



REPUBLIQUE DU BENIN



**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE (MERS)**

**UNIVERSITÉ D'ABOMEY CALAVI (UAC)**

**FACULTE DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DE GESTION (FASEG)**

**MEMOIRE DE LICENCE PROFESSIONNELLE**

**OPTION : ÉCONOMIE**

**FILIERE : ÉCONOMIE APPLIQUÉE**

**THEME**

**Adéquation, formation et besoin du marché de  
l'emploi (cas de la FASEG UAC)**

Réalisé et Présenté Par

**HOUEGNANFODE Alice**

Sous la direction

**Dr SATOQUINA Honorat**

**2015-2016**

**AVERTISSEMENT**

La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université d'Abomey-Calavi n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

**DEDICACE**

Je dédie ce travail :

A mon père HOUEGNANFODE A. Daniel pour son soutien

A ma très chère maman KOUNOUEWA Martine pour toutes les prières que tu portes à mon intention, pour la réussite de mes études. C'est une de mes manières de te dire, merci maman.

A tous mes frères et sœurs qui m'ont soutenues tout au long de mes études.

**HOUEGNANFODE Alice**

**REMERCIEMENT**

L'aboutissement de cette œuvre a été possible grâce aux concours de près ou de loin de nombreuses personnes. C'est le moment pour nous de leur adresser nos vifs et sincères remerciements. Nous nous adressons tout particulièrement :

- ✚ Au professeur Charlemagne B. IGUE, doyen de la FASEG ;
- ✚ Au Dr Honorat SATOGUINA, notre maître de mémoire, pour son accord à diriger ce travail, malgré ses multiples et impérieuses occupations ;
- ✚ A tout le corps professoral de la FASEG ;
- ✚ Aux autorités de l'UAC ;

\*A tous ceux qui, de loin ou de près ont contribué à la réalisation de ce travail ;

\*A tous les membres du jury

**LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION**

<b>AFD</b>	: Agence Française de Développement
<b>ANPE</b>	: Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi
<b>ANPE</b>	: l'Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>BAC</b>	: Baccalauréat
<b>BTS</b>	: Brevet de Technicien Supérieur
<b>DEA</b>	: Diplôme d'Etudes Approfondies
<b>DEIPJ</b>	: la Direction de l'entrepreneuriat et de l'insertion professionnelle des Jeunes
<b>DPE</b>	: la Direction de la Promotion de l'Emploi
<b>FASEG</b>	: Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
<b>FNPEEJ</b>	: le Fonds National de la Promotion de l'entreprise et de l'Emploi des Jeunes
<b>LMD</b>	: Licence-Master-Doctorat
<b>MESRS</b>	: Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
<b>OEF</b>	: l'observatoire de l'Emploi et de la Formation
<b>OMS</b>	: Organisation Mondiale de la Santé
<b>PAEJ</b>	: le Programme d'Appui à l'Emploi des Jeunes
<b>REESAO</b>	: Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest
<b>RGPH4</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat 4
<b>ROCARE</b>	: Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for social Sciences
<b>UAC</b>	: Université d'Abomey-Calavi;
<b>UNA</b>	: Université Nationale d'Agriculture ;
<b>UNB</b>	: Université Nationale du Bénin
<b>UNESCO- BREDA</b>	: Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
<b>UP</b>	: Université de Parakou;
<b>USTM</b>	: Université des Sciences Techniques Ingénierie et Mathématiques;

**LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 0</b>	: Description des variables.....	43
<b>Tableau 1</b>	: Tableau de répartition des diplômés selon ce qu'ils aient fait un stage ou non.....	26
<b>Tableau 2</b>	: La proportion des diplômés ayant un emploi au moment de l'enquête...	27
<b>Tableau 3</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le sexe.....	27
<b>Tableau 4</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la maîtrise de l'outil informatique.....	28
<b>Tableau 5</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le stage professionnel.....	28
<b>Tableau 6</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la filière de formation à la FASEG.....	29
<b>Tableau 7</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la situation matrimoniale.....	30
<b>Tableau 8</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le secteur d'activité.....	30
<b>Tableau 9</b>	: Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la structure employeur.....	31
<b>Tableau 10</b>	: Répartition des diplômés en activité selon les moyens par lesquels ils ont trouvé leur emploi.....	32
<b>Tableau 11</b>	: L'appréciation de l'influence de la formation initiale sur insertion professionnelle par les diplômés.....	45

**GRAPHIQUES**

<b>Graphique 1</b>	: Répartition des diplômés selon leur filière de formation à la FASEG.....	25
<b>Graphique 2</b>	: Répartition des diplômés selon le niveau d'étude.....	26

**SOMMAIRE**

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE..	3
Section 1 : Problématique, objectifs, hypothèse et revue de littérature.....	3
Section 2 : Méthodologie de recherche.....	12
Chapitre II : Présentation et analyse des résultats.....	18
Section 1 : L'offre de formation de la FASEG et le marché du travail au Bénin.....	18
Section 2 : L'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG.....	24
CONCLUSION.....	36

### RESUME

*La question de l'emploi est au cœur de toutes les préoccupations des politiques publiques que ce soit au Benin ou dans tout le monde entier.*

*Les gouvernements aussi bien des pays en développement que des pays développés mettent l'emploi des jeunes généralement au centre de leurs décisions ou programmes politique.*

*La présente étude se propose d'analyser l'Adéquation de l'offre de formation de la FASEG par rapport au besoin du marché de l'emploi et de déterminer les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de cette faculté. Pour y parvenir, nous avons adopté une méthodologie basée sur une analyse de données empiriques collectées auprès des acteurs des offres de formation, du monde professionnel et des diplômés sortis de la FASEG UAC.*

*Le traitement et l'analyse des résultats obtenus montrent l'adéquation entre les offres de formation de la FASEG par rapport au besoin du marché du travail. Mais cela ne suffit pas pour prétendre d'emblée avoir une place sur le marché du travail, ainsi beaucoup d'autre facteurs influencent l'insertion des diplômés dans le monde professionnelle. Normalement, le diplôme universitaire devrait suffire pour accéder rapidement au marché de l'emploi et décrocher un poste intéressant. Mais, il est Désormais impératif de passer par le stage professionnel pour aboutir au même résultat et accéder au monde du travail. D'autres facteurs tels que le sexe, la situation matrimonial, le groupe d'âge, la filière de formation et le fait d'avoir un minimum de connaissance en informatique influencent positivement aussi l'accès des diplômés au marché du travail au Benin.*

## INTRODUCTION

Le chômage des jeunes constitue à l'échelle mondiale un défi majeur que non seulement les gouvernements, mais aussi les différentes institutions nationales et internationales s'attèlent à relever à travers leur programme d'action.

Aucun pays n'est ainsi épargné par ce phénomène qui de plus en plus prend une vitesse vertigineuse à cause du nombre impressionnant de jeunes diplômés en quête d'emploi qui sont déversés sur le marché du travail par nos universités chaque année. En effet d'après le rapport de la banque mondiale et de l'AFD (janvier 2014), en Afrique subsaharienne 60% de la population soit 200 millions de jeunes de 15 à 24 ans (moins de 25 ans) et 11 millions de jeunes entrent chaque année sur le marché du travail.

Au Bénin, cette préoccupation a connu une recrudescence depuis le gel des recrutements dans la fonction publique et dans les entreprises étatiques en 1987 qui a occasionné systématiquement la fin de l'embauche par l'Etat des diplômés sortis de l'université. Nos universités étaient en effet considérées comme des centres qui forment essentiellement pour les besoins de l'administration. Dès lors, les formés du système éducatif, traditionnellement préparés pour le fonctionariat, sont contraints au chômage et au sous-emploi.

De nombreuses initiatives gouvernementales ont été entreprises à cet effet en faveur de l'emploi en vue de juguler cette crise et d'atténuer les tensions sociales que pourraient engendrer les problèmes de l'emploi, du sous-emploi, du chômage et de la pauvreté. Au titre des actions engagées, nous avons entre autres : (2007, Forum Emploi, P31) : l'élaboration du programme national de l'emploi (1996) ; l'adoption de la politique nationale de l'emploi (2002) ; la révision de la politique nationale de l'emploi (2008) etc.

A côté de toutes ces initiatives des structures étatiques comme : l'Agence Nationale Pour l'Emploi(ANPE) ; la Direction de la Promotion de l'Emploi(DPE) ; le Programme d'Appui à l'Emploi des Jeunes(PAEJ) ; le Fonds National de la Promotion de l'entreprise et de l'Emploi des Jeunes(FNPEEJ) ; la Direction de l'entrepreneuriat et de l'insertion professionnelle des Jeunes(DEIPJ) ; l'observatoire de l'Emploi et de la Formation(OEF) etc...sont mise en place pour mener à bien ses politiques. Mais il est regrettable de constater que tous ses efforts sont restés sans donner véritablement une satisfaction à l'attente de la jeunesse, et de jour en jour les milliers de jeunes diplômés de nos universités sont contraint au chômage ou au sous-emploi.

Il est très important de souligner également que l'insertion professionnelle du jeune diplômé est tributaire primo de la spécificité de l'offre de formation et secundo de la qualité de la

formation reçu. La correspondance entre la formation et le marché de l'emploi est ainsi faite. Ce qui tire par ailleurs notre attention sur la qualité de notre système éducatif au Bénin. Ce système qui devrait permettre d'acquérir un capital humain performant, compétitif et approprié au marché de l'emploi, pour non seulement répondre aux besoins du pays dans son évolution mais aussi et surtout faire face à la concurrence des pays de la sous-région et du reste du monde se trouve confronter à de sérieux problème de dysfonctionnement. Dans ces conditions, il est tout à fait important et justifié de se poser des questions sur le devenir du système éducatif dans le contexte actuel d'allongement de la durée du chômage et de son augmentation dans le pays alors que les besoins des jeunes de trouver un emploi se font de plus en plus pressants.

La présente étude se propose donc d'analyser les contours liés à l'adaptabilité de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur aux besoins du marché du travail, nous avons choisi pour thème : « *Adéquation, Formation et besoin du marché du travail (cas de la FASEG UAC)* ». Ainsi, notre travail est structuré en deux chapitres. Le premier chapitre est consacré au cadre théorique et méthodologie de recherche et le deuxième chapitre est consacré à l'analyse des données et présentation des résultats de l'étude.

## **CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE**

Ce chapitre discute successivement de la problématique, de la revue de la littérature et en fin des méthodes de collecte et d'analyse des données.

### **Section 1 : Problématique, objectifs, hypothèse et revue de littérature**

#### **1.1 Problématique**

Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH4) réalisé en mai 2013 estime la population béninoise à 9 983 884 habitants résidants dont 5 115 704 femmes, soit 51,2 % de la population totale. Caractérisé par une population jeune (environ 53 % de la population totale ont moins de 18 ans), le Bénin dispose d'une population active (15-64 ans) représentant 51,5 % de la population totale, ce qui constitue un atout majeur pour son développement. Mais malheureusement le taux de participation des jeunes au marché du travail reste faible : 30,4 % seulement des jeunes sont sur le marché du travail. Ainsi, le chômage, le sous-emploi, la pauvreté, la drogue et la délinquance entourent désormais le quotidien des jeunes chômeurs. Le chômage des jeunes a pris sérieusement de l'ampleur ces dernières décennies. Il ne touche plus non seulement les jeunes sans qualification mais aussi on constate qu'il concerne de plus en plus les jeunes diplômés sortis de nos universités quel que soit le milieu d'origine et la qualification professionnelle. Cela étonne plus d'un, en ce sens que beaucoup estiment que l'obtention d'un diplôme, et en particulier un diplôme de l'enseignement supérieur, apparaît généralement comme un des moyens les plus sûrs de se prémunir contre les difficultés d'insertion dans l'emploi.

Au Bénin, cette question est non moins préoccupante du fait qu'on assiste chaque année à une croissance impressionnante du nombre des jeunes diplômés sur le marché du travail en quête d'emploi, sans grand succès. Ces jeunes diplômés rencontrent de sérieuses difficultés pour leur insertion sur le marché du travail. La capacité d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail est en effet limitée du fait que la demande du marché de l'emploi est bien inférieure aux flux des nouveaux diplômés et aussi cela résulteraient également de la faible pertinence de l'offre de formation supérieure. Ce qui fait que les diplômés n'arrivent donc pas à s'adapter au marché du travail. Cette situation interpelle à plus d'un titre les acteurs du système éducatif sur les fondements, les caractéristiques et la certification des offres de formation dispensées dans nos universités.

Par ailleurs, il est important de souligner que la qualité de l'enseignement reçu joue un rôle prépondérant dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur. Cela mérite

alors qu'on s'intéresse au processus même de formation et d'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur à travers les facteurs mis en œuvre dans ledit processus. Il s'agit entre autres, des infrastructures, des enseignants et des effectifs pléthoriques dans les universités publiques.

L'un des constats qui frappe l'œil depuis quelques années dans l'enseignement supérieur au Bénin et dans la plupart des pays africain est la progression rapide des étudiants dans nos universités. Dans les universités béninoises en général l'effectif des étudiants est passé de 29000 en 2001-2002 à 66000 en 2007-2008 et de 88556 en 2010-2011 à 93294 en 2011-2012 (MESRS). Face à une telle croissance de l'effectif des étudiants, les universités notamment publiques se trouvent dans l'incapacité d'offrir les conditions nécessaires et adéquates de formation aux étudiants. Ce qui révèle en réalité les difficultés de fonctionnement des universités publiques, nous avons entre autre comme difficultés : le manque de salles de cours, d'amphithéâtres ; l'insuffisance de matériels didactiques ; la faiblesse de la contribution de l'Etat au budget de l'Université et la pénurie d'enseignants (ROCARE 2011). Tous ces dysfonctionnements ont des conséquences négatives sur la qualité de l'enseignement supérieur public et par ricochet sur la qualité intellectuelle des milliers de diplômés qui en sortent chaque année. Néanmoins il faut souligner que beaucoup d'efforts ont été consentis que ce soit au niveau des acteurs politiques et des acteurs universitaires pour remédier à une telle situation. Nous avons ainsi assisté au réaménagement de la carte université, ce qui a induit l'implantation de nouvelle université dans des coins stratégiques du pays dans le but de désengorger nos universités publiques surtout l'UAC, à la mise en place d'une nouvelle politique de recrutement et de formation des enseignants et aussi à la construction de salle de cours. Mais cette situation qui n'honore guère notre pays en matière d'éducation supérieur persiste toujours et ce dans un contexte d'intégration régionale du système LMD. Au Bénin cette réforme a été mise en place dans le cadre du Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) depuis 2005. Mais c'est seulement à partir de l'année universitaire 2006-2007 que le LMD a commencé à être mis en place. Ce processus devrait s'achever en 2011, pour voir toutes les universités membres du REESAO appliquées réellement le système LMD. L'avènement de ce système a considérablement modifié l'architecture de l'enseignement supérieur ce qui a donné un espoir en ce qui concerne l'adaptation des produits de l'enseignement supérieur aux exigences du marché du travail. Cependant, les problèmes liés à la concrétisation de cette nouvelle orientation de l'enseignement supérieur ont fait estomper cet espoir.

Toutes ces situations nous ont poussées à nous intéresser au lien entre la formation reçue dans l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, dans un contexte où beaucoup de problèmes minent le dynamisme de l'enseignement supérieur au Bénin et où l'insertion des jeunes diplômés de façon spécifique est devenue un thème d'une actualité brûlante.

Nous nous proposons ainsi dans notre travail d'aborder cette question à travers le thème : « Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG) » afin d'analyser les possibilités qui s'offre à ses diplômés de s'insérer sur le marché de l'emploi compte tenu de leur formation dans cette faculté.

Dans quelle mesure, l'offre de formation à la FASEG est en adéquation avec les besoins du marché du travail au Bénin ? Quels sont les facteurs qui influencent l'insertion de ses diplômés sur le marché du travail ?

Pour répondre à ces préoccupations, la présente étude se fixe les objectifs de recherche suivants.

### **1.2 Objectifs de l'étude**

L'objectif général de cette étude est d'analyser l'Adéquation de l'offre de formation de la FASEG par rapport au besoin du marché de l'emploi.

De façon spécifique, il s'agit de :

**O<sub>1</sub>** : Analyser l'adaptabilité des offres de formation de la FASEG aux besoins du marché du travail au Bénin;

**O<sub>2</sub>** : Analyser l'influence du stage professionnel et de la maîtrise de l'outil informatique sur l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG sur le marché de l'emploi au Bénin.

### **1.3 Hypothèse de l'étude**

Pour atteindre ces objectifs, deux hypothèses sont formulées à savoir :

**H1**: Les offres de formation à la FASEG sont adéquates avec le marché de l'emploi.

**H2**: Le stage professionnel et la maîtrise de l'outil informatique influencent l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG sur le marché de l'emploi au Bénin.

### **1.4 Revue de littérature**

La relation formation-emploi comporte différents aspects mais il se présente, souvent, à travers le sujet de l'insertion professionnelle des jeunes. La question de l'insertion professionnelle des diplômés du système éducatif est relativement récente puisqu'il apparaît au début des années soixante et soixante-dix sous les effets conjugués du développement du système éducatif et de la fin des « Trente Glorieuses » marquée par l'augmentation du chômage. Cette conjonction de causes se traduit alors par des difficultés pour l'emploi des jeunes. La question de leur insertion devient une préoccupation politique et un objet d'étude et de recherche. Les travaux sont aussi bien théoriques qu'empiriques. Les résultats obtenus fournissent assez d'éléments pour comprendre dans une large mesure les difficultés d'insertion des diplômés sur le marché du travail.

Nous présenterons dans un premier temps une synthèse des différentes théories de la relation existante entre formation et l'emploi, et nous définirons dans un second temps quelques concepts clés qui nous seront très utiles tout au long de la suite de notre rédaction comme : l'Emploi des jeunes, le Chômage des jeunes et le Marché du travail ; sans oublier de présenter enfin quelques résultats de recherche antérieure sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

#### **1.4.1 Synthèse des trois grands corpus des approches théoriques des liens entre formation et emploi**

Trois grands corpus théoriques, la théorie du capital humain, la théorie du signal et la concurrence pour l'emploi ont tenté de formaliser le lien entre formation et emploi. Fonduer (1999), Green *et al.* (1999) et Sloane *et al.* (1999) proposent chacun une revue explicite de ces différentes approches théoriques.

Les effets de l'éducation sur les salaires sont une dimension essentielle de la théorie du capital humain, portée par Becker en 1964 et Mincer en 1974. Elle postule que le salaire correspond à la détention de capital humain de chaque individu : plus ce dernier est important, plus le salaire est fort. La formation constitue ainsi un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminent entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir-faire (Mincer, 1974). Dans un cadre où le marché du travail est supposé pleinement efficient, les entreprises, qui cherchent à maximiser leur profit, ont tout intérêt à utiliser au mieux les

compétences des personnes employées. On peut ainsi envisager que ces entreprises adaptent systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. A la différence de la précédente théorie, la théorie du signal (Spence, 1973) suppose sur le marché du travail l'existence d'une situation d'asymétrie d'information des agents offreurs de travail. En particulier, l'employeur ne connaît pas la productivité ou potentiel de la personne qu'elle va embaucher et que cette recherche d'informations est trop coûteuse. En conséquence, il transfère cette charge sur le système éducatif et se fonde sur le diplôme ou le niveau d'éducation pour classer les individus. Le rôle du système éducatif est ainsi de « filtrer » la population active afin de signaler aux employeurs les capacités productives des individus (Arrow, 1973). L'utilisation du diplôme comme critère d'appariement est fondé sur l'hypothèse que le coût d'acquisition d'un titre scolaire est d'autant plus faible que le potentiel des individus est élevé. Une diminution exogène d'un tel coût d'acquisition peut ainsi brouiller le signal associé aux diplômes et engendrer un phénomène de dévaluation des titres scolaires, plus que de développement du déclassement au sens strict. Il s'agirait plus d'un marché de la formation que d'un marché du travail. À l'inverse de la théorie du capital humain, la théorie du signal considère que c'est le rang dans la hiérarchie des diplômes qui compte et non pas le niveau.

Le modèle de concurrence pour l'emploi a été développé par Thurow en 1975. Dans cette théorie, ce ne sont pas les travailleurs qui sont productifs mais l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit pour l'employeur d'adapter l'individu à cet emploi, ce qui nécessite une formation interne à l'entreprise. Dans cette perspective, Thurow met en avant le rôle du diplôme ou du niveau d'éducation comme révélateur de potentialités à apprendre et à travailler et non de productivité immédiate. Il considère que plus l'individu est éduqué, moins la formation interne sera coûteuse pour l'entreprise. En conséquence, l'employeur cherchera à privilégier le recrutement d'individus à haut niveau d'éducation pour des emplois qualifiés nécessitant a priori une formation interne importante.

### **1.4.2 La question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés**

Selon Piriou (2004, p63), l'insertion se définit comme « le résultat du processus d'intégration sociale des individus ou ce processus lui-même ». Fournier et Monette (2000, p62) ont abordé la question de façon plus élaborée. L'insertion socioprofessionnelle est définie comme le passage réussi entre la formation et la vie active. Ils ont su montrer l'importance de la formation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. S'insérer dans la vie active impose à l'individu d'être détenteur d'une formation. Par conséquent les personnes munies

d'un diplôme, d'une qualification accèdent plus facilement à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré. Il faut souligner que certaines représentations sociales sont liées à l'insertion à savoir : la recherche du bien-être et la satisfaction au travail. Ces dernières résultent de la réalisation du projet professionnel, du sentiment de maîtrise des compétences professionnelles, de la reconnaissance de soi par le milieu professionnel, et de la réalisation de soi. De même, à travers les réflexions de Fournier et de Monette, on note que le diplôme est insuffisant pour l'obtention d'un emploi. Partant de là, il y a un écart entre les attentes des jeunes et les réalités du marché de l'emploi. Ils soulignent la caducité de la théorie adéquationniste de l'emploi fondée essentiellement sur l'obtention d'un emploi stable en relation avec la formation. Ils proposent une intégration socioprofessionnelle basée sur la capacité d'adaptation des jeunes en ces termes : « la transition entre les études et marché du travail exige que la personne s'ajuste ou réponde à la demande pour se trouver un emploi ». Ce qui implique des stratégies incluant l'esprit combatif chez l'individu, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action professionnelle.

Dans la même logique, Jose (2000, pp 73-83) aborde l'insertion professionnelle en nous éclairant davantage sur la théorie adéquationniste. Il définit le modèle adéquationniste d'insertion professionnelle comme la relation formation - emploi basée sur un modèle de prévision de formation adéquate à l'emploi et favorisant l'orientation des jeunes. Une théorie qui véhicule l'adéquation entre les diplômés et le métier c'est - à dire que les diplômés délivrés s'équilibreraient, entre les diverses spécialités, suivant les nouveaux emplois offerts. Il a eu le mérite d'avoir fait une analyse assez fouillée du modèle adéquationniste en montrant ses succès et ses limites. Comme succès de la théorie adéquationniste, il souligne qu'elle a été un modèle parfait car facilitant l'orientation professionnelle, et donnant assez d'espoir aux jeunes et aux politiques. Malheureusement, les insuccès du modèle résident dans le fait que ce dernier facilite de moins en moins l'insertion professionnelle du jeune à cause de la diversité des acteurs en face (école et entreprise), dont les intérêts divergent. Car, l'école doit produire des qualifications dans un temps particulier tandis que l'entreprise doit répondre aux exigences de productivité et de rentabilité. Jose (2000, pp 73-83), propose une logique formation - emploi - éducation -socialisation, un modèle qui va au-delà de l'adéquation formation et emploi en favorisant la socialisation et de développement professionnel de l'individu. Il suggère de repenser les perspectives théoriques sur l'insertion socio professionnelle, et de réinventer de nouveaux modèles d'insertion avec l'implication et la collaboration de tous les acteurs (individu, entreprise, Etat) : une approche proactive, centrée sur le pouvoir d'agir, l'« empowerment ». Une logique à laquelle nous souscrivons

parfaitement car elle est au cœur même des débats sur l'employabilité des demandeurs d'emploi.

### **1.4.3 Le rôle de l'université dans l'insertion professionnelle des diplômés**

De nombreux pays reconnaissent le rôle fondamental que les universités jouent dans l'économie car elles constituent un puissant moteur de l'innovation et du changement économique. Le débat sur ce sujet se déroule avec pour trame de fond le constat selon lequel la production de connaissances et la contribution de ces établissements au développement de l'économie ainsi que du prestige et de l'influence des pays, sont en train de transformer rapidement un système d'enseignement supérieur autrefois désintéressé en un marché concurrentiel (Fumi Kitagawa, 2004).

Le rapport Hetzel en 2006 insiste ainsi sur la nécessité d'un engagement de l'Université pour une meilleure insertion des jeunes diplômés dans le monde du travail. Il souligne notamment les taux d'échec dans certaines filières ou l'existence d'effectifs importants dans des filières avec très peu de débouchés. Le diplôme apparaît finalement « de plus en plus nécessaire mais pas toujours suffisant », pour reprendre la formule du rapport Proglia (2006). L'université doit donc prendre plus de responsabilité dans l'orientation et dans le rééquilibrage des effectifs dans des filières plus intéressante en tenant compte des besoins du marché du travail.

De nouvelles missions s'ouvrent à l'horizon pour nos universités, celle notamment de l'orientation et de l'insertion des jeunes diplômés dans un monde de plus en plus incertain et flou. Elle ne peut plus se retrancher derrière un certain conservatisme et ignorer l'environnement national, régional et mondial dans lequel elle est partie prenante.

### **1.4.4 Quelques définitions**

#### **φ L'Emploi des jeunes**

L'emploi se définit comme toute occupation professionnelle rémunérée, répondant à un besoin social, économique solvable exercé à titre personnel (auto-emploi) ou pour le compte d'autrui (emploi salarié) et pouvant prendre des formes diverses (temporaire, saisonnier...).

La jeunesse constitue la couche la plus concernés par ce dernier. Et on assiste de nos jours et ce dans la plupart des pays, que ce soit des pays en développement ou des pays avancés à une grande difficulté des jeunes à accéder à un emploi. Les chiffres disponibles illustrent clairement l'ampleur du phénomène et son évolution. Ainsi selon le rapport BIT sur l'emploi, en 2005, près de 85 millions de jeunes dans le monde sont sans emploi, ce qui représentait une augmentation de près de 15%, dix ans plutôt, soit 74 millions de jeunes en situation de

chômage en 1995. Et en 2012, près de 75 millions de jeunes sont frappés par le chômage, soit 4 millions de plus qu'en 2007. Cette tendance est à la hausse, vu le nombre sans cesse croissant des diplômés de niveau supérieur sortis chaque année dans le monde et qui sont sur le marché de l'emploi. Cette situation de chômage des jeunes constitue une véritable « bombe » et un facteur de déstabilisation avec des effets négatifs à court et moyen termes sur les performances économiques et sociales affectant le développement des nations, ceci est parfaitement bien illustré par le printemps arabe.

### φ **Le Chômage des jeunes**

Le chômage au sens usuel est le temps que l'on passe sans travailler. Pour Hachette (1994), Le chômage est la situation économique et sociale que subit la population active inemployée. Selon le Bureau International du Travail « sont au chômage toutes personnes qui n'ont accompli aucune heure de travail durant la semaine référence, alors qu'elles sont à même de travailler et qu'elles sont en quête active d'un emploi salarié ». Il ressort de cette définition quatre éléments caractéristiques du chômeur : être en âge de travailler, être sans travail, être disponible pour travailler et être à la recherche d'un travail. Le chômage revient à la situation d'inactivité d'une personne qualifiée et désireuse de s'insérer dans la vie active (charte nationale pour l'emploi, 2008, P7).

### φ **Le Marché du travail**

Le marché du travail est le lieu où se rencontrent offre et demande de travail. Cette demande provenant d'un employeur représente le nombre d'emplois que celui-ci émet sur le marché du travail. L'offre, quant à elle, provient des travailleurs et correspond au nombre d'heures ou au volume de travail que ceux-ci sont disposés à offrir aux employeurs. Le marché du travail est donc un lieu où s'échange un bien, le travail, détenu par les travailleurs. A l'instar des autres marchés, il y existe une concurrence, mais entre l'offre et la demande de travail. Cette concurrence peut être parfaite : dans ce cas, employeurs et travailleurs négocient le taux de salaire. A contrario, ce taux de salaire peut être imposé par l'un des deux acteurs, l'on parlera alors de concurrence imparfaite. Par ailleurs, le marché du travail peut aussi subir des déséquilibres se traduisant par des sous-emplois ou des suremplois de main-d'œuvre.

### **1.4.5 Résultats de quelques travaux de recherche**

Les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ont fait l'objet d'une intense recherche en sciences de l'éducation. La plupart des travaux note que les diplômés de l'enseignement supérieur sont de plus en plus confrontés au problème de chômage. Et plusieurs facteurs peuvent justifier cet état de chose.

Une étude menée par Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE 2010) montre clairement à l'issue du traitement et de l'analyse des résultats obtenus une inadéquation entre les offres de formation dans l'enseignement supérieur au Bénin, et les contraintes liées à l'insertion professionnelle des diplômés. Au nombre de ces contraintes se trouve le manque de professionnalisation de la formation, la mauvaise qualité de la formation aussi bien dans les universités publiques que dans les centres de formation supérieure privés et l'absence de pluridisciplinarité des diplômés. Ce qui est à la base des difficultés que rencontrent les jeunes pour leur insertion.

Dans un article portant sur l'évaluation de l'enseignement supérieur Jeanne (1998), soutient que l'université serait devenue une institution budgétivore, consommatrice de rares ressources nationales, productrice à coût élevé d'un nombre pléthorique de diplômés dont l'économie n'a plus besoin. Elle explique cette situation par l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

En 2008, UNESCO-BREDA dans son rapport sur les réformes de l'enseignement supérieur en Afrique du Pôle de Dakar révèle que les diplômés de l'enseignement supérieur de 23 pays d'Afrique Subsaharienne éprouvent des difficultés d'insertion professionnelle. Il souligne également que dans le contexte actuel, le chômage des diplômés tient essentiellement au «surdimensionnement» de l'enseignement supérieur par rapport à la capacité d'absorption du secteur moderne.

En principe, le diplôme universitaire devrait se suffire à lui-même pour accéder au marché de l'emploi et décrocher un poste d'importance. Désormais, il est aujourd'hui nécessaire de passer par des stages pour aboutir au même résultat et accéder au monde du travail. Le stage, sous toutes ses formes, s'impose comme une étape sine qua non pour intégrer la sphère économique. Cela est l'une des grandes conclusions des travaux de recherche d'Ali MAÂLEJ (Docteur en Économie, Université de Sfax, Tunisie) sur le thème : « L'insertion professionnelle des jeunes diplômés » dont l'objectif principal est d'analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il arrive également à la conclusion que les diplômés d'un niveau bac  $\leq 3$  ainsi que ceux d'un niveau bac  $\geq 5$  ont une forte chance d'être

insérés dans le circuit du travail après un SIVP (Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle). Les maîtrisards (bac+4) quant à eux, rencontrent plus de difficulté à s'insérer.

Dans une étude menée par Mingat (2007) sur un échantillon de 22 pays d'Afrique Subsaharienne décèle que la probabilité pour les diplômés du supérieur d'avoir un emploi dans le secteur moderne est d'autant plus faible que le pays dispose d'un nombre important de diplômés et d'autant plus élevée que la taille du secteur moderne est elle-même importante.

Gadio (2002), dans une étude de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés sénégalais en sociologie, arrive à la conclusion selon laquelle les diplômés en sociologie arrivent plus ou moins à intégrer le marché de l'emploi sénégalais en faisant preuve de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation aux aléas du marché. Toutefois, elle note que ces diplômés sont confrontés à des difficultés qui sont liées, pour la plupart du temps, à la nouveauté de la sociologie et au manque de connaissance du métier de sociologue.

### **Section 2 : Méthodologie de recherche**

Dans une œuvre de recherche scientifique, la méthodologie est l'ensemble des démarches entreprises pour atteindre les objectifs fixés : identifier les problèmes, formuler les hypothèses, collecter les données et vérifier les hypothèses de façon empirique (Houédjoklounon, 2001). Ainsi, dans cette partie du travail nous aborderons les aspects ci-après : (1) Etude documentaire; (2) Technique de collecte des données ; (3) Méthode d'analyse des données.

#### **2.1 Etude documentaire**

La revue documentaire constitue la base de toute étude scientifique. Elle s'est déroulée tout au long de l'étude de la phase d'élaboration du protocole de recherche à celle de la rédaction complète du mémoire. Elle a consisté à la consultation d'ouvrages, d'articles publiés, à l'assemblage, l'exploitation, l'analyse et la synthèse de la documentation disponible sur l'Adéquation, formation et besoin du marché du travail. Elle a permis de mieux appréhender notre sujet de recherche, de fixer les objectifs et d'en cerner les différents contours. Elle a été d'une grande utilité dans l'analyse et l'interprétation des résultats. Ainsi tout au long de la recherche, des centres de documentation, les institutions et universités ont été fréquentés. Par ailleurs, certains sites internet et la documentation privée de certaines personnes ressources ont été exploités.

## **2.2 Technique de collecte des données**

La vérification des hypothèses de recherche requiert la comparaison de celles-ci avec des données empiriques. Pour obtenir ces données, une enquête par sondage a été réalisée, elle s'est faite par le biais d'un questionnaire administré aux diplômés de la FASEG (BAC+3) sélectionnés dans le plan d'échantillonnage. La base de sondage utilisée est la base de données des diplômés de la promotion licence 2013-2014 de la FASEG.

La technique d'échantillonnage retenue est la méthode des quotas. Les variables ayant servi à la constitution des quotas sont le sexe et la filière. Les individus ont été identifiés sur le terrain par la méthode de boule de neige, tout en respectant les quotas. Cette méthode est appliquée pour constituer un échantillon basé sur une caractéristique pour laquelle on dispose peu d'information quant à sa localisation. Elle consiste à identifier un individu et à retrouver d'autres individus possédant cette caractéristique à partir des indications que ce dernier donne à notre demande. Dans le cadre de cette étude, il s'agit d'identifier, dans un premier temps, un diplômé de la FASEG respectant des critères bien définis par les quotas et lui demander après son interview d'indiquer un autre diplômé. Au total, 103 diplômés sur les 150 diplômés qui étaient prévu au préalable et 9 entreprises ont été interrogés.

## **2.3 Méthode d'analyse des données**

L'analyse des informations collectées s'est faite par des méthodes appropriées à la méthode de collecte et à la nature de l'information collectée.

Les informations collectées lors des entretiens ont fait l'objet d'une analyse thématique.

En ce qui concerne les données collectées lors des enquêtes ; elles ont été codées, dépouillés et ont fait l'objet de traitement statistique et économétrique, dans le but de déterminer les différentes relations de cause à effet mises en exergue dans les objectifs de l'étude.

Les données de l'enquête ont été saisies grâce au logiciel de saisis CS Pro 6.0 avant de faire l'objet de traitement et d'analyse dans les logiciels SPSS 20 et STATA 11.

## **2.4 Variables et indicateurs**

Pour procéder à la vérification de notre première hypothèse nous avons fait le choix de certaines variables qui nous paraissent important et indispensable pour la qualité de notre travail. Nous avons comme variable : l'offre de formation, les caractéristiques de la demande de travail par les entreprises et l'insertion professionnelle des diplômés.

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

L'offre de formation concerne ici celle qu'offre la FASEG. Ainsi notre analyse tournera autour des variables telles que le type de formation (classique ou professionnelle, les filières, les diplômes...). Dans ce cadre, des entretiens ont été réalisés avec les acteurs de l'offre de formation de la FASEG. Des informations complémentaires ont été obtenues en vue d'enrichir la présente recherche à partir de la documentation existante.

Les caractéristiques de la demande de travail concernent les profils que recherchent les entreprises pour mener à bien leurs activités quotidiennes. Elles sont obtenues dans le cadre de la présente étude grâce non seulement à des entretiens avec certains acteurs clés (des chefs d'entreprise etc...), mais aussi à l'exploitation de la documentation existante à cet effet (rapport : des forums, des ateliers, des travaux de recherche etc.).

L'insertion professionnelle indique si le diplômé de la FASEG quel que soit sa filière de formation à un emploi ou non. Dans cette optique, à travers la variable insertion, cette grandeur a été appréhendée grâce à l'enquête par questionnaire réalisée auprès de ces diplômés qui constituent notre échantillon.

Le tableau suivant présente la synthèse des grandeurs / variables étudiées.

<b>Grandeurs à analyser</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Cibles</b>	<b>Méthodes et techniques de collecte</b>
Offre de formation	Type de formation	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formation technique</li><li>- Formation professionnelle</li></ul>	Administration FASEG	Entretiens, recherche documentaire
Demande de travail	profils recherchés	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diplôme technique</li><li>- Diplôme professionnel</li><li>- Diplôme académique</li><li>- Niveau d'instruction</li><li>- L'expérience professionnelle</li><li>- Maîtrise de l'outil informatique</li></ul>	Chef d'entreprise etc... Exploitation de la documentation existante	Entretiens et recherche documentaire Exploitation des réponses de notre enquête
Insertion professionnelle	Insertion	Etre employé, avoir été employé ou être à la recherche de l'emploi	Diplômés sortis de la FASEG	Questionnaire

### 2.5 Cadre opératoire

Un cadre conceptuel est un schéma de la démarche adoptée au cours d'une étude explicative. Il est défini selon certains auteurs comme étant « une construction, une représentation, un schéma renfermant une série de propositions concernant les déterminants d'un phénomène quelconque et de leurs mécanismes causaux » (Bakenda, 2004). Le cadre conceptuel n'est pas toujours un schéma, il peut être la compréhension de l'ensemble des éléments qu'un chercheur soulève dans sa problématique et qui concourent à la réalisation du modèle d'analyse.

Pour vérifier les hypothèses, nous avons adopté un cadre opératoire dont la structure est la suivante :

La vérification de la première hypothèse s'est faite selon un rapprochement entre les caractéristiques de l'offre de formation de la FASEG et les besoins exprimés par le marché du travail en termes de profil.

La vérification de la deuxième hypothèse s'est faite à l'aide d'un modèle probit d'insertion professionnelle.

C'est la forme la plus simple de spécification des modèles. Lorsque le modèle est spécifié de cette façon, les effets marginaux obtenus sont des simples coefficients qui expriment des variables absolues.

Ce même type modèle probit d'insertion professionnelle a été utilisé par l'équipe de recherche du ROCARE-Bénin dans une étude en 2010 afin de déterminer les facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle.

La forme générale de ce modèle se présente comme suit :

$$y_i = \alpha + X\beta + \varepsilon_i$$

Avec :

$y_i$  : une variable dichotomique avec deux modalités (0 et 1)

$X$  : est un ensemble des variables explicatives du modèle

$\varepsilon$  : le terme d'erreur

Le tableau suivant présente les différentes variables du modèle :

Indicateur	Variables	Modalités	Signe attendus
Sexe de l'individu	Homme	1 si homme, 0 sinon	+/-
Age de l'enquêté	Age	Continu	+/-
Situation matrimoniale	Marié		+/-
	Célibataire		+/-
	Concubinage		+/-
Situation d'emploi	Employé-act	1 si actuellement en emploi, 0 Sinon	+/-
	Emploi-pub	1 si en emploi public, 0 sinon	+/-
	Emploi-priv	1 si emploi privé, 0 sinon	+/-
Secteur d'activité	Secteur-prim	1 si secteur primaire, 0 sinon	+/-
	Secteur-second	1 si secteur secondaire, 0 sinon	+/-
	Secteur-tertiaire	1 si secteur tertiaire, 0 sinon	+/-
Niveau de formation	Master	1 si Master, 0 sinon	+/-
	Licence	1 si licence, 0 sinon	+/-
Bénéficiaire d'allocation	Allocation	1 si bénéficiaire, 0 sinon	+/-
Connaissance en informatique	Maitr-infor	1 si maîtrise outil informatique, 0 sinon	+
Stages en entreprise	Stage-pro	1 si stage professionnelle, 0 Sinon	+
	Stage-acad	1 si stage académique, 0 sinon	+
Durée de recherche d'emploi	Durée-rech	Discret (en mois)	-
Formation complémentaire	Format_complé	1 si l'individu a fait d'autre formation complémentaire, 0 sinon	+

### **2.6 Difficultés rencontrées**

La réalisation de ce travail de recherche a connu un certain nombre de difficultés. La première contrainte à laquelle la recherche a été confrontée est l'épineux problème de l'inexistence d'une base de données disponible sur les diplômés de la FASEG.

La deuxième contrainte provient de l'enquête de terrain. A ce niveau, il nous a été très difficile de contacter et de rencontrer nos enquêtés tout simplement parce qu'il n'existait ou du moins malgré toute nos démarches nous n'avons pas pu mettre la main sur aucune base de donnée qui regroupe les diplômés et leur contacte. Nous avons eu également des difficultés dans l'exploitation des questionnaires renseignés par les diplômés compte tenu du nombre relativement élevé de questionnaires soumis à ces derniers.

Soulevons aussi qu'il a été très difficile d'interroger ces quelques chef d'entreprise parce qu'il non vraiment pas de temps pour nous.

Enfin nous avons eu du mal à rencontrer des diplômés de certaines filières ce qui justifie leur nombres très petit dans l'échantillon.

## **Chapitre II : Présentation et analyse des résultats**

Les principaux résultats découlant du traitement de l'information collectée ont fait l'objet d'analyses qui ont portées d'une part sur les caractéristiques de l'offre de la FASEG et le marché du travail au Bénin, et d'autre part sur la demande de travail par les entreprises au Bénin. Ce chapitre est réparti en deux sections.

### **Section 1 : L'offre de formation de la FASEG et le marché du travail au Bénin**

Pour cerner les contours du lien entre offre de formation de la FASEG et le marché du travail au Bénin, il convient de présenter tout d'abord l'environnement universitaire dans lequel se trouve cette faculté, ensuite les caractéristiques de cette offre, avant de nous appesantir sur l'expression des besoins par les entreprises.

#### **1-1 Description de l'environnement universitaire au Bénin**

L'enseignement supérieur au Bénin est caractérisé par deux secteurs qui cohabitent : le secteur public et le secteur privé.

##### **φ Le secteur public**

La première université du Bénin a été créée en 1970 par le décret n° 70-217/CP/MEN du 21 août 1970 portant création et organisation de l'Université et des Enseignements Supérieurs au Dahomey. Elle portait le nom d'Université Nationale du Dahomey. A la faveur des changements sociopolitiques intervenus dans le pays en 1975 l'Université change de nom et devient Université Nationale du Bénin (UNB). L'UNB a été pendant longtemps l'unique Haut lieu du savoir, de formation et de recherche pour contribuer au développement économique, social et culturel du Bénin. En 2001, la création d'une nouvelle université à Parakou (UP) a donné lieu à l'abandon de la dénomination UNB au profit de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC). La création des deux universités nationales est consacrée par l'arrêté n° 2006-107 du 16 mars 2006 portant création et organisation de deux universités nationales en République du Bénin.

Aujourd'hui la carte universitaire nationale a été réaménagée par l'adoption d'un décret au cours du conseil des ministres du 28 septembre 2016, qui institue désormais quatre grande (04) universités au Bénin. Il s'agit de :

UAC : Université d'Abomey-Calavi;

UP : Université de Parakou;

USTM : Université des Sciences Techniques Ingénierie et Mathématiques;

UNA : Université Nationale d'Agriculture ;

### ❖ **L'Université d'Abomey-Calavi**

Elle est la plus grande et la plus ancienne université du Bénin. Elle compte 14 établissements regroupés en cinq (05) centres universitaires totalement opérationnels pour l'instant. Il s'agit :

1- Du Centre Universitaire de Cotonou qui abrite :

- la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) ;
- l'Ecole Nationale des Assistants Sociaux (ENAS) ;
- le Centre Béninois de Langues Etrangères (CEBELAE) ;
- l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM) ;

2- Du Centre Universitaire de Porto-Novo qui abrite :

- l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS) ;
- l'Institut de Mathématiques et de Sciences Physiques (IMSP) ;
- l'Ecole Normale Supérieure (ENS);

3- Du Centre Universitaire de Lokossa qui abrite l'Institut Universitaire de Technologie (IUT);

4- Centre Universitaire de Ouidah qui abrite l'Institut Régional de Santé Publique (IRSP) sous la double tutelle de l'OMS et de l'UAC.

5- Et enfin du Centre Universitaire d'Abomey-Calavi qui abrite

- l'Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi (EPAC);
- l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) ;
- la Faculté de Droit Et de Sciences Politiques (FADESP) ;
- la Faculté de Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) ;
- la Faculté des Sciences Techniques (FAST) ;
- la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) ;
- la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH) ;
- l'Institut de Langue Arabe et de la Culture Islamique (ILACI).

### ❖ **L'Université de Parakou quant à elle est divisée en deux campus :**

Le campus de NATITINGOU avec l'Ecole Normale Supérieure de Natitingou ;

Le campus de PARAKOU, qui comporte pour l'instant en son sein cinq entités à savoir :

- L'Institut Universitaire de Technologie (IUT),
- La Faculté d'Agronomie (FA),
- L'Ecole de Médecine (EM),
- La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG)
- La Faculté de Droit et de Sciences Politiques (FDSP)

❖ **Université des Sciences Techniques Ingénierie et Mathématiques (USTM)** et **l'Université Nationale d'Agriculture (UNA)** sont des universités qui ont été créées nouvellement sur lesquelles nous n'avons pas pu avoir des informations intéressantes.

Cette répartition sur le territoire vise à créer des pôles d'enseignement qui peuvent servir de base à l'établissement de pôles de développement, si une bonne politique d'aménagement du territoire est mise en œuvre. Elle vise également selon les propos de la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique Marie Odile ATANASO au renforcement de l'unité nationale.

### φ Le secteur privé

La liste officielle des établissements privés d'enseignement supérieur avec les formations de licence et de master dont les diplômes sont reconnus et co-signés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique a été actualisée et rendue publique le 10 août 2015.

Cinquante-deux(52) universités privées sont autorisées au Bénin. Il s'agit de : Université Africaine de Technologie et de Management (UATM-GASA) ; Université Polytechnique International du Bénin (UPIB) ; Polytech le Citoyen ; VERECHAGUINE AK ; ESEP Le Berger ; CFPMM ; PIGIER BENIN ; Institut Universitaire Panafricain (IUP) Ex IESSAF/Porto-Novo ; Ecole Supérieure d'Ingénieur Géomètre Topographe (ESIGT) ; Ecole Supérieure de Techniques Industrielles et de Management (ESTIM) ; Institut International de Management (IIM) ; Institut Supérieur des Métiers de l'Audiovisuel (ISMA) ; Institut Supérieur de Management Adonai (ISM Adonai) ; Institut Cerco ; IRGIB Africa ; Ecole Supérieure de Management (ESM) ; ISFES Laura Vicuna ; ESPERANZA ; Ecole Supérieure d'Administration et d'Economie (ESAE) ; Ecole Supérieure de Gestion d'Informatique et de Sciences (ESGIS) ; IRSBAC-COM/Parakou ; ISM Adonai Parakou ; Haute Ecole de Commerce et de Management (HECM) ; Ecole de Techniciens Supérieurs du Bénin LA GRACE (ECOTES-BENIN) ; Centre d'Etudes Touristiques de l'Agence Africaine de Tourisme (CET-AAT IPAAM) ; Institut Universitaire du Bénin (IUB) ; Ecole Supérieure Jean

Michel Le Faucon (ESJMF) ; Institut Supérieur de Formation Professionnelle et d'Appui à la Sécurité (IS-FOPASE) ; Institut Universitaire pour la Paix et le Développement en Afrique (IUPDA) ; Ecole Supérieure Panafricaine de Management Appliquée (ESPAM) ; Ecole Polytechnique des Génies «POLYTECHADA» ; Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO) ; Ecole Supérieure de Commerce et d'Administration des Entreprises du Bénin (ESCAE-Bénin) ; Ecole supérieure Sainte Félicité (ESSF) ; Haute Ecole de Gestion et Technologie (HEGT) ; Ecole Supérieure des Télécommunications du Bénin (ESTB) ; Institut de Recherche Empirique en Economie Politique (IREEP) ; Institut Supérieur des Sciences et Techniques (ISST-Bénin) ; HOUDEGBE North American University Benin (HNAUB) ; Les COURS SONOU ; Institut Universitaire de Bohicon (IUBo) ; Institut Supérieur de Communication et de Gestion (ISCG) ; Ecole Supérieure Wenser Formation ; Université Protestante de l'Afrique de l'Ouest (UPAO) ; Ecole Supérieure de Gestion SERENA (ESG-SERENA) ; Institut Supérieur HCUB ; EPS Cite Vie Nouvelle ; Haute Ecole de Gestion et de Journalisme (HEGJ) ; Institut Universitaire de Sciences Economiques et Biologiques Appliquées (IUSEBA) ; Ecole de Formation des Enseignants du Secondaire (EFESSAPIENTIA) ; Ecole Supérieure de Technologie et de Gestion (ESTG). L'on observe que toutes ces universités privées se concentrent dans la capitale économique mais disposent de centres dans certaines autres villes ou localités du pays.

A côté des universités privées, il y a les centres de formation supérieure privée qui ont aussi pour vocation d'offrir des formations supérieures mais sont beaucoup plus présentes dans les formations professionnelles notamment les BTS, les licences et quelques fois les Masters Professionnels. La prolifération des centres de formation supérieure privés fait suite à la libéralisation du secteur de l'enseignement après les années 1990.

### **1-2 Les caractéristiques des offres de formation de la FASEG**

#### **1-2-1 Les offres de formation de la FASEG au cœur du système LMD**

La Faculté de Sciences Economique et de Gestion existe à l'université d'Abomey- Calavi et à l'université de Parakou.

Au départ, comme certains aiment le rappeler, les facultés avaient au départ pour vocation de former au savoir, et non au savoir-faire.

Il s'agit d'ailleurs d'une tradition millénaire, qui remonte aux philosophes grecs. En ces temps et jusqu' au XIX<sup>e</sup> siècle, l'on se consacrait aux sciences non dans le but d'en vivre, mais par vocation, parfois même par loisirs. Avant que les États européens envisagent l'intérêt de

démocratiser l'enseignement, il y a deux cents ans, la majorité des savants qui ont marqué l'histoire par leurs résultats étaient issus de l'aristocratie ou de la grande bourgeoisie.

Dans le système classique seul un petit pourcentage des promotions accueillies dans nos facultés après le BAC parvient à atteindre le niveau ultime, le doctorat, ainsi la majorité des étudiants quitte le système universitaire sans diplôme professionnel c'est-à-dire sans compétence opérationnelle directement utilisable dans le monde du travail, puisque le diplôme professionnel ne s'obtient qu'au niveau doctoral. Et par conséquent le nombre de diplômé qui arrive à s'insérer sur le marché du travail est très faible, ce qui de façon naturelle fait grimper le taux de chômage (Bernard BRÈS)

Le système LMD se présente dans un tel contexte comme un mode de gestion porteur d'une nouvelle culture académique (REESAO) qui permet d'assurer une plus grande flexibilité des parcours de formation et une meilleure mobilité des étudiants. Il favorise entre autres la modernisation de l'offre de la formation universitaire, l'insertion professionnelle, la mise en ligne des programmes des différentes filières, du contenu des cours pour la formation à distance, l'autonomisation des étudiants dans leur parcours de formation et enfin il offre aux étudiants la possibilité de quitter le système avant le doctorat en ayant en poche un diplôme professionnel avec l'introduction de la licence professionnelle au niveau L, au niveau M: le DESS devient le Master professionnel et le DEA devient le Master de recherche.

Toutes les universités du Benin se sont engagées dans ce système depuis 2005 dans le cadre du REESAO, Mais c'est seulement à partir de l'année universitaire 2006-2007 que le LMD a commencé à être mis en place et à terminer sa mise en œuvre en 2011. Ainsi depuis quelques années toutes les facultés se sont mises au pas avec le système LMD.

La FASEG a vu ces offres de formation se modifier au fil du temps en s'adaptant aux prescriptions du système LMD. Elle offre désormais une formation professionnelle riche et variés très utile dans la vie active. Toute en respectant les grades de formation.

Elle offre :

- Deux doctorats : un en Sciences de Gestion et un autre en Sciences Economiques
- Une Licence Professionnelle en Economie et Gestion avec douze filières à savoir : Analyse et Politique de Développement (APD), Analyse des Projets (AP), Contrôle Audit et Comptabilité Gestion (CACG), Economie Appliquée (EA), Economie et Gestion des microfinances (EGMF), Economie et Gestion des Collectivités Locales (EGCL), Economie et Gestion des Exploitations Agricoles (EGEA), Economie et Gestion des Petites et Moyennes Entreprise (EGPME), Economie et Gestion des

Structures Sanitaires (EGSS), Finance, Banque et Assurance (FBA), Gestion des Ressources Humaines (GRH) et Marketing (MKT)

- Deux Masters : le master professionnel et le Master de recherche

Il existe deux filières au niveau du master professionnel : le master professionnel en Finances et Contrôle de Gestion (FCG) et master professionnel en Gestion des Projets et Développement Local (GPD) ;

En ce qui concerne le Master de recherche nous avons : le master en Science Economique et le master en Science de Gestion.

### **1-3 La demande de travail par les entreprises au Benin**

L'analyse de la demande de travail émanant des entreprises s'est faite à partir des informations recueillies lors des entretiens avec les responsables de certaines entreprises de la place et de la recherche documentaire. Nous nous sommes intéressé particulièrement à certains facteurs qui de notre point de vue sont déterminant pour comprendre la demande du marché du travail. Au nombre de ces facteurs nous avons : les modes de recrutement et les critères de recrutement.

#### **1-3-1 Mode de recrutement des entreprises**

Pour le mode de recrutement que certains responsables entreprises nous ont confié, nous pouvons citer : les annonces, test de recrutement, la présélection et la sélection.

Ainsi 44,4% des entreprises utilisent les annonces, 77,8% test de recrutement, 33,3% la présélection et 100% la sélection.

#### **1-3-2 Les critères de recrutement**

Concernant les critères de recrutement nous avons pris l'avis des responsables d'entreprise, 55,6 % des entreprises visitées ont mis l'accent sur le niveau d'instruction, 66,7% l'expérience, 77,8% la maîtrise de l'outil informatique, 11,1% le genre.

Mais, il faut également noter les offres d'emplois ne spécifient pas clairement le niveau d'étude exigé. Le niveau de diplômes le plus exigé sont le BTS, la licence, la maîtrise, et rarement le doctorat.

#### **1-4 Perception des employeurs à l'égard des compétences des diplômés de l'enseignement**

En générale, il faut noter que les employeurs ne perçoivent pas positivement les compétences des diplômés sorti des universités au Benin. En effet, une grande proportion des entreprises estiment que la majorité des diplômés Béninois ne sont pas directement opérationnels sur le marché du travail à leur sortie de l'université. De même, une proportion non négligeable des entreprises soit (11,1%) pense que le niveau professionnel et technique des individus formés dans les universités au Benin est mauvais. Celles qui disent que ce niveau est passable et bon représentent respectivement 22,2% et 55,6%. Néanmoins il faut signaler qu'une entreprise pense que ces diplômés ont techniquement un excellent niveau.

Concernant les compétences rédactionnelles, 22,2% des entreprises affirment que le niveau des sortants des universités est insuffisant. Celles qui pensent que leur compétence rédactionnelle est passable ou bon représentent respectivement 33,3% et 44,4% des entreprises.

S'agissant de la maîtrise de l'outil informatique, 33,3% et 44,4% estiment que le niveau des diplômés est respectivement passable ou bon. Toutefois, une proportion importante trouve leur niveau mauvais (22,2%).

### **Section 2 : L'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG**

Elle se fera autour de l'analyse des résultats des enquêtes de terrain et de ceux relatifs à l'estimation économétrique.

#### **2- Analyse des résultats**

##### **2-1 Analyse statistique des résultats d'enquête**

###### **2-1-1 Statistique descriptive**

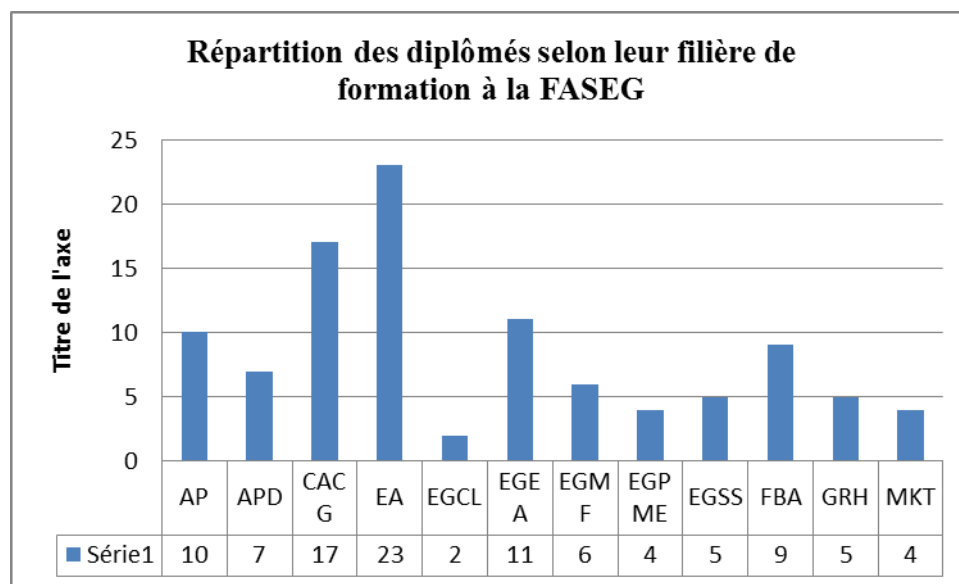
Après le dépouillement 103 jeunes diplômés ont été enquêtés au sujet des indications. Cet échantillon est constitué de 61,2% d'homme, et est majoritairement constitué de célibataire 93,2%. L'âge des enquêtés varie entre 20ans et 30ans, avec une moyenne de 22.04 ans et un écart type de 3.79 ans. La proportion des diplômés ayant effectué un stage académique au cours de leur formation à la FASEG est de 76,7%, tandis que celle de ceux qui ont effectué un stage professionnel après l'obtention de leurs diplômes est de 83,5%. On constat que beaucoup de diplômés s'intéressent plus au stage professionnel à la fin de leur étude.

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

Nous notons également que 85,4% des diplômés ont un minimum de connaissance en l'outil informatique. La proportion des diplômés qui travaillent (ayant un emploi) au moment de l'enquête représente seulement 37,9% des personnes enquêtées ; parmi lesquels 61.17% ont eu à faire des formations complémentaires après l'obtention de leurs diplômes.

La durée de recherche de l'emploi des diplômés ayant un emploi varie entre 2-12 mois avec une moyenne de 6.59 mois et un écart-type 2.78 mois.

**Graphique1** : Répartition des diplômés selon leur filière de formation à la FASEG

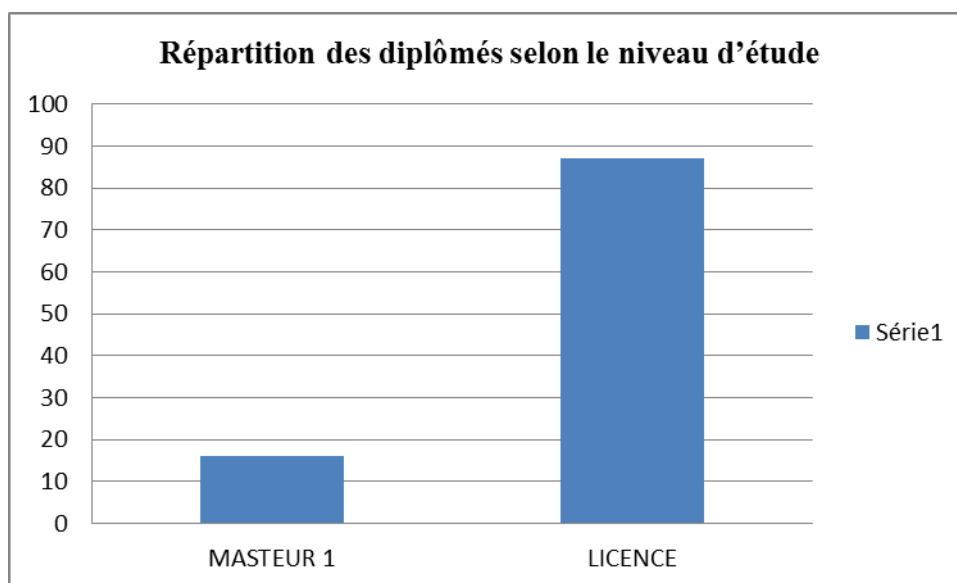


**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel Excel

La répartition des diplômés selon leur filière de formation à la FASEG montre que : 22,3% sont en Economie Appliquée (EA); 16,5% en Contrôle Audit Comptabilité de Gestion (CACG) ; 10,7% en EGEA ; 9,7% en Analyse des Projets (AP) ; 8,7% en Banque Finance-Assurance (BFA) ; 6,8% en Analyse des Politiques et de Développement (APD) ; 5,8% en Economie de Gestion des Micro-Finances (EGMF) ; 4,9% en Economie de Gestion des Structures Sanitaires (EGSS) et en Gestion des Ressources Humaines (GRH) ; 3,9% en Marketing (MKT) et en Economie de Gestion des Petites et Moyennes Entreprise (EGPME) et enfin 1,9% en Economie de Gestion des Collectivités locales (EGCL).

Les filières telles que : EA, CACG et EGEA ont plus d'effectif que d'autre dans notre échantillon.

**Graphique 2** : Répartition des diplômés selon le niveau d'étude



**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel Excel

En effet 15,5% des diplômés enquêtés ont choisi après l'obtention de leurs diplômes de licence de continuer leurs études en s'inscrivant en MASTER 1. Par contre 84,5% des diplômés se sont arrêtés à la licence au moment de notre enquête.

**Tableau 1** : Tableau de répartition des diplômés selon ce qu'ils aient fait un stage ou non

STAGE ACADEMIQUE*STAGE PROFESSIONNEL					
			STAGE_PRO		Total
			OUI	NON	
STAGE_ACA	OUI	Count	65	14	79
		% of Total	63,1%	13,6%	76,7%
	NON	Count	21	3	24
		% of Total	20,4%	2,9%	23,3%
Total		Count	86	17	103
		% of Total	83,5%	16,5%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Ce tableau indique que 76,7% des diplômés ont effectué un stage académique au cours de formation à la FASEG dont 63,1% ont effectué un stage professionnel après l'obtention leurs diplômes. Il indique également que 83,5% des diplômés ont effectué un stage professionnel après l'obtention de leurs diplômes dont 20,4% non pas fait de stage académique.

On peut donc souligner que le stage professionnel est plus convoité par les diplômés à la fin de leur formation.

### 2-1-2 Insertion des jeunes diplômés

**Tableau 2** : La proportion des diplômés ayant un emploi au moment de l'enquête

TRAV_ACTUEL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OUI	39	37,9	37,9	37,9
	NON	64	62,1	62,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

La proportion des diplômés qui travaillent (ayant un emploi) au moment de l'enquête représente seulement 37,9% des personnes enquêtées.

On constate aisément que le taux de chômage est très élevé au niveau des diplômés de notre échantillon.

**Tableau 3** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le sexe

SEXE_DE_L_ENQU_T__E * TRAV_ACTUEL Crosstabulation					
		TRAV_ACTUEL			Total
		OUI	NON		
SEXE_DE_L_ENQU_T__E	Masculin	Count	30	33	63
		% of Total	29,1%	32,0%	61,2%
	Féminin	Count	9	31	40
		% of Total	8,7%	30,1%	38,8%
Total		Count	39	64	103
		% of Total	37,9%	62,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Dans ce tableau nous relevons que sur les 61,2% des diplômés de sexe masculin on a 29,1% qui ont un emploi au moment de l'enquête. Nous relevons également que sur les 37,9% des diplômés ayant un emploi au moment de l'enquête 8,7% sont de sexe féminin.

On peut conclure que le genre masculin a plus de chance d'insertion que le sexe opposé.

**Tableau 4** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la maîtrise de l'outil informatique

MAITR_INFORMATIK * TRAV_ACTUEL Crosstabulation					
			TRAV_ACTUEL		Total
			OUI	NON	
MAITR_INFORMATIK	OUI	Count	36	52	88
	% of Total	35,0%	50,5%	85,4%	
	NON	Count	3	12	15
	% of Total	2,9%	11,7%	14,6%	
Total		Count	39	64	103
		% of Total	37,9%	62,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

A la lecture de ce tableau l'on relève que sur les 85,4% des diplômés qui ont une maîtrise minimale de l'outil informatique seul 35,0% ont un emploi au moment de l'enquête. Il indique également que sur les 37,9% qui un emploi seulement 2,9% non aucune maîtrise de l'outil informatique.

La maîtrise de l'outil informatique semble être un facteur qui influence l'accès des diplômés au marché du travail.

**Tableau 5** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le stage professionnel

STAGE_PRO * TRAV_ACTUEL Crosstabulation					
			TRAV_ACTUEL		Total
			OUI	NON	
STAGE_PRO	OUI	Count	38	48	86
	% of Total	36,9%	46,6%	83,5%	
	NON	Count	1	16	17
	% of Total	1,0%	15,5%	16,5%	
Total		Count	39	64	103
		% of Total	37,9%	62,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Le résultat issu de ce croisement révèle que dans les 83,5% des diplômés ayant effectué un stage professionnel seul 36,9% ont un emploi au moment de l'enquête. Il révèle également que sur les 37,9% de diplômés ayant un emploi au moment de l'enquête seul 1,0% non pas effectué de stage professionnel.

Le stage professionnel effectué après l'obtention du diplôme favorise l'accès à un emploi.

**Tableau 6** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la filière de formation à la FASEG

FIL_FASEG * TRAV_ACTUEL Crosstabulation					
			TRAV_ACTUEL		Total
			OUI	NON	
FIL_FASEG	AP	Count	4	6	10
		% of Total	3,9%	5,8%	9,7%
	APD	Count	4	3	7
		% of Total	3,9%	2,9%	6,8%
	CACG	Count	5	12	17
		% of Total	4,9%	11,7%	16,5%
	EA	Count	5	18	23
		% of Total	4,9%	17,5%	22,3%
	EGCL	Count	0	2	2
		% of Total	0,0%	1,9%	1,9%
	EGEA	Count	5	6	11
		% of Total	4,9%	5,8%	10,7%
	EGMF	Count	6	0	6
		% of Total	5,8%	0,0%	5,8%
	EGPME	Count	2	2	4
		% of Total	1,9%	1,9%	3,9%
	EGSS	Count	1	4	5
		% of Total	1,0%	3,9%	4,9%
	FBA	Count	3	6	9
		% of Total	2,9%	5,8%	8,7%
	GRH	Count	2	3	5
		% of Total	1,9%	2,9%	4,9%
	MKT	Count	2	2	4
		% of Total	1,9%	1,9%	3,9%
Total		Count	39	64	103
		% of Total	37,9%	62,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Ce tableau indique que sur les : 9,7% des diplômés ayant fait la filière AP dans notre échantillon seul 3,9% ont un emploi ; 6,8% des diplômés qui ont fait la filière APD on a 3,9% ont un emploi ; 16,5% des diplômés ayant fait la filière CACG seul 4,9% ont trouvé un emploi ; 22,3% des diplômés ayant fait la filière EA seul 4,9% ont un emploi ; 1,9% des diplômés ayant fait la filière EGCL personne n'a un emploi ; 10,7% des diplômés ayant fait la filière EGEA seul 4,9% ont un emploi ; 5,8% des diplômés ayant fait la filière EGMF on enregistre que tout le monde a un emploi ; 3,9% des diplômés ayant fait la filière EGPME la

moitié a un emploi soit 1,9% ; 4,9% des diplômés ayant fait la filière EGSS seul 1% ont un emploi ; 8,7% des diplômés ayant fait la filière FBA seul 2,9% travail au moment de notre enquête ; 4,9% des diplômés ayant fait la filière GRH seul 1,9% ont un emploi et enfin sur les 3,9% des diplômés ayant fait la filière MKT la moitié a un emploi.

Les diplômés des CACG, EA, EGMF et EGEA se sont plus insérer sur le marché du travail que les diplômés d'autres filières.

**Tableau 7** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la situation matrimoniale

SITU_MATRI * TRAV_ACTUEL Crosstabulation					
			TRAV_ACTUEL		Total
			OUI	NON	
SITU_MATRI	MARIE	Count	2	2	4
		% of Total	1,9%	1,9%	3,9%
	CELIBATAIRE	Count	37	59	96
		% of Total	35,9%	57,3%	93,2%
	CONCUBINAGE	Count	0	3	3
		% of Total	0,0%	2,9%	2,9%
Total		Count	39	64	103
		% of Total	37,9%	62,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

En effet, sur les 93,2% célibataires (soit 96 célibataires) que comprend l'échantillon des 103 diplômés de la FASEG enquêtés, seul 35,9% (soit 37 célibataire) ont un emploi. Aussi sur les 37,9% ayant un emploi on constat que plus de la majorité soit 35,9% sont célibataire.

Le célibat semble avoir une influence sur l'accès au marché de l'emploi.

**Tableau 8** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et le secteur d'activité

TRAV_ACTUEL * SECTEU_ACT Crosstabulation						
			SECTEU_ACT			Total
			PRIMAIRE	SECONDAIRE	TERTIAIRE	
TRAV_ACTUEL	OUI	Count	7	7	25	39
		% of Total	17,9%	17,9%	64,1%	100,0%
Total		Count	7	7	25	39
		% of Total	17,9%	17,9%	64,1%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Le tableau nous relève que plus de 64,1% des enquêtés sont dans le secteur tertiaire, le secteur primaire et le secteur secondaire regroupe chacun 17,9% des emplois.

**Tableau 9** : Répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la structure employeur

TRAV_ACTUEL * TYPE_STRUCTURE Crosstabulation							
			TYPE_STRUCTURE				Total
			PUBLIQUE	PARAPUBLIC	PRVEE	COOPERATIVE	
TRAV_ACTUEL	OUI	Count	6	2	24	7	39
		% of Total	15,4%	5,1%	61,5%	17,9%	100,0%
Total		Count	6	2	24	7	39
		% of Total	15,4%	5,1%	61,5%	17,9%	100,0%

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Parmi les 37,9% ayant un emploi au moment de l'enquête, 61,5% exercent dans une structure privée, 15,4 dans la fonction publique, 5,1% dans le parapublic et 17,9% dans une entreprise associative.

Le secteur privé semble favoriser plus l'insertion des diplômés.

**Tableau 10** : Répartition des diplômés en activité selon les moyens par lesquels ils ont trouvé leur emploi.

MOYEN_EMPLOI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RELATION	15	14,6	38,5	38,5
	TEST DE RECRUTEMENT	6	5,8	15,4	53,8
	RECOMMANDATION	11	10,7	28,2	82,1
	STAGE DANS L'ENTREPRISE	7	6,8	17,9	100,0
	Total	39	37,9	100,0	
	Missing System	64	62,1		
Total		103	100,0		

**Source** : Résultats de nos analyses statistiques à partir du logiciel SPSS

Nous nous sommes intéressé aux moyens par lesquels les diplômés en activité c'est-à-dire ayant un emploi ont pu trouver leur emploi, ainsi on relève que 14,6% des diplômés en activité ont obtenu leur emploi grâce à une relation humaine, 10,7% par recommandation, 5,8 par test de recrutement et 6,8% grâce au stage effectué dans l'entreprise.

Par contre, la durée de recherche d'emploi varie entre 2 et 12 mois, avec une moyenne de 6.589744 mois et un écart-type de 2.778848 mois.

En outre, 61.17% des enquêtés ont eu à faire une formation complémentaire après l'obtention de leur diplôme.

### **2-2 Déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG**

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG est faite à l'aide d'une modélisation probit de l'accès au marché du travail. Les résultats de ces estimations réalisées sous stata 11 sont présentés dans le tableau qui suivent. Rappelons que l'utilisation de l'option robust a permis de régler les éventuels problèmes d'hétéroscédasticité qui pourraient se poser dans les modèles.

Trav_act	Coef.	P> z
Stage_pro	1.460494	0.007
informatik	.6033337	0.160
Sexe	.6585227	0.024
Situa.Matri	.0273905	0.958
Age	.0124688	0.750
Fromat_com~é	-.3334105	0.223
_cons	-2.63364	0.015

#### **φ Interprétation de la significativité des facteurs**

- Stage\_pro et Sexe

Pour les variables Stage\_pro et Sexe les probabilités associées sont respectivement 0,007 et 0,024. Donc les probabilités sont inférieures à 5%. Par conséquent les variables Stage\_pro et Sexe sont significatives au risque d'erreur de 5%. Le sexe (6.585.227) et le stage (1.460.494) professionnel a une influence positive sur le travail actuel

- Informatik, Situa\_Matri, Age et Format\_complé

Les probabilités associées aux variables telles que : Informatik, Situa\_Matri, Age et Format\_complé sont respectivement 0,160 ; 0,958 ; 0,750 et 0,223. Donc les probabilités sont supérieures à 5%. Par conséquent les variables Informatik, Situa\_Matri, Age et Format\_complé ne sont pas significative au risque d'erreur de 5%.

#### **φ Interprétation économique des facteurs**

- La variable Stage\_pro

La variable Stage\_pro fait appel au stage professionnel. Selon le test statistique cette variable est significative. Alors le stage professionnel est déterminant pour l'insertion professionnelle des diplômés. Ce qui signifie en d'autre terme que le jeune diplômés sorti de l'université

après l'obtention de son diplôme doit résolument se tourner d'abord vers le stage professionnel afin de mettre en pratique les notions reçus au cours de la formation et de mieux se préparer à une insertion future sur le marché du travail.

- La variable sexe

Cette variable fait appel au sexe du diplômé. Selon le test statistique cette variable est significative. Alors le sexe de l'individu est déterminant pour son insertion professionnelle.

- La variable Informatik

La variable Informatik fait appel à la connaissance de l'outil informatique dont dispose le diplômé. Selon le test statistique cette variable n'est pas significative. Mais il faut néanmoins observer que le coefficient associé à cette variable est positif, donc même n'étant pas significative elle influence positivement l'insertion professionnelle des diplômés. Ce qui signifie que le diplômé a tout intérêt à acquérir un minimum de connaissance dans la manipulation de l'outil informatique afin d'avoir un atout de plus pour le marché du travail.

- La variable Situa\_Matri

Cette variable fait appel la situation matrimoniale du diplômé. Selon le test statistique cette variable n'est pas significative. Mais il faut néanmoins observer que le coefficient associé à cette variable est positif, donc même n'étant pas significative elle influence positivement l'insertion professionnelle des diplômés.

- La variable Age

La variable Age fait appel à l'âge du diplômé. Selon le test statistique cette variable n'est pas significative. Mais il faut néanmoins aussi observer que le coefficient associé à cette variable est positif, donc même n'étant pas significative elle influence positivement l'insertion professionnelle des diplômés. Cela signifie en d'autre terme que certaines catégories d'âge sont favorisées sur le marché de l'emploi.

- La variable Format\_complé

Le but de Cette variable est de voir dans quelle mesure les formations complémentaires effectuées par les diplômés après l'obtention de leur diplôme participent à leur insertion. Selon le test statistique et le signe du coefficient de cette variable, non seulement elle n'est pas significative mais aussi elle influence négativement l'insertion professionnelle des

diplômés. Cela signifie que les formations complémentaires effectués par certains diplômés n'ont rien m'avoir avec leur formation initiale.

### φ **Significativité globale du modèle**

Ce modèle est globalement significatif au seuil de 5%, la probabilité associée au test de significativité globale (0,0116) étant inférieure 5%. Autrement dit, il existe au moins un coefficient significatif dans le modèle spécifié avec un risque de 5% de se tromper.

### φ **Validation de l'hypothèse**

Notre hypothèse de départ était que le stage professionnel et la maîtrise de l'outil informatique influencent l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG sur le marché de l'emploi au Bénin. D'après les résultats obtenus on peut conclure aisément que les facteurs stage professionnel et maîtrise de l'outil informatique influencent positivement l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG sur le marché de l'emploi au Bénin. Ainsi donc notre Hypothèse est validée.

Les suggestions suivantes peuvent être formulées :

### **Suggestions à l'endroit de la faculté**

- ❖ Accompagner les jeunes diplômés après de l'obtention de leur diplôme à effectuer des stages professionnels pour mieux préparer leur insertion professionnelle sur le marché de l'emploi.
- ❖ Améliorer le contenu des enseignements pour rehausser le niveau de compétitivité des diplômés sur le marché de l'emploi.
- ❖ Améliorer les conditions de formation en dotant par exemple la faculté des instruments de projection et de sonorisation pouvant permettre de dispenser facilement les cours.
- ❖ Créer un système permettant de suivre les diplômés de la FASEG sur le marché du travail jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi et même après. Ceci sera fera à travers la création d'un site web qui permettra aux diplômés après l'obtention de leur diplômes de s'inscrire spontanément afin de se faire suivre sur le marché de l'emploi.
- ❖ La création et l'actualisation fréquente d'une base de données des diplômés au niveau de la faculté, permettant aux chercheurs d'avoir plus facilement accès à ces données pour leur sujet de recherche, ce qui pourrai énormément contribuer à l'amélioration de la vie à la faculté.

- ❖ Préparer les étudiants (futurs diplômés) aux techniques de recherche d'emploi et à l'auto emploi à travers des modules de formation en développement personnel et en techniques et outils de recherche d'emploi.

### **Suggestions à l'endroit des étudiants encore en formation**

- ❖ Pour une insertion sûre et rapide nous recommandons fortement aux étudiants d'effectuer un stage professionnel après l'obtention de leurs diplômes.
- ❖ S'inscrire auprès des structures de volontariat tel que l'OBSVJ, le volontariat de l'UAC etc. qui jouent aujourd'hui un rôle important en facilitant l'accès des diplômés au marché de l'emploi.
- ❖ Choisir de façon judicieuse sa filière de formation à la FASEG en tenant compte de certains facteurs qui sont très important comme : ses capacités personnelles, les moyens dont on dispose, des filières qui ont moins d'effectif etc...

### CONCLUSION

Des analyses des différents résultats, mettent à la lumière les différents types de formation qu'offre la FASEG on peut retenu à cet effet qu'elle offre depuis quelques années avec l'avènement du système LMD, des formations professionnelles ce qui offre plus de chance d'insertion aux diplômés qu'elle libère chaque année sur le marché de l'emploi au Benin. Mais cette professionnalisation des offres de formation n'est pas toujours suffisante pour favoriser une insertion rapide de ses diplômés, ainsi l'analyse du marché du travail nous a permis de comprendre les caractéristiques des diplômés que recherche les entreprises pour plus de compétitivité. A ce niveau nous pouvons aisément constater que beaucoup d'entreprise insiste non seulement sur la compétence professionnelle, sur le niveau d'instruction, sur l'expérience professionnelle, mais aussi sur la connaissance en informatique de leur employé.

Les résultats ont montré également que les entreprises n'ont pas une bonne impression sur les compétences opérationnelles, techniques des diplômés sortants de nos universités.

Cette étude nous a permis également de mieux appréhender les déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG. Il ressort des résultats que le taux de chômage est très élevé de façon générale chez ses diplômés. Mais il faut néanmoins souligner qu'au niveau de certaines filières de la FASEG nous avons enregistré un très fort taux de diplômés qui sont employé dans une structure.

Les facteurs qui influencent positivement l'accès à un emploi au seuil de 5% sont le stage professionnel, le sexe, le statut matrimonial, le groupe d'âge, la filière de formation et le fait d'avoir un minimum de connaissance en informatique.

**REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

**ALLARD, R. et OUELLETTE, J.-G.** (1990), « Vers un modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle »

**ALLARD, R. et OUELLETTE, J.-G.** (1995), « Vers un modèle macroscopique des déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes »

**ANKER, R.; HEIN, C.** (1986), Pourquoi les employeurs des villes préfèrent engager des hommes ? In Anker, R.; Hein, C. (dir) *Inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail urbain dans le tiers monde*, BIT, Genève, pp 61-82.

**Arrow, K.** (1973), "Higher Education as a Filter", 1973, *JPublicE*

**Azizou C. I.**, (2008), communication à l'atelier American political science association sur le thème : les enseignants, la politique et l'action syndicale, Dakar, 2008

Banque mondiale (2009), Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaire. L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur- Promotion 2004, *Document conjoint du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes en Tunisie et de la Banque mondiale*, Juillet.

**Becker**, (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education...* Chicago, University of Chicago Press. ISBN 978-0-226-04120-9

**Blaug** (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, *Journal of Economic Literature*, 14, S. 827-855.

**D. Boly, M. L. Zan et R. K. TINGUERI**, « *Analyse comparative selon le genre de l'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi* », ROCARE, 2009.

**Fondeur Yannick** (1999), « Insertion professionnelle des jeunes : quelles sont les temporalités pertinentes ? » in Degenne A., Lecoutre M., Lièvre P., Werquin P., (éd.), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, CEREQ, série des documents séminaires, n° 142.

**GADIO AISSATA A.**, « *Enseignement supérieur et emploi : problématique de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés en sociologie de l'Université Gaston Berger : cas des cinq premières promotions*», 2002.

# *ANNEXES*

---



## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

	universitaire à la FASEG ?	Secouru	2
		Non boursier/Non secouru	3
		Autres (à préciser).....	4
2	Si non (Non boursier/Non secouru), comment financez-vous vos études ?	Père	1
		Mère	2
		Conjoint/Partenaire	3
		Autres membres de la famille	4
		Vous-même	5
		Autres (à préciser).....	6
<b>SECTION 3 : PARCOURS ACADEMIQUE DE L'ETUDIANT</b>			
3	Quel est votre niveau et votre filière d'étude à la FASEG ?	Niveau..... Filière..... Promotion 20.....- 20.....	
4	Est-ce qu'on vous a imposé votre filière d'étude ?	Oui Non	1 2
5	Si oui qui ?	Père Mère Conjoint/Partenaire Autres membres de la famille Autres (à préciser) .....	1 2 3 4 5
6	Si non comment avez-vous opéré votre choix ?	Par intuition Par élimination Autres (à préciser).....	1 2 3
9	Quel est votre diplôme d'entrée à l'université ?	Baccalauréat Autre à préciser.....	1 2
10	Quel BAC avez-vous obtenu ?	C D G Autres à préciser.....	1 2 3 4
11	Quel est votre diplôme le plus élevé ?	Master Licence	1 2
12	Avez-vous effectué un stage pendant votre formation ?	Oui Non	1 2
13	Si oui, par quels moyens aviez-vous obtenu votre stage ?	Par relations humaines (amis et/ou parents) Par partenariat entre votre établissement et la structure d'accueil Par recommandation Par vos propres moyens Autre à préciser	1 2 3 4 5

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

14	Que pensez-vous du contenu des enseignements dont vous avez bénéficié pendant ces années de formation ?	..... ..... .....	
15	Les enseignants sont-ils toujours disponibles pour l'exécution des programmes au cours de l'année académique ?	Oui Non	1 2
16	Les salles de cours sont-elles disponibles pour les heures de cours ?	Oui Non	1 2
17	Est-ce que les travaux pratiques (TP) sont organisés ?	Oui Non	1 2
18	Jugez-vous les débouchés de votre filière intéressants (pertinents) ?	Oui Non	1 2
19	Etes-vous satisfaits de la formation que vous avez reçue ?	Tout à faire satisfait Plutôt satisfait Plutôt pas satisfait Pas du tout satisfait	1 2 3 4
20	Comment appréciez-vous les conditions de formation dans votre filière ?	Médiocre Passable Bien Assez bien Très bien Autres à préciser.....	1 2 3 4 5 6
21	Pensez-vous que votre établissement manque d'infrastructures et d'équipements ?	Oui Non	1 2
22	Si oui, le déficit d'infrastructures et d'équipements se situe le plus à quel niveau ?	Salle de travaux pratiques Bibliothèque Instruments de TP Salle de cours Salle de travaux dirigés Salle des professeurs Bureaux d'enseignants Autres (à préciser).....	1 2 3 4 5 6 7 8
23	Pensez-vous que le contenu des enseignements devrait être amélioré pour rehausser le niveau de compétitivité des diplômés ?	Oui Non	1 2
24	Au cours de votre formation, avez-vous appris l'informatique ?	Oui Non	1 2
25	Si oui, quels sont les logiciels que vous avez appris ?	Word Excel	1 2

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

		Access	3
		PowerPoint	4
		Saari	5
		Autocad	6
		Archicad	7
		SPSS	8
		EVIIEWS	9
		Autres (préciser) .....	10
26	Ou avez-vous faire cette formation ?	Votre établissement	1
		Un centre de formation privé autre que votre établissement	2
		Lieu de stage	3
		A domicile	4
		Autre (préciser) .....	5
<b>SECTION 4 : INSERTION PROFESSIONNELLE</b>			
27	Avez-vous effectué des stages professionnels après l'obtention de votre diplôme ?	Oui	1
		Non	2
28	Travaillez-vous actuellement ?	Oui	1
		Non	2
29	Si oui, dans quel secteur d'activités travaillez-vous?	Primaire	1
		Secondaire	2
		Tertiaire	3
30	Par quels moyens aviez-vous obtenu votre emploi?	Par relations humaines (amis et/ou parents)	1
		Par partenariat entre votre établissement et la structure d'accueil	2
		Par test de recrutement	3
		Par candidature spontanée	4
		Par recommandation	5
		Concours	6
		Grâce au(x) stage(s) dans l'entreprise	7
		Autre (à préciser).....	8
31	Dans quel type de structure ?	Administration publique	1
		Entreprise parapublique	2
		Entreprise privée	3
		Organisation internationale	4
		Entreprise associative (coopérative, syndicat, église etc.)	5
		Entreprise familiale	6
		Autres.....	7
32	Depuis quand l'avez-vous obtenu?	.....mois	

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

33	Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans l'exercice de votre emploi. ?	..... .....	
34	Pensez-vous que votre formation universitaire vous a été utile dans le cadre de votre emploi ?	Oui Non	
35	Est-ce votre premier emploi ?	Oui Non	1 2
36	Pendant combien de temps avez-vous cherché votre premier emploi ?	.....mois	
37	Pendant ce temps, quelle était votre occupation ?	Autre formation Autres à préciser.....	1 2
<b>SECTION 5 : FORMATIONS COMPLEMENTAIRES</b>			
38	Avez-vous fait d'autres formations complémentaires ?	Oui Non	1 2
39	Pensez-vous que ces formations complètent celle reçue dans votre établissement initial ?	Oui Non	1 2
40	Si oui, dans quels domaines particulièrement ? Citez en quelques.	..... .....	
41	Parmi les formations complémentaires, laquelle (s) auriez-vous souhaité être délivrée(s) par votre établissement de base ?	..... ..... .....	

\*Heure de fin de l'enquête : .....H.....mn

Merci pour votre collaboration

**ANNEXE N°2 : Questionnaire au chef d'entreprise**

<b>I – IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE</b>			
1	Quel est le nom de votre entreprise ?	.....	
2	Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?	.....	
3	Quel est l'effectif de votre entreprise ?	<b>N</b> : .....	
<b>II-MODE DE RECRUTEMENT</b>			
4	Est-ce qu'il y a une procédure de recrutement définie au sein de votre entreprise ?	Oui Non	1 2
5	Si oui, que prévoit-elle ?	Annonces Test de recrutement Présélection Sélection	1 2 3 4
6	Quels sont les principaux critères sur lesquels vous vous fondez pour recruter ?	Niveau d'instruction Maîtrise de l'informatique Expérience Genre Autres (à préciser).....	1 2 3 4 5
7	Est-ce que les diplômés des universités d'Enseignement Supérieures au Bénin sont immédiatement opérationnels de façon générale ?	Oui Non	1 2
8	Si non, ont-ils un besoin de formation plus élevé que les autres ?	Moins élevé Même besoin Plus élevé	1 2 3
<b>III-PERCEPTION SUR LES DIPLOMES DES UNIVERSITES DU BENIN</b>			
9	Quelle est votre perception sur les compétences opérationnelles des diplômés des Universités d'Enseignement Supérieures au Bénin?	Mauvais Passable Bon Excellent	1 2 3 4
10	Quelle est votre perception sur les compétences en communication orale des diplômés des Universités d'Enseignement Supérieures au Bénin?	Mauvais Passable Bon Excellent	1 2 3 4
11	Quelle est votre perception sur les compétences informatiques des diplômés des universités d'Enseignement Supérieures au Bénin?	Mauvais Passable Bon Excellent	1 2 3 4

**Annexe 3 : Autres tableaux**

**Tableau 0 :** Description des variables

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Sexe	103	.6116505	.489758	0	1
Situa_Matri	103	.0679612	.25291	0	1
Stage_aca	103	.7669903	.4248156	0	1
Informatik	103	.8543689	.3544608	0	1
Stage_pro	103	.8349515	.3730396	0	1
trav_act	103	.3786408	.4874203	0	1
Format_com~é	103	.6116505	.489758	0	1
Age	103	22.03883	3.798664	20	30
Dure_reche	39	6.589744	2.778848	2	12

**Tableau 11:** L'appréciation de l'influence de la formation initiale sur insertion professionnelle par les diplômés

TRAV_ACTUEL * PENSEZ_VOUS_QUE_VOTRE_FORMATION Crosstabulation					
		PENSEZ_VOUS_QUE_VOTRE_FORMATION		Total	
		0	1		
TRAV_ACTUEL	0	Count	64	0	64
		% of Total	62,1%	0,0%	62,1%
	1	Count	13	26	39
		% of Total	12,6%	25,2%	37,9%
Total		Count	77	26	103
		% of Total	74,8%	25,2%	100,0%

## Adéquation, formation et besoin du marché de l'emploi (cas de la FASEG UAC)

---

```

Iteration 0: log pseudolikelihood = -68.329664
Iteration 1: log pseudolikelihood = -58.248156
Iteration 2: log pseudolikelihood = -57.979488
Iteration 3: log pseudolikelihood = -57.979046
Iteration 4: log pseudolikelihood = -57.979046

```

Probit regression

```

Number of obs   =      103
Wald chi2(6)    =      16.43
Prob > chi2     =      0.0116
Pseudo R2      =      0.1515

```

Log pseudolikelihood = -57.979046

trav_act	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
stage_pro	<b>1.460494</b>	<b>.5444754</b>	<b>2.68</b>	<b>0.007</b>	<b>.3933416</b>	<b>2.527646</b>
informatik	<b>.6033337</b>	<b>.4295147</b>	<b>1.40</b>	<b>0.160</b>	<b>-.2384996</b>	<b>1.445167</b>
sexe	<b>.6585227</b>	<b>.290905</b>	<b>2.26</b>	<b>0.024</b>	<b>.0883593</b>	<b>1.228686</b>
situa_matri	<b>.0273905</b>	<b>.5162975</b>	<b>0.05</b>	<b>0.958</b>	<b>-.9845341</b>	<b>1.039315</b>
age	<b>.0124688</b>	<b>.0391248</b>	<b>0.32</b>	<b>0.750</b>	<b>-.0642144</b>	<b>.089152</b>
format_com-é	<b>-.3334105</b>	<b>.2737651</b>	<b>-1.22</b>	<b>0.223</b>	<b>-.8699801</b>	<b>.2031592</b>
_cons	<b>-2.63364</b>	<b>1.077976</b>	<b>-2.44</b>	<b>0.015</b>	<b>-4.746433</b>	<b>-.5208468</b>

**Source :** Analyse des données de l'enquête sous Stata 11

**TABLE DES MATIERES**

AVERTISSEMENT.....	ii
DEDICACE 1.....	iii
DEDICACE 2.....	iv
REMERCIEMENT.....	v
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION.....	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
GRAPHIQUES.....	vii
SOMMAIRE.....	vii
RESUME.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE..	3
Section 1 : Problématique, objectifs, hypothèse et revue de littérature.....	3
1.1. Problématique.....	3
1.2 Objectifs de l'étude.....	5
1.3. Hypothèse de l'étude.....	5
1.4. Revue de littérature.....	6
1.4.1. Synthèse des trois grands corpus des approches théoriques des liens entre formation et emploi.....	6
1.4.2. La question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.....	7
1.4.3. Le rôle de l'université dans l'insertion professionnelle des diplômés.....	9
1.4.4. Quelques définitions.....	9
1.4.5. Résultats de quelques travaux de recherche.....	11
Section 2 : Méthodologie de recherche.....	12
2.1. Etude documentaire.....	12
2.2. Technique de collecte des données.....	13
2.3. Méthode d'analyse des données.....	13
2.4. Variables et indicateurs.....	13
2.5. Cadre opératoire.....	15
2.6 Difficultés rencontrées.....	16
Chapitre II : Présentation et analyse des résultats.....	18
Section 1 : L'offre de formation de la FASEG et le marché du travail au Bénin.....	18

1.1. Description de l'environnement universitaire au Benin.....	18
1.2. Les caractéristiques des offres de formation de la FASEG.....	21
1.2.1. Les offres de formation de la FASEG au cœur du système LMD.....	21
1.3. La demande de travail par les entreprises au Benin.....	23
1.3.1. Mode de recrutement des entreprises.....	23
1.3.2. Les critères de recrutement.....	23
1.4. Perception des employeurs à l'égard des compétences des diplômés de l'enseignement.....	24
Section 2 : L'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG.....	24
2- Analyse des résultats.....	24
2.1. Analyse statistique des résultats d'enquête.....	24
2.1.1. Statistique descriptive.....	24
2.1.2. Insertion des jeunes diplômés.....	27
2.2. Déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de la FASEG.....	32
CONCLUSION.....	36
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	37
ANNEXE.....	38
TABLE DES MATIERES.....	46