dans des facultés et celles de 100 à 200 étudiants dans des instituts ou écoles. En effet, la question des effectifs a été régulièrement soulevée par l'ensemble des acteurs. Ils ont évoqué des effectifs pléthoriques d'élèves qui ne permettent pas un enseignement de qualité. Si l'on prend la norme énoncée dans les documents institutionnels pour ce qui concerne le nombre d'étudiants par classe, on est souvent bien loin du compte, et cela est très visible surtout en première année de licence.

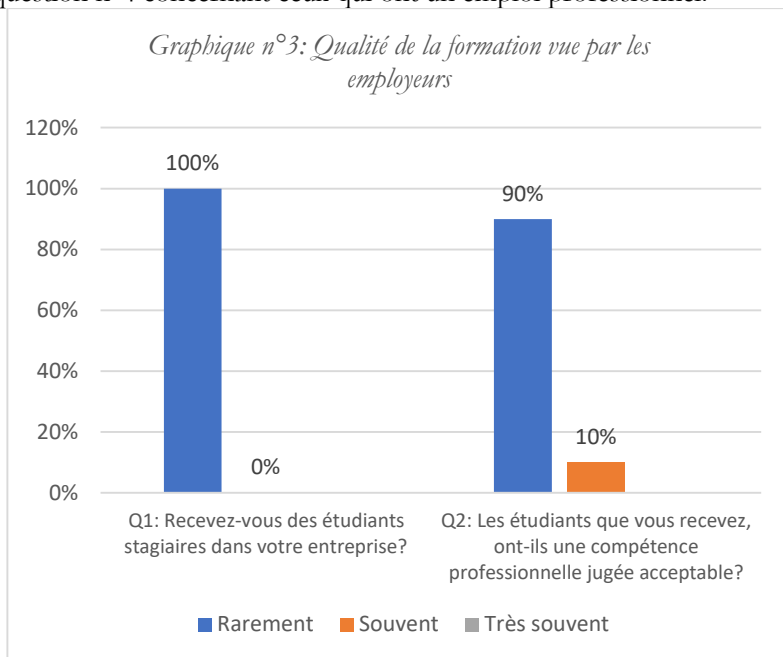
### III-3. Adéquation formation-emploi

La préparation des étudiants au marché du travail est ici analysée au travers des dispositifs institutionnels et de leur appropriation par les étudiants au fil de la formation. Les systèmes d'enseignement supérieur massifiés sont fréquemment segmentés en diverses filières, et les formes de qualification professionnelle sont nécessairement variées. Le stage professionnel est généralement l'élément principal établissant un pont entre la formation et l'emploi. Cependant, il n'est pas rare de trouver les étudiants qui ne parviennent pas à finir leur formation professionnelle faute du stage d'une part, et d'autre part, ceux qui finissent leur formation mais ne trouvent pas d'emploi. Les graphiques suivants résument cet état de fait.



Source : enquête de terrain entre septembre 2018 et janvier 2020

Les étudiants ayant participé à cette recherche ont tous fustigé le lien existant entre leur formation et l'emploi existant dans leur domaine de qualification. Ceci, se justifie par la difficulté à laquelle ils sont confronté à trouver un emploi à la fin de leur formation à l'Université Marien Ngouabi. Pour les 100% de l'échantillon de notre étude, en ce qui concerne les étudiants, à peine 3% seulement ont pu trouver un emploi. Ce qui revient à dire que le taux de chômage est de 97% comme l'indique la question n°4 concernant ceux qui ont un emploi professionnel.



**Source :** enquête de terrain entre septembre 2018 et janvier 2020

Il ressort de la lecture du graphique ci-dessus que les entreprises ne reçoivent pas régulièrement les étudiants stagiaires ; ceci se justifie par le fait qu'il n'y a pas de partenariat existant entre les entreprises et les établissements de l'Université Marien Ngouabi. Outre l'inexistence du partenariat entre les facultés, instituts et écoles de l'Université Marien Ngouabi et les entreprises privées ou publiques privées, l'inadéquation formation-emploi est révélée aussi par les performances professionnelles

des étudiants jugées moins acceptables par les entreprises qui les emploient. En effet, 90% des responsables des entreprises, qui ont répondu à notre enquête, ont reconnu cette faiblesse du côté des étudiants sortis de l'université. Ainsi, ils se mettent à leur offrir une formation d'adaptation.

Nous vivons actuellement un contexte de mutations socio-économiques et politiques importantes. Comprendre ces mutations est essentiel pour mieux saisir les évolutions des articulations entre emploi et formation. En effet, le marché du travail actuel est caractérisé à la fois par un chômage structurel et endémique qui touche désormais, non seulement les personnes en manque de qualifications, mais aussi des jeunes qualifiés et diplômés.

## **Conclusion**

Notre recherche avait pour objectif l'analyse des indicateurs pouvant nous aider à juger de la corrélation entre la formation et l'emploi, en explorant les programmes de formation de l'Université Marien Ngouabi et les attentes de quelques entreprises installées à Brazzaville, Capitale politique de la République du Congo. A ce sujet, les résultats de notre enquête montrent que les formations offertes ne sont pas totalement en adéquation avec les attentes des entreprises. Un nombre significatif d'étudiants qui achèvent leur scolarité à l'université Marien Ngouabi se trouvent au chômage, soit parce que la formation suivie n'a pas des débouchés, soit ils ont reçu une formation générale dans un monde où la spécialisation est de plus en plus exigée. Les résultats montrent également que l'université Marien Ngouabi est loin de relever le défi sur la professionnalisation de son personnel enseignant : un bon nombre d'enseignants n'ont pas reçu une formation pédagogique. Cependant, il serait souhaitable que l'université Marien Ngouabi puisse signer des contrats de partenariat avec les entreprises de la place dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des étudiants sortis de son institution ; ce partenariat pourrait l'aider à adapter ses programmes aux besoins des entreprises qui sont également les besoins de la société.

## Références

- Arrow Kenneth Joseph** (1973), "Higher education as a Filter", *Journal of Public Economics*, 2, pp.12-20
- Becker Gary Stanley** (1993), *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, The University of Chicago Press. Chicago London, 3e édition (1ère édition 1964).
- Caston G.** (1996), *Education and training: learning and working in a society in flux*; 40 pages, OECD. Paris, OECD.
- Heneveld Ward and Craig Helen** (1995), *Schools Count: World Bank Project Designs and the Quality of Primary Education in Sub-Saharan Africa*, Washington, DC, World Bank.
- Liénard Georges** (2007), Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique, in, Herman, G. (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation*, de Boeck, pp. 23-53.
- Lin Nan, Cook Karen Burt Ronald** (Eds) (2001), *Social Capital, Theory and Research*, Aldine De Gruyter, New York.
- Maroy Christian et Doray Pierre** (2001), *La construction sociale des relations entre éducation et économie*, De boeck Université, Bruxelles.
- Meyer-Bisch Patrice** (2009), *La qualité de l'éducation : l'accomplissement d'un droit culturel dans l'indivisibilité des droits de l'homme*, Fribourg, Université de Fribourg.
- Nicaise Ides** (2000), « Formation des groupes défavorisés : dilemme équité-efficacité », dans Vandenberghe, V., *La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux*, Louvain-la-Neuve, Bruylant Academia, pp. 151-162.
- Robin Alexander** (2008), *Education for All, the Quality Imperative and the Problem of Pedagogy*, London, University of London and Institute of Education.
- Sen Amartya** (2000), *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Odile Jacob. Canada.
- Spence Michael Akerlof** (1974), *Market Signaling; informational; transfer in hiring and related screening process*, Harvard U. Press.
- Tawil Sobhi, Akkari Abdeljalil and Macedo Beatriz** (2011), « Beyond the Conceptual Maze. The notion of quality in education », *UNESCO Education Research and Foresight Papers*, volume 2, pp. 1-21.

**UNESCO** (2004), *EFA global monitoring report 2005. Education for All, the quality imperative*, Paris, UNESCO.

**UNICEF** (2007), *Quality of Education*, New York, UNICEF.

**UNESCO** (2011), *Rapport mondial du suivi sur l'EPT 2011. La crise cachée : les conflits armés*, Paris, UNESCO.

**Woolcock Michael** (1998), Social Capital and economic development, in *Theory and Society*, n°27, pp. 161-163.