

ISSN 1727 – 8651

JOURNAL  
*de la*  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
*de*  
L'UNIVERSITÉ DE LOMÉ



LOME - TOGO

Le Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé est  
référéncé dans African Journal on Line (AJOL) [[www.inasp.org/ajol](http://www.inasp.org/ajol)]

**VOLUME 18**  
**(2016)**

**Numéro 3**

***Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé (Togo)***

***COMITE DE LECTURE:***

Professeur M. GBEASSOR (Togo)  
Professeur K. AHADZI-NONOU (Togo)  
Professeur K. TCHAKPELE (Togo)  
Professeur B. SINSIN, (Bénin)  
Professeur T. T. K. TCHAMIE (Togo)  
Professeur K. AKPAGANA (Togo)  
Professeur A. K. C. JOHNSON (Togo)  
Professeur M. L. BAWA (Togo)  
Professeur K.M. NUBUKPO (Togo)  
Professeur M. DAVID-PRINCE (Togo)  
Professeur K. KOUMAGLO (Togo)  
Professeur K. JONDO (Togo)  
Professeur K. SANDA (Togo)  
Professeur K. KADANGA (Togo)  
Professeur K. KOKOU (Togo)  
Professeur K. BATAWILA (Togo)  
Professeur P. SANKARA (Burkina Faso)  
Professeur M.GOEH-AKUE (Togo)  
Professeur K. KOSSI-TITRIKOU (Togo)  
Professeur M. MOUDACHIROU (Bénin)  
Professeur B.TCHAM (Togo)  
Professeur K. BEDJA (Togo)  
Professeur K. KILI, (Togo)  
Professeur G. DJANEYE-BOUNDOU (Togo)  
Professeur G. TCHANGBEDJI, (Togo)  
Professeur N. BIGOU-LARE (Togo)  
Professeur A. SANTOS (Togo)  
Professeur M. KPODAR (Togo)  
Professeur A. VOVOR (Togo)  
Professeur K. AMOUZOU (Togo)  
Professeur B. GNON (Togo)  
Professeur K. NUBUKPO (Togo)  
Professeur E. AGBODJI (Togo)  
Professeur A.-R. AGBERE (Togo)  
Professeur D. DOSSEH (Togo)  
Professeur K. A. BALOGO (Togo)  
Professeur M. A. MOHOU (Togo)  
Professeur K. NAPO (Togo)  
Professeur M. BANNA (Togo)

*COMITE DE REDACTION:*

Rédacteur en Chef : Professeur Ampah Kodjo Christophe JOHNSON

Membres :

- Professeur Komi KOSSI-TITRIKOU
- Dr Milohum Mikesokpo DZAGLI
- Dr Marra DOURMA
- M Tata Koffi KUWONU

Traitement et Mise en page : M Komi AGBAVON

SOMMAIRE

1. DIALLO M.D. & *al.* (Sénégal)  
Chute et décomposition de la litière de cinq espèces ligneuses et leur influence sur la biomasse herbacée dans la zone nord Ferlo du Sénégal, ..... 1
2. ABBEY G. A., AKAKPO A. K. & AZIABLI E. (Togo)  
Etude de l'emplacement des produits agricoles sur les principaux marchés de Lomé : cas des céréales, ... 19
3. SOHOUNOU M. & *al.* (Bénin)  
Impacts de l'utilisation des engrais chimiques sur les cultures maraichères du site maraicher de Houeyiho dans la commune de Cotonou (Bénin, Afrique de l'ouest), ..... 31
4. ADJOUSSE P. & *al.*, (Togo)  
Modèles rocheux et problèmes environnementaux liés à leur exploitation suivant l'axe Lilicopé-Rodokpé (sud-Togo), ..... 41
5. GBENOU V. V. & LOUGBEGNON O.T. (Bénin)  
Analyse diagnostique du secteur d'approvisionnement du charbon de bois dans la commune d'Abomey-Calavi, ..... 63
6. SEBO VIFAN E. (Bénin)  
Impact des microcrédits sur les conditions socio-sanitaires des ménages dans la commune d'Allada, ..... 75
7. WABI S. A., GAGLOZOUN A. & ABALOT E.J. (Bénin)  
Inégalités entre les garçons et les filles dans l'évaluation en éducation physique et sportive au Bénin : sentiments des élèves des collèges de la ville de Porto-Novo et ses environs, ..... 89
8. TIA L. (Côte d'Ivoire)  
Mieux comprendre les espèces exotiques envahissantes à la lumière des lois de la nature et du paradigme biogéographique, ..... 103
9. N'KERE K. (Togo)  
Le marché aux fétiches (Lantassimé) d'Akodesséwa à Lomé, un espace géographique aux fonctions multiples au Togo, ..... 117
10. MIGAN Z. Ch. & AHODEKON SESSOU C. C. (Bénin)  
L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE, ..... 131
11. COOVI B. (Bénin)  
Evaluation de l'utilisation des logiciels CRM : à la recherche de facteurs modérateurs, ..... 147
12. TOMTA K. & *al.* (Togo)  
Pratique du bloc infraclaviculaire par voie sous coracoïdienne par les techniciens supérieurs d'anesthésie réanimation au CHU Sylvanus Olympio de Lomé (Togo), ..... 165

13. AMEDOME K.M. & al. (Togo)	
Prévalence de la cataracte sénile dans une population rurale du sud Togo : cas du canton de Kévé, .....	175
14. BOTCHO G. & al. (Togo)	
Prise en charge de la rétention aiguë d'urine au CHU Sylvanus Olympio de Lomé, .....	181
15. TOMTA K. & al. (Togo)	
Pratique de la transfusion sanguine périopératoire au Togo : étude multicentrique nationale, .....	189
16. JAMES Y. E. & al. (Togo)	
Modifications des paramètres biochimiques sanguins et de la structure des artères carotides chez l'aulacode ( <i>Thryonomys swinderianus</i> ) soumis à une alimentation hypersodée et hypercholestérolémique : résultats préliminaires. ....	199
17. SEGBEDJI K.A.R. & al. (Togo)	
Rougeole de l'enfant : aspects épidémiologiques, diagnostiques et thérapeutiques au Centre Hospitalier Universitaire Sylvanus Olympio de Lomé, de 2011 à 2012, .....	211
18. GBENOUDON SATOQUINA S. J. & al., (Bénin)	
Effets de la coïnfection nématodes ou <i>C. albicans</i> avec <i>P. falciparum</i> sur l'anémie au Togo : Une hypothèse de l'immunomodulation avantageuse par les nématodes, .....	219
19. BRAH S. & al. (Niger)	
La grosse jambe en service de médecine interne de l'Hôpital National de Niamey (HNN), .....	233
20. GBENOUDON SATOQUINA S. J., BANGA C. & AGBENU E., (Bénin)	
Réduction de l'éosinophilie associée aux nématodoses avec l'infection de <i>P. falciparum</i> : interférence des réactions immunitaires ?, .....	241
21. BALAKA A. & al., (Togo)	
Métastases cérébrales d'un cancer de l'endomètre : à propos d'une observation à Lomé et revue de la littérature,.....	251
22. MAHAMANE SANI M.A. & al. (Niger)	
Etude de l'impact socio-économique du diabète à Niamey, .....	257
23. ALFA P.E., OSSEYI S.E. & BILABINA I. (Togo)	
Conservation, transformation et composition chimique des arilles des fruits mûrs du fisanier ( <i>Blighia sapida</i> K.D. Koenig) au Togo, .....	265
24. DEGAN G. & GUEDOU G. (Bénin)	
Stabilité non-linéaire en régime transitoire du processus thermo-convectif de la cuisson du « ablo-yoki », denrée alimentaire à base de tubercules de manioc, .....	277
25. P'KLA A., AMEY K. B. & NEGLO K. (Togo)	
Caractérisation géotechnique du sable silteux utilisé en couche de chaussée au sud du Togo et du Bénin, ....	289
26. DZAGLI M. M. & al. (Togo)	
Evaluation du courant d'obscurité des couches actives de photodétecteurs à base de gaas, .....	299

## **L'EDUCATION ET LA PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLES DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU BENIN : CAS DES BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE PREMIERE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DE L'ANPE**

MIGAN Z. Ch.<sup>1</sup>, AHODEKON SESSOU C. C.<sup>2</sup>

1- Doctorant en Sociologie du développement à l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire (EDP) de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH) de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC)/Bénin

*E-mail : miganchrist@yahoo.fr*

2- Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS), Département des Sciences et Techniques des Activités Socio-Educatives, Ecole Doctorale Pluridisciplinaire de la Faculté des Lettres, Art et Sciences Humaines (FLASH/UAC/BENIN)

*E-mail : drahoddecyrcefad@yahoo.fr*

(Reçu le 06 Juin 2016 ; Révisé le 06 Septembre 2016 ; Accepté le 18 Septembre 2016)

### **RESUME**

Les politiques de développement considèrent que l'élévation qualitative des ressources humaines qui amène les travailleurs à une plus grande productivité passe par l'amélioration de la santé et de la nutrition et surtout de l'éducation. Pour Schultz (1961), l'éducation peut être vue comme un processus d'accumulation du capital humain qui permet au travailleur d'accroître sa productivité. La théorie du capital humain nous enseigne que l'éducation est un investissement et que les individus les plus formés ont une productivité supérieure sur le marché du travail qui leur permettra d'accéder aux emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. » (GERET, 2000 : 245). Mais, force est de constater que, de plus en plus, diplômés de l'enseignement supérieur connaissent des difficultés d'insertion professionnelle. Le cas le plus édifiant est celui des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, avec l'arrivée chaque année de milliers de primo-demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Face à cette situation, la nécessité de revoir les modalités de déroulement des stages d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur s'impose, en vue de permettre aux bénéficiaires d'acquérir les compétences nécessaires pour mieux se positionner sur le marché du travail et accroître leur employabilité. Le présent article fait le point de la situation et y apporte des solutions idoines.

Mots clés: éducation, emploi, marché du travail, insertion professionnelle, Employabilité.

### **ABSTRACT**

Development policies consider that the qualitative assessment of human resources that leads workers to a greater productivity is improving through the health, nutrition and mainly education. Education can be seen as a process of accumulation of human capital that allows the worker to increase its productivity, Schultz (1961). Human capital theory teaches us that education is an investment and that most trained individuals have higher productivity on the labour market that will allow them have access to more skilled and better paid jobs (GERET, 2000: 245). But it is clear that graduates of higher education experience difficulties of employability. The worse is that of the beneficiaries of the first contract's experience of the National Agency for Employment, with thousands of first-jobseekers on the labour market every year. Owing to this situation, the need to review the modalities of integration of graduates of higher education courses is required

so as to enable the beneficiaries to acquire the needed skills to better position themselves on the labour market and increase their employability. This section points out the situation and brings fitting solutions.

Keywords: education, employment, labour market, professional integration, employability

## INTRODUCTION

L'un des problèmes les plus brûlants auxquels se trouvent confrontés les pays en développement en général et ceux du tiers-monde en particulier, est celui de l'éducation et de l'employabilité des jeunes diplômés sortant de l'enseignement supérieur du système éducatif. Selon Emile Durkheim (1922), l'éducation est « *l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mûres pour la vie sociale. Elle a pour objet de susciter et de développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels et moraux.* ». Les études rétrospectives sur l'impact de l'éducation sur les différentes régions du monde en développement ont clairement établi que « *la croissance ne peut s'installer de façon durable sans une production préalable suffisante de capital humain*<sup>1</sup> ».

L'éducation s'impose comme un levier du développement socioéconomique. Il contribue à améliorer la qualité de vie des citoyens en luttant contre la pauvreté et ses causes (analphabétisme, sous scolarisation, etc.). Il permet le développement adéquat des ressources humaines pour relever le défi de compétitivité de l'économie nationale.

Au Bénin, l'éducation est un droit inaliénable à tous les citoyens (Cf. Articles 7 et 30 de la Constitution béninoise du 11 Décembre 1990). Mais force est de constater que de nos jours, le problème d'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en général et celui des bénéficiaires du Contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE en particulier, se pose avec acuité. Ce problème est devenu une préoccupation de

divers acteurs de la vie économique et sociale. Malgré les réformes du système éducatif entreprises par l'Etat Béninois, la crise de l'emploi latente depuis l'année 2006, persiste.

Conscient de la gravité du problème de l'emploi et de la nécessité d'y faire face, le Gouvernement Béninois a mis en place une Politique Nationale pour l'Emploi ainsi que plusieurs dispositifs d'appui à la promotion de l'emploi dont l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui développe des stratégies de pré-insertion, d'insertion, d'accompagnement individuel, d'assistance technique et d'orientation professionnelle à travers la mise en œuvre de différents programmes dans le but d'accroître l'employabilité des chercheurs d'emploi. Mais, très souvent, les résultats obtenus en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés bénéficiaires des stages de l'ANPE sont mitigés (Noudoufin Wilhermine, 2008). Le choix de ce sujet de recherche se justifie par la nécessité de se pencher sur les différents aspects du problème afin d'y apporter des approches de solution.

### Cadre théorique de l'étude

#### I-Problématique et méthode de recherche

##### 1.1 Problématique

La problématique de l'emploi est au cœur des priorités du gouvernement du Bénin et justifie les différentes politiques, stratégies, dispositifs ou mesures jusque-là expérimentées. Une meilleure connaissance de la situation de l'emploi permettra de mieux appréhender l'importance de la question.

##### 1.1.1-Caractéristiques du marché de l'emploi

###### 1.1.1.1-La population active

En 2010, la population du Bénin a été estimée à 8778648 habitants, soit 4477570 femmes et 4 301078 hommes. Caractérisé par une population jeune (environ 53 pour cent de la

<sup>1</sup>. Bauchet P. & Germain P., L'Education fondement du développement durable, 2013, Fondations Singer-Polignac, Collection des cahiers des sciences morales et politiques, 147 p.

L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

population à moins de 18 ans), le Bénin dispose d'une population active (15-64 ans) représentant 51,5 pour cent de la population. Les résultats provisoires du quatrième.

Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH), réalisé en mai 2013, estiment la population à 9.983.884 habitants résidents dont 5.115.704 femmes, soit 51,2 pour cent de la population totale.

Elle connaît un taux d'accroissement annuel de 3,1% sur la période. D'où le doublement prévisionnel de la population en 2024. En 2025, la population du Bénin pourrait atteindre 12.997.953 habitants. Ce qui affectera à coup sûr le volume des offres de travail des jeunes. Il s'agit là d'un véritable défi à relever pour accroître les chances d'insertion professionnelle des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi.

#### **1.1.1.2- Les principaux déterminants de l'emploi des jeunes :**

Sur la base des résultats du Forum national pour l'emploi (2007, pp 7-9), une classification des principaux déterminants de l'emploi des jeunes fut identifiée. Il s'agit :

- des effets démographiques ;
- des facteurs politiques et institutionnels : les stratégies de promotion d'emploi, les structures, les dispositifs ;
- du système éducatif et de la problématique éducation-qualification-chômage : un problème qui se pose en terme de niveau de formation des jeunes, de l'adéquation ou de l'adaptabilité des formations aux besoins du marché ;
- de la croissance économique : une économie en bonne santé permet la résolution du problème du chômage. Pour preuve, avant la crise des années 80, le secteur public notamment les entreprises publiques embauchaient systématiquement les sortants du système éducatif. Mais la conjoncture qui a suivi a eu comme corollaire le gel des recrutements. De même les programmes d'ajustement structurel ont aussi réduit considérablement les opportunités d'embauche ;
- du réseau social : l'embauche trouve sa

place dans la solidarité nationale (amis, parents, régions etc.) ;

- des partenaires sociaux et la société civile : le secteur privé occupe une place prépondérante dans la création d'emploi. De même les organisations de société civile créent de plus en plus d'emploi durable et décent ;
- de l'accès aux moyens de production et de commercialisation : la terre et le crédit.

#### **1.1.1.3-Le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi**

Le principe voudrait que le marché de l'emploi fonctionne dans les conditions telles que s'équilibrent l'offre et la demande de main d'œuvre. Mais la réalité est autre : le secteur moderne crée peu d'emplois et le chômage y croît. Le secteur informel crée des emplois mais pas à la hauteur des besoins et par ailleurs, la prolifération des micro-entreprises qui constituent ce secteur se traduit par une précarisation croissante et une faiblesse des revenus dans ce secteur. Le secteur rural emploie la majorité des emplois mais sur la base des emplois peu rémunérateurs associés souvent à un chômage déguisé. Le travailleur à l'étranger connaît un reflux lié à un blocage de la demande de main -d'œuvre par les pays les plus développés.

#### **1.1.1.4- Les indicateurs du marché de l'emploi au Bénin**

Le premier Recensement National des Chômeurs et Primo-demandeurs d'emploi au Bénin (2005) a permis de dénombrer 18227 demandeurs d'emploi sur le territoire national. La plupart sont de sexe masculin soit 15957 hommes personnes (87,3%) contre 2270 personnes de sexe féminin. L'analyse de la répartition des demandeurs d'emploi par catégorie révèle que 47,69% sont des sous-employés ; 17,38% sont des chômeurs et 52,31% sont des primo demandeurs d'emploi. L'âge moyen des demandeurs d'emploi varie selon leur catégorie. Les primo-demandeurs ont en moyenne 27 ans et leur âge médian est de 25 ans. Ils sont les plus jeunes. Les sous-employés ont un âge moyen de 30,5 ans et de plus, 50%

ont 34 ans. Quant aux chômeurs, ils constituent la tranche la plus âgée, en moyenne 34,6 ans, avec un âge médian de 29 ans. Les demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans sont des chômeurs et des sous-employés, pour la plupart des personnes ayant perdu entre temps leurs emplois ou en situation de sous-emploi. Selon la fréquentation scolaire, 15602 demandeurs d'emploi ont été à l'école. Parmi ces derniers, plus de la moitié d'entre eux (50,2%) ont fait l'enseignement général contre 6,5% pour l'enseignement technique. Ce qui dénote un manque de qualification de la main-d'œuvre au chômage et en situation de sous-emploi. La répartition des demandeurs d'emploi ayant été à l'école se présente comme suit : primaire (30%), général (50%), technique (7%), supérieur (12%), autres (1%). La majorité des demandeurs d'emploi ont suivi une formation dans l'enseignement général ; ce qui les rend peu employable sur le marché de l'emploi. S'agissant de ceux de l'enseignement professionnel, ils représentent 5,5% dont 3,9% en comptabilité et en informatique. Les métiers de l'artisanat sont aussi prédominants au sein des demandeurs d'emploi avec 3,6% de formés dans le domaine. Il faut noter le pourcentage important des demandeurs d'emploi enseignants dans le primaire. Les 3% de demandeurs d'emploi formés du secteur primaire (agriculture, élevage, pêche) ne sont pas du reste.

### **1.11.5-La situation des primo-demandeurs et des jeunes**

#### **1.1.1.5.1-Les caractéristiques du primo-demandeurs**

Les primo-demandeurs sont des personnes qui sont à la recherche de leur premier emploi et recherchent une orientation professionnelle. Ils sont les plus jeunes et sont souvent face aux réalités du marché de l'emploi, un marché capitaliste et libéralisé. Confrontés également au problème de chômage, déboussolés, ces jeunes diplômés sans emploi ne savent pas toujours à quelle fin se vouer malgré les efforts consentis par l'Etat à travers les nombreux dispositifs d'appui à la promotion de l'emploi mis en place, dont l'Agence Nationale Pour l'Emploi, afin de faciliter leur insertion professionnelle. Dans le but de rendre

dynamique la promotion de l'emploi et d'accroître les possibilités d'emploi l'ANPE met en œuvre plusieurs programmes dont le programme d'Aide à l'Insertion et au Développement de l'Embauche qui à trois composantes : le Contrat de Première Expérience Professionnelle (CPEP), le Contrat de Solidarité Emploi Jeune (CSEJ), le Contrat Assistance Emploi (CAE) qui consiste en la mise en stage pendant 12 mois dans des entreprises publiques (CPEP) ou privées (CSEJ,CAE), des demandeurs d'emploi pour la plupart des primo-demandeurs en vue de l'acquisition d'expériences ou éventuellement pour l'embauche. S'agissant plus particulièrement du contrat de première expérience professionnelle, force est de constater que chaque année, une proportion relativement faible (environ 2% de diplômés sans emploi de l'enseignement supérieur) bénéficiaires dudit contrat s'insèrent dans la vie active. En dépit de toutes les initiatives par l'Etat Béninois et tous les acteurs de la vie socio-économique, le problème de l'insertion socio-professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en général et singulièrement ceux ayant bénéficié du contrat de première expérience professionnelle se pose toujours avec acuité. Fort de ces éléments d'appréciation, le problème social qui se dégage est celui de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ; le problème sociologique c'est les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Au-delà d'une inadaptation quantitative de l'offre de formation publique, succède une inadaptation qualitative concernant l'organisation de l'apprentissage. Les études disponibles soulignent un enseignement théorique selon une modalité scolaire qui n'a pas su évoluer et s'adapter à l'environnement économique, déconnecté des nouvelles dynamiques d'emplois et des « réalités locales ». Dans ces conditions, l'acquisition d'une première qualification en vue de l'exercice d'une profession ou d'une activité professionnelle ne garantit pas l'emploi, en raison du caractère sélectif du marché du travail. Compte tenu de l'incertitude pour les diplômés sans emploi de gagner un emploi à la fin de leur formation,

## L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

l'investissement dans la formation révèle un caractère aléatoire ; ce qui est contraire à ce que nous enseigne la théorie du capital humain qui met l'accent sur le retour sur investissement dans l'éducation. En effet, selon cette thèse, « l'éducation a un coût qui plus tard apporte des bénéfices tels que l'emploi, l'obtention d'un meilleur salaire ». En conséquence, « la désarticulation entre le système éducatif et les besoins du marché de l'emploi qui se traduit par l'inadéquation entre la formation et l'emploi risque d'hypothéquer le développement Humain Durable ». Rétrospective, synchronique, systémique et stratégique, la présente recherche se positionne dans une perspective sociologique structuro-fonctionnaliste, pour mieux analyser la structure, le rôle, la fonction et la contribution des dispositifs d'appui à la promotion de l'emploi mis en place par le gouvernement dans le cadre de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Bénin.

### ▪ 1.2 Objectifs de la recherche

Deux objectifs sont visés à travers cet article. Il s'agit :

- ❖ de décrire les caractéristiques, l'itinéraire suivi et le devenir professionnel d'un échantillon représentatif de jeunes diplômés sans emploi bénéficiaires du Contrat de Première Expérience Professionnelle de l'ANPE et leur employabilité (capacité d'accès à l'emploi en général) ;

- ❖ analyser les apports du stage tant du côté des stagiaires que des employeurs, ainsi que l'adéquation entre la formation reçue par les bénéficiaires du Contrat de Première Expérience Professionnelle et les postes de travail qu'ils ont occupé et proposer quelques pistes de réflexion sur les modalités de réalisation du stage de première insertion professionnelle en vue d'accroître l'employabilité des bénéficiaires.

### 1.2 Méthode de recherche

La recherche s'inscrit dans une démarche mixte. Elle est à la fois quantitative et qualitative. La phase quantitative a consisté

d'abord à recourir à des techniques probabilistes pour définir les strates et les variables ; tandis que la phase qualitative a permis d'explorer en profondeur les difficultés d'insertion professionnelle des diplômés sans emploi bénéficiaires dudit contrat, de découvrir de nouvelles indices, de mettre à jour de nouvelles dimensions du problème et d'obtenir des récits et des explications vivants précis et complets fondées sur l'expérience des personnes ressources rencontrées, de mieux circonscrire la problématique de la recherche. Au total, trois types d'investigation ont été menées : la recherche documentaire, l'enquête qualitative auprès des personnes ressources (réalisée sur la base de guides d'entretiens semi-directif) ; l'enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de 400 diplômés de l'Enseignement Supérieur bénéficiaires du Contrat de première expérience professionnelle de 2011 à 2013 et de 400 structures d'accueil des stagiaires (cette enquête a été réalisée sur la base de questionnaire). Au total, l'enquête quantitative a porté sur six (06) filières de formation (filière de formation générale : sciences économiques ; sciences juridiques ; Géographie ; filière de formation technique : secrétariat ; comptabilité ; informatique). L'échantillon a été constitué sur la base d'un sondage aléatoire stratifié.

## 2. PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS

### 2.1. Présentation des résultats

#### 2.1.1- Caractéristiques socio-éducatives des stagiaires

Sur l'ensemble des 400 stagiaires de l'ANPE ayant répondu au questionnaire de l'enquête, 221 soit 55,25% ont suivi une formation générale et 179 soit 44,75% ont suivi une formation technique et professionnelle. Parmi eux, les hommes sont majoritaires (60,5%). Ils ont pour la plupart (69%) reçu une formation générale. Cependant, on note des disparités selon la filière de formation : sciences économiques (98,4%) ; sciences juridiques (96,1%) ; Géographie (100%). En revanche, la majorité (66%) des femmes stagiaires enquêtées ont suivi une formation technique et

professionnelle : secrétariat (100%) ; comptabilité (95%) ; informatique (96%). Les stagiaires enquêtés ont des niveaux d'éducation très variés. Toute catégorie confondue, les stagiaires ayant soit la maîtrise, la licence ou le MASTER, représentent 53% de l'échantillon. Ceux ayant un niveau moyen (BTS, BAC, DETS, Analyste programmeur) ne représentent que 21%.

D'une manière spécifique, les stagiaires titulaires d'une maîtrise en sciences sont majoritaires. Ils ont surtout suivi des études en sciences juridiques (46,4%) ; en sciences économiques (30,3%) et en géographie (20%). S'agissant plus particulièrement des stagiaires titulaires d'une licence, plus de 46% d'entre eux ont suivi une formation en sciences économiques tandis que 23,2% d'entre eux ont suivi une formation en géographie. Avant leur stage à l'ANPE, un nombre relativement important de stagiaires (42%) avaient déjà suivi d'autres formations dans des domaines variés. Sur cet ensemble, les stagiaires de formation technique et professionnelle sont en proportion relativement élevée (52%) que ceux de formation générale (48%). En majorité, les stagiaires de formation technique et professionnelle ont suivi des formations complémentaires en informatique tandis que ceux de formation générale l'ont suivi aussi bien en informatique que dans d'autres domaines.

## **2.1.2- Motivation des stagiaires et choix des structures d'accueil**

### **2.1.2.1- Les motivations des stagiaires**

Selon les résultats de l'enquête, l'acquisition de compétences nécessaires pour gagner un poste de travail constitue la raison majeure pour laquelle les diplômés sans emploi sollicitent le stage de première expérience professionnelle. Ce motif est cité par 88% des stagiaires enquêtés au nombre desquels 55% sont de formation générale et 45% de formation technique et professionnelle. Dans ce même ensemble, les stagiaires hommes sont en proportion relativement élevée (58,5%) que les stagiaires femmes (41,5%).

Toutefois, d'autres raisons non moins

négligeables expliquent l'engouement des jeunes diplômés à suivre le stage de première expérience professionnelle notamment la recherche d'un capital pour se mettre à leur propre compte (6,5%) ; la recherche de capital et de compétences (2%) ; la recherche de revenu pour subvenir à leurs besoins essentiels à défaut d'un emploi permanent rémunérateur (4%).

### **2.1.2.2- Le choix des structures d'accueil**

A l'ANPE, plusieurs possibilités de choix des structures d'accueil sont offertes aux stagiaires : soit l'ANPE indique aux stagiaires les structures d'accueil en fonction des besoins exprimés par ces derniers tout en tenant compte des qualifications du stagiaire ; soit le stagiaire négocie d'abord son lieu de stage et en informe l'ANPE ; soit le stagiaire choisit une structure d'accueil parmi celles proposées par l'ANPE ; soit l'envoi du stagiaire dans la structure d'accueil est subordonné à un accord tripartite (stagiaire-ANPE-structure d'accueil).

L'enquête a révélé que 204 stagiaires sur les 400 soit (51%) ont procédé par eux-mêmes à la recherche de leur lieu de stage au cours de la période de référence de l'enquête. Sur cet ensemble, toute filière de formation confondue, la proportion des hommes est plus élevée (62,5%) que celle des femmes (37,5%). L'analyse par filière de formation révèle des spécificités. C'est surtout dans les filières secrétariat et informatique que l'on retrouve une proportion relativement élevée des femmes ayant fait elles-mêmes la recherche de leur lieu de stage respectivement 58% et 64%. Par contre, dans toutes les autres filières, il y a un retournement de la tendance. Dans les filières comptabilité, sciences économiques, sciences juridiques et géographie, ce sont surtout les hommes qui ont recherché eux-mêmes leur lieu de stage.

## **2.1.3. Le stage de première expérience professionnelle**

### **2.1.3.1- Les modalités de déroulement du stage**

Comme indiqué plus haut, le plus souvent, le stage de première expérience professionnelle se fait sur la base du consentement entre la

## L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

structure d'accueil et le stagiaire. Dans l'échantillon de bénéficiaires enquêtés, environ 80% des stagiaires ont effectué leur stage sur accord tacite des responsables des structures d'accueil tandis que 19% ont formalisé leur stage par écrit. Au niveau des stagiaires, la signature d'un contrat est devenue une condition nécessaire pour l'obtention de ce stage. Mais cette condition n'est pas suffisante pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences souhaitées au cours de leur stage. En majorité, les stagiaires ayant effectué leur stage sur simple accord des responsables des structures d'accueil sont surtout de sexe masculin et sont tous de formation générale : Sciences juridiques (77%) ; Géographie (75%) ; Sciences Economiques (78%).

### 2.1.3.2- Les modalités pédagogiques du déroulement du stage

Il se dégage des résultats de l'enquête que les modalités pédagogiques du déroulement du stage de première expérience professionnelle sont variées. L'enquête montre que 356 bénéficiaires sur 400 soit (89%) se conforment au règlement intérieur des structures d'accueil. En revanche, 41 stagiaires sur 400 soit (10,2%) font leur stage sur la base d'un programme de travail établi entre l'ANPE et la structure d'accueil, tout en tenant compte de leur profil. En fait, la répartition des stagiaires bénéficiaires Contrat de Première Expérience Professionnelle n'est pas précédée d'un programme d'activité par filière de formation. La plupart des structures d'accueil sollicitent des stagiaires dans le but de combler leur déficit en personnel qualifié et de maximiser leur profit. Le recours à ce personnel se justifie également par le fait qu'il revient moins cher étant donné que c'est l'Etat qui supporte les coûts y afférents.

### 2.1.3- Adéquation formation/occupation au cours du stage

Toute filière confondue, 240 bénéficiaires du Contrat de Première Expérience Professionnelle sur 400 soit 60% ont effectué des travaux de conception tandis que 40% ont réalisé des travaux d'exécution. L'affinement de l'analyse

par sexe montre que pour les travaux de conception, les hommes et les femmes ont été sollicités dans des proportions presque égales (respectivement 50,2% et 50%). S'agissant plus particulièrement des travaux d'exécution, ce sont surtout les hommes (76%) qui ont été mis à contribution. Pour 373 enquêtés sur 400 soit (93,2%), ces travaux nécessitent non seulement des aptitudes intellectuelles pour leur accomplissement mais également cadrent au mieux avec la formation qu'ils ont reçues, qu'ils aient suivi une filière de formation générale ou une filière de formation technique et professionnelle. Les stagiaires ont également déclaré avoir été véritablement occupés au cours de leur stage.

### 2.1.4. L'encadrement et l'évaluation des stagiaires

Un meilleur encadrement des stagiaires suppose l'existence d'un service d'accueil sur le lieu de stage, la mise en place des membres d'encadrements compétents et disponibles, la création d'un climat social favorable à l'encadrement. Des résultats de l'enquête, il ressort que 222 structures d'accueil sur 400 soit 55,5% ont un service d'accueil. D'une manière générale, l'encadrement des stagiaires de première expérience professionnelle a été surtout assuré par 160 responsables des structures d'accueil sur 400 soit (40%). Toutefois, le recours à d'autres compétences n'a pas été négligeable : chef personnel 76 structures d'accueil sur 400 soit (19%) ; chef service 48 structures d'accueil sur 400 soit (12%) ; autres cadres de la structure d'accueil 72 structures d'accueil sur 400 soit (18%). L'ANPE compte pour 1%). Il n'y a que 40 stagiaires sur 400 soit 10% des stagiaires enquêtés qui ont déclaré n'avoir pas été du tout encadrés durant le stage. Sur la base qu'un questionnaire adressé par l'ANPE aux structures d'accueils des stagiaires, (68%) d'entre eux ont été évalués au cours du stage.

### 2.1.5. Connaissances et compétences acquises durant le stage

A la question de savoir si les ex-stagiaires de l'ANPE bénéficiaires du Contrat de Première

Expérience Professionnelle ont acquis des connaissances et compétences au cours de leur stage, 326 stagiaires sur 400 soit 81,5% ont répondu par l'affirmative. Des disparités existent selon chaque filière de formation : secrétariat (74%) ; comptabilité (82%) ; informatique (71,2%) ; sciences économiques (85,5%) ; sciences juridiques (85,2%) ; géographie (92,1%).

En revanche, pour 18,5% des bénéficiaires, le stage de première expérience professionnelle ne leur a pas permis d'acquérir des connaissances nouvelles ni d'améliorer leur savoir-faire.

Au niveau de la plupart des stagiaires de diverses filières (77%), les connaissances acquises sont essentiellement des connaissances pratiques : secrétariat (75,4%) ; comptabilité (74,5%) ; informatique (70%) ; sciences économiques (79%) ; sciences juridiques (79%) ; géographie (87%). Les domaines dans lesquels les stagiaires ont acquis de nouvelles connaissances sont variés : informatique (31%) ; comptabilité (16,2%) ; finances (5%) ; secrétariat (8%) ; journalisme (1%) ; droit (9%) ; commerce (6,1%) ; autres (25%).

#### **2.1.6. Pertinence des connaissances acquises pour la future carrière professionnelle des stagiaires.**

Les avis sont partagés quant à la pertinence des connaissances acquises par les stagiaires pour leur future carrière professionnelle. Bon nombre de stagiaires (82,5%) pensent que ces connaissances à l'ANPE leur donne des ouvertures sur le monde extérieur et leur seront d'une grande utilité pour leur future carrière tandis que 17,5% des stagiaires sont d'avis contraire. Toutefois les motifs de cet avis défavorable n'ont pas été précisés par les stagiaires enquêtés. Parmi les stagiaires ayant répondu par l'affirmative, 58% sont des hommes contre 42% de femmes. Au niveau de chaque filière de formation, les propositions de stagiaires ayant reconnu l'utilité des connaissances acquises pour leur carrière future sont relativement élevées : Secrétariat (84,2%) ; comptabilité (91%) ; sciences économiques (83%) ; sciences juridiques (73,1%) ; géographie (58%). Les arguments évoqués par

les 327 stagiaires ayant répondu aux questions relatives à l'utilité des connaissances acquises au cours du stage sont multiples : pour 12% des stagiaires, les connaissances acquises favorisent l'insertion, le recrutement ; pour 49% des stagiaires, le stage de première expérience professionnelle permet l'acquisition d'aptitudes professionnelles ; 6% des stagiaires pensent que le stage de première expérience professionnelle leur offre des possibilités de s'installer à leur propre compte ; pour 26% des stagiaires, le stage de première expérience professionnelle offre aux bénéficiaires des possibilités de se perfectionner ; 7% de stagiaires n'ont pas spécifié leur motif. S'agissant de l'inutilité de stage de première expérience professionnelle, les raisons évoquées par les stagiaires sont les suivantes : l'inadéquation du stage par rapport à la formation reçue (44%) ; le non-respect du programme préétabli (36%) ; l'absence de formation théorique (5%) ; autres (15%).

#### **2.1.7. Itinéraires suivis par les stagiaires après le stage de première expérience professionnelle**

Après leur stage de première expérience professionnelle, les stagiaires ont suivi des trajectoires diversifiées selon leur filière de formation. Toutes filières de formation confondues, 41% des stagiaires ont trouvé un emploi au terme de leur stage de première expérience professionnelle. Sur cet ensemble, les femmes ne comptent que pour 37,4%.

En revanche, 59% des stagiaires n'ont pas pu s'insérer immédiatement après le stage de première expérience professionnelle. Parmi eux, un peu moins de cinq (05) stagiaires sur sept (07) sont restés en chômage depuis la fin du stage, tandis qu'environ une (01) personne sur trois (03) alterne entre le chômage et l'emploi, le chômage, l'emploi et le chômage. Au nombre des stagiaires ayant réussi à mieux s'insérer, ceux de formation générale comptent pour 57%. Cette situation s'explique surtout par le fait que non seulement ils ont suivi des formations complémentaires dans plusieurs domaines ; mais surtout que le stage leur a permis d'acquérir le savoir et le savoir-faire nécessaires pour mieux s'insérer. Parmi les

stagiaires de formation technique et professionnelle, 39% ont gagné un emploi immédiatement après leur stage de première expérience professionnelle.

## 2.2 Analyse des résultats

### 2.2.1- De la motivation des stagiaires

Des résultats de l'enquête, il ressort que l'acquisition de compétences nécessaires pour gagner un poste de travail constitue la raison majeure pour laquelle les diplômés sans emploi sollicitent le stage de première expérience professionnelle. Ce motif est cité par 88% des stagiaires enquêtés au nombre desquels 55% sont de formation générale et 45% de formation technique et professionnelle. Le fait que les diplômés de l'enseignement supérieur sont obligés de suivre une formation complémentaire avant de rechercher un emploi pose le problème de la qualité de l'éducation au Bénin. Normalement, les diplômés de l'enseignement supérieur doivent être directement opérationnels sur le marché de l'emploi. C'est donc le manque de compétence qui serait à l'origine de cette dérive. Parler de compétence chez les étudiants en fin de cycle en recherche d'emploi, revient à parler du raisonnement qu'ils mobilisent dans cette situation-problème. Les étudiants ont-ils ainsi une réelle expérience qui leur permettrait d'acquérir des savoir-faire relatifs au monde de l'entreprise ? Car pour G. Vergnaud (2001), les savoir-faire acquis au cours de l'expérience sont aussi importants que l'examen des productions écrites ou orales dans la délivrance du diplôme. Il en découle que les stages d'insertion professionnelle sont d'une importance capitale pour les sortants du système éducatif pour acquérir les compétences nécessaires d'autant que les structures d'éducation et de formation autrefois perçues comme « facteur de changement » (Henry, 1970 : 286) ou « facteur d'anticipation » (Ahodékon, 2014 :27), sont « malades », s'essoufflent, et n'arrivent pas à s'adapter aux mutations sociétales parce qu'elles sont « déconnectées des réalités culturelles et de l'emploi » (baba-Moussa, 2006 : 240).

A travers la littérature, nous remarquons que le

concept de compétence est une notion polysémique. Selon qu'on soit dans une perspective sociologique, ergonomique, de psychologie cognitive ou encore de didactique professionnelle, etc., la notion de compétence peut être vue différemment. Tout en restant opposées quand il s'agit des positions théoriques qui les sous-tendent, ces définitions ne sont pas pour autant d'une antinomie radicale. Par rapport à notre propos, nous nous sommes basés sur les travaux en didactique professionnelle et en psychologie d'auteurs tels que Pierre Pastré ou encore Gérard Vergnaud. A l'heure où la question de la compétence est devenue quasi-indispensable pour intégrer le monde du travail, à l'heure où la compétence est devenue une sorte « *d'effet de mode* », Pierre Pastré (2001) nous démontre dans ses écrits que la représentation que l'on se fait de la notion de compétence est changeante à travers l'histoire. A l'époque où le taylorisme prédominait, la compétence se résumait à « *savoir exécuter* ». Seul le résultat comptait ; cette vision behavioriste se basait sur la performance réalisée. A cette époque, être compétent se réduisait uniquement à « *être capable de...* ». Aujourd'hui, la compétence peut se définir comme une sorte « *d'intelligence stratégique* » qui ne correspond pas qu'à une simple exécution pour résoudre un problème mais plutôt à une analyse afin de trouver la solution la meilleure tout en prenant en compte les différentes dimensions du problème. Quelle définition donnerions-nous au concept de compétence ?

« *La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés* » (Le Boterf G., 1997). Il n'existe donc pas une compétence à laquelle nous faisons appel à chaque situation-problème, mais plutôt des compétences liées à l'action que nous menons. Selon le contexte, qu'il soit professionnel ou non, nous mobilisons des connaissances ou des capacités spécifiques pour y faire face. Les compétences ne sont pas innées, elles s'acquièrent au fur et à mesure de notre expérience sociale et professionnelle.

C'est dans cette optique que Guy Le Boterf nous dit qu'une compétence n'existe pas en soi, elle s'inscrit dans une classe de situations : « *savoir agir* », « *vouloir agir* » et « *pouvoir agir* » sont pour lui les trois conditions qui définissent la compétence.

### **2.2.2- Du choix des structures d'accueil et des modalités du déroulement du stage.**

L'enquête a révélé que 204 stagiaires sur les 400 soit (51%) procèdent par eux-mêmes à la recherche de leur lieu de stage. En principe un étudiant diplômé de l'enseignement supérieur ne doit choisir par lui-même sa structure d'accueil sans passer par l'intermédiaire de l'ANPE. Cette pratique tend à s'améliorer de nos jours car avant la mise en stage des stagiaires, l'ANPE adresse des correspondances aux différentes structures publiques et privées pour recenser leurs besoins. Au vu des résultats, la question qui se pose est de savoir les rapports qui existent entre l'ANPE et les structures d'accueil des stagiaires d'autant que le stage d'insertion devra aider les étudiants à se perfectionner. En principe, le choix de la structure d'accueil doit aller de pair avec les ambitions personnelles des stagiaires dans le but de faciliter l'insertion post-universitaire de l'étudiant(e)s en fin de cycle. D'où la nécessité d'un accord entre l'ANPE et les structures d'accueil, assorti de termes de référence bien spécifiés, qui doivent faire l'objet d'évaluation au début et à la fin du stage. Normalement, la répartition des stagiaires bénéficiaires du Contrat de Première Expérience Professionnelle doit être soutenue par un programme d'activité négocié par filière de formation. Ce qui est paradoxal c'est que la plupart des structures d'accueil sollicitent des stagiaires soit dans le but de combler leur déficit en personnel qualifié et/ou de maximiser leur profit. Le recours à ce personnel se justifie également par le fait qu'il revient moins cher étant donné que c'est l'Etat qui supporte les coûts y afférents. S'agissant des stagiaires, l'abnégation, la ponctualité, la disponibilité, le respect strict du règlement intérieur de la structure d'accueil sont autant de qualités dont ils doivent faire montre au cours de leur stage. Du côté de la structure d'accueil, des disponibilités devront être prises en vue de

mieux organiser les stages d'insertion professionnelle.

### **2.2.3- De l'adéquation formation/occupation au cours du stage**

D'après les résultats de l'enquête, un peu plus de la moitié des stagiaires ont déclaré que les travaux à eux confiés par leur employeur cadrent bien avec leur besoins de formation. Toute filière confondue, 240 bénéficiaires du Contrat de Première Expérience Professionnelle sur 400 soit 60% ont effectué des travaux de conception tandis que 40% ont réalisé des travaux d'exécution. En réalité, au cours de leur stage, les employeurs les affectent certains dossiers de moindre importance, n'affectant pas la vie de l'entreprise. On ne saurait donc parler d'adéquation formation-emploi. En effet, « l'adéquation formation-emploi : c'est le fait d'avoir une étroite correspondance entre les filières et niveaux du système d'enseignement et les catégories et niveaux de qualification du système d'emploi. En d'autres termes, il s'agit d'un « puissant mécanisme de régulation publique en même temps que de reproduction sociale ». Très souvent on note la méfiance de l'employeur vis-à-vis des stagiaires de peur que ces derniers pénètrent les secrets de l'entreprise, au risque de se faire concurrencer. Par conséquent, les stagiaires sont donc autorisés à faire leur stage dans les limites des services à eux indiqués si bien que leurs objectifs ne sont souvent atteints que partiellement. Il y a lieu de revoir les modalités d'organisation des stages d'insertion, faire des séances d'information, de sensibilisation des chefs d'entreprise afin de les mettre en confiance pour le bon déroulement des stages.

### **2.2.4. De l'encadrement et l'évaluation des stagiaires**

Très souvent l'encadrement des stagiaires au cours de leur insertion fait cruellement défaut. Le constat est que, dans la plupart des cas, tout au début des stages, ils bénéficient d'une attention particulière de la part de leur employeur. Mais au fil du temps, ils sont livrés à eux-mêmes. Selon les résultats de l'enquête, dans 39% de structures d'accueil enquêtées, c'est l'employeur lui-même qui a assumé l'encadrement des stagiaires. Au niveau

## L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

d'autres structures d'accueil, c'est soit le chef personnel (18%), le chef service (11%) ou d'autres personnes de la structure (29,5%) qui ont assuré cet encadrement. Si l'on prend en considération les occupations des chefs d'entreprise, l'on peut s'interroger sur le caractère sérieux de l'encadrement dont bénéficient les stagiaires. D'une façon générale un meilleur encadrement des stagiaires suppose l'existence d'un superviseur sur le lieu de stage, qui contrôle régulièrement la présence des stagiaires, et les assiste dans les travaux que l'employeur leur a affectés. Ce dernier doit être quelqu'un de compétents et disponible. Or dans la plupart des entreprises, le « temps c'est de l'argent ». L'objectif visé par les entreprises c'est la rentabilité de leurs activités et c'est pourquoi les responsables ne sont pas souvent disponibles pour l'encadrement. Pour pallier à cette insuffisance, l'agence Nationale pour l'Emploi organise périodiquement des contrôles de présence, de suivi et d'évaluation des stagiaires afin de s'assurer de leur assiduité, de leur ponctualité, de leurs aptitudes au stage, les travaux qu'ils ont effectués, leur absentéisme. Ce rapport une fois établi est exploité dans le cadre de l'appréciation globale de leurs aptitudes au travail.

### **2.2.5. Des Connaissances et compétences acquises durant le stage et de leur pertinence pour la future carrière professionnelle des stagiaires**

Selon Giret et Issehnane (2010), le stage est considéré comme une condition importante de professionnalisation d'une filière. Il est, désormais, pour la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur, une étape obligatoire avant d'entrer dans la vie active. Walter (2005), considère que combien même des différences existent entre les filières et entre les niveaux de formation, les chances d'être recruté par une entreprise où les jeunes ont déjà travaillé seraient d'autant plus fortes qu'il s'agit de formations professionnalisantes, alors que Bougroum et al. (2002) soutiennent que dans le secteur privé, l'employabilité est plutôt liée à la possession d'un diplôme professionnel, à une attitude volontariste de recherche de l'emploi et

à un réseau relationnel très efficace. Ils ajoutent que la présence et l'importance du réseau peuvent compenser l'absence du diplôme. Agénor et El Aynaoui (2003) soutiennent qu'à travers les contacts personnels, les employeurs minimisent le risque lié à l'embauche car ils recueillent le maximum d'informations sur le travailleur. Le candidat lui aussi se voit soumis à une plus forte pression sociale et dispose d'un pouvoir de négociation réduit dans le cas d'un licenciement. Pour Giret et Issehnane (2010), le stage peut permettre d'accroître ses réseaux professionnels. Leur étude a mis en avant que 54% des jeunes diplômés ayant effectué un stage gardent toujours des contacts avec leurs collègues plus de trois ans après la fin du stage. Cela va dans le sens d'une plus grande solidité des réseaux sociaux construits à cette occasion. Pour Walter (2005), l'insertion professionnelle se réalise grâce aux différents types de contrats de travail à l'instar de l'apprentissage et de l'alternance et par le biais de stages qui sont devenus extrêmement fréquents dans certains secteurs d'activité, qui n'hésitent pas à les utiliser souvent, comme formes de gestion de recrutement. L'insertion professionnelle est considérée, par Couppié et Mansuy (2004), comme un processus amenant des jeunes sortants de l'école ou de l'université au statut d'actif « ordinaire ». Dans le même sens, Champy et Eteve (2005), considèrent l'insertion professionnelle comme l'entrée dans la vie active, des jeunes sortants du système scolaire. Il s'agit généralement d'un processus d'accès à l'emploi tant le stage est plus lié au travail, à l'entreprise, à l'embauche et à des stratégies d'insertion ; et tant il prépare au travail professionnel et au secteur d'activité envisagé. En d'autres termes, puisque le diplôme ne suffit plus, le stage reste un passage obligé pour l'emploi. En effet, Escourrou (2010) considère le stage comme un complément de la formation, et que la pratique facilite la construction de savoirs particuliers, renforce les méthodes d'apprentissage traditionnels et permet de vérifier le choix du métier et de la profession. Il agit comme un processus d'actualisation, d'objectivation et d'ancrage par la mémorisation des

représentations de stage. Ainsi, les nouveaux diplômés devraient envisager le stage comme un accroissement de leurs connaissances, de leurs savoirs spécifiques, de leurs aptitudes et de leurs connaissances. Il consolide et diversifie leurs réseaux et leur permet la construction d'une démarche et d'un projet d'insertion professionnelle. Pour De Palmas et Zamora (2004), parmi les objectifs possibles des périodes pratiques en entreprise, figurent la visite, l'observation, l'initiation ou la ré-initiation à la vie en entreprise. Rechercher une entreprise est une opportunité pour le stagiaire de se confronter directement au processus de recrutement. Giret et Issehnane (2010), le stage est en théorie l'occasion d'appliquer des connaissances théoriques apprises en cours. De ce fait, les stages suivis par les diplômés de l'enseignement supérieur sont très importants pour leur future carrière. En conséquence, les pouvoirs publics et les différents acteurs doivent lui accorder importance particulière.

### **2.2.6. Des itinéraires suivis par les stagiaires après le stage de première expérience professionnelle**

Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'Agence Nationale Pour l'Emploi ont suivi des trajectoires différenciées. Le processus d'insertion socioprofessionnelle étant un champ de recherche en ébullition, en dépit de l'intérêt des chercheurs pour cette problématique, l'entrée des jeunes dans la vie active demeure un champ de recherche relativement nouveau, qui suscite de nombreux débats et questionnements (Rose, 1998, 2000). L'instabilité des structures d'emploi, l'ampleur du chômage et la complexité des modes d'insertion, appellent en effet au renouvellement des conceptualisations des trajectoires d'insertion socio-professionnelle de jeunes diplômés. Elles exigent que l'étude du processus d'insertion socio-professionnelle des jeunes ne se limite plus uniquement à l'utilisation d'indicateurs comme l'adéquation formation/emploi ou la dichotomie actif/inactif pour rendre compte de la pluralité des situations vécues. De fait, la définition traditionnelle de l'insertion socioprofessionnelle, élaborée en période de

plein emploi, tient difficilement la route si on prend en compte les transformations structurelles du marché du travail et leurs nombreux effets tant sur le nombre d'emplois disponibles que sur les caractéristiques objectives (statut, salaire, type de contrat, etc.) et subjectives liées à l'exercice de ces emplois (reconnaissance des compétences, occasions de réalisation personnelle, sentiment d'appartenance, etc.). Ainsi, Trottier (2000), faisant état des données récentes sur l'insertion socio-professionnelle, résume ainsi ce processus: Or, les analyses de l'insertion professionnelle comme processus ont montré que l'entrée dans la vie professionnelle ne s'effectue pas toujours de façon linéaire, et qu'elle est caractérisée par des discontinuités, par une diversité de modes de fréquentation scolaire et d'insertion professionnelle qui ne sont pas toujours conciliables avec une conception linéaire du cours de la vie. Par ailleurs, la définition même du processus d'insertion crée difficilement consensus. En effet, les sources de confusions et de malentendus qui règnent dans ce domaine sont révélatrices d'une difficulté essentielle : le point de départ de ce processus est imprécis et son aboutissement n'est pas clair (Vincens, 1998). Ainsi, pour certains, il suppose que les individus ont trouvé un travail stable, en lien avec leur formation et correspondant à leur projet de vie (Vincens, 1998). Pour d'autres, ce processus s'achève lorsque l'individu a atteint une position stabilisée sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il occupe durablement des positions instables mais qui lui permettent d'acquérir une expérience professionnelle qualifiante (Vernières, 1993). Quelques-uns estiment que pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue (Laflamme, 2000). D'autres accordent moins d'importance à cette relation dans le processus *The Canadian Journal of Higher Education* Volume XXXII, No. 3. 2002 54 G. Fournier, R. Pelletier, & C. Beaucher d'insertion socio-professionnelle, ou du moins lui reconnaissent une importance relative (Rose, 2000 ; Trottier, 2000). Enfin, quelques auteurs insistent sur l'importance de prendre en compte à la fois des variables objectives telles

## L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

que le statut d'emploi ou son lien avec la formation et des variables plus subjectives, telles que la satisfaction ressentie vis-à-vis la situation professionnelle ou le sens accordé au travail, pour rendre compte de la fin de ce processus (Fournier, Jeanrie & Croteau, 1999).

### 2.2.7. Quelques suggestions

De nos jours, avec une économie en perpétuelle baisse, la question de l'insertion prend tout son sens. Claude Dubar (2001) de nous dire qu'il existe une dissociation entre le fait de sortir des études et celui d'entrer dans le monde du travail. Le fait d'avoir un diplôme n'assure plus une entrée quasi automatique dans le monde du travail. Car, avec la crise économique, on assiste à une concurrence sur les emplois, les critères de l'embauche et les statuts de l'emploi se diversifient. Le critère de « qualification », qui correspondait au cours des Trente Glorieuses, au niveau de formation sanctionné par un diplôme, laisse peu à peu place à celui de « compétence ». Ce nouveau critère se veut d'allier à la fois qualités personnelles (autonomie, sens des responsabilités, travail de groupe etc.) et expérience professionnelle).

Au terme de notre analyse on peut mettre en exergue quelques axes de réflexions dans l'optique d'aménager les dispositifs existants pour y intégrer davantage de facteurs qui contribuent à des parcours de réussite. L'ANPE devra :

- identifier les besoins en renforcement des capacités des diplômés de l'enseignement supérieur avant de les envoyer en stage ;
- élaborer les contrats de stage avec les structures d'accueil assortis de termes de référence pour suivre et évaluer le déroulement des stages d'insertion au début et à la fin des stages ;

- organiser des formations en alternance à certains stagiaires en cas de besoin ;
- prendre en considération l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur et la complexité de leur situation
- coopérer pour un accompagnement, intégré et efficace des stagiaires
- cultiver l'aptitude des bénéficiaires du stage à (re)devenir acteur de leur trajectoire

## CONCLUSION

Le présent article porte sur une étude réalisée sur « l'éducation et la problématique de l'insertion socio-professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

Les stages d'insertion professionnelle effectués par les diplômés de l'enseignement supérieur à l'ANPE devaient permettre aux bénéficiaires d'améliorer leurs connaissances, leurs savoirs spécifiques, de leurs aptitudes et facilite la construction des savoirs particuliers. Ils consolident et diversifient leurs réseaux et leur permet la construction d'une démarche et d'un projet d'insertion professionnelle. Mais, leurs impacts n'est pas souvent très remarquable d'autant que bon nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ayant bénéficié desdits stages sont encore au chômage. Par conséquent, il est nécessaire pour l'ANPE de restructurer en profondeur les anciens modes d'organisation des stages d'insertion et/ou de pré-insertion professionnelle et singulièrement celui relatif au contrat de première expérience professionnelle pour accroître son efficacité et son impact.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. AHODEKON C.S.C., 2014. Contribution à l'étude des possibilités de formation des jeunes déscolarisés au Bénin : cas de la ville de Porto-Novo. *Annales de l'Université de Lomé, Tome XXXIV-1, série Lettres et Sciences humaines,*

*ISSN1016-9202, pp.27-41.*

2. ASSOGBA Y., 2011. Insertion des jeunes exclus en Afrique, Université du Québec en Outaouais (UQO). *Alliance de recherche*

*université-communauté (ARUC-ISDC) Axe 1 Développement social série : Recherches, numéro 39.*

3. BABA-MOUSSA A-R., 2006. Problématique de la crise de l'éducation en Afrique francophone. *Actes des Assises francophones de l'éducation et de la formation p. 237-248.*

4. BABA-MOUSSA A-R., MOUSSA L.M., RAKOTOZAFY J., 2014. Fondements et philosophie de l'éducation des adultes en Afrique. Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) et Les Presses universitaires d'Afrique, UNESCO, Collection Perspectives Africaines de l'Education des adultes (collection APAL), 292 p.

5. BAUCHET P., GERMAIN P., 2013. L'Education fondement du développement durable. Fondations Singer-Polignac, Collection des cahiers des sciences morales et politiques, 147 p.

6. CARNOY M., 1977, Education et l'emploi : étude critique, Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture, Institut International de Planification de l'Education, série Principes de l'éducation ; série Principe de la planification-26, 106 p.

7. CALLAWAY A., 1971, Planification de l'éducation et chômage des jeunes. Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture, Institut International de Planification de l'éducation ; série Principes de la planification de l'éducation -14,53 p.

8. CAPOD ; dynamique du marché du travail au Bénin ; 2010.

9. Dubar C., 2001, La construction sociale de l'insertion professionnelle. Dossier Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. Revue Education et Sociétés n° 7/200/1.pp.23-36.

10. Durkheim E., De la division du travail

social, livre 1, les Classiques des sciences sociales, édition électronique, <http://www.classiques.uqac.c.a>, 206 p.

11. DURKHEIM E., Education et sociologie, 1922, livre 1, les Classiques des sciences sociales, édition électronique, <http://www.classiques.uqac.c.a>, 51 p.

12. GILBERT S., 2007, Insertion professionnelle et migration des jeunes de la Région de Charlevoix, Département de Sociologie, faculté des Sciences Sociales, Université Laval Québec, p.234.

13. HUANNOU A. et GOMEZ M-R., 2009. L'éducation au service du développement du Bénin, CIPB, 113 p.

14. Institut National de la Statistique et de l'analyse Economique (INSAE), 2013 : Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin. Work4Youth Série de publication N° 7, 83 p.

15. LAFLAMME C., 1989, « L'école, les nouvelles technologies et l'insertion professionnelle des jeunes », Revue des sciences de l'éducation, vol.15, n°2, 1989, p.231-246.

16. MAÏTEN B, 2001, « Cadres institutionnels et rôle des organisations dans la construction de la formation professionnelle des jeunes ». Dossier Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. Revue éducation et Sociétés n°7/ 2001/1. Pp.37-50.

17. République du Bénin : Projet de réforme du système de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (DTCP).

18. ROCARE, 2014, formation professionnelle et apprentissage : les politiques et les pratiques de la formation professionnelle face aux défis de l'insertion professionnelle des jeunes, Etude transversale, Rapport, 114 p.

19. TROTTIER C., 2001, « La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes ». Dossier Entre éducation et travail : les

L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'Enseignement Supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE.

acteurs de l'insertion. Revue Education et Sociétés n°7/2001/1 pp.5-22.

20. VERNIERES M., FOUCARDE B., Paul J.J., 1994, « L'insertion professionnelle dans

les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologique ». Tiers-Monde, tome 35, n°140, pp. 725-750. <http://www.persee.fr/doc/tiers>.