

# Insertion Socioprofessionnelle Des Jeunes an Benin: Entre Employabilite Publique, Privee ou Personnelle

**Gilbert Coovi**

*Enseignant au Département de sociologie- anthropologie/  
FASHS/UAC/Bénin  
E-mail : [gilbertcoovi@gmail.com](mailto:gilbertcoovi@gmail.com)*

and

**Coffi Rémy Noumon**

*Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management  
(ENEAM)/UAC  
E-mail : [noumon05@yahoo.fr](mailto:noumon05@yahoo.fr)*

## Résumé

*La transition de l'école vers la vie active est un parcours de plus en plus long, précaire et parfois interminable. L'Etat providence, pourvoyeur automatique d'emploi à l'issue de la formation scolaire et estudiantine, n'existe plus. Le taux de chômage des jeunes est de plus en plus élevé. Les objectifs du millénaire de développement (OMD) concernant l'éradication de la pauvreté, la garantie de la prospérité pour tous, s'en trouvent hypothéqués. Les jeunes béninois n'échappent pas à la situation d'un taux sans cesse galopant de chômage dans leur rang. L'objectif de la recherche est d'analyser les facteurs en faveur ou non de la capacité d'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Bénin. L'approche est qualitative, inspirée de la théorie de l'analyse stratégique de M. Crozier et E. Friedbert (2018), de la théorie du capital humain de G. S. Becker (1965), et de celle de transition vers le marché d'emploi des jeunes de S. Elder. et K. S. Koné. (2014). La technique d'échantillonnage est celle du choix raisonné utilisée pour deux groupes cibles à savoir, les agents des services publics pour l'emploi et les professionnels de recrutement. L'enquête itinéraire est utilisée pour interviewer des jeunes ayant ou non réussi leur insertion socioprofessionnelle. L'analyse documentaire, l'entretien semi-directif sont faits à partir des outils y afférents. Au total 27 acteurs sociaux sont interrogés avec des guides d'entretien spécifiques administrés à chaque cible. Les résultats font état, entre autres, des facteurs internes ou externes à l'origine du chômage des jeunes, des obstacles institutionnels, de l'inadéquation formation-emploi, l'insuffisance de ressources et de créativité pour l'auto-emploi, du défaut de courage chez les jeunes pour se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Les déterminants liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes interpellent tant ces derniers mêmes pour défaut d'initiative*

*créatrice que les gouvernants et les experts de l'enseignement pour non adaptation des programmes de formation aux besoins du marché de l'emploi.*

**Mots clés :** *Facteur, employabilité, insertion socioprofessionnelle, entrepreneuriat, inadéquation formation, emploi*

## Abstract

*The transition from school to working life is an increasingly long, precarious and sometimes life long journey. The providential state, automatic provider of employment at the end of formal education no longer exists. The youth unemployment rate is increasing overtime. The millennium development goals (MDGs) of eradicating poverty, guaranteeing prosperity for all, are being mortgaged. Young Beninese are not exception to the situation of an ever-increasing rate of unemployment. The objective of the research is to analyze the factors that affect socio-professional insertion capacity of youth in Benin. The approach is qualitative, inspired by the strategic analysis of M. Crozier (2018), G. S Becker's theory of human capital (1965), and that of transition to the youth employment market of S. Elder. and K. S Koné (2014) The sampling technique is that of reasoned choice used for two target groups namely, public service agents for employment and recruitment professionals. The way survey is used to interview young people who have or have not successfully completed their socio-occupational insertion. The literature revue, the semi-directive interview are conducted from the related tools. A total of 27 social actors are interviewed with specific interview guides administered to each target group. Outcomes show that internal and external factors affecting youth unemployment are, institutional barriers, university-industry linkage, lack of resources and creativity for self-employment, lack of courage among young people to embark on the entrepreneurial adventure. These outcomes challenge both the youth themselves for lack of creativity as well as that governments and education experts for adaptation of training programs to the needs of the labor market.*

**Keywords:** *Factor, employability, socio-professional insertion, entrepreneurship, university-industry linkage*

## Introduction

La jeunesse est une période décisive de la vie où le jeune pense à la réalisation de ses aspirations. Il pense disposer des atouts qui présagent son indépendance économique et la possibilité de trouver un emploi décent capable de lui conférer un rang social de noblesse. Il s'imagine des choix de métier et fait des orientations parfois en dépit des réalités socio économiques et professionnelles du marché de l'emploi.

“Le moment du passage de l'adolescence à l'âge adulte est une période cruciale dans le déroulement de la vie. C'est un temps particulièrement riche en événements, en choix,

en processus d'actualisation des orientations préalables » (B. Mounier, P. L. LeGall, 2002 :6).

Au nombre des évènements les plus souhaités par le jeune adulte pour son autonomisation économique figurent en priorité, sa qualification par l'obtention d'un diplôme et son insertion professionnelle. Ces primautés viennent en principe avant le mariage de moins en moins privilégié même si parfois le jeune enclin à faire l'amour avec sa partenaire se surprend avec le statut de père géniteur. Mais il n'en demeure pas moins que la construction ou l'obtention d'un statut socioprofessionnel et identitaire lui importe plus.

Nombre de pays, de par le monde, sont confrontés aux difficultés de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. L'Afrique n'est pas en marge de la crise juvénile de l'emploi. En effet, en Afrique plus de la moitié des jeunes diplômés n'ont pas d'emploi ou sont sous-employés. Pour Q. Velluet (2018), seuls trois millions (3 000 000) d'emplois formels sont créés par an en Afrique alors que 10 à 12 millions de jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail. Il est constaté un grand faussé entre la fin de la formation et l'accès à l'emploi. La crise mondiale de l'emploi a exacerbé la vulnérabilité des jeunes en termes de hausse du chômage, baisse de la qualité des emplois pour ceux qui sont embauchés. Il y a l'accroissement des inégalités d'emplois entre les jeunes nantis de même diplôme. Le statut sociopolitique et économique des parents intervient souvent et contraint des meilleurs produits sortis des écoles et facultés de formation au chômage. Le tort semble imputé à leur origine par le fait d'être issus d'une classe sociale basse.

Le Bénin, État d'Afrique subsaharienne est également affecté par la crise de l'emploi. La ruée des candidats aux concours de recrutement pour pourvoir un nombre très infime de postes ouverts ou vacants confirme et illustre le phénomène. L'Etat providence, pourvoyeur automatique d'emploi aux jeunes diplômés, dès leur sortie des écoles ou des facultés de l'université n'est aujourd'hui qu'une réminiscence des années 1970 et début 1980. Tout porte à conclure avec Patat, Doligez et Golstein (2018 : 24) que « l'accès à une formation professionnelle n'est pas obligatoirement synonyme d'accès à l'emploi et la fin de la formation » Le jeune est également confronté à la question de la durabilité de l'emploi. Pallier le problème de l'insertion socioprofessionnelle, des juvénats béninois, fait appel à nombre de structures nationales et internationales, telles l'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi, (ANPE), Agence Nationale des petites et Moyennes Entreprises, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), etc.

En dépit de toutes les actions conjuguées par les différentes structures, force est de constater avec la Commission Economique pour l'Afrique (CEA), que le taux de chômage et de sous-emploi est de 74,4 % au Bénin (CEA, 2017). La transition de l'école vers la vie active est de plus en plus longue et précaire. La situation des jeunes « à l'égard de l'emploi est marquée par un taux de chômage élevé et une forte sensibilité à la conjoncture économique » (B-C. Garner et al. 2017 : 6).

N'existe-t-il pas des hiatus liés au système de formation même ? Quels sont les facteurs qui interagissent dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Bénin ? L'objectif de la recherche est d'analyser les obstacles et les atouts à leur insertion dans la vie socioprofessionnelle. Il s'agit de manière spécifique d'identifier les facteurs et d'examiner leurs influences sur la vie sociale, économique et professionnelle de ces candidats potentiels en transition vers l'âge adulte. Après la problématique, les dispositifs matériel et méthodologique, les résultats sont conceptualisés et présentés avant la discussion.

## 1. Problématique

Si la question de la crise de l'emploi n'épargne aucune génération, elle est cependant plus préoccupante chez les jeunes diplômés, qualifiés, compétents et disponibles.. Les jувénats, contrairement à leur cursus scolaire brillant, présage d'un avenir radieux, garantie d'une vie décente, voient leurs rêves s'évanouir ou s'évaporer. Le monde des affaires et surtout le marché de l'emploi en disposent autrement. La baisse des revenus de l'Etat béninois en l'occurrence, induite par des facteurs ayant trait à la déviance économique, sociale, professionnelle et civique, a contraint celui-ci aux ajustements structurels des années 80. Il est ainsi sonné le glas de l'Etat providence, pourvoyeur automatique d'emploi.

Selon les statistiques de l'INSAE (2015), plus du tiers des personnes actives est touché par le sous-emploi visible au Bénin, 39,0 % des actifs occupés de 15-64 ans travaillent moins de 35 heures par semaine en 2015 contre 31,0 % en 2011. De plus, la proportion de personnes touchant une rémunération inférieure au SMIG (40 000 FCFA) est de 61,8 % en 2015 ; plus de la moitié est en sous-emploi invisible. La demande d'emploi augmente avec le niveau d'instruction (passant de 1,9 % chez les personnes n'ayant aucun niveau à 9,0 % chez celles de niveau supérieur).

L'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA) réalisée dans huit pays d'Afrique subsaharienne dont le Bénin, par l'OIT de 2012 à 2013 donne des statistiques sur la situation des jeunes au chômage. Le rapport de l'enquête indique que 42,7 % des jeunes chômeurs béninois recherchent du travail depuis plus d'un an (OIT, 2014). L'Etat béninois semble avoir conscience des préoccupations en matière d'insertion professionnelle des jeunes, en témoigne la création du Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Emploi pour faire la promotion de l'auto-emploi, et faciliter l'insertion des jeunes. Cette situation est tellement préoccupante que le 25 septembre 2015, un nouvel ensemble d'objectifs mondiaux pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous, adopté dans le cadre d'un nouveau programme de développement durable, y dédie trois (03) des 17 objectifs retenus.

Il s'agit des objectifs sectoriels n° 1, 4 et 8. Le premier vise l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde. Le second se propose d'assurer

l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité tout en promouvant les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Quant au troisième, il est question de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. La réalisation de ces objectifs ne peut exclure la promotion et l'accès à l'emploi des jeunes. En juin 2012, la Conférence Internationale du Travail, initiée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a décidé de prendre des mesures urgentes pour lutter contre la crise sans précédent de l'emploi des jeunes, grâce à une approche à plusieurs volets axés sur la croissance pro-emploi et la création d'emplois décents.

Par ailleurs, le Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a désigné la jeunesse comme l'un des cinq impératifs générationnels à traiter par la mobilisation de toutes les ressources humaines, financières et politiques dont disposent les Nations Unies. Dans le cadre de ce programme, les Nations Unies ont élaboré un plan d'action pour la jeunesse, avec l'emploi des jeunes comme l'une des principales priorités, afin de renforcer les programmes dédiés à la jeunesse à travers tout le système des Nations Unies. Mais les gouvernants dans les différents Etats n'ont toujours pas pris en compte le volet de la durabilité de l'emploi. Le jeune est désormais confronté à la question de l'emploi et de sa durabilité.

Lenjeu de l'emploi durable, par opposition à sa précarité, a conduit en 2014 à la troisième conférence des ministres du pôle de qualité inter pays dans le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP), tenue du 21 au 23 juillet à Abidjan, en Côte-d'Ivoire. Le Bénin représenté par son ministre chargé de l'insertion des jeunes a consenti aux résolutions de la conférence. Cependant le problème de l'insertion professionnelle des jeunes reste récurrent et cuisant parce qu'il concerne également d'autres paramètres en dehors de la formation diplômante et qualifiante.

«Même si le diplôme reste la première arme de protection contre le chômage et de qualité de l'insertion professionnelle, on peut supposer que les individus, lorsqu'ils s'inscrivent dans des MOOC à des fins de formation, cherchent à «se distinguer» en multipliant les preuves de leur employabilité et ce, à moindre coût » (E.Vrillon, 2018 : 213).

L'auteur parle de «Massive Open Online Course (MOOC) » ou cours en ligne dans les trajectoires socioprofessionnelles, dans lequel il repose et étend le problème de l'insertion socioprofessionnelle à d'autres conditions à requérir pour être employable. Le jeune offre à vil prix et même gratuitement ses compétences pour capitaliser des expériences afin de se garantir plus de chance sur le marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel. L'employabilité paraît comme facteur principal de l'insertion socioprofessionnelle. Elle rime également avec l'auto-emploi qui garantit l'indépendance et la durabilité de l'insertion socioprofessionnelle personnelle par la création de l'emploi. Les jeunes n'aiment pas les injonctions d'un chef ou patron, mais préfèrent être dirigeants. C'est ce qui fait accroître chez eux le besoin de l'autonomie. Au nombre des facteurs motivant à

l'entrepreneuriat s'inscrit le besoin d'autonomie (N. Nasroun, 2011)

Les premiers mobiles de l'entrepreneur sont le besoin d'indépendance, le désir d'être son propre patron et l'aspiration à l'autonomie (N. Nasroun, 2011 : 54). L'auto emploi peut garantir la stabilité de l'emploi. L'entrepreneuriat paraît donc comme l'une des meilleures solutions au chômage, mais pourquoi les jeunes ne s'y adonnent pas. La question suivante aborde le phénomène d'une manière plus intéressante et explicite.

Quels sont les facteurs explicatifs de la capabilité ou non de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ?

## 2. Dispositifs matériel et méthodologique

L'approche est qualitative, inspirée de la théorie de l'analyse stratégique de M. Crozier (2018), de la théorie du capital humain de G. S. Becker (1965). et de celle de transition vers le marché d'emploi des jeunes de S Elder. et K. S. Koné (2014). L'ensemble des aptitudes, talents, qualifications et expériences accumulés par un individu et qui détermine en partie sa capacité à travailler ou à produire pour lui-même ou pour les autres, est le capital humain. L'enrichissement du capital humain amène à prendre en considération la théorie du parcours d'insertion qui prend en compte la socialisation-structuration, la mise à niveau- préqualification-orientation, la formation qualifiante et la transition vers l'emploi. Il s'agit d'un circuit linéaire qui a pour but de conduire une personne vers l'emploi. L'individu devra donc valider chaque échelon dans son ascension à l'emploi. La raison de cette transition directe se trouve dans la théorie du signal de M. Spence (1974). Le premier modèle d'analyse sollicité, celui de M. Crozier (1918), se résume par la rationalité selon laquelle les actes ne sont jamais gratuits mais toujours calculés par les acteurs qui poursuivent un objectif en adoptant des comportements appropriés.

La technique d'échantillonnage est celle du choix raisonné utilisée pour les agents des services publics pour l'emploi et pour les professionnels de recrutement. L'enquête itinéraire est utilisée pour interviewer des jeunes ayant réussi leur insertion socioprofessionnelle ou qui sont disponibles et à la recherche d'emploi. C'est également utilisé pour des agents des Services Publics pour l'Emploi (SPP) et des professionnels de recrutement. L'analyse documentaire, l'entretien semi-directif sont faits à partir des outils afférents. Une fois la population d'enquête retenue, il a fallu déterminer la taille de l'échantillon, à partir du nombre de personnes à enquêter à l'intérieur de chaque groupe cible en tenant compte de la représentativité. Au total 27 acteurs sociaux sont interrogés avec des guides d'entretien spécifiques administrés à chaque cible.

Tableau I : Cible et échantillon retenu

Cibles	Échantillon	Effectif
Jeunes diplômés	Jeunes insérés et non insérés	9
Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi,	Agents de l'ANPE Cotonou	5
	Agents de la DPE	3
Ministère de la Fonction Publique	Chargé d'employabilité à la DGRCE	1
Professionnels de recrutement	Cabinet Afrique Conseil	2
	Cabinet talent plus	3
	RESHUFORM	3
	CEPAG	1
Total		27

Source.: enquête de terrain, 2019

Les différents techniques et outils de traitement des données sont ici récapitulés.

Tableau II : Récapitulatif des techniques et outils de traitement des données

	Techniques	Les outils
Du traitement des données	Retranscription	logiciel SONAL version 2.1.41
		logiciel Word office 2019
	Codage des données	grille d'analyse
	Traitement sémantique et statistique	Tropes version 8.5
Excel office 2019		

Source.: enquête de terrain, (2019)

Les outils et les techniques de traitement des données après la triangulation des informations ont permis d'avoir des résultats fiables.

Facteurs explicatifs de la capacité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Les résultats conceptualisés et analysés s'expriment en termes de capital humain acquis par les jeunes, les hiatus ou insuffisances à combler sans oublier des préjugés et des construits sociaux hypothéquant leur employabilité

### 3.1 Facteurs liés à l'insertion socioprofessionnelle

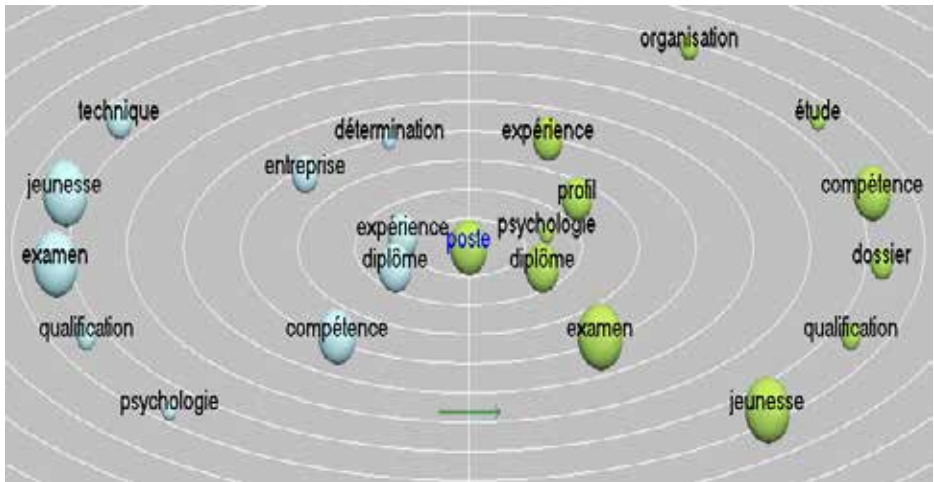
Plusieurs facteurs interagissent dans l'insertion socioprofessionnelle d'une personne.

En effet, il existe les facteurs liés au jeune, lui-même. Ce dernier peut les contrôler et s'améliorer pour faciliter son insertion. Mais il existe également des facteurs indépendants du jeune qui le mettent sous un harnachement. Dans cette partie ont été présentés en premier lieu les facteurs internes, contrôlables par le jeune et en second et dernier, les facteurs externes.

### 3.1.1. *Les facteurs internes aux jeunes*

L'analyse sémantique thématique des propos par rapport à l'emploi, les modalités d'accès à un poste dans le logiciel tropes donne le résultat suivant.

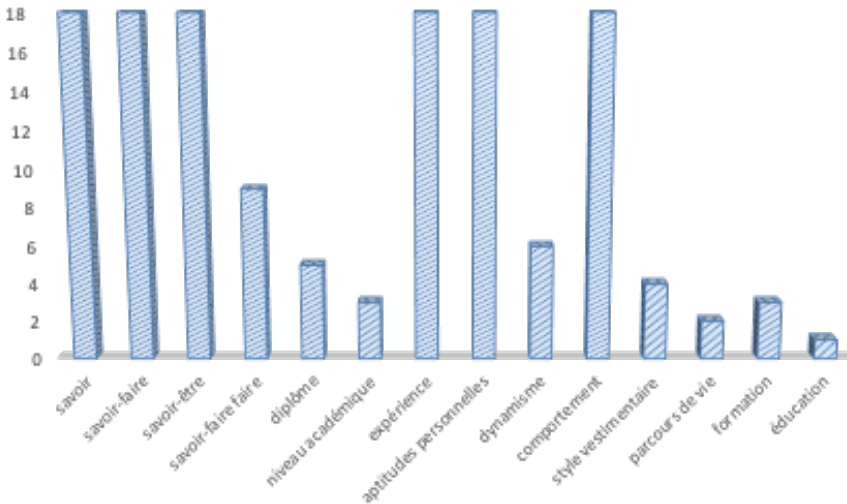
*Graphique 1: Poste et éléments conjoints*



*Source : Enquête de terrain, 2018*

Il est constaté que les références les plus en relation avec le poste sont l'expérience et le diplôme. Ils sont les plus proches de la référence centrale qui est poste. Ainsi ces éléments interagissent plus avec le poste dans les discours, sans forcément en être des facteurs pertinents qui influencent son obtention. En effet, plusieurs facteurs internes conditionnent l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Ce sont les savoirs dans leurs différentes formes, le diplôme, le niveau académique, l'expérience, les aptitudes personnelles comme le montre le graphique suivant.

Graphique 2 : des facteurs selon les jeunes



Source : Enquête de terrain, 2019

Il est à remarquer que les différentes formes de savoir sont très importantes dans l'obtention d'un emploi. A elles s'ajoutent l'expérience, les aptitudes personnelles. Aussi le diplôme n'est pas très primé selon les jeunes. La carte principale, le parchemin à l'obtention d'un emploi, n'est donc pas le diplôme bien qu'il soit une référence principale signalée. En approfondissant la conception de chaque enquêté sur les facteurs évoqués, il ne se dégage pas une différenciation étroite entre eux. Ceux-ci concourent à conférer une forme spéciale de compétence à une personne. Il s'agit des compétences techniques, des compétences managériales et des compétences personnelles. Ainsi une catégorisation synthétique est possible en trois sortes de compétences.

Les compétences techniques regroupent l'ensemble de savoir, savoir-faire, diplôme, niveau académique, expérience et formation. Pour ce qui concerne, celles managériales, elles renvoient à la capacité à diriger une équipe, le parcours de vie et s'acquièrent par l'expérience. Enfin les compétences personnelles rendent compte des aptitudes personnelles, du dynamisme, du comportement, le style vestimentaire, l'éducation et tous les traits de personnalité du jeune. Une synthèse des formes de compétence avec les différents types de facteurs qui y concourent est faite dans le tableau ci-dessous. Elle indique comment les obtenir ou les construire et les sources de vérification dont tiennent compte les professionnelles du recrutement.

**Tableau III : Résumé sur les compétences**

	<b>Compétences techniques</b>	<b>Compétences managériales</b>	<b>Compétences personnelles</b>
Types de savoir	Le savoir	Le savoir-faire faire	Le savoir-être
	Le savoir-faire		
Comment l'obtenir	Formation	Expérience en gestion d'équipe	Education
	Expérience / Stage		Vie associative
Source de vérification	Diplôme	Parcours professionnel	Test de personnalité
	Attestation		Le comportement
	Test technique		Le dynamisme
			Parcours de vie

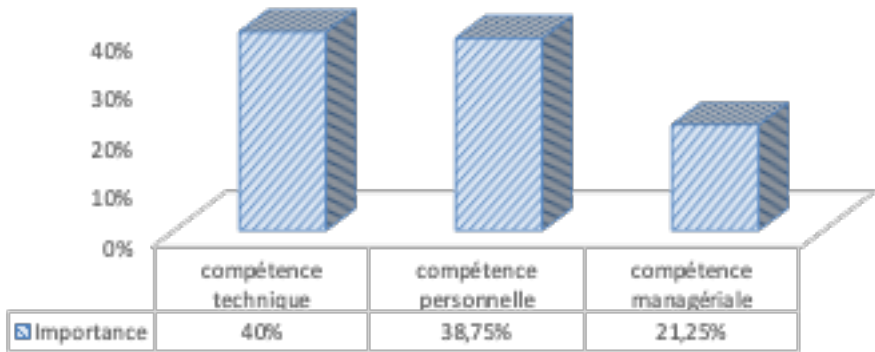
*Source : Enquête de terrain, 2019*

L'analyse du tableau amène à dire que les facteurs internes aux jeunes sont hiérarchisés.

### **Hiérarchisation des facteurs internes au jeune**

Tous les facteurs susmentionnés n'influent pas de la même manière sur l'insertion socioprofessionnelle d'un juvénat. La hiérarchisation faite ici ne tient pas de la fréquence d'apparition du vecteur, mais plutôt de l'importance volontaire que chaque informateur a voulu accorder à l'un ou à l'autre. Les résultats amènent à dire que les facteurs subjectifs sont moins priorisés que les caractéristiques objectives. La quantification de la hiérarchisation s'est faite en un premier temps suivant les compétences et en un second et dernier temps selon la nature des déterminants. Ainsi les graphiques suivants font état de l'importance des compétences techniques, managériales et personnelles puis des facteurs objectifs et subjectifs.

Graphique 3 : Degré d'importance des compétences



Source : Enquête de terrain, 2019

De par ce graphique on peut dire que les compétences techniques et les compétences personnelles sont les plus importantes, puis viennent les compétences managériales. Notons que les compétences techniques et managériales sont du ressort des compétences objectives tandis que les compétences personnelles sont subjectives. Après l'identification, la quantification et la hiérarchisation des facteurs internes, il semble opportun de présenter également les facteurs externes. Ces derniers influencent aussi l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

### 3-1-2-Les facteurs externes aux jeunes

Comme annoncé plus haut certains facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ne dépendent pas d'eux. Ils ne sont pas sous l'influence du diplômé. Il s'agit des déterminants externes. Ils sont l'émanation de la conjoncture économique du Bénin et du fait même de la situation du marché de l'emploi. Ainsi, il est quasiment impossible que tous les diplômés trouvent du travail en raison de la situation économique du Bénin. Cette situation conjoncturelle est imputable aux entreprises du pays et à l'État béninois. Le besoin du marché de l'emploi est limité. L'Etat cherche à réduire l'effectif de ses fonctionnaires au moment où le nombre de finissants annuels des universités du Bénin s'accroît vertigineusement. Les formations ne répondent pas aux besoins du marché de travail rémunéré. Les jeunes formés par milliers et présentant les mêmes profils sont confrontés à la restriction de l'offre ou quasiment à son inexistence.

En l'occurrence, le tableau ci-dessous illustre le phénomène d'une formation de masse de 2011 à 2017 à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS) et à l'ex Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines (FLASH). Les diplômés sont formés dans les

départements de sociologie et anthropologie, d'histoire, des sciences de l'éducation, de psychologie, de géographie, etc. Ils sont des milliers à avoir les mêmes profils.

Tableau IV: Effectif des diplômés formés par l'ex FLASH et la FASHS

Période	Licence	Maitrise	Master	Doctorat	Total
2011-2012	3369	1920	-	67	5356
2012-2013	3914	2301	-	36	6251
2013-2014	3493	2410	29	67	5999
2014-2015	272	132	65	54	523
2015-2016	18	682	-	-	700
2016-2017	1666	987	-	-	2653
Total	12732	8432	94	227	22462

Source : Service statistique du rectorat de l'UAC, 2017

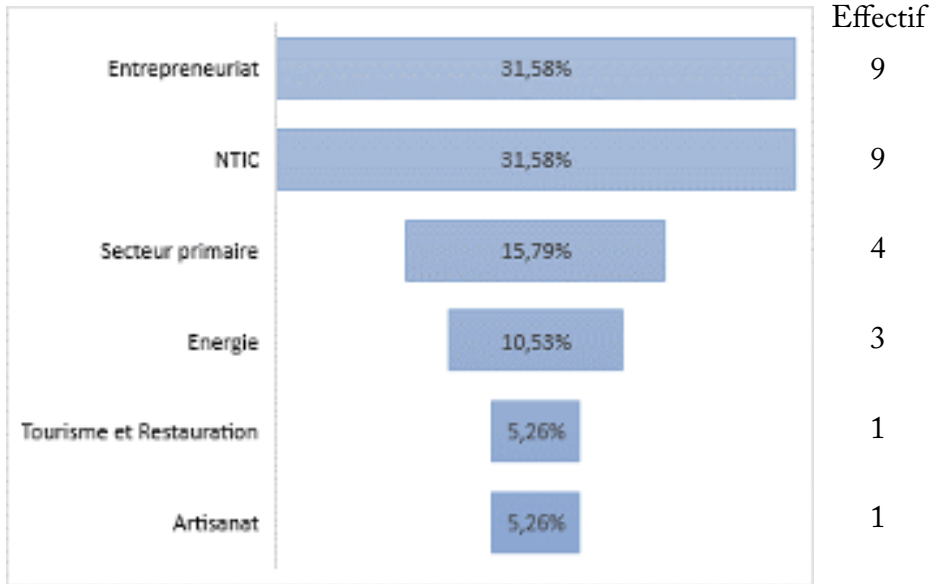
L'analyse du tableau révèle que des milliers d'étudiants sont formés dans ces facultés de 2011 à 2017. Les statistiques amènent à dire que l'offre du marché d'emploi ne peut suivre en évolution la demande pressante des diplômés. Aussi la FASHS n'est-elle pas la seule faculté de formation à l'Université d'Abomey Calavi. Les Ecoles et les Instituts publics, les entités privées de l'Enseignement Supérieur en déversent plus sur le marché d'emploi. Cela confirme la pléthore de candidats à l'ouverture d'un poste de travail dont parle l'informateur ci-dessous dans ses allégations. Il s'agit d'un spécialiste de recrutement:

“Je suis de la quarantaine avec 12 ans d'expérience de recruteur ou d'embaucheur. Quand je lance un poste de recrutement, j'ai au moins 500 dossiers alors que je veux une seule personne. En l'occurrence pour trois postes de caissières à enrôler à la Banque Of Africa (BOA), une année antérieure, j'ai eu plus de 3000 candidats. Le choix s'avère difficile à compétence égale et en cas de ballottage ou d'égalité de moyenne. Les curriculum ou curricula vitae laissent entrevoir des possibilités identiques d'employabilité. Vous pouvez convenir avec nous qu'à compétence égale, il vaut mieux choisir les siens, ceux qu'on connaît ou dont on a souvenir de liens, ou de relations conviviales dans un passé récent ou lointain avec les parents. Le diplôme qualifiant peut faire penser à la réussite scolaire, mais ne garantit pas l'emploi, encore moins la réussite sociale. “

E. H.. décembre 2018

Ces propos, soulignent la difficulté que certains peuvent avoir à s'insérer dans le monde professionnel malgré leurs compétences. Au vu de ce qui précède, il est possible de conclure que les facteurs externes aux jeunes sont les suivants : la conjoncture économique du Bénin, le caractère concurrentiel du marché de l'emploi, les formations de grand effectif contre une demande pratique faible, le favoritisme et les relations interpersonnelles, le statut social des parents. Face à cette réalité, il paraît très avenant de s'interroger sur les secteurs d'activités les plus porteurs, capables d'absorber les jeunes diplômés. Ils sont au nombre de six. Il s'agit de l'entrepreneuriat, du secteur primaire, de l'Énergie, des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), du tourisme, de la restauration, et de l'artisanat. Le graphique suivant montre le pourcentage de choix porté sur l'un des secteurs en rapport avec les autres.

Graphique 4 : Choix de secteur porteur



Source : Enquête de terrain, 2019

De ce graphique, il est possible de retenir que le choix des interviewés se porte essentiellement sur l'entrepreneuriat et les NTIC ; viennent ensuite le secteur primaire et l'énergie, puis enfin le tourisme-restauration et l'artisanat. Mais l'entrepreneuriat n'est pas seulement du secteur tertiaire, il intéresse autant le secondaire que le primaire. Etre à son propre compte est donc très souhaité. Cela dénote de plus en plus de l'incapacité des employeurs privés comme publics d'enrégimenter de nouveaux employés. Les facteurs

d'insertion ainsi que les secteurs porteurs étant identifiés, il apparaît important de faire ressortir l'influence de ces derniers sur l'insertion socioprofessionnelle.

### ***3.2 Influence des différents facteurs sur l'insertion socioprofessionnelle***

Tel qu'il a été exposé plus haut, les facteurs de compétences, d'environnement économique à travers la conjoncture du marché de l'emploi, la formation massive conférant aux produits finis le même profil d'employabilité, sont entre autres des éléments qui influencent l'insertion professionnelle d'un diplômé. La présentation des résultats dans ce sous-titre met l'accent sur la manière dont les différents déterminants impactent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés appelés à se battre sur le terrain de l'emploi.

#### *3.2-1 Facteurs de compétence et insertion socioprofessionnelle*

Les facteurs qui rendent compte de la compétence d'un individu ont été catégorisés en trois grands champs de compétence. Il s'agit des compétences techniques, des compétences managériales et les compétences personnelles.

- **Regard des professionnels de l'insertion**

Comprendre l'implication des différentes compétences amène à prendre conscience de la procédure classique d'un recrutement à l'emploi salarié et du processus d'accompagnement des jeunes à l'entrepreneuriat pour ce qui est de l'emploi indépendant. Des témoignages recueillis, on peut comprendre que le recrutement d'une personne est fonction de sa réussite à une série de tests qui tient compte aussi bien de ses capacités techniques que de son comportement voire de son appartenance sociale à travers le statut socioéconomique, politique et relationnel des parents. Mais en amont il est tenu compte de son éligibilité à la présélection afin de participer aux différents tests successifs. Pour le tri des présélectionnés interviennent le diplôme, l'expérience, les pré-tests de capacités techniques et de personnalité. Lesdits tests peuvent être écrits, oraux ou par mise en situation réelle.

Un professionnel de recrutement sollicité en la circonstance pour un poste de gestionnaire-comptable dans une entreprise de livraison en gros de marchandises partage son expérience.

“Je m'appelle Dansou A. et suis de la cinquantaine. Je suis un conseiller sociopsychologue de recrutement. J'ai plus de vingt ans d'expérience dans le domaine, à mon actif. Pour départager cinq candidats au poste de dirigeant ayant réussi brillamment au concours de recrutement dont les épreuves sont corrigées à

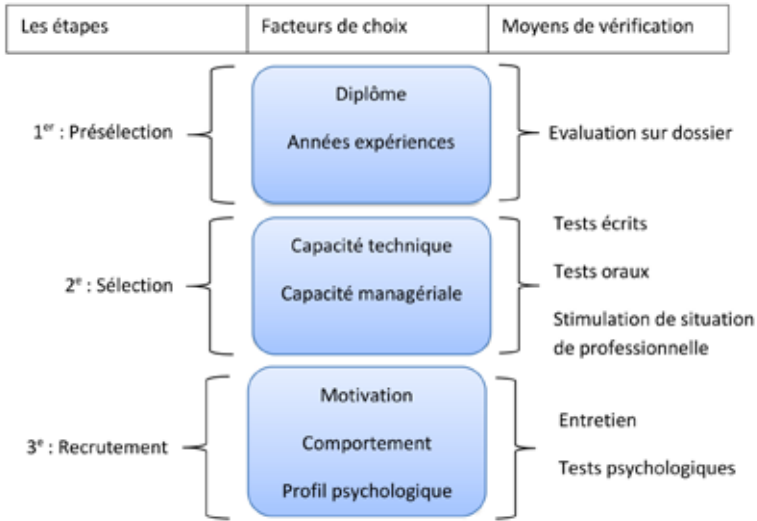
l'anonymat, il a fallu créer des situations visant à tester, le sens de responsabilités des postulants, leur souci de protection du patrimoine commun et la psychologie du manager, au stade d'entretien oral. Ainsi, des robinets d'eau courante ont été mal fermés et même laissés ouverts à l'entrée de la maison d'accueil. Des lampes électriques non éteintes en plein jour, échouaient dans leur lutte de clarté contre le soleil. Un salaire dérisoire non payable en période d'essai est proposé. Ce test a permis d'éliminer quatre des prétendants n'ayant pas fait montre du sens de responsabilité ou de l'attention face au patrimoine, ou encore ayant affiché une attitude de découragement à l'annonce du salaire probable et des conditions de son obtention. N'oublions pas qu'il est tenu grand compte de la nature du poste à pourvoir."

A. Dansou, février 2019

De ces allégations, il se dégage une nuance dans l'implication du test écrit pour un recrutement. Parfois, par la mise en situations réelles, l'expérience du postulant ainsi que ses réflexes de responsable peuvent être mis à l'épreuve. Toujours est-il que le candidat passe par des tests. C'est en cela que les compétences techniques et managériales, la psychologie de la personnalité des futurs impétrants sont éprouvées lors du choix au poste. Un accent particulier est mis sur le test psychotechnique dans le but de cerner la personnalité du postulant. Ce qui rend compte de l'implication des compétences personnelles. Les savoirs de l'économie familiale et du civisme acquis en éducation sociale au primaire peuvent être d'une grande utilité pour le candidat au recrutement.

La figure suivante schématise la procédure de recrutement et fait ressortir les différentes étapes que suivent généralement les recruteurs, les éléments dont ils tiennent compte et les moyens ou stratégies de vérification.

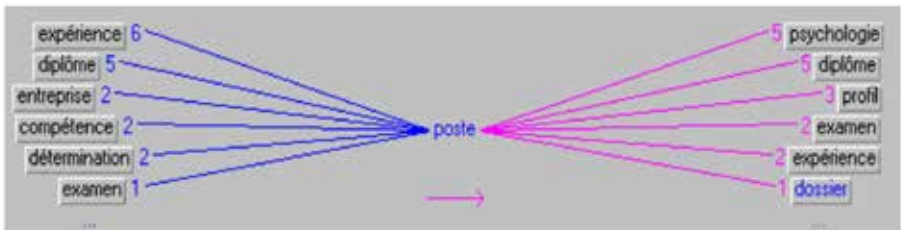
Figure 5 : Schéma de la procédure de recrutement



Source : Enquête de terrain, 2019

La première étape est celle de la présélection. Elle tient compte du diplôme et des années d'expérience et se fait sur évaluation de dossier. La deuxième étape, celle de la sélection vérifie les capacités techniques et managériales du postulant par des tests écrits, oraux ou par simulation de situation professionnelle. La dernière étape examine la motivation, le comportement, le profil psychologique du candidat à travers un entretien et des tests psychologiques afin de choisir qui recruter. De façon synthétique le schéma suivant résume les éléments entrant en jeu.

Graphique 6 : Synthèse des éléments en relation avec l'emploi



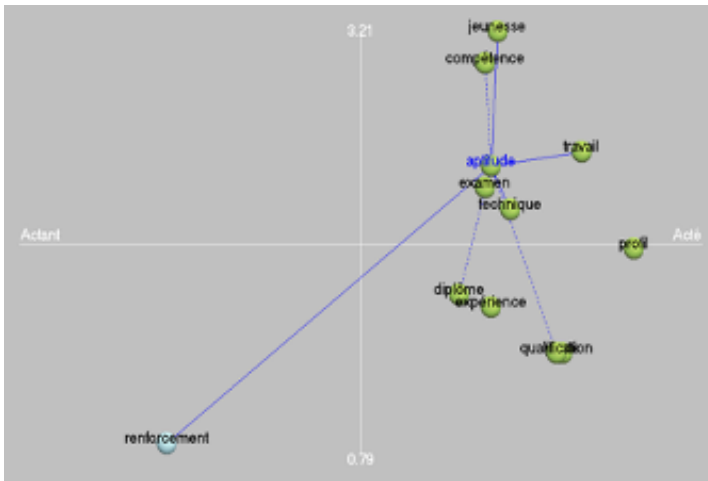
Source : Enquête de terrain, 2019

Ce graphe en étoile affiche les relations entre les termes de références et l'emploi représenté par le poste. Les nombres qui apparaissent sur le graphe indiquent la quantité

de relations de fréquence de cooccurrence existant entre les références. Ainsi la fréquence de cooccurrence la plus élevée est au niveau de l'expérience, donc semble être la plus prise en compte dans l'obtention d'un poste. Ensuite viennent le diplôme, la psychologie et le profil.

L'essai de traitement approfondi des corrélations dans le texte retranscrit, met certaines références en exergue dont le plus pertinent est l'aptitude. Le graphique suivant rend compte des actants et actés relatifs à l'aptitude.

Graphique 7 : Actants et actés relatifs à l'aptitude



Légende  
L'axe des X (horizontal) indique le taux actant/acté (de gauche à droite). L'axe des Y (vertical) indique la concentration de relations pour chaque référence affichée. Les traits indiquent les relations entre la variable sélectionnée et les autres références affichées. Un trait en pointillé indique une relation peu fréquente

Source : Enquête de terrain, 2019

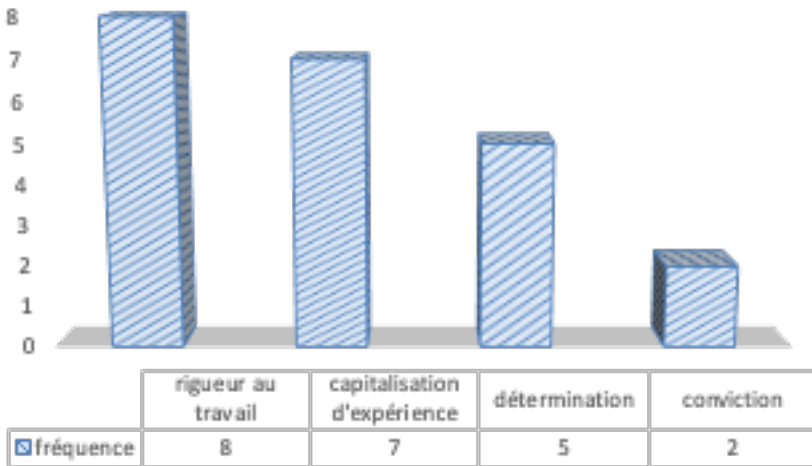
Il faut noter qu'un actant est l'élément qui agit sur une référence et un acté est la référence sur laquelle on agit. L'actant principal agissant sur l'aptitude est le renforcement et les actés en relation avec l'aptitude sont jeunesse, compétence, travail, technique, diplôme et qualification. Les traits continus réunissent, renforcement, aptitude, jeunesse et travail. On peut donc en comprendre que le renforcement des aptitudes par diverses stratégies par le jeune affecte son ascension vers l'emploi, le travail. Les autres références sont reliées à l'aptitude par des traits discontinus qui indiquent une relation peu fréquente. Il s'agit du diplôme, de la compétence et de la qualification.

- *Regard des jeunes insérés*

Dans le souci de confronter la réalité décrite par les professionnelles du recrutement avec ce qui se passe réellement dans l'ascension d'une personne vers un poste, il a été

indispensable d'entretenir des personnes ayant réussi leur insertion socioprofessionnelle. Les témoignages de ces derniers rendent compte de ce qui, à leur avis, a été le plus déterminant dans leur réussite socioprofessionnelle. Pour la plupart des personnes entretenues, on note la détermination, la conviction intrinsèque qui a forgé leur mental, la rigueur personnelle dans la réalisation des travaux, la capitalisation d'expérience. Le graphique suivant quantifie la fréquence d'apparition des déterminants à l'emploi selon les jeunes insérés.

Graphique 8 : Déterminants à l'emploi selon les jeunes insérés

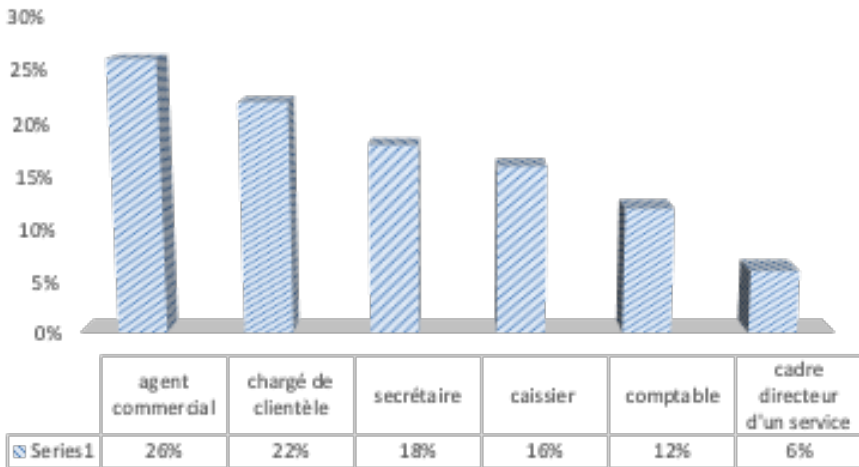


Source : Enquête de terrain, 2019

Ce graphique indique que les éléments les plus déterminants sont la rigueur au travail et la capitalisation d'expérience. La détermination dans la recherche du travail et la forte conviction d'en trouver amènent à poursuivre inlassablement les investigations, sans découragement. L'insertion du jeune diplômé n'est pas garantie par le processus de recrutement classique. En effet, ce processus exige un certain nombre d'années d'expérience dont la plupart des jeunes diplômés sont dépourvus. Il ne leur reste que l'approche directe qui est de saisir des opportunités et de prouver leur valeur et talent. Tous les jeunes qui ont obtenu un emploi tout juste après l'université ont confirmé l'efficacité de l'approche susmentionnée. C'est ainsi que la rigueur au travail et la capitalisation d'expérience sont les plus fréquentes, car les jeunes insérés passent pour la plupart par un système de stage pratique où ils démontrent leurs capacités. C'est une preuve qui incite l'employeur à leur offrir un contrat de travail.

Ainsi l'obtention d'un emploi fait obligation à la personne désireuse de s'intégrer dans le monde professionnel de faire ses preuves. Il faut être en mesure de prouver ses capacités afin de convaincre l'employeur de votre recrutement. De plus, selon les propos d'un informateur "le recrutement classique par offre d'emploi dans les journaux et canaux officiels ne constitue parfois que le tiers, soit 30% des offres d'emploi du marché". Ce dernier poursuit en affirmant que "les 70% des offres d'emploi se gèrent officieusement par approche directe entre les professionnels de recrutement et les autorités au plus haut niveau de l'Etat ». Les offres d'emploi les plus courantes que reçoivent les cabinets de recrutement sont ici schématisées

Graphique 9 : Offres d'emploi courantes selon le poste

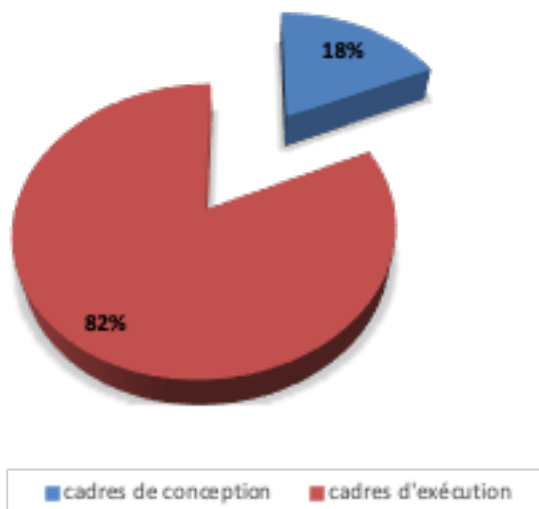


Source : Enquête de terrain, 2019

On constate que la portée d'offre est plus vers les agents d'exécution que des cadres de conception. Cet état de choses fait penser à l'influence de l'environnement social et politique sur le marché de l'emploi.

Les agents de conception peinent plus à avoir de débouché car ils sont peu sollicités, ainsi que l'illustre le graphique ci-dessous.

Graphique 11 : Offres d'emploi courantes selon la catégorie de cadre



Source : Enquête de terrain ,2019

Ce graphique montre la supériorité écrasante des offres pour les agents d'exécution par rapport aux offres pour les agents de conception. Le jeune est contraint à accepter un emploi en dessous de son profil, ou qui n'est pas en adéquation avec sa formation. Mais le capital humain, en termes de talents, de compétences, d'expériences acquises, exigible pour le profil d'un poste d'emploi ne suffit pas toujours pour le gagner.

Un jeune adulte de la trentaine, agent de conception, titulaire d'un master en banque et finances raconte son expérience :

“Je réponds au nom de R. Zavinon. J'ai trente sept ans et occupe un poste de responsabilité dans une institution bancaire à Cotonou au Bénin. J'ai commencé ma carrière à Porto- Novo, à la création de la banque. Je capitalise treize ans d'expérience de travail. Après avoir passé tous les tests possibles à l'écrit comme à l'oral, je me retrouve toujours en ballottage, mieux à égalité de notes et de moyenne avec un jeune, presque de mon âge, au concours de recrutement. Nous sommes sortis victorieux de toutes les mises en situations imaginées dans le but de nous départager. Le Conseiller au recrutement, le Directeur général et le représentant des promoteurs se sont retirés pour délibérer. Pour communiquer les résultats de délibération, le Directeur affirme qu'à égalité de notes, de performance et de chance, une fois encore nous ne pouvons choisir un lauréat.

Soudain le Conseiller demanda ce que chacun des postulants peut offrir d'autre. Mon concurrent secoua la tête et ajouta, rien ! Je me rappelai ma guitare, toujours accrochée à ma moto. Oui, fis-je, et cours chercher l'instrument. J'interprétei un morceau musical et les examinateurs se mirent à danser. A la fin, le Directeur demanda à l'autre challengeur de conclure lui-même ».

R, Zavinon, mars 2019

### ***3.2.2 Environnement sociopolitique et insertion socioprofessionnelle***

Le tissu économique du Bénin n'est pas capable d'absorber tous les diplômés. Ce qui se manifeste par le caractère concurrentiel du marché de l'emploi. Les gouvernants sont obligés d'élaborer une politique de gestion des offres et de promotion d'emplois à travers la dynamique entrepreneuriale de création d'emploi. Les offres n'étant pas à la mesure des demandes, il en résulte des tris de nouvelles recrues recommandées. Les emplois sont créés et octroyés non seulement en fonction des besoins de l'Etat mais aussi et surtout des contraintes budgétaires du trésor public. Les jeunes laissés pour compte offrent alors leur compétence contre une rémunération dérisoire, juste pour survivre. Ainsi à l'instar de tous les marchés concurrentiels, la dynamique qui règne est celle de l'offre et de la demande. Le plus offreur contre une petite récompense est celui qui attire le plus de clients.

Les jeunes dans cette caricature représentent les offreurs de compétence et, les entreprises et institutions d'Etat sont les requérantes de compétence. Étant donné que l'offre est supérieure à la demande, les jeunes doivent abandonner leurs idéaux de travail, et penser à offrir leurs services contre peu de récompense ou gratuitement.

## **4. Discussion**

L'analyse des résultats issus de la phase empirique s'est faite sur deux axes. Dans le premier axe, il s'est agi du rapprochement des résultats aux modèles d'analyse et dans le second de la confrontation des résultats aux réalités et à ceux obtenus par d'autres auteurs.

Le premier modèle d'analyse sollicité, celui de M. Crozier (2018), se résume par la rationalité selon laquelle les actes ne sont jamais gratuits mais toujours calculés en raison des objectifs poursuivis par les acteurs. Les jeunes en quête d'emplois adoptent des stratégies et des comportements allant jusqu'au sacrifice ou au renoncement de leur profil. Le but poursuivi est d'avoir une identité sociale et professionnelle à travers un emploi. Bien que le chômeur attire la compassion des membres de sa famille et d'autres acteurs sociaux immédiats, il est cependant négativement stigmatisé et déconsidéré dans

la société. Quant aux théories du capital humain de G. S. Becker (1965) et celle de transition vers le marché d'emploi de S. Elder. et K. S. Koné (2014), elles se justifient par l'ensemble des aptitudes, talents, qualifications et expériences accumulées par les jeunes et dont ils doivent faire montre. La théorie du capital humain s'enrichit de celle du parcours d'insertion qui amène les jeunes à l'étape de transition directe vers l'emploi dont la raison se trouve définie dans la théorie du signal de M. Spence (1974) pour qui les études ne sont un investissement pour augmenter le capital humain mais un moyen de sélection..

La réflexivité est un atout lié au sens de responsabilité, de la gestion et de protection du patrimoine tel que montrée dans les résultats de la présente recherche. La réflexivité rime avec la compétence professionnelle comme C. Goï et M. Huver (2011) le confirment dans leur étude. Il s'agit de la capacité d'une personne à réfléchir, pour une auto-évaluation et qui prend vite des décisions idoines pour rectifier ou améliorer les faits, la gestion des projets en occurrence. C'est faire en sorte le SWOT (Strengths/Forces, Weaknesses/Faiblesses, Opportunities/Opportunités and Threats/Menaces) de soi. Les résultats de A. Ceccarelli (2012), relatifs aux critères habilitant ou discriminant dans l'entretien de recrutement, concordent avec ceux de la présente recherche. En effet, dans sa thèse, l'auteur montre que l'apparence, le comportement sont déterminants comme critères de compétence commerciale dans le recrutement des agents de banque. Il n'en demeure pas moins pour tout poste dans un monde concurrentiel sans cesse évolutif en l'entrepreneuriat.

. D. Lassoued. (2017) démontre en quoi les compétences permettent de maintenir un emploi. Mais la compétence ne s'acquiert pas sans expérience pratique. Au nombre des facteurs internes au jeune, il y a l'expérience acquise à travers les stages pratiques. À cet effet, les résultats obtenus confirment la pensée de T. Levene (2011 : 4) qui souligne que : «le stage en entreprise demeure le pivot de la formation ». Ce qui renvoie à un renforcement des capacités pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle. Tel l'a démontré M. Vultur (2003) dans ses travaux ayant trait à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés».

Les analyses de la recherche font cas des facteurs externes jeune. La contrainte de la conjoncture économique du Bénin induit la restriction du marché de l'emploi. Cette situation conjoncturelle fait obligation aux jeunes d'adopter des approches de la débrouille pour survivre. N'importe quel emploi est accepté à n'importe quel prix, dans l'espoir que le meilleur reste à venir. Etre à son propre compte par l'auto-emploi et générer le travail rémunérateur pour d'autres semble indiqué dans un environnement caractérisé par la pénurie de fonction à exercer. O. Mariko (2012) dans son investigation sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali conclut que l'entrepreneuriat est un secteur en proie à l'emploi. C'est un secteur à encourager parce que porteur d'avenir et capable de contribuer à la résorption du chômage. En ce qui concerne les stratégies développées par les jeunes, l'implication du parcours dans

l'obtention de l'emploi corrobore les travaux de N Olympio (2014) qui montre la relation entre le parcours de formation et de l'insertion dans le système éducatif français et suisse.

Au Bénin les entraves à l'insertion professionnelle se trouvent en partie dans les programmes de formation souvent sans perspectives d'avenir devant conduire à la production. Les résultats de la recherche sont en porte-à-faux avec ceux de Kpohonsito et Laïtan (2014) selon qui plus on est instruit moins on est enclin au chômage. Les offres d'emploi souvent disponibles et publiées sont celles des agents d'exécution. Le niveau d'instruction plus élevé apparaît dans les circonstances actuelles comme un handicap au lieu d'être un ferment ou un levier à l'obtention d'un emploi décent. La personnalité du demandeur et de la classe sociale d'appartenance des parents influent beaucoup sur les possibilités d'insertion professionnelle. L'une des sphères porteuses d'espoir et reconnue dans les analyses se rapporte au TIC ainsi que le démontre R. Chaker (2012) "l'émergence des TIC a conduit à l'émergence de nouveaux métiers et donc de nouveaux besoins dans le marché de l'emploi » Les NTIC et l'entrepreneuriat tiennent aujourd'hui le haut du pavé des secteurs pourvoyeurs d'emploi.

## Conclusion

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés est l'une des préoccupations majeures qui continue d'animer les débats scientifiques de par le monde. La présente recherche a eu pour objectif principal d'analyser les facteurs liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Bénin. De nature qualitative, elle s'appuie à la fois sur des données tant théoriques qu'empiriques. Trois groupes cibles sont considérés à savoir, les jeunes, les professionnels du recrutement et les agents des services publics pour l'emploi. De plus, l'analyse des données s'est faite par une quantification des informations reçues et un traitement thématique de cooccurrence à l'aide de logiciel.

Il ressort de nos investigations que le marché de l'emploi est hautement concurrentiel. En effet, les entreprises disponibles ne sont pas en mesure de faire du recrutement à grande échelle. De plus, le nombre de diplômés sortants étant largement supérieur au nombre d'offres d'emplois que libère le tissu économique du Bénin concoure d'avantage à la concurrence observée. Face à cette concurrence, les jeunes diplômés se doivent de développer de nouvelles stratégies pour répondre au besoin du marché. Autrement, il peut ne jamais réussir à s'insérer. Les professionnels du recrutement et d'accompagnement à l'emploi ont mis un point d'honneur sur le rôle de l'employabilité dans l'obtention d'un emploi.

En effet l'employabilité est fonction de la détention d'un certain nombre de compétences. Il s'agit des compétences techniques, des compétences managériales et des compétences personnelles. Ces différentes compétences témoignent du savoir, savoir-faire, savoir être et du savoir-faire faire du jeune. Le jeune sortant de l'université n'a donc

pas une employabilité complète, car certains facteurs s'obtiennent par l'expérience. C'est face à cette faiblesse que beaucoup de personnes ayant réussi leur insertion s'adonnent à des stages de bénévolat pour non seulement apprendre du milieu professionnel, mais aussi, et surtout avoir l'occasion de faire leurs preuves.

T. Levené. (2011 : 4) s'exprime comme suit : «le stage en entreprise demeure le pivot de la formation ». L'importance du stage, est que l'accomplissement professionnel est d'avantage mis en exergue. Des témoignages reçus, il s'est avéré que lorsque le jeune fait ses preuves à travers des stages, cela conduit généralement à un emploi. Cette hypothèse souvent formulée est parfois vérifiée. On peut alors être amené à dire que l'insertion socioprofessionnelle d'un jeune diplômé dépend de son employabilité, fonction de la capacité à exercer.

Aussi faut-il noter que la stratégie de recherche de l'emploi est également très déterminante dans l'ascension ou l'accession à l'emploi. La plupart des personnes interviewées insistent sur la recherche active de l'emploi. Il s'agit de s'investir à plein temps dans la recherche de la fonction. C'est en cela qu'on entend certains affirmer que la recherche d'emploi est également un emploi. De plus, les approches directes au profit des canaux officiels semblent mieux réussir. Il s'agit d'aller en contact direct des entreprises pour susciter chez les promoteurs le besoin de recruter ou à défaut d'obtenir tout au moins l'occasion de faire ses preuves par un stage. Les analyses amènent à conclure que l'employabilité personnelle est un facteur d'insertion. Il s'agit là de l'entrepreneuriat qui a de fortes possibilités de création d'emploi. Somme toute, les jeunes en quête d'insertion doivent d'abord chercher à être actifs sur le marché du travail. Mais être actif suffit-il pour avoir un emploi ?

## Références bibliographiques

- Bidart Claire., Mounier Lise., Pellissier Anne., Lavenu Daniel., Le Gall David., et al. (2002) *La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps : une enquête longitudinale*. [Rapport de recherche] CERSE. <halshs-00086953> 138 p. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01588796>,
- Boisson-Cohen Marine., Garner H. et Zamora Daniel. (2017) *L'insertion professionnelle des Jeunes*. Rapport de diagnostic élaboré par France Stratégie et la Dares, 68 p.
- Becker Gary.Stanley.(1965), *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis (Le Capital humain, Une Analyse théorique et empirique)*. Columbia, NBER-Columbia University Press, 187 p.
- Ceccarelli Agnès (2012), *L'apparence, critère habilitant ou discriminant dans l'entretien de recrutement :exemple des commerciaux en banque*. Sociologie. Université de Lorraine, Français. 485 p.
- Chaker Rawad. (2011), *La contribution de l'usage des TIC à l'insertion socioprofessionnelle*

*du jeune libanais : Enquête sur leurs pratiques et discours d'acteurs du monde de l'entreprise et de l'éducation.* Thèse de doctorat : sciences de l'éducation. Université de Cergy-Pontoise, École doctorale Droit et Sciences humaines, Laboratoire École Mutation Apprentissage, Liban, 508 p.

- Chaker Rawad. (2012), "La contribution des TIC à l'insertion socioprofessionnelle : une approche tridimensionnelle de la notion de compétence, » in, Colloque International sur les technologies en éducation, May 2012, Montréal, Canada. pp. 397- 406,
- Crozier Michel et Erhard Friedbert, (2018), *Analyse stratégique, comportement des acteurs*, éd. Gualino, 436 p.
- Elder Sara. et Koné Koko. Siaka. (2014) *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-saharienne*, Programme sur l'emploi des jeunes, Département des politiques de l'emploi. Organisation internationale du Travail/ Bureau International du Travail, données de catalogage, Genève. 93 p.
- Gazier Bernard. (1989), "L'envers du plein emploi. Éléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité, » In *Économies et Sociétés*, 12, 135-156.
- Goï Cécile. et Huver Emmanuelle. (2011) *La réflexivité comme compétence professionnelle en formation uni-versitaire - Une nécessité professionnelle ou une injonction (de) dans l'air du temps ?* Formation linguistique en contextes d'insertion : une professionnalité à décrire, pour la construire, hal-01633082, 9 p.
- INSAE, (2015) "emploi et chômage ». in *Rapport d'étude Emicov*, 6p.
- INSAE, 2019, *rubrique Bénin en chiffre*, page d'accueil du site-web officiel, <https://www.insae-bj.org/>
- Kpohonsito G. et Laïtan M. (2014) *Éducation et chômage au Bénin*. Mémoire de licence : économie, FASEG, UAC, Bénin. 57p.
- Lassoued Djemai, (2017) *Du développement des compétences clés en milieu professionnel au concept de «compétences d'employabilité durable»*. Thèse de doctorat : Education. Normandie Université. 310 p.
- Levené Thérèse. (2011) "Les politiques d'insertion : quelle pertinence pour les "inemployables » ?, in *revue française de sciences sociales, formation emploi*, pp 51-67. <http://benin-tourisme.com /villes-benin/cotonoudescription de la ville de Cotonou,>
- Mariko Ousmane, (2012) *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : Cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat*. Thèse de doctorat : Sciences économiques, centre de recherche en économie de grenoble, université de grenoble. 317p.
- Nasroun Nacera, (2011) *Dynamique entrepreneuriale et déterminants de la création des PME dans la wilaya de Béjaïa*. Mémoire de master : Sciences économiques, commerciales et des Sciences de Gestion. Université Abderrahmane Mira de Béjaïa, Algérie. 158 p.

- OIT, (2000), *Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines*, Résolution, 88<sup>e</sup> session, Genève, 30 mai - 15 juin
- (OIT, 2014). *Rapport synthèse de l'enquête sur la transition vers la vie active*, work for youth Benin, 5p
- Olympio Noémie. (2014) *Parcours de formation et d'insertion: une comparaison des systèmes éducatifs Français et Suisse à l'aune de la théorie des Capabilités*. Thèse de doctorat, science économique : économie de l'éducation. Aix-Marseille université, laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail. France, 308 p.
- Patat, Doligez et Golstein (2018) *Étude de capitalisation sur le dispositif d'insertion et d'installation agricole des jeunes en milieu rural en Afrique*. IRAM, FAR. 110 p.
- Spence Michaël, (1974), "Market signaling : information Transfer in Hiring and Related Screening Processes », Cambridge, Harvard University Press, 221 p.
- Velluet Quentin. (2018), *Afrique : les chiffres pour comprendre le chômage des jeunes*, [www.jeuneafrique.com](http://www.jeuneafrique.com)
- Vrillon Eléonore. (2018) *De l'égalité formelle aux usages réels : déterminants et effets du suivi des MOOC dans les trajectoires socioprofessionnelles*. Thèse de doctorat, Science de l'éducation, Université Bourgogne Franche-Comté. École doctorale SEPT (Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps) 745 p.
- Vultur Mircea.(2003), *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés» Analyse du programme d'intervention de La Réplique*, Observatoire Jeunes et Société, Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société, Québec, 132 p.