

**REPUBLIQUE DU BENIN**

---

**MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESRS)**

---



**UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC)**

---

**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION  
(FASEG)**

**LICENCE PROFESSIONNELLE EN SCIENCE ECONOMIQUE**

**OPTION :**

**ECONOMIE**

**FILIERE :**

**ECONOMIE APPLIQUEE**

**THEME :**

**PROBLEMATIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

**DIPLOMES**

**DU SUPERIEUR AU BENIN**

**SOUS LA DIRECTION**

**Maitre de mémoire :**

**Dr TOBOSSI Gilles**

Enseignant à la FASEG

**REALISE ET PRESENTE PAR :**

**Hyacinthe GODONOU**

**et**

**Afissou Viwanou MEVOGNON**

**Année Académique : 2014 - 2015**

**La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) n'entend donnée aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.**

## **Sommaire**

Introduction.....	1
<b>Chapitre1 : Cadre théorique et méthodologique de l'étude .....</b>	<b>3</b>
Section : Cadre théorique de l'étude.....	3
<b>Chapitre 2 : Présentation, analyse des résultats de l'enquête et vérification des hypothèses.....</b>	<b>26</b>
Section 1 : Présentation des résultats de l'enquête.....	26
Section 2 : Validation ou non des hypothèses.....	29

### **Dédicace 1**

Le présent mémoire je le dédie :

- à ma famille GODONOU, DJOGBENOU et HOSSOU

-à tous ceux qui ont contribué à mon développement personnel

## Dédicace 2

Le présent mémoire je le dédie :

-à ma famille

-à tous mes amis

## Remerciements

La bonne rédaction de document n'a pu se faire sans le concours et le soutien de certaines personnes qui, de par leur disponibilité, leurs remarques, conseils et suggestions ont permis l'aboutissement de ce travail. Qu'elles trouvent par ces quelques mots l'expression de notre profonde gratitude. Il s'agit essentiellement de :

- Professeur Charlemagne IGUE, Doyen de la FASEG ;
- Docteur Augustin CHABOSSOU, Vice Doyen de la FASEG ;
- Professeur Denis ACCLASSATO, Chef de Département Economie ;
- Et tout le corps professoral sans oublier Docteur Gilles TOBOSSI, notre directeur de mémoire ;

Nous ne saurions terminer ce registre sans remercier tout le personnel de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP) du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF).

Nous exprimons nos sincères reconnaissances à toutes ces personnes sans lesquelles nous n'aurions pas finalisé la rédaction de ce mémoire.

Enfin, un merci infini à nos amis et à nos familles qui nous ont toujours soutenu et accompagné pendant nos études.

### Liste des tableaux

Tableau n°1 : Résultats de l'enquête effectuée

Tableau n°2 : Perception des jeunes diplômés du supérieur sur la cause de la non insertion professionnelle de ces derniers.

Tableau n°3 : Répartition de la population insérée suivant le sexe.

Tableau n°4 : Répartition de la population insérée suivant la condition socioprofessionnelle du parent (CSP)

## **Sigles et Acronymes**

BIT : Bureau International du Travail

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CSP : Condition Socioprofessionnelle

DEA : Diplôme d'Etude Approfondie

DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées

DUT : Diplôme Universitaire de Technologie

INJEPS : Institut de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport

INS : Institut National de la Statistique

INSAE: Institut National de la Statistique et l'Analyse Economique

OIT: Organisation Internationale du Travail

ONG: Organisation Non Gouvernementale

ROCARE: Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education

SCRIP: Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté

SMIG: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

SIVP: Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle

UAC: Université d'Abomey Calavi

## Résumé

Ce mémoire s'est intéressé sur les problèmes liés à l'insertion des jeunes diplômés du supérieur au Bénin. Pour ce faire nous nous sommes appliqués à trouver réponse à deux interrogations principales : quelle est la cause de la non insertion des jeunes diplômés du supérieur ? quels sont les facteurs qui influencent cette insertion ? Pour atteindre nos objectifs, une enquête a été réalisée à l'endroit des jeunes diplômés du supérieur. L'analyse des résultats nous montre que la cause principale de la non insertion des jeunes diplômés du supérieur est l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande de ces jeunes. Ainsi, nous n'avons pas mis l'accent sur la relation formation-emploi mais nous sommes resté dans une logique qui considère qu'il y a adéquation entre la formation et l'emploi et donc le reste dépend du marché du travail afin qu'il puisse créer plus d'emploi. Quant aux facteurs influençant l'insertion de ces jeunes, nous avons constaté que la situation socioprofessionnelle des parents est un facteur capital qui influence l'insertion de ces jeunes car plus l'un de vos parents est cadre plus vous avez la chance d'être inséré.

**Mots clés** : Insertion, diplômés, marché du travail, emploi.



## **Introduction**

Les problèmes liés à l'emploi sont aujourd'hui plus que jamais une préoccupation mondiale ; ils continuent de s'étendre tant dans les pays en développement que dans les pays développés dont les plus touchés sont les jeunes. Ils sont souvent cantonnés dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité. Dans les pays en développement et, en particulier, au Bénin, le problème lié à l'insertion des jeunes se pose d'avantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre aussi bien dans le secteur formel qu'informel. C'est la raison pour laquelle la promotion d'un emploi productif pour les hommes et pour les femmes occupe une place de choix dans les activités de l'OIT.

Le Bénin, comme de plusieurs pays en développement fait face à une forte croissance démographique depuis plusieurs décennies et le niveau d'instruction de la population béninoise s'améliore progressivement et rapidement. A titre d'exemple, nous notons un accroissement du nombre des jeunes bacheliers ; de 2007 à 2010, le nombre de bachelier était de 77682 et de 2011 à 2014, ce nombre est passé à 115620 soit un taux d'accroissement de 48,84%. Cette situation est favorable à l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre de haut niveau, facteur indispensable pour amorcer tout développement économique et social.

En effet, force est de constater qu'au moins un tiers de la population active des diplômés du supérieur ne participent pas à la production des biens et services de la Nation parce qu'au chômage, et que les occupés se retrouvent dans des emplois de qualité souvent critiquable et très peu stable. D'où la nécessité de réfléchir sur le problème d'insertion des jeunes diplômés du supérieur.

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre de l'obtention d'un diplôme de licence professionnelle en science économique, option Economie Appliquée (ECO-APPL) à la Faculté des Sciences Economique et de Gestion de l'Université d'Abomey Calavi (FASEG /UAC). Pour ce faire, nous nous sommes préoccupé d'étudier la problématique d'insertion des jeunes diplômés du supérieur afin d'exposer le phénomène, en rechercher les causes et les solutions possibles.

Cette étude n'a nullement la prétention d'avoir totalement élucidé la situation de l'emploi des diplômés du supérieur. Elle est structurée en trois chapitres. Le premier chapitre présente les concepts utiles à la compréhension de l'analyse portant sur l'insertion professionnelle. Le deuxième chapitre s'accroche sur le cadre théorique et méthodologique de l'étude. L'énoncé du problème et du centre d'intérêt, la formulation des objectifs et des hypothèses et la méthodologie sont présentés dans ce chapitre. Le troisième et le dernier

chapitre se concentre sur la présentation et l'analyse des résultats et la validation ou non des hypothèses.

## **Chapitre 1: Cadre théorique et méthodologique de l'étude**

Le présent chapitre expose dans une première section le cadre théorique de l'étude à travers la problématique et intérêt, les objectifs et hypothèses, puis dans une seconde section la démarche.

### **Section : Cadre théorique de l'étude**

Dans cette section, nous présenteront la problématique et l'intérêt de l'étude, les objectifs et les hypothèses de travail.

### **Paragraphe 1 : Problématique et intérêt de recherche**

#### **1-Problématique de l'étude**

Aujourd'hui, plusieurs maux frappent les pays en développement et plus particulièrement l'Afrique. Parmi ces maux, on peut citer la montée sans cesse croissante du taux de chômage et la précarité des emplois obtenus par les individus. Cela affecte négativement la croissance, le bien-être social et provoque souvent des crises sociales. La psychose du chômage peut être source d'insurrection sociale et partant troubler l'ordre public.

Les instruments pour vaincre ce mal se révèlent rarement efficace. En effet, le chômage est un phénomène qui se manifeste par une réduction permanente de l'emploi. Pour les jeunes diplômés sortis du système éducatif, le chômage se manifeste par la non-insertion dans le tissu professionnel. L'insertion est le processus d'entrée dans la population active occupée. La qualité de l'emploi se définit à travers la sécurité apportée et la rémunération obtenue. Avec la prolifération de l'enseignement professionnel et universitaire privé au Bénin, et la montée croissante de l'effectif de l'enseignement supérieur, le nombre de diplômés a atteint un niveau très élevé, et le chômage est devenu un danger permanent pour ces diplômés en général et particulièrement pour les nouveaux diplômés du supérieur.

En effet, la proportion des individus ayant au moins le niveau d'instruction secondaire s'accroît chaque année. A titre d'exemple, dans le rapport d'avancement 2012 de la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRIP, 2012) la proportion de filles inscrites au premier cycle s'est améliorée, passant de 39% en 2011 à 40% en 2012 pour l'enseignement secondaire et de 25 % en 2011 à 27% en 2012 pour l'enseignement technique. On note

également que la majorité des chômeurs ont un niveau d'instruction supérieur ou égal au BAC. La difficulté quasi générale de l'insertion de ses jeunes diplômés peut refléter les disfonctionnements du marché du travail.

Le chômage des diplômés peut aussi être considéré comme une manifestation de la recherche d'emploi. De ce point de vue, la prise en compte de l'information semble impérative. La production du système éducatif évolue indépendamment des possibilités d'emploi du système économique.

De 2001 à 2013, l'effectif des étudiants inscrits à l'UAC est passé 23033 à 97956 .Au département de Géographie et Aménagement du Territoire, le nombre de diplômé est passé de 676 en 2008 à 2540 en 2013 ,soit un taux d'accroissement de 30% .D'après l'étude réalisée par FATOUMBI A. Henri et ces Co-chercheurs financée par ROCARE, on constate que les 517 aménageurs formés en 2009 ,le nombre des diplômés en Aménagement du Territoire est passé à 1794 en 2013 .L'effectif des aménageurs formés par an a plus que triplé en cinq ans .Paradoxalement, la fréquence relative des aménageurs dans les cabinets d'aménagement et mairie enquêtées varie de 0 à 28,57%.Cette étude révèle que les structures susceptibles d'utiliser les diplômés de cette filière n'en recrutent.50,9% des diplômés en Aménagement du Territoire sont employés comme des occasionnels dans leur structure d'accueil ,et 3,7% d'entre eux s'auto emploient.

Dans ces conditions, les diplômés ont deux choix : soit rester au chômage en attendant l'emploi pour lequel ils sont formés, ou accepter un emploi d'un plus faible niveau en termes de statut et de rémunération.

Vu l'importance de la situation de l'emploi et surtout celle des jeunes diplômés des universités, il urge d'adopter les meilleures orientations en vue de lutter efficacement contre le chômage qui sévit au sein de cette catégorie de personnes et d'envisager une redéfinition de l'insertion tenant compte de la qualité des emplois occupés.

La préoccupation majeure de notre étude est donc de s'interroger sur les facteurs influençant l'insertion des diplômés. Plus précisément, quels sont les déterminants de la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ?

## **2-Intérêt de recherche**

Nous avons choisi ce thème de l'insertion professionnelle d'une part parce que nous sommes particulièrement intéressé par les questions relatives à l'emploi, la formation et l'enseignement supérieur et le rôle crucial que jouent ceux-ci dans le développement des pays et d'autre part de la situation galopante du chômage des jeunes diplômés du supérieur du fait de l'inadéquation entre la formation et l'emploi et l'incapacité du marché du travail à créer plus d'emploi .

### **Paragraphe 2 : Objectifs et hypothèses de recherche**

A l'instar de tout travail de recherche, la présente étude repose sur un certain nombre d'objectifs et d'hypothèses qui sont de nature à faciliter la réflexion.

#### **1-Objectifs de recherche**

L'objectif général de notre étude est d'analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Bénin.

De façon spécifique, il s'agit de :

**Objectif n°1** : de mieux appréhender la situation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur et d'apprécier les difficultés d'insertion rencontrée par ces jeunes diplômés, les facteurs qui influencent négativement ou positivement la qualité de cette insertion ;

**Objectif n°2**: de déterminer les meilleures orientations à adopter pour une meilleure insertion de ceux-ci.

#### **2-Hypothèses de recherche**

Pour pouvoir atteindre les objectifs fixés, les hypothèses suivantes sont émises :

**Hypothèse n°1** : La non insertion professionnelle de certains diplômés du supérieur est liée à l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande des primo-demandeurs.

**Hypothèse n°2** : La qualité des emplois est influencée par certains facteurs socio-économiques et démographiques tels que l'âge, la catégorie socioprofessionnelle des parents, le sexe, ...

### **Paragraphe 3 : Revue de littérature**

Toute recherche suppose la maîtrise de quelques notions et réalités dans le domaine. Il est donc indispensable de faire recours aux études antérieures ayant trait au thème pour éviter des redites inutiles.

Pour mieux cerner les contours de ce thème, nous partirons d'une clarification de quelques concepts tels qu'insertion professionnelle et jeune diplômé et la seconde partie prendra en compte les fondements théoriques de l'étude et enfin les différentes études empiriques relatives au sujet.

#### **1-Les principaux concepts de l'étude**

*Population active occupée*, Les personnes occupées au sein du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine de référence.

Elle comprend toutes les personnes qui, au cours d'une brève période (une semaine, un jour), ont été soit au travail, soit pourvues d'un emploi sans l'exercer pour l'une des raisons suivantes : maladie ou invalidité, obligations personnelles ou familiales, mauvais temps, conflits de travail, vacances, autres raisons non précisées (sauf les mises à pied, le travail à une date ultérieure déterminée de certaines personnes).

Cet indicateur permet d'apprécier l'effectif des personnes qui participent à la production des biens et services dans un pays. Il s'obtient en faisant la somme des personnes qui sont au travail et celles pourvues d'un emploi, mais qui ne l'ont pas exercé.

*Population inactive*, La population est une catégorie résiduelle formée des personnes qui ne sont ni pourvues d'un emploi, ni au chômage. Elle englobe toutes les personnes, en raison d'un handicap physique, ne sont pas en mesure de travailler et toutes celles qui, pour des raisons de convenance personnelle, par exemple les études, les responsabilités familiales ou un âge avancé, ne désirent pas travailler.

Afin de réduire le coût de la collecte d'informations, sont également incluses les personnes n'atteignant pas un certain âge, défini au niveau national, même si elles travaillent

ou recherchent un emploi. L'âge en dessous duquel les personnes sont considérées comme inactives est en général déterminé en fonction des groupes d'âge qui ne participent pas habituellement à l'activité économique, comme les personnes n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire ou l'âge minimal d'activité professionnelle prévue par la loi. Au Bénin, l'âge minimal d'activité professionnelle est fixé à 15 ans

*Le sous-emploi lié à la durée du travail*, La seizième conférence internationale des statisticiens du travail tenue à Genève du 6 au 15 Octobre 1998, dans sa résolution il définit le cadre d'analyse des situations du sous-emploi lié à la durée du travail.

Le sous-emploi lié à la durée du travail existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire. Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi telles qu'elles sont définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques d'emploi, qui répondent aux trois critères suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi :

- « Disposés à faire davantage d'heures », c'est-à-dire souhaitant prendre un autre (ou plusieurs autres) emploi (s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail ;

- « Disponible pour faire davantage d'heures » c'est-à-dire prête, pendant une période ultérieure spécifiée faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte ;

- « Ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail », c'est-à-dire les personnes dont les heures de travail réellement effectuées dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales.

Ainsi il existe *d'autres formes de sous-emplois*, Les personnes qui connaissent d'autres formes de sous-emploi comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi telles qu'elles sont définies dans les directives internationales les plus récentes concernant les statistiques de

l'emploi et qui répondent aux trois critères suivants pendant une période de référence de courte durée qui est spécifiée :

- « Disposées à changer leur situation de travail actuelle », c'est-à-dire souhaitant remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi (s), ou introduire des changements dans tel ou tel de leurs emplois actuels, par exemple en réorganisant leur travail, en améliorant les outils, les machines ou le matériel, en diversifiant le type de biens et de services produits, en adoptant des stratégies de commercialisation novatrices, etc. ; ou une combinaison de ces éléments différents ;

- « En vue d'accroître la productivité de leur travail », c'est-à-dire d'obtenir un revenu supérieur pour le même nombre d'heures de travail, de mieux utiliser leurs compétences actuelles, etc. ;

- « Disponibles pour changer leur situation de travail actuelle », c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée à s'engager dans une nouvelle situation professionnelle si elles trouvent un débouché.

**Le Suremploi**, La notion suremploi est liée à celle de sous-emploi. Elle a trait aux personnes qui sont disposées à travailler moins de temps (et à percevoir un salaire diminué d'autant), à occuper un emploi moins rémunéré ou à accomplir des tâches moins qualifiées que celles du moment. Les travailleurs à plein temps qui souhaiteraient travailler à temps partiel et les personnes sont obligées de faire des heures supplémentaires contre leur gré constituent, entre autres exemples, des cas de personnes sur employées du point de vue du temps de travail. Il ne faut pas confondre ces personnes avec celles qui accomplissent un nombre excessif d'heures de travail et qui souhaiteraient travailler mais, à condition de conserver le même revenu. Ces personnes ne sont pas en état de suremploi. On peut considérer qu'il existe une correspondance entre suremploi et sous-emploi et qu'ils peuvent être définies selon des critères analogues. Il est proposé de définir les personnes en état de suremploi au regard seulement du nombre d'heures de travail et comme étant les personnes occupant un emploi qui, durant la période de référence, étaient disposées moins de temps pour un salaire diminué de temps.

**Le Chômage,** La définition standard du chômage considère comme chômeur toute personne, qui à partir d'un âge spécifié (15 ans au Bénin) réunit les trois conditions suivantes :

- Etre « sans travail », c'est-à-dire qui n'est pourvue ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;
- « A la recherche d'un travail », c'est -à-dire qui a pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifié pour chercher un emploi salarié ou non salarié ;
- « Disponible pour travailler » dans un emploi salarié ou non salarié.

L'application de la définition standard du chômage aux économies en voie de développement conduit a des résultats anormalement faibles. Ainsi, en vue d'ajuster la notion de chômage a la situation économique de certain pays, la 13 conférence internationale des statisticiens du travail indique que « Dans les situations où les moyens conventionnels de recherche de travail sont peu appropriés, où le marché du travail est largement inorganisé ou d'une portée limitée, où l'absorption de l'offre de travail est, au moment considéré, insuffisante, où la proportion de main-d'œuvre non salariée est importante, la définition standard du chômage peut être appliquée en renonçant au critère de la recherche de travail ». Cette situation étant similaire a celle du Bénin, il s'avère nécessaire de renoncer au critère de recherche de travail.

En effet, il est indiqué que pour l'application de la disponibilité pour le travail, des méthodes appropriées doivent être mises au point pour tenir compte des circonstances nationales. De telles méthodes pourrait être fondées sur l'actuelle envie de travaillé et le faite d'avoir déjà travaillé, la volonté de prendre un emploi salarié sur la base des conditions locales ou le désir d'entreprendre une activité indépendante si les ressources et les facilités nécessaires sont accordées.

**La mesure du chômage,** La mesure du chômage est faite à partir de l'effectif des chômeurs et du taux de chômage. Le taux de chômage permet d'appréhender les défaillances ou les déséquilibres qui caractérisent le marché du travail. Il s'obtient en rapportant à la population active le nombre de chômeurs. Pour des analyses pertinentes, ce taux peut être désagrégé par sexe, âge, diplôme, niveau d'instruction, région, département et ville.

Les données requises pour le calcul du taux de chômage proviennent des opérations de recensement général de la population, d'enquête emploi et d'enquête niveau de vie des ménages.

Dans une économie, le taux de chômage devrait être naturelle, c'est-à-dire un taux de chômage à partir duquel on considère dans celle-ci, que le plein emploi est réalisé, et que par conséquent il y a de chômage. Lorsque le taux de chômage est élevé dans un pays, soit ce pays est récession, soit il n'est pas capable de répondre à l'offre de main d'œuvre. Un faible taux de chômage peut bien masquer une pauvreté profonde. En réalité, il ne reflète pas forcément un marché du travail efficace.

En raison de bien de facteurs, il se peut que les taux de chômage mesurés ne soient pas comparables d'une économie à l'autre. En effet, les sources de collecte peuvent différer, les différences de mesure de la population active peuvent influencer sur les résultats et les bases conceptuelles adoptées par les pays peuvent être différentes.

*L'insertion professionnelle* désigne le processus permettant l'intégration d'une personne au sein d'un système économique par l'appropriation des normes et règles de ce système. Autrement dit, l'insertion professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle. Les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle sous la forme de savoirs, de savoir-faire, voire de capitaux financiers dans le cas d'une création d'entreprise.

Cependant, l'insertion professionnelle peut être facilitée par un encadrement des pouvoirs publics. L'Etat intervient en amont de l'entrée sur le marché du travail par l'organisation et le financement du système éducatif.

L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Etre inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).

Le concept d'insertion est indissociable du concept de socialisation car pour être inséré, l'être humain doit intérioriser un ensemble de valeurs, de normes, de règles communes. Il existe la socialisation primaire (au sein du cercle familial) et la socialisation secondaire (au sein de l'espace scolaire, professionnel et au fil des divers échanges avec autrui). Ces

processus de socialisation permettent à l'individu de trouver sa place dans la société, d'être inséré socialement.

*Le jeune diplômé* désigne une personne n'ayant jamais occupé un emploi c'est-à-dire qui n'a pas encore d'expérience professionnelle et qu'elle ne risque pas d'en avoir si personne ne lui donne jamais sa chance.

## **2-Fondements théoriques**

La question de l'insertion professionnelle a été abordée par plusieurs auteurs.

Selon Pirou (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, p 62) 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 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 diplôme 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, p 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 les métiers 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,p 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 le développement professionnel de l'individu. Il suggère de repenser les perspectives théoriques sur l'insertion socioprofessionnelle, et réinventer de nouveau modèle 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.

Si l'on s'interroge de plus en plus sur les mesures sociales d'insertion professionnelle c'est parce qu'elles ne donnent pas toujours les fruits escomptés. Hors le marché de l'emploi exige des demandeurs d'emploi, des compétences avérées qu'ils ne détiennent afin d'obtenir un emploi.

### **3-Fondements empiriques**

Dans les pays les plus anciennement industrialisés, l'étude de l'insertion professionnelle, apparue au début des années 1970 dans certaines universités, s'est développée rapidement pour juger d'abord de l'efficacité des systèmes éducatifs 21. Avec la

crise, la problématique de l'insertion professionnelle s'est inscrite à l'intersection de deux lignes de questions. Au centre de cette problématique, « l'analyse de la rentabilité de la formation ou tout au moins son utilité » mais également « le fonctionnement particulier du marché du travail des jeunes caractérisé par la mobilité et le chômage liés aux débuts professionnels » 22. Cette double dimension du concept d'insertion professionnelle, tourné à la fois vers l'évaluation de la formation et l'évaluation de l'emploi, traduit toute sa complexité et empêche la formulation d'une définition universelle de celui-ci. Ainsi, comme le relève Mohamed Abdouh, « Il n'y a pas une théorie de l'insertion dans le sens étroit du terme, comme il n'y a pas non plus une définition incontestée. »13. Ceci, tient, selon lui, au fait que ce concept est récent, qu'il s'applique à l'étude d'un phénomène dynamique- la relation formation-emploi – et qu'il se situe au carrefour de plusieurs disciplines comme la sociologie, les sciences de l'éducation, l'économie ou même l'histoire. Le concept est également complexe du fait de la multiplicité d'acteurs susceptibles d'intervenir au cours du processus d'insertion : les diplômés, les entreprises, l'Etat, les institutions économiques ou les collectivités locales, les groupements professionnels, les associations, les ménages (à travers les solidarités au sein des groupes familiaux) et même parfois des institutions internationales et des organisations non gouvernementales.

Selon Saïd Ben Sedrine, l'origine empirique de la notion même d'insertion a imposé « un effort de conceptualisation et de théorisation qui n'est pas achevé. »

La notion d'insertion a été définie de façon variée, mais selon lui, ce constat ne doit pas conduire à « un rejet de la notion d'insertion pour cause d'imprécision. »14. Et une conviction générale, partagée par tous les analystes, ressort clairement : celle selon laquelle, l'insertion professionnelle est un processus dynamique et complexe dont le fonctionnement influe sur les capacités de développement des pays.

La question de l'insertion professionnelle fait l'objet d'un débat qui oppose aussi bien les sociologues et les économistes. C'est là un concept qui exige d'être manipulé avec soin. D'après le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de formation (1994), l'insertion professionnelle est définie comme "le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition et le marché de travail". Selon Dominique(1995), l'insertion consiste à aboutir à une certaine stabilisation professionnelle. Le conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997), définit l'insertion comme « le processus d'accès à l'emploi », qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail, pour aboutir à une certaine stabilisation professionnelle.

Quoique le concept d'insertion soit utilisé de façon courante, il faut reconnaître que les chercheurs ne s'entendent pas sur sa définition. Pour certains (Fournier et Monette, 2000), elle suppose que les individus ont trouvés un travail salarié. Pour d'autre (Peletier et Pauline, 2000), l'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité sont des critères dont on doit tenir compte dans la définition de l'insertion socioprofessionnelle. Certain (Vincens, 1996) estime que, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. D'autres (Trottier et al. ,1995) accordent peu d'importance à cette relation ou une importance toute relative. Il existe en fait plusieurs perspectives différentes pour aborder la question de l'insertion professionnelle. A la suite d'un relevé de la documentation scientifique, Trottier(1995) propose une nomenclature à partir desquelles l'insertion professionnelle est conceptualisée.

Selon Trottier, Laforce et cloutier (1997), plusieurs indicateurs sont utilisés pour décrire l'insertion professionnelle des diplômés ; durée d'accès au premier emploi, statut d'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée), catégories socioprofessionnelles de l'emploi, durée du chômage, correspondance formation / emploi. Paradoxalement, on ne s'entend pas sur une définition de l'insertion professionnelle.

Certes, on accepte aisément de la définir de façon générale comme la période d'entrée dans la vie active et de l'aborder sous l'angle d'un processus. Mais il s'avère difficile de cerner les caractéristiques du processus d'en délimiter les frontières, de le distinguer de la mobilité professionnelle, et surtout d'en proposer une interprétation qui fasse consensus.

Selon Dupaquier (1986, p 65), l'insertion est la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu va chercher à utiliser les savoirs acquis pour accéder à un emploi. Pour Vincens (1981, 1986), la période d'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le temps non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche de l'emploi. Elle se termine lorsque :

- a) L'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ;
- b) L'individu à un emploi durable ;
- c) Cet emploi correspond à son emploi préféré.

Dans un contexte régi par la flexibilité et l'économie, il apparaît que le passage de la scolarité à l'emploi est un processus à long terme plutôt qu'un évènement ponctuel (Fournier

et al. 1999). Le point de départ de ce processus est imprécis et son aboutissement n'est pas clair. Pour beaucoup de jeunes, ce processus prend la forme d'un emploi à temps partiel ou d'études prolongées, de fréquents changements d'emploi, de retours à la formation, de périodes répétées de chômage (Laflamme, 1996 ; Tremblay, 1994 ; Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Il est dorénavant plus évident de savoir où se termine la transition, ni ce que sont les critères de la « réussite » d'une transition vers la vie active (Fournier, 1999 ; Vincens, 1996).

Traditionnellement, l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme étant le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. L'idée est donc de considérer l'insertion comme processus rationnel de recherche d'emploi. Dans ce cas l'insertion débute lorsque les personnes consacrent leur temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elles détiennent un emploi qui convient à leur projet de vie personnelle (Trottier, 1995).

D'un autre point de vue, l'insertion professionnelle rend compte d'un champ professionnel où interagissent trois lieux distincts d'investissement soit la préparation professionnelle (connaissance acquise et expériences), la transition professionnelle (recherche d'emploi) et l'intégration professionnelle (relative stabilité d'emploi, attente d'un emploi, marginalisation du marché du travail) (Fournier et al. 2000). Par ailleurs, l'insertion professionnelle est vue comme étant un processus de socialisation au monde du travail qui s'étire sur toute la vie professionnelle. Cette approche considère à la fois les contenus de formation, les orientations, les comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le marché du travail et une fois celle-ci réalisée, la culture des occupations et des organisations dans lesquelles se produit l'insertion (Trottier, 1995).

Dans une autre perspective, Doray (1995) examine le processus d'insertion du point de vue de la demande des entreprises. Il part du postulat que le marché de travail n'est pas qu'un aboutissement ou qu'une destination pour les diplômés, mais un agent régulateur de l'accès à l'emploi. Son objectif était de montrer en quoi les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre des entreprises contribuent à structurer le champ de l'insertion professionnelle. Ce processus n'est pas d'abord analysé sous l'angle des trajectoires individuelles mais d'un processus structuré en aval et en amont par des pratiques pédagogiques, l'intervention de l'Etat et des politiques d'embauches des entreprises. Selon Doray, les entreprises interviennent tout d'abord en vue de structurer l'offre de formation, d'influencer les

orientations et les objectifs de formation de même que le processus de socialisation professionnelle. De plus, les pratiques de recrutement ont un impact direct sur les capacités d'insertion et les trajectoires professionnelles des diplômés.

Quant à Paquet (1995), c'est sous l'angle des « produits » du système d'enseignement universitaire et des savoirs qui y sont privilégiés qu'il aborde l'analyse des problèmes relatifs à l'insertion des diplômés universitaires et de la relation formation / emploi. Cette perspective lui permet de poser un regard critique sur la formation universitaire, le type de qualification qu'elle génère en regard des compétences réclamées par les employeurs. L'auteur montre que le type de savoir privilégiés par le système universitaire peut être source de problème dans l'insertion professionnelle. Il remet en question le postulat selon lequel les connaissances coulent des disciplines de base vers l'application, et propose un recadrage des formations universitaires qui suppose des changements dans la gestion du système éducatif.

Du point de vue de l'analyse de l'insertion professionnelle, cette perspective implique que l'on redéfinisse la notion d'insertion professionnelle et qu'on récompense à la relation formation/emploi. Une analyse basée strictement sur la demande ou l'offre de diplômés serait insuffisante si elle ne prenait pas en considération les produits du système universitaire et les types de savoir que les diplômés maîtrisent. Pour y parvenir, il faudra aussi repenser le partage des responsabilités entre les universités et les entreprises en matière de formation.

Pour élaborer une typologie d'insertion, nous nous écrivons dans le courant de pensée selon lequel l'insertion professionnelle est définie comme un processus qui se déroule sur une période où s'enchevêtrent des situations des recherches de chômage, d'emploi, de formation et d'inactivité (Vincens, 1981, 1986 ; Paul, 1984 ; Dupaquier et al., 1986 ; Trottier, Cloutier et Laforce, 1994, 1997). Cette perspective tient compte à la fois des trajectoires professionnelles des individus et de leurs cheminements scolaires. Elle nous paraît particulièrement adéquate pour analyser les diverses modes d'insertion professionnelle dans le contexte guinéen où après la formation principale, les diplômés, pour s'insérer sont obligés de passer par des formations supplémentaires, des stages ou d'emploi précaires ou non adaptés à leur domaine d'étude (Barry, 2001).

Pour cerner les caractéristiques de ce processus, nous nous inspirons plus particulièrement de l'approche de Vincens, 1981 ; Trottier, Cloutier et Laforce, 1997. Ils ont centré leur « exploration » du concept sur le modèle de la quête d'emploi (job search). Leur approche est basée sur deux idées. La première renvoie à la période d'entrée dans la vie

active, période marquée par un changement dans l'utilisation du temps : la personne cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. La seconde s'appuie sur le postulat selon lequel une personne a un comportement rationnel dans sa recherche d'emploi et essaie de trouver un emploi en relation avec son projet de vie. Elle est amenée, dans sa quête d'emploi, à poser un ensemble de gestes et d'actes rationnels, finalisés, ordonnés en fonction d'un échéancier. Selon cette perspective, l'objectif de l'analyse de l'insertion ne consiste pas seulement à décrire la période qui sépare la décision d'entrer dans la vie active et le premier emploi, mais aussi celle qui s'étend jusqu'à la réalisation du projet. Ce dernier n'est cependant par arrêté définitivement au début de la recherche d'emploi. Il peut se préciser ou être modifié à partir des informations que les personnes diplômées acquièrent en occupant un emploi ou des contraintes qu'elles découvrent dans la concurrence qu'elle affronte pour y accéder.

Selon cette lecture, l'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. Elle se termine lorsque :

- a) l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ou à des études poursuivies en vue d'accéder à un emploi,
- b) l'individu a un emploi durable c'est-à-dire qu'il ne possède pas d'informations lui permettant de penser qu'il devra changer d'emploi dans un avenir plus ou moins proche,
- c) cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder ou accepter compte tenu à la fois de son projet initial, des informations qu'il a acquises, de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail

(Trottier et al.1997, p74).

Au regard de toutes ces études empiriques et en tenant compte du fait que les réalités ne sont pas les mêmes d'un continent à un autre, d'un bloc régional à un autre ou même d'un pays à un autre, l'intérêt de la présente étude repose dans la nécessité d'apporter un éclaircissement sur la spécificité du Bénin en ce qui concerne l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités.

#### **4- La situation des diplômés du supérieur dans les pays développés et dans les pays en voie de développement.**

##### **4.1-Situation dans les pays développés : cas de la France**

L'insertion des jeunes dans la vie active constitue depuis un certain nombre d'années un problème de société récurrent, souvent vécu difficilement par les jeunes. Malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs publics dans bon nombre de pays, la proportion de jeune au chômage demeure importante et inquiétante.

Des études réalisées sur l'insertion des jeunes et particulièrement ceux issus de l'enseignement supérieur en France révèle l'ampleur de la situation du chômage qui sévit au sein de cette catégorie de la population active. Le taux de chômage des jeunes les moins qualifiés se situait à 39% en 2004 avec un taux de 18% pour les sortants du supérieur sans diplôme. La réflexion sur l'insertion des diplômés du supérieur s'est avérée nécessaire. Pour ce qui est des statistiques, elles révèlent que ces derniers sont confrontés à des problèmes d'insertion professionnelle liés entre autre à l'âge, au diplôme, à la filière de formation mais aussi à l'environnement social ou familiale.

La dégradation de l'insertion des jeunes diplômés depuis 3 ou 4 ans est réelle. Les analyses produites par le CEREQ à partir de l'étude du devenir de plusieurs cohortes de jeunes pendant les années qui suivent la fin des études le montrent clairement. Premièrement, cette étude indique que près d'un jeune sur deux quitte le système éducatif après un passage dans l'enseignement supérieur et que parmi ceux-ci 77% obtiennent soit un diplôme universitaire soit un BTS avant de rechercher un emploi. L'enquête réalisée auprès de la génération des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2001 indique un taux de chômage des diplômés, trois ans après leurs sortie, sensiblement égal à 9% contre seulement un taux compris entre 4 et 7 % pour la génération 1998 (selon le niveau de diplôme). Deuxièmement, cette même étude révèle que seulement les diplômés des écoles d'ingénieur ou de quelques filières de troisième cycle obtiennent majoritairement un emploi stable. En outre, les diplômés des filières moins sélectives et moins professionnalisées connaissent de véritable difficulté quant à leur insertion.

Les déclassements au moment de l'embauche sont fréquents : de nombreux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'ont pas, trois ans après la fin de leurs études, un emploi du niveau auquel leur diplôme les a théoriquement préparé. Par exemple, 30%

seulement des étudiants issus du deuxième cycle ont un emploi de cadre et 54% exercent une profession intermédiaire.

Le taux de chômage des jeunes sortis de l'enseignement supérieur s'est considérablement accru entre 2001 et 2004. Celui de 2004 se situant à 11% est presque le double du taux de 2001 (6%) des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 1998. Ce taux reste inférieur à celui de l'ensemble de la génération qui était à 16% en 2004 et indique une situation plus favorable que celle des sortants de l'enseignement secondaire.

Globalement, 71% des jeunes issus de l'enseignement supérieur exercent sous un contrat de durée indéterminée (CDI) ou sont fonctionnaires trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur et 74% occupent des emplois de cadre ou de profession intermédiaire. Cependant, l'accès au statut de cadre est minoritaire pour les formations en dessous de BAC+5 : seulement 36% des diplômés de maîtrise, 26% des diplômés de licence ou 13% des détenteurs de DUT ont obtenu un emploi de cadre en 2004. En revanche, pour les diplômés de DEA ou DESS, ce taux s'élève à 68%. Il est de 88% pour les docteurs et dépasse 90% pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs.

Le taux de chômage le plus faible (2%) est celui des diplômés des écoles de la santé et du social de niveau BAC +2 (les écoles des infirmières, celles d'assistantes sociales...).

Parmi les jeunes sortis diplômés de l'université en 2001, c'est l'obtention d'un diplôme de BAC+5 qui assure une qualité d'insertion bien meilleure que pour les diplômés du niveau inférieur. En terme de rémunération, les jeunes quittant l'université avec un diplôme BAC+5 ont un salaire médian supérieur de 21% à celui des maîtrises et de 33% à celui des licences. Ils sont moins fréquemment dans des emplois du secteur public (un quart d'entre eux) que les autres diplômés de l'université.

Au-delà de l'effet du niveau de diplôme, la spécialité de formation initiale a également un impact sur l'insertion. Les diplômés de l'université en lettres et sciences humaines présentent les taux de chômage les plus élevés en mars 2004, de l'ordre de 16%, alors que 11% des sortants de Droit, Economie ou Administration économique et sociale sont à la recherche d'un emploi trois ans après leur sortie. Les premiers sont aussi ceux qui sont le moins souvent en emploi stable : la part des emplois en CDI ou de fonctionnaire est inférieure de 15 points à celle des sortants de sciences exactes et naturelles ou de Droit et d'Economie.

La relative faiblesse des taux de chômages des détenteurs de BTS ou DUT est un constat récurrent. En mars 2004, ce taux est 6% pour les DUT, identique à celui des diplômés d'écoles d'ingénierie. De 9% pour les BTS, il reste nettement inférieur au chômage observé pour les jeunes en possession d'un DESS ou d'un DEA.

Pour ce qui est du statut de l'emploi, les BAC+2 professionnels se trouvent déclassés (sont employés ou ouvriers) dans 30% des cas chez les DUT et dans 44% des cas pour les BTS trois ans après la fin des études. Leur salaire est inférieur au salaire médian de l'ensemble des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Traditionnellement, l'insertion est de meilleure qualité à l'issue de BTS ou de DUT industriels plutôt que tertiaires. Le taux de chômage en mars 2004 est de 7% pour les filières industrielles et de 10% pour les spécialités tertiaire. Sept jeunes sur dix issus de spécialités industrielles occupent un emploi de cadre ou une profession intermédiaire contre un diplômé sur deux de spécialités tertiaire.

En définitive, on constate que le chômage frappe aussi bien les personnes dotées d'un diplôme supérieur que les sans diplôme en France avec des avantages dans l'insertion liés à certaines caractéristiques des individus ou des diplômés. Pour mieux apprécier la question du chômage au Bénin, nous examinerons la situation dans un pays en voie de développement : la Tunisie.

#### **4.2- Situation dans les pays en voie de développement : cas de la Tunisie**

L'étude portant sur l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, réalisée entre la fin de l'année 2005 et le début de l'année 2006 par le ministre Tunisien de l'emploi et de l'insertion professionnelle, a permis d'apprécier l'ampleur et les caractéristiques du chômeur au sein des sortants du système éducatif supérieur.

Le chômage est un problème important parmi les nouveaux diplômés universitaires. En effet, 46% des jeunes actifs n'avaient pas un emploi 18 mois après l'obtention de leur diplôme. Le phénomène est plus aigu chez les femmes ; le taux de chômage les concernant se situe à plus de 51% contre seulement 38% pour les hommes.

Le chômage n'épargne aucune catégorie de diplômés mais il affecte plus particulièrement les techniciens supérieurs et les maitrisards donc les taux de chômages avoisinent les 50%. Les diplômés des filières courtes sont les plus exposés au chômage. Le taux de chômage le

plus élevé (71%) est observé chez les techniciens dans le domaine de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire. Le taux de chômage le moins élevé (40%) correspond au technicien dans le domaine de la santé et des services sociaux. Cependant, le chômage se pose avec plus d'acuité pour les techniciens supérieurs en gestion et administration. Parmi ceux-ci, 60% se trouvaient au chômage à la date de l'enquête. Les techniciens en informatique et informatique de gestion, et les techniciens en mécanique et électricité, sont également exposés à un chômage élevé avec des taux respectivement de 45,4% et 42,1%.

Tous niveaux de diplôme confondu, les taux de chômage sont les plus élevés chez les diplômés appartenant à la filière du tertiaire (gestion, finance, droit) atteignant plus de 68% pour les maitrisards des spécialités juridiques. Cette situation favorise la reprise des études ou l'inscription dans d'autre cursus universitaire pour les diplômés appartenant aux groupes de spécialités les plus exposées au chômage, dans le but de contourner le chômage.

Les résultats de l'enquête montrent aussi que les problèmes de déclassements et d'adéquations existent. Par niveaux éducatifs, le taux de déclassement est le plus fort chez les maitrisards. Ainsi, 43% de ceux-ci étaient occupés dans des emplois sous qualifiés par rapport à leur niveau de compétence. Ce taux se situe à 35% pour les techniciens supérieurs et à 10% pour les ingénieurs et concerne essentiellement les agronomes. Le déclassement varie de 10 à 80% selon le groupe de spécialité et semble concerner en premier lieu les filières les plus exposées au chômage.

L'emploi salarié représente encore le débouché principal pour les diplômés du supérieur. C'est le cas de plus de 71% des jeunes. Le secteur public employeur traditionnel des diplômés du supérieur dans le passé reste encore avec 52% des emplois salariés le principal débouché. Le rôle du secteur privé reste significatif générant 48% des emplois.

La difficulté liée à l'obtention d'un emploi incite les jeunes diplômés à se tourner vers les entreprises de petite taille qui elles n'emploient qu'au plus 50 personnes. L'emploi dans le secteur privé est mal perçu car plus de 48% des jeunes salariés s'étaient déclarés au moment de l'enquête à la recherche d'un meilleur emploi. Dans ce secteur, le mode d'emploi privilégié est le contrat à durée déterminée (CDD).

Une analyse de la typologie de parcours sur le marché de travail permet d'appréhender des trajectoires types suivies par les sortants de l'enseignement supérieur. La première est une trajectoire de stabilisation professionnelle rapide sur le marché de travail et regroupe plus de

12,7% des jeunes diplômés. La majorité d'entre eux a mis moins de deux mois pour accéder à un emploi salarié. La seconde trajectoire qui représente 7,5% de la cohorte, se caractérise par un accès plus tardif à l'emploi salarié. La phase de recherche d'emploi est nettement plus longue pour ces jeunes. La moitié d'entre eux ont connu plus de 8 mois de chômage. Dans ces deux trajectoires-types, les diplômés d'écoles d'ingénieurs et d'architecture sont surreprésentés alors que les maitrisards ont beaucoup moins de chance de se trouver dans ces trajectoires. La trajectoire de chômage persistant regroupe 38% d'est diplômés. Les techniciens sont largement surreprésentés alors les ingénieurs et les architectes sont moins nombreux. Les maitrisards sont surreprésentés dans les transitions chômeurs-formation tandis que les techniciens et, dans une moindre mesure, les ingénieurs sont surreprésentés dans les transitions chômeurs-SIVP (Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle). En plus de ces trajectoires, on note également deux autres types qui se caractérisent par un retrait ou par une absence d'entrée sur le marché du travail. Le premier type rassemble 15% des diplômés. Ceux-ci poursuivent les études après deux ou trois mois de chômage ou d'inactivité correspondant généralement à une période de vacances scolaire. Le second type est une trajectoire d'inactivité et il regroupe 4% des jeunes diplômés. Les ingénieurs et les maitrisards sont les plus nombreux à avoir des trajectoires de poursuite d'études contrairement aux jeunes techniciens qui semblent préférer une entrée directe dans la vie active. Un dernier type de trajectoire se caractérise par un décrochage de l'emploi après avoir accédé rapidement à celui-ci et regroupe environ 6% des jeunes diplômés. La moitié d'entre eux a mis moins de trois mois à accéder à l'emploi généralement salarié, mais ils l'ont tous perdu dans l'année qui a suivi pour se retrouver majoritairement au chômage. Les diplômés qui suivent cette trajectoire, et qui donc ont été plus employables mais également plus vulnérables que les autres, sont un peu plus fréquemment des diplômés d'architecture et de médecine.

L'appartenance à ces différentes trajectoires est liée à des facteurs. Les résultats de l'analyse, effectuée à l'aide d'un modèle multinomial, confirment le poids très déterminant du diplôme sur les parcours d'insertion des jeunes diplômés.

Les probabilités d'appartenir à un parcours de stabilisation sont respectivement de 26%, 19% et 9% supérieures pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs, les architectes et les techniciens supérieurs comparés aux maitrisards. En même temps, les diplômés d'architecture et d'écoles d'ingénieurs ont une probabilité de 30% plus faible de se trouver dans une trajectoire de chômage. En revanche, les techniciens supérieurs ont une probabilité plus élevée que les maitrisards (d'environ 3%) de se trouver dans les trajectoires de chômage.

Les diplômés d'architecture se caractérisent à la fois par une plus grande stabilité dans l'emploi et une probabilité plus forte de perdre leur emploi. L'analyse par genre montre que ceci est également le cas pour les diplômés hommes, qui ont une probabilité plus élevée de se stabiliser (+ 4%) ,d'éviter des trajectoires de chômage ( -4%) et de retrait d'inactivité (-3%), mais une probabilité plus forte de se tourner dans des trajectoires de perte d'emploi (+2%).

L'examen du taux instantané de sortie vers l'emploi (salarié, non salarié, SIVP) montre que la probabilité d'accéder à l'emploi est globalement décroissante avec le temps passé sur le marché du travail. On remarque également une forte différenciation de l'évolution de la probabilité de non accès à l'emploi en fonction du diplôme et du genre. Ainsi, pour les maitrisards, leurs chances de sortie du chômage sont globalement inférieures à celles des autres diplômés. La situation relative aux techniciens est plus complexe. Au cours des premiers mois, leurs chances d'accès à l'emploi sont proches de celles des ingénieurs et des médecins. Cependant, après sept ou huit mois de recherche d'emploi, leur situation est beaucoup plus défavorable. Les diplômés d'architecture connaissent également en début de période une situation très favorable avec le recrutement de plus de la moitié d'entre eux dans les premiers mois. Les résultats de l'analyse montrent aussi des différences en fonction du genre. Les jeunes femmes voient augmenter leur relative d'accès à l'emploi lorsque la durée de recherche d'emploi s'allonge.

L'analyse économétrique confirme l'importance du diplôme et du genre dans l'insertion professionnelle et montre que le facteur géographique et le niveau d'étude du per capita social sont moins significatifs. Par exemple, les architectes ont chaque mois près de quatre fois plus de chance d'accéder à l'emploi qu'un maitrisard et les médecins plus de deux fois plus de chances. De même, avoir un diplôme d'ingénieur, de licenciés des beaux-arts ou de techniciens supérieurs augmente les chances d'accès au premier emploi, relativement aux maitrisards, respectivement de 77% ,38% et 55%. Les différences entre les deux sexes sont également significatives : les diplômés hommes ont une chance d'accès à l'emploi de 33% supérieure à celles des diplômées femmes.

Les récents indicateurs publiés par l'institut national des statistiques (INS) indiquent que le taux de chômage a baissé de 0,2 points au troisième trimestre 2013 par rapport au second trimestre, s'élevant ainsi à 15,7%. Ce taux de chômage est estimé à 13,1% chez les hommes et 22,5% chez les femmes, contre 13,3% et 23% au deuxième trimestre. Au cours du

troisième trimestre, 25900 emplois ont été, par ailleurs, créés 13000 chez les femmes et 12900 chez les hommes.

Concernant le nombre de diplômés chômeurs de l'enseignement supérieur, il est estimé à 248400 au troisième trimestre 2013, ce qui correspond à un taux de chômage de 33,5% contre 31,6% au deuxième trimestre 2013. Ce taux est reparti entre 23,1% chez les hommes et 43,5% chez les femmes, enregistrant une augmentation chez les hommes de 2,2 points et une stagnation pour les femmes.

## **Section 2 : Méthodologie de l'étude**

Il s'agit ici d'exposer la démarche que nous avons adoptée pour l'aboutissement de notre travail de recherche.

### **Paragraphe 1 : Collecte et traitement des données**

#### **1-Nature de collecte des données et échantillonnage**

La population mère à partir de laquelle nous avons choisi notre échantillon est composée des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui ont effectivement terminé leur formation et qui sont insérés ou non dans la vie professionnelle. L'échantillon de notre étude est composé de soixante (100) sujets choisis au hasard dans la commune d'Abomey-Calavi et de Cotonou.

#### **2-Outils de la collecte des données**

Pour atteindre notre objectif, nous avons collecté des informations essentielles par une étude documentaire et en faisant une enquête directe sur ces jeunes diplômés.

#### **3-Le questionnaire d'enquête**

Le questionnaire du sondage est adressé à un échantillon de 100 personnes représentatives de la population étudiée. Il est constitué des informations écrites adressées aux jeunes diplômés du supérieur. Cet outil nous a facilité l'obtention des informations auprès des différents diplômés enquêtés de l'enseignement supérieur.

Pour des raisons de recherche de fiabilité et de précision ; les questionnaires sont conçus de manière à faciliter la compréhension des enquêtés. Il s'agit des questions relatives aux problèmes spécifiques pour une vérification des hypothèses de recherche.

#### **4-Recherches documentaires**

Elles concernent les ouvrages et mémoires ayant rapport avec notre sujet. Pour disposer de ces informations, nous avons sillonné divers centres documentaires et bibliothèques. Les plus importantes sources proviennent des structures documentaires constituées à savoirs :

- Bibliothèque centrale de l'UAC
- Bibliothèque de l'INJEPS
- Centre documentaire de l'INSAE
- Internet

### **Paragraphe 2 : Technique de dépouillement des données et outils d'analyse des données**

#### **1-Technique de dépouillement**

Il est question ici de mettre sous forme exploitable les données recueillis auprès des enquêtés. Ainsi, compte tenu de la taille de notre échantillon, les données recueillies font l'objet de dépouillement manuel.

#### **2-Outils d'analyse des données**

Pour une représentation synthétique des données et une facilitation de la lecture, nous avons réalisés des tableaux statistiques et des graphiques conçus respectivement dans le logiciel Microsoft World et Excel retraçant les effectifs et les fréquences des différentes variables afin de permettre une bonne analyse et une meilleure vérification des hypothèses.

Nous avons retenu comme seuil de décision pour l'analyse des données un pourcentage supérieur majoritaire des personnes enquêtées. Ainsi on reconnaitra une hypothèse vérifiée si les réponses attendues ont le plus grand nombre de pourcentage pour les problèmes spécifiques.

### **3-Difficultés et limites de la collecte des données**

Il existe de nombreuses limites en raison de difficultés rencontrées au cours de la collecte des données. La réticence de certains enquêtés à fournir les renseignements, la récupération tardive des questionnaires distribués, la non disponibilité de certains documents statistiques liés à cette étude. En effet certains enquêtés font preuve de secret professionnel et ne livrent pas toutes les informations demandées et déplus nous avons aussi rencontré des difficultés de l'identification des jeunes diplômés du supérieur. Ils sont restés donc réticents sur certaines questions dont les réponses pourraient nous permettre d'être plus précise au niveau des analyses.

Mais ces diverses limites ne discréditent en rien les résultats obtenus. Néanmoins, nous nous sommes efforcés de respecter autant que faire ce peu, les règles, normes et principes académiques établis et arrêté en la matière.

## Chapitre 2 : Présentation, analyse des résultats de l'enquête et vérification des hypothèses.

### Section 1 : Présentation et analyse des résultats de l'enquête

Les résultats de l'enquête réalisée sont présentés et analysés compte tenu de chacun des problèmes en résolution.

**Tableau n°1** : Résultats de l'enquête effectuée

Le tableau suivant présente le nombre de questionnaires distribués, récupérés ou non suivant le sexe.

Libellés		Effectifs	Fréquences
Nombres de questionnaires récupérés	Masculin	54	60%
	Féminin	36	40%
Nombres de questionnaires non récupérés		10	10%
Total de questionnaires distribués		100	100%

**Source** : Résultats de nos enquêtes

Sur les cent (100) questionnaires distribués, 90 ont été récupérés et exploités. Soit un taux de réponse de 90%. Parmi ces derniers, 40% sont de sexe féminin et 60% sont de sexe masculin.

### Analyse des résultats de l'enquête

Dans un premier temps, nous allons déterminer la proportion des jeunes diplômés du supérieur ayant rencontré des difficultés d'insertion professionnelle et les facteurs qui influencent négativement ou positivement la qualité de cette insertion.

**Problème n°1** : Les causes de la non insertion des jeunes diplômés du supérieur

**A- Présentation des résultats relatifs à l'objectif spécifique n°1**

La présentation des données relatives à la cause de la non-insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur après leur formation est consignée dans le tableau ci-dessous.

**Tableau n°2** : Perception des jeunes diplômés du supérieur sur la cause de la non insertion professionnelle de ces derniers

Dans le tableau ci-dessous, notre étude porte sur ceux qui ne sont pas insérés

Le tableau ci-dessous présente la situation des jeunes diplômés du supérieur non insérés suivant la cause qui explique la non insertion de ces derniers

Libellés	Effectifs	Fréquences relatives
Incapacité du marché du travail à satisfaire la demande	26	59%
manque d'expérience professionnelle	08	18%
Inadéquation entre la formation et le marché du travail	10	23%
Total	44	100%

**Source** : Résultats de nos enquêtes

D'après nos enquêtes réalisées au près des 100 diplômés du supérieur qui représentent notre échantillon, dont 90 parmi ces questionnaires ont été récupérés et exploités, il ressort que parmi ces jeunes diplômés du supérieur d'autres rencontrent les difficultés d'insertion après leur formation et d'autres ne rencontrent pas.

Nos enquêtes nous ont montré que parmi les 44 non insérés, les causes de cette non insertion s'explique par : l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande, le manque d'expérience professionnelle et l'inadéquation entre la formation et le marché du travail. La cause principale selon notre enquête est l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande car ces 59% des jeunes diplômés du supérieur stipulent qu'ils ne sont pas insérés du fait que le marché de travail n'arrive pas à bien satisfaire la demande.

### **B- Présentation des résultats relatifs à l'objectif spécifique n°2**

Nos recherches nous ont permis de constater que les facteurs influençant l'insertion professionnelle de ces jeunes diplômés sont liés aux sexes et aux conditions socioprofessionnelles des parents.

L'enquête réalisée au près de ces jeunes diplômés du supérieur nous ont permis d'obtenir les résultats ci-après :

**Tableau n° 3** : Répartition de la population insérée suivant le sexe

Sexe	Effectifs	Fréquences relatives
Féminin	17	37%
Masculin	29	63%
Total	46	100%

**Source** : Résultats de nos enquêtes

D'après ce tableau, on constate que parmi la population insérées 29 sont de sexe masculin soit un taux de 63% et 17 sont de sexe féminin soit un taux de 37%. Ainsi on retient que sur la population des insérés, l'effectif des femmes est en minorité du faite qu'elle refuse d'accepté nos questionnaires d'enquête.

**Tableau n°4 :** Répartition de la population insérée suivant la condition socioprofessionnelle (CSP) de leur parent.

CSP	Effectifs	Fréquences relatives
Cadre et agent de maîtrise	34	74%
Aide familiale et Travailleur indépendant	12	26%
Total	46	100%

**Source :** Résultats de nos enquêtes

De ce tableau, il ressort que 34 jeunes diplômés du supérieur soit un taux de 74% sont insérés parce qu'ils ont au moins l'un de leur parent qui occupe un poste de cadre ou d'agent de maîtrise. On déduit que plus vos parents occupent un poste de cadre ou d'agent de maîtrise dans la fonction publique ou privée plus vous avez la chance d'être inséré

## **Section 2 - Validation ou non des hypothèses**

### **A- Validation ou non de l'hypothèse n°1**

L'analyse du tableau n°1 fait remarquer que les causes de la non insertion des jeunes diplômés du supérieur comme le manque d'expérience professionnelle et l'inadéquation entre la formation et le marché du travail n'ont pas réuni un maximum de point et ont eu chacune une fréquence inférieure à 50%.

Quant à la cause de l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande des diplômés du supérieur, elle a obtenu un poids supérieur à 50%.

Le seuil de décision éliminant toute cause possible ayant une fréquence inférieure à 50% ; l'incapacité du marché du travail à satisfaire la demande apparait donc comme la seule cause du problème de la non insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur. Nos enquêtes réalisées ont confirmé la cause retenue.

Nous pouvons donc conclure que l'hypothèse d'étude est validée.

### **B-Validation ou non de l'hypothèse n°2**

De l'analyse des résultats obtenus au niveau des tableaux n°2,3 et 4, nous constatons que le pourcentage recueilli par les cadres, agents de maîtrise et fonctionnaires confirme que

la condition socioprofessionnelle des parents est un facteur qui influence l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur et donc le sexe n'est pas le facteur capital qui influence l'insertion professionnelle des jeunes.

De ce fait nous pouvons dire que la condition socioprofessionnelle des parents est un facteur qui influence négativement ou positivement l'insertion des jeunes diplômés du supérieur.

Ainsi l'hypothèse de l'étude liée aux facteurs influençant l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur est confirmée.

## **Conclusion, Limites et Recommandations**

L'objectif de cette étude étant précisément d'analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Bénin, il s'agissait essentiellement d'évaluer les facteurs qui influencent une faible insertion de ces derniers sur le marché du travail.

De nos analyses se sont dégagées deux conclusions essentielles. Premièrement, il ressort que la condition socio-économique du Bénin ne permet pas une création accélérée d'emploi face à une croissance non maîtrisée des jeunes diplômés sortant des universités publiques et privées ce qui crée un déséquilibre entre le système éducatif et le marché du travail. Mais il est à noter que la non insertion de certains diplômés du supérieur est liée à l'incapacité du marché du travail à satisfaire à la demande car les entreprises ne doivent pas chercher une adéquation stricte entre les caractéristiques de l'individu et le poste à occuper. Elles doivent tenter d'évaluer un potentiel, visant ainsi à saisir la possibilité de l'évolution de l'individu au-delà de ce qu'exigent les postes de travail immédiats c'est-à-dire une formation générale assez large permettrait aux individus de s'adapter au changement et de se reconvertir. Nous avons aboutis à des résultats qui nous permettent de confirmer que les causes liées à la non insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur trouvent son fondement dans l'inadéquation entre les formations supérieures reçues par les diplômés et les besoins du marché de l'emploi mais aussi dans l'incapacité de l'Etat (même si il le fait timidement) à recruter en masse à la fonction publique et à mettre en place une politique (financements, encadrement, accompagnement, informations/conseils) de l'emploi qui favoriserait l'auto emploi et l'entrepreneuriat privé.

Deuxièmement, nos enquêtes nous ont aussi permis de confirmer que la condition socioprofessionnelle des parents est le facteur capital permettant l'insertion de ces jeunes diplômés du supérieur car plus les parents sont des cadres plus la chance d'être inséré est forte. Ainsi, nos enquêtes auprès de ceux qui sont insérés nous permettent de prendre la condition socioprofessionnelle des parents comme une variable influençant l'insertion de ces derniers. A titre d'exemple, les enquêtes réalisées nous confirment que 70% des parents des jeunes diplômés insérés ont contribué à l'insertion de leurs enfants.

Par ailleurs, il est à noter que la majorité des diplômés du supérieur exerçant un emploi dans le secteur privé sont généralement dans des entreprises de petite taille c'est-à-dire dont l'effectif ne dépasse pas dix employés et la majorité de ces entreprises ne sont pas déclarées

ce qui est le signe de l'insécurité dont les jeunes diplômés du supérieur font face. D'après nos enquêtes, plus de 30% des diplômés du supérieur qui sont insérés ont un salaire moins du SMIG. Donc le sous-emploi est présent au sein des diplômés du supérieur.

En effet, Les acteurs des champs universitaires et économiques s'accusent respectivement d'être à l'origine de ces problèmes. L'explosion du nombre des étudiants et la démocratisation relative de l'accès aux diplômes de l'Enseignement supérieur auraient créé un trop plein de qualifications, celles-ci seraient trop générales et théoriques et seraient donc inadaptées aux besoins des secteurs productifs.

Au regard de ces conclusions et remarques nous nous permettons de formuler quelques recommandations à nos autorités politiques et universitaires et aux jeunes diplômés ,que les autorités devraient mettre en œuvre ou que les diplômés devraient réaliser pour sortir premièrement du chômage et lutter contre la précarité de l'emploi.

Aux autorités politiques du Benin, nous suggérons de :

- Adapter l'université aux besoins de l'économie ;
- Réaliser une étude basée spécifiquement sur les sortants de l'enseignement supérieur. Cette dernière permettra d'avoir de meilleurs résultats et un bon aperçu de la situation des diplômés du supérieur, de comprendre les difficultés d'insertion de certaines filières et de certaines spécialités ;
- Adopter des stratégies de création d'emploi que de supporter le coût des stages rémunérés ;
- Organiser des séances de formation sur l'entrepreneuriat et le leadership ;
- Adopter des politiques efficaces de lutte contre la corruption

Aux autorités des universités publiques et privées

- Favoriser une formation plus pratique en mettant les étudiants très tôt en contact avec la réalité de l'emploi car le professionnalisme n'est pas dans la théorie. Il se meut dans des réalités qui ne sont pas toujours tenues en compte par les théories;

- Intégrer un cours sur les logiciels d'exploitation des données;
- Renforcer les cours d'anglais et d'informatique pour favoriser la compétitivité car l'anglais et l'informatique sont devenus incontournables;
- Rendre obligatoire les stages professionnels après la formation.
- Aider les étudiants à trouver des stages de formation en signant des conventions avec des organismes, ONG, projets de développement et entreprises ;

- Spécialiser l'étudiant à partir de la deuxième année ;
- Tenir compte des mesures préconisées par les étudiants dans leur mémoire de fin de formation ;

Aux étudiants, nous suggérons de :

- Participer à des formations sur l'entrepreneuriat et leadership ;
- Fréquenter les structures étatiques en charge de l'insertion,
- Compléter sa formation universitaire avec un diplôme pour faire face à la compétitivité ;
- Multiplier ses domaines de compétences ;
- Lire les journaux ;
- Se battre pour s'intégrer dans la vie active car être formé ne donne pas automatiquement lieu à un travail...

Notre travail comporte sûrement des insuffisances ou imperfections. Des limites restent perceptibles ; il s'agit essentiellement de la non prise en compte d'une base de données du fait de la non spécialisation d'une étude relative aux jeunes diplômés du supérieur.

## Bibliographie

Boniface M. K. (2011) «Problématique du traitement du chômage des jeunes diplômés sans emploi par le volontariat au Bénin», mémoire de maitrise, Université d'Abomey Calavi (INJEPS).

BOMISSO I. G. (2008) «L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur à Abidjan», Ecole Nationale Supérieure de Statistique et d'Economie Appliquée (ENSEA).

Commission Nationale pour le développement et la lutte contre la pauvreté .Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté au Bénin (2012).

Diambomba, Trottier (1995, p97) : « Problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques », les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des études de l'université, Sainte-Foy Presse de l'Université Laval.

Fournier, Monette (2000, p 62). Chapitre 3 : « Soutien social et adéquation à la transition entre les études et marché du travail ». In l'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ? ou un jeu de hasard ? Presse de l'université Laval, p57-76.

Laflamme, (2001). « Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnelle et du cégep technique sur le marché de l'emploi ». Revue des sciences de l'éducation, vol XXXII, n°1, p46-71.

MAMBOU P. F. (2006) «Stratégie d'insertion des jeunes de la ville de Yaoundé». Mémoire de fin de formation à l'Institut Sous régional de Statistique et d'Economie Appliquée.

NOUDOFININ W. (2008), «De l'insertion professionnelle à l'employabilité des primo-demandeurs d'emploi à l'agence nationale pour l'emploi»; mémoire de master II en management des ressources humaines et des organisations à l'Institut International de management /Bruxelles-Belgique.

Paquet, M. (1995). « Etude de la détresse psychologique de récents diplômés universitaires victimes d'un chômage prolongé ». In santé mentale au Québec, vol. XX, n°1 p139.

Perron (1995, p15-44) : « Emergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle »

Pirou (2004, p 63)

ROCARE (2011), «L'insertion socioprofessionnelle des diplômés du supérieur au Niger»; rapport de recherche.

ROCARE (2014), «Problématique de l'insertion des diplômés en aménagement du territoire au Bénin» .rapport de recherche.

Vincens (1997) : « L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle ». In formation in emploi, n°60, p20.



## Questionnaire à l'endroit des jeunes diplômés

### du supérieur

Dans le cadre de notre mémoire de fin de formation du premier cycle à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), nous sollicitons votre contribution pour l'amélioration de la qualité de l'étude sur le thème intitulé "PROBLEMATIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DU SUPERIEUR AU BENIN."

**Le caractère anonyme des renseignements recueillis sera scrupuleusement respecté.**

Pour remplir ce questionnaire, nous vous demandons soit de répondre à la question posée, soit de cocher la réponse qui vous paraît la plus adaptée. Nous vous remercions pour votre contribution.

#### I- Identification de l'enquêté

Département : .....

Commune : .....

1-Age : .....

2-Sexe : M  F

3-Ethnie : .....

4-Situation matrimoniale :

4-1- Marié(e)  4-2- Union libre  4-3- Célibataire

4-4- Veuf (ve)  4-5- Séparé(e)  4-6- Divorcé(e)

5- Profession du Père :

.....  
.....

6- Profession de la mère :

.....  
.....

7- Formation :

7-1- Entité : ..... 7-2- Spécialité : .....

8- Niveau d'instruction :

BAC  BAC+2  Licence  Licence et plus

## II- Thème de l'enquête

Q1-Avez-vous participé à des formations sur l'entrepreneuriat et le leadership ?

1-Oui  2-Non

Q2-Avez-vous rencontré des difficultés d'insertion professionnelle après votre formation ?

1-Oui  2-Non

Q2-1-Si oui, quel genre de difficultés ?

.....  
.....  
.....  
.....

Q3-Après votre formation avez-vous cherché du travail ?

1-Oui  2-Non

Q3-1-Si oui, Avez-vous gagné cet emploi ?

1-Oui

2-Non

Q3-2-Si non, quelle est la raison principale pour laquelle vous n'avez pas cherché du travail ?

.....  
.....  
.....  
.....

Q3-1-1-Si oui, comment avez-vous gagné cet emploi ?

1-Recrutement

2-Concours

3-Aide d'un parent

4-Autres (à préciser)

.....  
.....  
.....

Q3-1-1-1-Avec quel diplôme travaillez-vous ?

1-BEPC

2-BAC

3-BTS ou BAC+2

4-Licence

5-Master

6-Doctorat

Q4-Est-ce un emploi du secteur formel ou informel ou auto emploi

1-Formel

2-Informel

3-Auto emploi

Q5-Quelle est votre rémunération mensuelle ?

.....  
.....

Q6-La qualité de l'emploi est-elle précaire ?

1-Oui

2-Non



## Table des matières

Dédicace 1.....	iv
Dédicace 2.....	v
Remerciements.....	vi
Liste des tableaux.....	vii
Sigles et Acronymes.....	viii
Sommaire.....	ix
Résumé.....	x
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Cadre théorique et méthodologique de l'étude.....	3
Section 1 : Cadre théorique de l'étude.....	3
Paragraphe 1 : Problématique et Intérêt de l'étude.....	3
1- Problématique de l'étude.....	3
2- Intérêt de recherche .....	4
Paragraphe 2 : Objectifs et hypothèses de recherche .....	5
1- Objectif de recherche.....	5
2- Hypothèse de recherche.....	5
Paragraphe 3 : Revue de littérature.....	5
1- Les principaux concepts de l'étude.....	6
2- Fondements théoriques.....	12
3- Fondements empirique .....	13
4- La situation des diplômés du supérieur dans les pays développés et dans les pays en voie de développement .....	17
4.1- Situation dans les pays développés : cas de la France.....	17

4.2- Situation dans les pays en voie de développement : cas de la Tunisie.....	20
Section 2 : Méthodologie de l'étude.....	23
Paragraphe 1 : Collecte et traitement des données.....	23
1- Nature de collecte des données et échantillonnage .....	23
2- Outils de la collecte des données.....	24
3- Le questionnaire d'enquête.....	24
4- Recherches documentaires.....	24
Paragraphe 2 : Technique de dépouillement des données et outils d'analyse des données.....	25
1- Technique de dépouillement .....	25
2- Outils d'analyses des données.....	25
3- Difficultés et Limites de la collecte des données.....	25
Chapitre 2 : Présentation, analyse des résultats de l'enquête et vérification des hypothèses.....	26
Section 1 : Présentation des résultats de l'enquête.....	26
A- Présentation des résultats relatifs à l'objectif spécifique n°1 .....	27
B- Présentation des résultats relatifs à l'objectif spécifique n°2.....	28
Section 2 : Validation ou non des hypothèses.....	29
A- Validation ou non de l'hypothèse n°1.....	29
B- Validation ou non de l'hypothèse n°2.....	29
Conclusion, Limites et Recommandation .....	30
Bibliographie .....	33
Questionnaire d'enquête .....	a
Table des matières .....	e