

2012



RESULTS FOR DEVELOPMENT
INSTITUTE

INNOVATIVE SECONDARY EDUCATION FOR SKILLS ENHANCEMENT (ISESE)

Capacités nécessaires pour l'accès à l'emploi en Afrique Subsaharienne

31 Aout 2012

Capacités nécessaires pour l'accès à l'emploi en Afrique Subsaharienne

REDIGE PAR:

Prof. Bernard Mumpasi Lututala

Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique (CODESRIA)

Dakar, Sénégal

Ce rapport a été préparé pour le projet Innovative Secondary Education for Skills Enhancement (ISESE), mené par **Results for Development Institute (R4D)** avec le soutien de la Fondation Rockefeller. Pour plus d'informations, envoyez un mail à Michelle Engmann :

mengmann@resultsfordevelopment.org

Ont contribué à la réalisation des études :

Pour le Bénin

Bio Goura Soule - Chercheur principal, Laboratoire d'Analyse Régionale et d'Expertise Sociale (LARES)

Faridath Aboudou, LARES

Esther Adimi, Programme Appui Suisse à la Promotion de l'Éducation des Filles

Pour le Burkina Faso

Jean-François Kobiané, Institut Supérieur des Sciences de la Population, Université de Ouagadougou

Pour le Kenya

Inyani Simala, University of Kenya

Pour le Sénégal

Amadou M. Camara, Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Pour l'Ouganda

Murindwa Rutanga, Makerere University

SOMMAIRE

Résumé Exécutif	ii
Sigles et Abréviations	iv
Liste des Tableaux	v
Introduction	1
Contexte et Problématique.....	2
Objectifs de l'étude	4
Démarche méthodologique	4
Les résultats de l'étude	10
Compétences nécessaires pour l'employabilité des bacheliers	10
Des inégalités criantes entre l'offre et la demande d'emploi	10
Capacités exigées par les employeurs du secteur formel pour l'employabilité des bacheliers	15
L'école secondaire prépare-t-elle à l'employabilité ?	22
Niveaux de satisfaction des employeurs	22
Nature et qualité des programmes de formation	23
Les emplois occupés par les employés bacheliers	29
Quelles alternatives face a la faible employabilité des bacheliers ?	31
Revoir les programmes de formation.....	34
L'emploi temporaire et l'informel comme solution alternative aux exigences des employeurs	35
Conclusion	37
Bibliographie par Pays	40

RESUME EXECUTIF

Ce rapport présente les principaux enseignements des études qui ont été menées dans cinq pays d'Afrique subsaharienne sous la coordination du Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique (CODESRIA). Il s'agit des pays suivants : le Bénin, le Burkina Faso, le Kenya, le Sénégal et l'Ouganda. Dans chacun de ces pays, des enquêtes et interviews ont été réalisés auprès d'un échantillon d'employeurs et d'employés bacheliers de quelques entreprises qui ont été sélectionnées. Cinq rapports-pays ont été produits et ce document en présente la synthèse.

Les études font partie du programme de recherche intitulé « Innovative Secondary Education for Skills Enhancement » (ISESE). Ce programme a été lancé par l'Institut « Results for Development » (R4D), de Washington, pour réaliser des recherches sur l'employabilité des jeunes bacheliers dans plusieurs continents. Il s'agit précisément d'identifier les compétences que les employeurs du secteur formel exigent pour l'employabilité des jeunes bacheliers, et d'examiner si l'école dote ces derniers de ces compétences.

Il ressort des études que la demande d'emplois, de la part des jeunes bacheliers, demeure nettement au-dessus de l'offre, et cette tendance va se poursuivre compte tenu de la croissance économique, et du fait que la situation économique dans ces pays ne favorise pas la création d'un nombre significatif d'emplois. Il en résulte que la majorité des bacheliers, et même des diplômés universitaires, sont absorbés soit dans le secteur informel, soit dans l'administration publique. Il en résulte aussi que le temps nécessaire pour se trouver un emploi s'allonge, que les niveaux de chômage demeurent très élevés dans tous les pays qui ont été étudiés, mais aussi que les employeurs potentiels font monter les enchères et deviennent plus exigeants par rapport aux compétences que les bacheliers, notamment, doivent avoir pour leur employabilité.

A ce propos, il est observé que le diplôme de baccalauréat demeure toujours le parchemin nécessaire pour se faire engager, parce que les employeurs estiment que la formation au niveau secondaire donne aux candidats à l'emploi les connaissances théoriques nécessaires pour qu'ils puissent évoluer au sein des entreprises. Mais ces connaissances théoriques sont jugées insuffisantes et parfois peu pertinentes, de sorte qu'elles ne favorisent pas l'employabilité des jeunes bacheliers. Il semble à ce sujet que les bacheliers ayant suivi des filières techniques soient mieux outillés que ceux qui ont suivi une formation générale.

Pour les employeurs qui ont été rencontrés, ces connaissances théoriques acquises à l'école secondaire ne sont qu'une pointe de l'iceberg des connaissances nécessaires pour l'employabilité des jeunes bacheliers. Plusieurs autres **compétences du domaine cognitif** sont exigées des bacheliers pour qu'ils soient plus rentables sur le marché d'emplois. C'est notamment le cas des capacités techniques nécessaires aux manufactures et autres entreprises qui manipulent des machines de toute sorte, lesquelles dépendent du type d'entreprise dont il s'agit, mais aussi des capacités à innover, à produire, à concevoir, à apprécier. D'autres **compétences du domaine socio-affectif** sont aussi exigées des bacheliers, notamment les capacités à vérifier, leur volonté de travailler, leur personnalité, leur sens de responsabilité. Enfin, des **compétences du domaine psychomoteur** sont

aussi recherchées auprès des bacheliers, telles que les capacités à manipuler, et surtout à communiquer.

Par ailleurs, pour ces employeurs qui ont été rencontrés, la formation au niveau secondaire ne peut être qu'insuffisante pour l'employabilité des bacheliers non pas seulement à cause des contre-performances qu'accuse l'école aujourd'hui, mais aussi parce qu'il n'est pas possible à l'école de donner aux élèves toutes les compétences dont toutes les entreprises pourraient avoir besoin. C'est pourquoi, l'école doit donner aux élèves les connaissances de base et développer des capacités qui puissent leur permettre 1) de s'insérer sur le marché du travail et dans la société, 2) de répondre aux exigences de ce marché, et 3) de pouvoir suivre des formations en cours d'emploi. Ces dernières sont indispensables parce que les connaissances évoluent, ainsi que la technologie utilisée dans les entreprises évoluent sans cesse, et souvent plus vite que l'actualisation des programmes de formation.

Le développement des programmes adaptés au marché de l'emploi, l'instauration des partenariats entre les structures de formation et les entreprises, la professionnalisation des programmes d'enseignements, l'instauration des programmes de formation en cours d'emploi dans les entreprises, l'accueil par les entreprises des élèves et étudiants stagiaires, sont autant de recommandations qui ont été faites pour doter les bacheliers des compétences du domaine cognitif, psychomoteur, et socio-affectif qui sont exigées par les employeurs.

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi
BAC	Baccalauréat de l'enseignement du second degré
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire et Technologique
IAEM	Institut Africain d'Etudes du Management
IBAM	Institut Burkinabè des Arts et Métiers
IIM	Institut d'Informatique et de Management
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
ISIG	Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion
MEBA	Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MENA	Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation
MESS	Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur
MESSRS	Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
RIC	Recensement Industriel et Commercial
TS	Technicien Supérieur

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Liste des entreprises sélectionnées pour les entretiens par secteur d'activités au Burkina Faso

Tableau 2 : Répartition des entreprises enquêtées selon le type et la filière au Sénégal

Tableau 3: Details of Institutions Selected for the Study in Uganda

Tableau 4: Proportion et statuts des bacheliers dans l'entreprise au Sénégal

Tableau 5 : Les flux sortants du système éducatif dans la période récente au regard de la composition des emplois actuellement disponibles au Burkina Faso

Tableau 6 : Taux de chômage chez les 25-34 ans par niveau d'éducation au Burkina Faso en 2007

Tableau 7 : Les compétences les plus valorisées par les employeurs et les domaines taxonomiques au Sénégal

Tableau 8 : Compétences recherchées selon les types d'entreprises en Ouganda

Tableau 9 : Compétences et domaines taxonomiques exigés par les employeurs dans les cinq pays

Tableau 10 : Présentation du système éducatif béninois

Tableau 11 : Séries et options du baccalauréat de l'enseignement secondaire général au Sénégal

Tableau 12 : Séries et options du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique au Sénégal

Tableau 13 : Profil socioprofessionnel des bacheliers enquêtés au Bénin

Tableau 14 : Niveaux d'emploi au moment du recrutement au Sénégal

Tableau 15 : Filières de formation des bacheliers employés au Sénégal

Tableau 16 : Comment améliorer l'employabilité des bacheliers au Sénégal

Tableau 17 : Besoins de renforcement des capacités selon les bacheliers en emploi au Bénin

Tableau 18 : Mode privilégié de renforcement des capacités des bacheliers recrutés au Sénégal

Tableau 19 : Mécanismes de formation en cours d'emploi en Ouganda

INTRODUCTION

Le chômage des jeunes constitue à l'échelle mondiale un défi que les gouvernements, les différentes institutions nationales et internationales cherchent à relever. Les tendances mondiales sur l'emploi publiées en 2006 par le Bureau International du Travail (BIT) ont révélé que les jeunes sans emplois représentent 45% des chômeurs recensés dans le monde. Par ailleurs, au moins 85% d'entre eux vivent dans les pays en développement et souvent dans des conditions d'extrême pauvreté et d'exclusion sociale. En Afrique subsaharienne la situation est préoccupante car, avec 11% de la population mondiale, le continent abrite actuellement 20% des jeunes chômeurs recensés dans le monde. Cette situation constitue une source d'inquiétude car elle pourrait conduire au développement d'activités illégales ou de survie avec comme conséquence l'augmentation de l'insécurité.

En effet, de millions de jeunes diplômés des universités, des centres de formation technique et d'apprentissage sont déversés sur le marché de l'emploi, alors qu'il y a peu de structures adéquates pour les absorber. En général, pour la plupart des jeunes africains, surtout pour ceux issus de familles pauvres, le baccalauréat constitue le diplôme permettant d'aller à la recherche du premier emploi « décent ». Mais cela se heurte souvent aux exigences des employeurs qui tableraient de moins en moins sur le diplôme que sur la qualification des postulants, la spécificité de leur formation, le genre et les aptitudes personnelles des candidats. Face à ces exigences, beaucoup si ce n'est la plupart des jeunes bacheliers se retrouvent le plus souvent en situation de sous emploi, dans des emplois temporels, ou ceux précaires du secteur informel où ils exercent comme vendeurs d'essence frelatée aux abords des rues, « secrétaires », vendeurs dans des kiosques ou conducteurs de taxi moto...

L'analyse du chômage des jeunes en Afrique révèle que cette situation n'est qu'une des manifestations de l'inadéquation entre formation et emploi des jeunes, et des déséquilibres sur le marché du travail. Elle révèle également la tension croissante qu'on observe sur le marché du travail en lien avec l'accroissement de la population, l'accélération de l'urbanisation et surtout un niveau de plus en plus élevé de l'instruction des jeunes, dans un environnement professionnel en crise.

En effet, la forte dynamique démographique en Afrique, avec son corollaire d'une population de plus en plus jeune, les progrès réalisés dans le domaine l'enseignement, notamment primaire au cours des dernières décennies, l'inefficacité des systèmes éducatifs africains se traduisant par un phénomène important d'abandons scolaires, sont autant de facteurs qui contribuent à accroître la demande d'emplois.

Selon l'hypothèse des projections de Nations Unies, les moins de 15 ans représentaient en 2011, 40,6 % de la population en Afrique contre une moyenne mondiale de 22,7 %. Compte tenu du fait que le processus de transition démographique, notamment en Afrique au Sud du Sahara, la population africaine continuera de croître au cours des prochaines 25 années et les jeunes continueront encore à en constituer la frange la plus importante. La Déclaration de Ouagadougou, reprenant les grandes conclusions de la Sixième Conférence Africaine sur la Population tenue à Ouagadougou en décembre 2011, a insisté sur la nécessité et l'urgence pour les gouvernants africains à accorder une attention particulière aux préoccupations de la jeunesse, notamment en termes de santé, d'éducation et d'emploi.

Par ailleurs, les nombreux diagnostics réalisés ces dernières années sur les systèmes éducatifs africains¹, notamment en la partie sur l'efficacité externe du système éducatif, ont pointé du doigt le fort taux de chômage des jeunes et notamment les plus instruits, reflétant ainsi le problème fondamental de l'inadéquation entre les compétences des sortants du système éducatif et les besoins des économies.

Certes, une partie des nouveaux bacheliers entrent dans l'enseignement supérieur, mais une autre partie cherche sans doute à s'insérer dans le monde du travail. On peut alors se poser la question des opportunités qui s'offrent à eux et des compétences qui leur sont demandées en vue de s'engager dans le monde professionnel.

Le présent rapport de recherche présente la synthèse des principaux enseignements d'une étude pilote réalisée dans cinq pays, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, le Kenya, le Sénégal et l'Ouganda. Un rapport-pays a été soumis et ce document en présente la synthèse. Il est structuré comme suit : la présentation du contexte et la problématique, la présentation des objectifs de l'étude, la démarche méthodologique adoptée, une présentation du cadre d'analyse, et la présentation des résultats de la recherche. Les résultats de la recherche sont présentés en trois grands points. Le premier point fait ressortir l'inadéquation entre la formation et l'emploi, et donne les compétences exigées par les employeurs pour l'employabilité des bacheliers. Le deuxième point s'interroge si l'école secondaire prépare bien à l'employabilité des bacheliers. Il présente le niveau de satisfaction des employeurs vis-à-vis des employés bacheliers, s'interroge ensuite sur la nature et la qualité des programmes de formation, puis examine les emplois occupés par les employés bacheliers. Le troisième point discute des alternatives à la faible employabilité des bacheliers : à savoir la formation en cours d'emploi, la révision des programmes de formation, et enfin le rôle de l'emploi temporel et informel. La conclusion reprend les grandes leçons de cette étude et formule quelques recommandations.

CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

Le développement de l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes constituent un enjeu majeur pour les politiques dans le monde et particulièrement en Afrique. Avec une population dont plus de deux tiers ont moins de 25 ans, l'Afrique subsaharienne est la région la plus jeune au monde. Selon les estimations de l'OIT, les jeunes constituent environ 37 pour cent de la main-d'œuvre totale et représentent 60 % des chômeurs. Chaque année, entre 7 et 10 millions de jeunes africains entrent sur le marché du travail, avec des possibilités de plus en plus restreintes d'accéder à un emploi décent. L'histoire récente des conflits en Afrique montre que, les jeunes au chômage sont plus susceptibles d'être recrutés dans des mouvements armés et des bandes criminelles. Ils sont aussi des candidats aux activités illicites, notamment le trafic de drogue, la prostitution, la cybercriminalité et les conflits intercommunautaires. De même le chômage a poussé de nombreux jeunes sur les pistes des itinéraires migratoires parfois périlleux (chavirement des barques et noyage de nombreux migrants).

¹ Il s'agit des RESEN (Rapports d'Etats sur le Système Educatif National) réalisés dans plusieurs pays africains par la Banque mondiale et le Pôle d'Analyse Sectorielle en Education du Bureau Régional de l'Education de l'UNICEF, avec l'implication des acteurs nationaux.

Actuellement, le marché de l'emploi pour les jeunes se caractérise par un taux de chômage important des diplômés, situation qui conduit de nombreux jeunes à rallonger les années d'études le plus loin que possible, quand il existe un minimum d'opportunité (offre de formation, disponibilité de ressources financières). Comme le montre Freeman [1980], la dégradation des débouchés professionnels des jeunes conduit les générations suivantes à privilégier d'autres choix professionnels où les conditions d'emploi seraient préférables. Cependant, faute de soutien ou de moyens financiers ou de capacités, un effectif assez important des jeunes scolarisés arrête les études après l'obtention du baccalauréat ou en classe de terminale pour chercher leur premier emploi. Le secteur informel est particulièrement le point de chute des jeunes déscolarisés.

Eu égard à leur faible compétence, leur manque d'expérience professionnelle et leur accès limité aux réseaux de connaissance et de financement, et face à la prépondérance quantitative et qualitative de l'offre par rapport à la demande, ces jeunes qui doivent à tout prix travailler acceptent des emplois peu décents, principalement dans l'économie informelle. En dépit de la motivation de ces jeunes travailleurs à lancer leurs propres entreprises ou à travailler dans des entreprises formelles, leur productivité est trop souvent compromise par un certain nombre de contraintes, notamment: i) le manque de compétences techniques et d'employabilité pour pouvoir établir des contacts avec d'autres acteurs économiques; ii) le manque d'informations sur les offres d'emplois, les besoins du marché et les «niches»; et iii) le manque de compétences entrepreneuriales et financières et la rétention des employeurs. Ces contraintes ajoutées à l'inadéquation entre les systèmes éducatifs et le marché du travail constituent un frein aux bacheliers qui se retrouvent dans le cercle vicieux du chômage et du sous emploi.

Les systèmes d'enseignement et de formation, hérités de la colonisation ont subi très peu de modification dans le fond. Les réformes entreprises par certains pays restent superficielles et peu adaptées à l'évolution de l'environnement du travail. Les systèmes éducatifs en vigueur privilégient les qualifications diplômant et non techniques. Ils sont restés dans la logique de former des commis pour l'administration publique et non de véritables agents ayant une qualification technique avérée. A l'issue de la formation, les diplômés sont livrés à eux mêmes et ne bénéficient pas d'un accompagnement adéquat leur permettant d'accéder à des emplois offerts par les entreprises et qui correspondent à leurs réelles compétences.

Pour mieux cerner et analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes et celui des bacheliers en particulier, la présente étude s'appuie sur les principales questions suivantes :

- quelles sont les capacités que les employeurs du secteur formel exigent des bacheliers pour leur employabilité ?
- comment les employeurs évaluent et jugent les habiletés des bacheliers, notamment en ce qui concerne la communication, le leadership, la prise de décision mais aussi l'alphabétisation et les calculs ?
- quelles sont les compétences de base que les employeurs souhaitent en ce qui concerne l'apprentissage des métiers et les formations en cours d'emploi ?
- quelles sont les capacités à développer davantage dans les programmes de formation des écoles secondaires et des écoles techniques pour accroître l'employabilité des bacheliers ?

OBJECTIFS DE L'ETUDE

L'étude analyse les conditions d'accès à l'emploi des jeunes bacheliers pour mieux appréhender la situation des bacheliers sur le marché de l'emploi pour améliorer leur insertion professionnelle et trouver des réponses durables aux problèmes posés par les employeurs.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

Cinq objectifs spécifiques sont assignés à cette étude :

- Evaluer les capacités que les employeurs des grandes entreprises du secteur formel exigent des bacheliers pour leur employabilité;
- Evaluer les capacités que les employeurs des petites et moyennes entreprises exigent des bacheliers pour leur employabilité ;
- Identifier les indicateurs qu'utilisent les employeurs pour évaluer et juger les habiletés des bacheliers, notamment en ce qui concerne la communication, le leadership, la prise de décision mais aussi l'alphabétisation et les calculs;
- Répertoire les compétences de base que les employeurs souhaitent en ce qui concerne l'apprentissage des métiers et les formations en cours d'emploi ;
- Identifier les capacités à développer davantage dans les programmes de formation des écoles secondaires et des écoles techniques pour accroître l'employabilité des bacheliers ?

DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Ce rapport est une synthèse des études menées dans cinq pays d'Afrique, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, le Kenya, le Sénégal et l'Ouganda. La méthodologie adoptée pour ces études comporte trois phases à savoir : 1) la recherche documentaire ; 2) les enquêtes de terrain ; et 3) le traitement et l'analyse des données.

Au Bénin, la recherche documentaire implique l'identification et la collecte des documents importants et des statistiques secondaires pour une bonne compréhension de la problématique de l'employabilité des bacheliers au Bénin. Elle s'est faite auprès des institutions publiques (Ministères, INSAE, Agences nationales), de la société civile et de recherche, spécialisées dans les questions de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit du Ministère de l'emploi des jeunes et des femmes ; du Ministère de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle et de la réinsertion des jeunes ; du Conseil national du patronat ; de l'Observatoire du Changement Social(OCS) ; de l'Agence Nationale pour l'emploi. Cette phase a permis de faire l'état des lieux et de construire les supports de collecte d'informations auprès des différents acteurs impliqués dans la problématique.

Les enquêtes de terrain ont été faites auprès des entreprises nationales, des institutions publiques et privées qui recrutent du personnel ou qui encadrent les jeunes diplômés pour leurs insertions professionnelles d'une part, et les jeunes bacheliers recrutés ou à la recherche

de l'emploi, d'autre part. Cette phase concourt à une bonne appréciation des facteurs déterminants l'insertion professionnelle des jeunes bacheliers et leurs capacités à faire face aux exigences des employeurs. Les principales informations recherchées ont permis de faire ressortir:

- le profil des employés des différentes entreprises ciblées, notamment les types de Bac dont ils sont détenteurs ;
- Les principaux postes qu'occupent les employés du niveau baccalauréat ;
- Les compétences de bases attendues des bacheliers aux différents postes.
- Les aptitudes et capacités personnelles attendues des employés bacheliers;
- Leur statut dans les entreprises : employés permanents, contractuels, saisonniers, etc.
- L'adéquation entre les offres éducatives de l'enseignement secondaire général et technique et les besoins recensés sur le marché de l'emploi,
- Les besoins de renforcement des capacités des jeunes bacheliers en quête d'un premier emploi.

La collecte de données et d'informations s'est faite dans les trois plus grandes villes du Bénin à savoir : Cotonou (capitale économique), Porto-Novo (capitale politique) et Abomey-Calavi (cité dortoir sous jacente à la capitale économique). L'échantillon est composé de cinq (5) grandes entreprises (plus de 100 employés); trente cinq (35) Petites et moyennes entreprises ; et cent quarante (140) employé (e)s dont quarante (40) femmes des grandes et petites entreprises recrutés avec le niveau Baccalauréat. Les secteurs d'activités ciblés sont des entreprises industrielles, des entreprises agricoles, des entreprises du secteur de l'artisanat, des entreprises des Services (Micro finances, Banques, Assurances, Communication, Média, Restauration) ; des entreprises de transport.

Au Burkina Faso, la recherche documentaire a été faite à deux niveaux. Tout d'abord une recension des références bibliographiques et des travaux sur la question de l'emploi des jeunes au Burkina Faso. Ensuite, l'identification d'une source de données statistiques qui permettrait de procéder à un choix raisonné des entreprises auprès desquelles les interviews seront réalisées. En ce qui concerne la base de données sur les entreprises, nous avons décidé d'utiliser les résultats du cinquième Recensement Industriel et Commercial (RIC) du Burkina réalisé en 2009 par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (MEF/INSD, 2010).

Quant aux enquêtes de terrain, compte tenu des contraintes de temps et de ressources financières limitées, la portée géographique de l'étude a été limitée à la capitale Ouagadougou. Par ailleurs, une démarche quantitative avec l'objectif d'avoir des résultats quantifiés et généralisables n'était pas envisageable pour les mêmes raisons. Par conséquent l'approche méthodologique adoptée a été qualitative. Un échantillon de 20 institutions, dont 12 entreprises et 8 institutions dans le domaine de l'éducation et de la jeunesse a été sélectionné. Pour les 8 institutions, le choix s'est fait en tenant compte de leur domaine d'intervention (enseignement secondaire, emploi et jeunesse) et en assurant une diversité en termes de domaine d'action (structure publique, privée ou organisation de la société civile). Pour les 12 entreprises, à partir de la base de données du RIC 2009 pour la ville de Ouagadougou, une stratification a été faite en termes de branches d'activité et taille de l'entreprise (voir tableau en annexe).

Tableau 1 : Liste des entreprises sélectionnées pour les entretiens par secteur d'activités au Burkina Faso

Secteurs d'activités	Entreprises sélectionnées	Entreprises de remplacement
Industries agro-alimentaires	BRAKINA* ; FAN MILK	UCOBAM*
Commerce et transport	TOTAL BURKINA ; MARINA MARKET	BURKINA SCHELL
Banque, Assurance et autres établissements financiers	R.C.P.B* ; ECOBANK*	SONAR
Bâtiments et travaux publics	SATOM ; FASO BAARA AGENCE*	COGEB-International S.A*
Autres industries	SEMAFO S.A ; HAGE INDUSTRIE*	SOFITEX
Autres Services	ZAIN BURKINA* ; DIACFA HIGH TECH	TELMOB

Note: * = Entreprises interviewees

Deux guides d'entretien ont été élaborés : un guide adressé aux structures intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation et un guide adressé aux entreprises. La collecte des données a débuté le 11 juin et a été assurée par deux agents enquêteurs ayant comme niveau minimum d'études la maîtrise en sciences sociales. Malgré la lettre officielle adressée aux responsables des entreprises et structures sélectionnées, il y a eu quelques réticences, puisque jusqu'à la date 31 juillet, une institution et quatre entreprises n'avaient toujours pas accordé l'interview aux enquêteurs.

Pour ce qui est du traitement et de l'analyse des données, les interviews ont été réalisées en recourant à des dictaphones. Ensuite, elles ont été transcrites par les deux agents enquêteurs. L'analyse de contenu a été utilisée pour faire ressortir les idées forces provenant des entretiens en rapport avec les différentes thématiques abordées dans les guides d'entretien.

Au Kenya, l'étude a été menée auprès d'une seule entreprise, la Mumias Sugar Company (MSC). Les données nécessaires pour conduire cette étude au sein de la MSC proviennent de plusieurs sources. Des données d'enquête ont été collectées sur les innovations, les technologies utilisées, les méthodes de gestion des ressources humaines au sein de la MSC; mais aussi sur les exigences de la MSC en terme de compétences et de qualifications de son que devaient avoir ceux qui aspirent à occuper certains postes. Pour ce qui est des employés, des données sur les compétences, la formation, la stabilité de l'emploi, et les salaires ont été collectées. Des interviews ont été menées particulièrement avec les employés ayant le niveau d'études secondaires de manière à permettre une comparaison entre leurs potentialités et les besoins de la MSC en matière de compétences du personnel. Cette comparaison devait permettre l'abondance ou la rareté de la MSC en personnel de tel ou tel autre type de qualification nécessaire.

Au Sénégal, l'étude s'est faite sur la base d'un échantillon pas forcément représentatif du tissu entrepreneurial sénégalais. Elle ne concerne que huit (08) entreprises de la région de Dakar, choisies en fonction de deux critères : la taille et la nature de l'activité (ou la filière). Les entreprises étudiées selon ces deux critères figurent dans le tableau2.

Tableau 2 : Répartition des entreprises enquêtées selon le type et la filière au Sénégal.

Nom ou raison sociale	Type d'entreprise	Type d'activités ou filière
SIMPA	PME	Emballages
SIPS	GE	Papier
AFRIC AZOTE	PME	Farine de poissons
NESTLE	GE (1)	Produits laitiers
SENCHEM	PME	Chimie
SONATEL	GE	Télécoms
SENELEC	GE (2)	Distribution d'électricité
CSE	GE	BTP

(1) Filiale d'une multinationale

(2) Société parapublique

Cinq grandes entreprises (dont une société parapublique- la SENELEC- et une filiale locale d'une multinationale –NESTLE-) contre trois PME, toutes s'activant dans des secteurs aussi divers que les télécommunications, l'électricité, les BTP, l'agroalimentaire, la chimie, la pâte à papier... offrent une vue synoptique du paysage industriel sénégalais.

Un guide d'entretien a été introduit auprès des responsables des ressources humaines (directeurs ou chefs des personnels) de ces différentes entreprises. Les informations recueillies sont relatives à : 1) nombre et répartition selon la spécialité des bacheliers ou équivalents employés, 2) Critères de recrutement ; 3) Statut et emplois occupés ; 4) Compétences attendues et niveau réel de qualification ; et 5) Perceptions/représentations en termes de connaissances, compétences et attitudes.

Les résultats obtenus ont été analysés par croisement avec les connaissances, compétences et attitudes de formation initiale présumées, à travers l'étude de contenu des curricula.

Enfin *en Ouganda*, une recherche documentaire a d'abord été faite sur l'histoire du pays, notamment en ce qui concerne la problématique de l'emploi, l'introduction de l'économie marchande, de l'économie import-export qui a donné lieu aux migrations de travail, l'introduction et l'expansion de la scolarisation coloniale ainsi que la division de travail entre travail manuel et le travail intellectuel, ainsi que les différentes politiques en matière d'emploi mises en place par le gouvernement. Les enquêtes ont été menées dans quatre zones (Kampala, Mbarara, Mukono et le district de Jinja) choisies pour plusieurs raisons. Ces milieux ont une population d'à peu près 2,5 millions d'habitants, on y observe une concentration d'industries et d'autres centres de production, c'est là que l'on trouve la plupart des employés salariés, les institutions d'enseignement y compris les universités, aussi bien publiques que privées, notamment à Kampala, les infrastructures d'import-export. Le tableau ci-après donne la situation des entreprises qui ont été interrogées dans le cadre de cette étude...

Tableau 3 : Détails sur les institutions sélectionnées pour l'étude en Ouganda

No.	Nom de l'industrie	Localisation	Propriétaire	Nombre d'employés
1	Mukwano Group of Companies	Kampala	Asians	3000
2	Sadolin Paints (U) Ltd	Kampala	Asians & 1 European	300
	Madhvani Group	Uganda &	Asians	Over 1000

3		Kenya		
4	Uganda Baati Limited	Uganda, Kampala	Asians	368
5	Phenix Logistics Uganda Limited	Kampala	Asians	Over 300
6	Anik Industries (U) Ltd	Kampala	Asians	93
7	Shree Enterprises Ltd	Kampala	Asians	35(shop)
8	Roofings Ltd	Kampala	Asians	Over 300
9	Uganda Dairies Cooperation Ltd	Kampala	Asians	Unknown- <i>problematic</i>
10	Good African Coffee Industry	Kampala	Ugandan	115
11	Fountain Publishers	Kampala	Ugandan	50, + freelance, authors, editors, reviewers.
12	Colline Hotel	Mukono	Ugandan	150
13	Sam's Restaurant	Kampala	Asians	18
14	Faze 2 Restaurant	Kampala	Asians	80
15	Good African Coffee Shop	Kampala	Ugandan	60
16	Namugongo Hotel	Kampala	Ugandan	20
17	Acacia Hotel	Mbarara	Ugandan	45
18	Lake View Hotel	Mbarara	Ugandan	80
19	Classic Hotel	Mbarara	Ugandan	30

Dans chaque entreprise, les enquêtes ont été menées auprès d'un représentant de l'employeur, généralement le responsable des ressources humaines, et deux employés. Ces derniers ont été soumis à une interview alors que le premier était invité à remplir un questionnaire. Les autres personnes interviewées sont : dix chercheurs seniors de l'université de Makerere, 20 autres chercheurs d'autres universités, 5 représentants du gouvernement chargés de la Planification, ou de l'immigration, ou encore de la Banque de l'Ouganda. Les données collectées sont à la fois qualitatives et quantitatives.

LE CADRE D'ANALYSE

Pour analyser l'insertion des jeunes sur le marché du travail, plusieurs théories relatives au rôle économique du diplôme sont utilisées.

La théorie du capital humain fait ressortir la relation école travail. Elle stipule que l'importance de l'investissement éducatif donne en retour à l'individu l'accès à des emplois qui le rentabilisent. Ainsi, la rentabilité sera plus ou moins grande en fonction de l'adéquation, au sens large, entre la formation et le poste de travail. Cette approche définit, en résumé, l'insertion professionnelle à partir de l'investissement dans la formation initiale. A ce titre, l'insertion professionnelle d'un individu s'effectue tant et aussi longtemps que l'emploi occupé ne permettra pas de rentabiliser l'investissement initial en éducation.

Certains auteurs tels J.C Eicher, J.Vincens ont cependant émis des remarques concernant le capital humain. Pour J.C Eicher, la théorie du capital humain ne prouve pas que la productivité soit totalement liée au niveau de formation car d'autres variables sont susceptibles d'expliquer le niveau de revenu (l'âge, le sexe, la race, la région, la profession et la durée du travail). Pour J.Vincens, la théorie du capital humain a un pouvoir explicatif dans un régime où les salaires sont flexibles et /ou le chômage global est faible.

Spence (1974) quant à lui, il postule à travers la théorie des filtres que le niveau de formation joue un rôle de filtre (le niveau de formation permet d'identifier les individus les plus productifs). Les employeurs, ne connaissant pas les capacités des candidats à l'embauche recherchent toutes les aptitudes qu'ils possèdent. Spence affirme que ces aptitudes sont révélées par un signal donné par le niveau de formation.

Pour les tenants de l'école du filtre, la population est hétérogène avant même d'entrer en formation du fait des coûts de formation différents suivant les individus. Les coûts de formation seraient plus bas chez les plus doués, contrairement à ce que postule la théorie du capital humain pour laquelle l'hétérogénéité résulte du cumul du capital des individus qui avaient à l'origine des aptitudes semblables.

Le niveau d'éducation apparaît alors comme un outil utilisé par les demandeurs d'emploi et par les employeurs. Pour les premiers, le niveau d'éducation joue un rôle de signal pouvant révéler les aptitudes et pour les seconds, il agit comme un filtre permettant d'identifier les individus les plus aptes à recruter pour les emplois disponibles.

La théorie du << job search >> est un assouplissement de l'hypothèse de l'information parfaite sur les emplois potentiels dans un marché du travail en concurrence pure et parfaite. La théorie de la recherche de l'emploi précise que l'offreur de travail est un demandeur d'informations dont les informations relatives aux qualifications, à la formation. Il serait important de passer en revue les systèmes de formation mis en œuvre dans le monde ; ceci dans le but d'extraire les éléments utiles qui pourront aider les jeunes à s'insérer.

La préoccupation centrale de ce travail vise à déterminer les capacités nécessaires pour l'accès à l'emploi formel des bacheliers au Bénin. Sur la base des théories ci-dessus, le cadre d'analyse prends en compte à la fois des variables qualitatives et quantitatives. Dans un premier temps, nous procéderons à une analyse qualitative sur les bases de la littérature et des entretiens pour présenter le contexte. Nous abordons par la suite les analyses quantitatives essentiellement basées sur la statistique descriptive pour présenter les tendances réelles du terrain à l'issu des enquêtes. Les variables utilisées sont relatives à la répartition entre les secteurs d'emploi, le sexe, à l'âge, le type de travail exercé, au niveau de satisfaction obtenu par le l'enquêté, les exigences des employeurs vis-à-vis des candidats à l'emploi.

LES RESULTATS DE L'ETUDE

COMPETENCES NECESSAIRES POUR L'EMPLOYABILITE DES BACHELIERS

Des inégalités criantes entre l'offre et la demande d'emploi

Le marché de l'emploi se caractérise par une tension croissante entre l'offre et une demande sans cesse croissante. **Au Bénin**, selon les statistiques de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, le marché officiel a enregistré une forte croissance des offres publiques depuis 2006. L'effectif des agents de l'Etat toutes catégories confondues est passé de quelques 45 000 agents en 2005 à près de 78 000 en 2010. Mais le secteur privé officiel a enregistré moins d'agents en lien avec ses faibles performances². Reste le secteur informel qui a pris de l'ampleur. Il s'agit, outre du secteur agricole, des activités de service qui absorbent de nos jours la majeure partie des candidats à l'emploi.

Si la demande de travail est si étriquée, c'est parce que la situation économique est moins brillante est qu'il y a peu d'entreprises qui peuvent créer des richesses et des emplois. Les entreprises béninoises travaillent dans tous les secteurs économiques, du primaire, secondaire au tertiaire. On y trouve le secteur informel et le secteur formel. On distingue en général deux formes juridiques d'entreprises, notamment l'entreprise individuelle et la société. Les entreprises individuelles représentent 98% du total des entreprises au Bénin, dont 60% sont dirigées par les femmes et 56% de la main d'œuvre est essentiellement masculine. La majorité des entreprises est concentrée au Sud Bénin, (soit 45% du total) des unités fonctionnelles du pays (INSAE, 2010). Ces dernières années, les Petites et Moyennes Entreprises ont connue un essor remarquable, En effet, 60 % du tissu entrepreneurial est constitué des micros et petites entreprises majoritairement du secteur de l'artisanat qui occupent près de 628 348 travailleurs. Ce secteur accueille une population importante d'entreprises informelles. Par contre, le secteur du tourisme occupe le 2ème rang national par le nombre d'entreprises dans le secteur formel. Concernant le secteur du commerce, il est dominé par l'informel avec une forte présence des femmes et la prédominance du commerce de détail.

Une récente enquête sur un échantillon de 3036 micros, petites et moyennes entreprises des douze départements du Bénin (64 %, dans le secteur formel et 36 %, dans le secteur informel) a révélé ce qui suit. Tout secteur économique confondu, la majorité des entreprises béninoises interviennent dans le secteur tertiaire. Ce secteur est dominé par le commerce et les services à hauteur de 91 % des entreprises formelles et de 72 % des entreprises informelles. Le secteur primaire vient en seconde position avec 8 % de l'activité exercée. 80 % des entreprises sont des micro-entreprises dont 91 % dans le secteur informel et 73 % dans le secteur formel dans l'échantillon des enquêtés (Programme Millénium Challenge Account, 2007).

En ce qui concerne la demande d'emploi, on note que plusieurs milliers de demandeurs d'emplois sont inscrits à l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi. Parmi ces demandeurs, on retrouve des diplômés des cours secondaires et universitaires. Au cours de

² La contribution du secteur secondaire au PIB est passée de quelques 14 % au début des années 2000 à environ 12 % en 2010. Très peu d'entreprises ont été installées au cours des dix dernières années.

ces dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi avec un diplôme de l'enseignement supérieur dépasse nettement celui des bacheliers. Les deux tiers ont un diplôme universitaire avec une disponibilité à travailler à un poste plus bas. La tranche d'âge des demandeurs d'emploi est de 25 ans en moyenne. Par ailleurs, près d'un demandeur d'emploi sur deux (2) est inoccupé depuis au moins un an. Les statistiques du bureau d'étude « talents plus » montrent que les bacheliers postulent à des postes qui exigent peu de qualification.

Le Bénin est donc confronté de manière indéniable à la question du chômage et de sous-emploi des jeunes. La population active potentielle est estimée au Bénin en 2006 à 4.856.548 individus ; soit 64% de la population totale du pays dont 51% de femmes et 49% d'hommes. Les jeunes de 15 à 35 ans représentent environ 60,3% de la population (RGPH3). Selon les projections effectuées par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique, (INSAE), le nombre de jeunes au Bénin passera de 1.290.333 individus en 2004 à plus de 2.571.174 individus en 2025, soit une augmentation de 72.500 individus par an. Le taux de chômage en 2007 selon les statistiques de l'INSAE est de 0,74% et celui du sous-emploi est plus de 75 %. Les jeunes constituent la frange la plus touchée par ce phénomène de sous-emploi avec de très faibles perspectives d'emploi décent et permanent.

Figure 1 : Évolution du marché de l'emploi au Bénin



Source : Extraits du tableau de bord de l'emploi des différentes années, publié par l'ANPE.

Au Sénégal,

Près d'un travailleur sur trois dans les entreprises étudiées a été recruté au niveau du baccalauréat, ainsi que le montre le tableau1. C'est dans les Grandes Entreprises qu'on rencontre à la fois les plus faibles et les plus fortes proportions de bacheliers : plus de la moitié dans les effectifs de la SONATEL (50,78%) et de la SENELEC (59,45%), contre moins de 10% au sein des employés de la CSE. La forte mobilisation de main d'œuvre sous qualifiée dans le BTP, pourrait être de nature à diluer celle d'un niveau de qualification relativement relevé, comme les porteurs du baccalauréat, dont la proportion demeure faible parmi les travailleurs de la PME/PMI, à l'exception notable de la SENCHIM (35,29%) dont la situation pourrait s'expliquer par la nature de son activité (la chimie), plus exigeante en termes de qualification.

Tableau 4 : Proportion et statut des bacheliers dans l'entreprise au Sénégal

Entreprise/statut	CDD	CDI	Journaliers	Total	
SIMPA	18	09	00	27	11,20
SIPS	00	47	03	50	31,25
AFRIC AZOTE	00	03	00	03	15,78
NESTLE	-- (3)	--	--	--	--
SENCHEM	00	24	00	24	35,29
SONATEL	140	964	00	1104	50,78
SENELEC	00	1485	00	1485	59,45
CSE	76	27	00	103	07,35
Total	234	2559	03	2796	
%	8,36	91,52	0,10	100	30,15(2)

(1) % des bacheliers par rapport au nombre total d'employés de l'entreprise

(2) % moyen des bacheliers au sein des travailleurs, toutes entreprises.

(3) Donnée non disponible.

L'embauche est la forme de recrutement la plus répandue avec 91,52% des bacheliers employés par les différentes entreprises. Le travail journalier demeure l'exception puisqu'il ne se rencontre que dans une seule entreprise, la SIPS. La proportion des bacheliers porteurs d'un CDD est très forte au sein de la CSE, une entreprise de BTP où ils constituent plus de 73% des employés. Celle-ci est sans doute liée à la discontinuité des contrats d'exécution qui caractérise généralement cette branche, tandis que les aléas de l'activité liée notamment à l'instabilité relative de la clientèle de la téléphonie mobile seraient à l'origine du contingent des CDD au sein de la SONATEL-Orange, supérieur à la moyenne des entreprises avec plus de 12%.

Au Burkina Faso, la situation n'est pas meilleure qu'ailleurs : l'offre de travail est tout aussi inférieure à la demande qu'au Bénin, et pour les mêmes raisons. Le sixième recensement industriel et commercial (RIC) réalisé en 2009 par l'INSD, donne un ensemble d'informations sur la situation des entreprises burkinabè (MEF/INSD, 2010). Au total 36 169 entreprises (disposant d'un local fixe) ont été dénombrées dans 22 agglomérations du pays. Plus de la moitié de ces entreprises (58,3 %) sont situées dans la capitale politique Ouagadougou et une entreprise sur cinq (20,7 %) dans la capitale économique Bobo Dioulasso.

La moitié des entreprises dénombrées (51,6 %) exerce dans le commerce et sont dans une très large majorité privées (96,3 %). La part des entreprises formelles (c'est-à-dire immatriculée ou ayant une comptabilité à valeur formelle) est faible (11,1 %) reflétant ainsi l'importance du secteur informel dans l'économie burkinabè.

Ces entreprises sont dans leur grande majorité (95,9 %), des entreprises individuelles et elles ont peu d'échanges avec l'extérieur (moins de 5 %). Il convient de souligner également que l'utilisation de l'outil informatique et de l'internet demeure faible (respectivement 7,9 % et 4,1 %). Même dans la capitale Ouagadougou, cet usage des TIC est relativement faible (respectivement 10,5 % et 5,6 %).

Les entreprises dénombrées par le RIC 2009 employaient au total 119 158 personnes dont 76,9 % d'hommes et 23,1% de femmes.

Une source d'information de référence en matière d'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi est l'analyse réalisée dans le chapitre sur l'efficacité externe du système éducatif dans le cadre de l'élaboration du Rapport sur le Système Educatif National (RESEN) du Burkina en 2008 (Kamano *et al.*, 2010).

Dans le RESEN 2008 du Burkina, une tentative a été faite de mettre en parallèle les flux de nouveaux entrants sur le marché du travail, donc les sortants du système éducatif, avec le volume et la composition des nouveaux emplois disponibles, c'est-à-dire les postes à pourvoir en moyenne chaque année. Les flux de nouveaux entrants sur le marché du travail ont été estimés à partir du profil de scolarisation actuel, c'est-à-dire pour une pseudo-cohorte de 100 jeunes Burkinabè en 2006-2007, combien n'ont jamais été à l'école, combien ont eu comme niveau d'études le plus élevé le cycle primaire incomplet, combien ont eu comme niveau d'études le plus élevé le cycle primaire complet, ainsi de suite jusqu'à l'enseignement supérieur. Les emplois offerts annuellement ont été, quant à eux, estimés à partir de la base de données de l'Enquête Burkinabè sur les Conditions de Vie des Ménages (EBCVM) de 2003 en dérivant la moyenne annuelle des emplois occupés par des individus ayant moins de cinq années d'expérience professionnelle, c'est-à-dire les emplois qui ont été pourvus au cours des cinq dernières années par des jeunes sortis du système éducatif. Avec les données de l'EBCVM, cela correspond en termes absolus, à un effectif d'environ 140 000 jeunes rentrant sur le marché du travail entre 1999 et 2003, dont 134 500 ont pu trouver un emploi, les autres étant restés au chômage (tableau 6).

Le déséquilibre entre les sortants actuels du système et la structure de l'économie et des types d'emplois disponibles est assez net : on note que 67.2 % des jeunes s'insèrent dans la vie active sans aucun niveau d'éducation ou sans avoir complété le cycle primaire. Par ailleurs, l'inadéquation est nette entre les sortants du secondaire et les emplois disponibles. A partir des données administratives de 2007, notamment l'Office National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), on estime le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail sortants du secondaire au Burkina à 11 660 alors que le nombre d'emplois pour employés non qualifiés et employés qualifiés disponibles annuellement n'est que 1 600 soit un rapport de 7,4 sortants pour un emploi (tableau 6)

Tableau 5 : Les flux sortants du système éducatif dans la période récente au regard de la composition des emplois disponibles annuellement au Burkina Faso

Flux des sortants du système éducatif			Distribution des actifs (emplois et chômeurs)		
Niveau de sortie	Nombre	%	Profession	Nombre	%
Jamais fréquenté	26 180	18.7%	Agriculteurs	120 000	85.7%
Primaire incomplet	67 900	48.5%			
Primaire complet	30 940	22.1%			
Secondaire 1er cycle (général et technique)	6 160	4.4%	Employés non qualifiés	500	0.4%
			Employés qualifiés	1 100	0.8%

Secondaire 2nd cycle (général et technique)	5 600	4.0%			
Supérieur	3 220	2.3%	Cadres moyens	750	0.5%
			Cadres supérieurs	150	0.1%
			Emplois effectifs	134 500	
			Chômeurs attendus	5 500	3.9%
Ensemble de la cohorte	140	100	Ensemble des actifs	140	100

Source : RESEN du Burkina, à partir des bases de données de la DEP/MEBA, de la DEP/MESSRS et de l'EBCVM 2003 (Kamano *et al.*, 2010, p. 107)

Le déséquilibre entre les flux de sortants du système éducatif et l'offre d'emploi a pour conséquences un accroissement du taux de chômage mais aussi une augmentation du sous-emploi. L'enquête « questionnaire unifié d'indicateurs de base et de bien être » (QUIBB) réalisée en 2007 indique que le taux de chômage est de 3.3% au Burkina Faso, mais qu'il est plus élevé en milieu urbain (8.6 %) qu'en milieu rural (2,2%).

Recourant aux mêmes données du QUIBB 2007, mais en s'intéressant à la population des jeunes actifs (25-34 ans) les analyses du RESEN (Kamano *et al.*, 2010) mettent en évidence le fait que le chômage touche davantage les jeunes et les plus instruits. Il ressort en effet du tableau 7 que le taux de chômage est de 10.5% pour les 25-34 ans en 2007, que ce sont les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui sont les plus touchés (21.3%), suivis de ceux du secondaire général premier cycle (17.5 %), de ceux du secondaire général second cycle (12.9 %). Il importe de souligner que les plus faibles taux de chômage sont observés chez les sortants de l'enseignement technique « avant BEPC³ » (7.6 %) et ceux ayant achevé leur formation après le BEPC (7.7 %).

Tableau 6 : Taux de chômage chez les 25-34 ans par niveau d'éducation au Burkina Faso en 2007

Niveau d'éducation	Occupés	Chômeurs	Total
Primaire&Moins	90.5	9.5	100
Secondaire G. 1er cycle	82.5	17.5	100
secondaire G. 2 ^{ème} cycle	87.2	12.9	100
Supérieur	78.7	21.3	100
technique avant BEPC	92.4	7.6	100
Technique après BEPC	92.3	7.7	100
Total	89.5	10.5	100

Source : Calcul de l'INSD à partir du QUIBB 2007 dans Kamano *et al.* (2010, p. 104)

Quelques travaux spécifiques de recherche sur les chances d'entrée sur le marché de l'emploi des jeunes en milieu urbain au Burkina, recourant à des données longitudinales rétrospectives (Calvès et Schoumaker, 2004 ; Calvès *et al.*, 2007a 2007b), arrivent à la conclusion que les jeunes générations rentrent de plus en plus tardivement sur le marché de l'emploi. Cette situation est due au fait que les jeunes hommes comme les jeunes femmes de

³ BEPC : Brevet d'Etudes du Premier Cycle (Diplôme sanctionnant la fin du premier cycle du secondaire encore appelé « post-primaire »).

15 à 24 ans sont proportionnellement plus nombreux à fréquenter l'école et à y rester plus longtemps dans les années 2000 qu'ils ne l'étaient en 1990 ou en 1980. Mais en plus d'une scolarisation plus longue, l'une des explications de cette entrée tardive sur le marché de l'emploi est due au fait que leurs études terminées, les jeunes de la jeune génération sont plus nombreux de nos jours, à faire l'expérience d'une période de chômage que leurs homologues des anciennes générations aux mêmes âges. L'accès à un emploi salarié est retardé et la proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui se trouvent un emploi dans le secteur formel a considérablement diminué de 1980 à 2000 (Calvès *et al.*, 2007a).

Capacités exigées par les employeurs du secteur formel pour l'employabilité des bacheliers

La perception et les attentes des employeurs sont mesurées à travers 1) les compétences minimales exigibles en entreprise ; 2) l'éligibilité ou les critères de recrutement des candidats employés ; et 3) la comparaison entre les compétences minimales exigibles en entreprise et celles préconisées par curricula.

Les compétences minimales exigibles

L'étude a d'abord cherché à savoir quelles sont les compétences qui sont exigibles aux candidats bacheliers en quête d'un emploi dans une entreprise, une administration, ou ailleurs ? Les enquêtes menées au Sénégal ont soumis aux employeurs jusqu'à quinze (15) compétences relevant de divers domaines taxonomiques pour leur demander celles qu'ils aimeraient voir portées par leurs employés. Ces compétences sont les suivantes :

- 1- Décrire une activité spécifique à l'entreprise
- 2- Expliquer une situation liée à l'activité de l'entreprise
- 3- Manipuler un outil, un instrument ou mettre en œuvre une procédure dans le cadre des activités de l'entreprise
- 4- Analyser un contexte intéressant l'entreprise
- 5- Concevoir une procédure de production, de vulgarisation ou de contrôle
- 6- Apprécier un produit ou une procédure de production, de contrôle ou de vulgarisation d'un produit
- 7- Choisir un outil, une procédure ou une méthode dans le cadre des activités de l'entreprise
- 8- Rapporter une situation ou une activité spécifique à l'entreprise
- 9- Partager un produit, une procédure, une activité...
- 10- Organiser une activité dans le cadre de l'entreprise
- 11- Vérifier la conformité d'un produit à une norme ou d'une activité à une procédure
- 12- Corriger une démarche, une procédure
- 13- Répéter une procédure, une méthode... adaptés à une activité donnée
- 14- Combiner des outils, des procédures, des méthodes... adaptées à une démarche donnée
- 15- Créer des outils, des procédures, des méthodes... adéquats à une démarche ou une stratégie.

L'éligibilité ou les critères de recrutement

Le recrutement constitue le premier moment d'appréciation des compétences des candidats à l'emploi. Il ressort des enquêtes que les employeurs semblent privilégier une formation théorique de base solide pour ouvrir les portes de leurs entreprises aux jeunes bacheliers, plutôt que les compétences pratiques. Et c'est le diplôme qui demeure le parchemin qui permet d'attester la possession de ces connaissances.

Ainsi, **au Sénégal**, 75 % des entreprises enquêtées privilégient les connaissances générales théoriques contre 25 % qui mettent en avant l'aspect pratique ou psychomoteur. Si on considère le type d'entreprises, on constate que les PME/PMI mettent l'accent sur les savoirs uniquement, autrement dit sur les compétences cognitives ; tandis que pour les grandes entreprises, l'accent est mis aussi bien sur les compétences cognitives que sur les aspects pratiques. Tout se passe comme si les entreprises se satisfont d'un bon niveau général et ne se font pas d'illusions sur l'opérationnalité des jeunes recrues, ou si l'on veut sur les capacités de l'école secondaire à mettre sur le marché des bacheliers prêts à être employés. De même, il semble bien que les employeurs parient sur les capacités des recrues à mettre en application leurs connaissances théoriques, notamment dans le cas particulier des besoins spécifiques de leurs entreprises via la formation en cours d'emploi. Nous y reviendrons.

Au **Bénin** et au **Sénégal**, c'est aussi le diplôme qui demeure le critère de base pour établir une relation théorique entre les connaissances théoriques du postulant et les responsabilités qu'il est appelé à assumer. Conformément à la théorie des filtres (Spencer 1974), le diplôme apparaît ici comme un outil utilisé par les demandeurs d'emploi et par les employeurs. Pour les premiers, il joue le rôle de signal pouvant révéler les aptitudes et pour les seconds, il agit comme un filtre permettant d'identifier les individus les plus aptes à recruter pour les emplois disponibles.

Au **Kenya** et en **Ouganda**, là aussi les employeurs préfèrent recruter les bacheliers sortis du secondaire plutôt que les détenteurs de diplômes universitaires. Ces derniers sont jugés plus exigeants, aussi bien en ce qui concerne les avantages financiers que ceux relatifs au social.

Les compétences minimales exigés par les employeurs en cours d'emplois

Le tableau 7 ci-après donne les différentes compétences qui sont les plus valorisées par les employeurs. Ces compétences sont appréciées en factions de différents domaines taxonomiques évoqués ci-haut. Ainsi, par exemple, la compétence C1 relève du domaine cognitif, des savoirs ; tandis que la compétence C3 relève elle du domaine psychomoteur, ou pratique, et la compétence C11 du domaine socio-affectif.

Au Sénégal, six compétences sont les plus valorisées par les employeurs, à savoir 1) décrire une activité spécifique à l'entreprise ; 2) manipuler un outil, un instrument ou mettre en œuvre une procédure dans le cadre des activités de l'entreprise ; et 3) vérifier la conformité d'un produit à une norme ou d'une activité à une procédure (tableau 8) .

Tableau 7 : Les compétences les plus valorisées par les employeurs et leurs domaines taxonomiques au Sénégal

Compétence	Nombre de points sur 8	Domaine taxonomique	Catégorie cognitive
C1-Décrire une activité spécifique à l'entreprise	6	Cognitif (1)	Connaissance (1)
C2-Manipuler un outil, un instrument ou mettre en œuvre une procédure dans le cadre des activités de l'entreprise	6	Psychomoteur (2)	---
C3-Vérifier la conformité d'un produit à une norme ou d'une activité à une procédure	6	Socio-affectif (3)	Caractérisation par une valeur ou un système de valeurs (3)
C4-Apprécier un produit ou une procédure ou une méthode dans le cadre des activités de l'entreprise	4	Cognitif (1)	Evaluation (1)
C5-Concevoir une procédure de production, de vulgarisation, ou de contrôle	3	Cognitif (1)	Synthèse (1)
C6-Corriger une démarche, une procédure	3	Psychomoteur (2)	---
C7-Partager un produit, une procédure, une activité	2	Socio-affectif (3)	Valorisation
C8 -Organiser une activité dans le cadre de l'entreprise	2	Socio-affectif (3)	Organisation
C9-Répéter une procédure, une méthode... adaptés à une activité donnée	2	Cognitif (1)	Connaissance
C10-Combinaison des outils, des procédures, des méthodes... adaptées à une démarche donnée	2	Cognitif (1)	Synthèse

(1) Taxonomie cognitive de Bloom

(2) Verbe comportemental du domaine psychomoteur

(3) Taxonomie affective de Krathwohl

Ainsi, au Sénégal, la première compétence exigée par les employeurs est celle de *savoir*. Il s'agit d'avoir des connaissances générales, ou des connaissances des processus, des méthodes, des structures ou des modèles. Ces connaissances sollicitent la mémoire, la capacité à se souvenir, comme les définit Bloom (Nadeau 1988). La deuxième compétence exigée rentre dans la catégorie des pratiques ou des *savoir-faire*. Il s'agit de posséder des habiletés motrices qui peuvent être complexes. La manipulation demande en effet de créer un objet, ou de le modifier, ou de l'actionner. La troisième compétence a trait au *savoir-être*. « Vérifier » suppose en effet de caractériser par une valeur. Ceci renvoie à un système qui puisse permettre de donner un jugement de valeur.

Deux grandes leçons peuvent être tirées de ce tableau. La première est de constater que tous les types de compétences, qu'ils relèvent du savoir, du savoir-faire ou du savoir-être, sont exigés par les employeurs, même si les compétences qui résultent du savoir, du cognitif, priment sur les autres. Et c'est là la deuxième leçon qu'il faut tirer de ce tableau. En effet, alors que pour les critères de recrutement, les compétences exigées portaient presque essentiellement sur les connaissances, le domaine cognitif, lorsqu'il s'agit de compétences professionnelles réellement souhaitées, ces dernières renvoient à tous les domaines et à toutes les catégories.

Au Bénin, les compétences exigées par les employeurs n'ont pas été examinées en se fondant sur les taxonomies. Cependant, il est possible de faire des rapprochements allant

dans ce sens. Les enquêtes ont montré que les compétences ci-après y sont les plus recherchées : 1) les expériences acquises pendant les emplois exercés précédemment ; 2) la volonté de travailler dans l'entreprise ; 3) la personnalité ; 4) le sens de responsabilité ou la capacité à prendre des initiatives; 4) les capacités à communiquer ; et 5) les capacités à s'adapter à la culture de l'entreprise.

Hormis les emplois qu'ils ont exercés dans le secteur informel et les stages effectués, les jeunes bacheliers ont obtenu leur premier emploi vers l'âge moyen de 22 ans. Généralement tous les enquêtés ont déclaré qu'une période de un à deux ans en moyenne s'est écoulée entre l'obtention du diplôme et le premier emploi. Et les expériences accumulées lors des premiers emplois ont beaucoup pesé pour l'obtention d'autres emplois. Les expériences acquises pendant les emplois exercés précédemment peuvent être rangées dans la catégorie des connaissances (taxonomie de Bloom), soit en tant que extrapolation de ces expériences à la situation de l'entreprise ; soit en tant que éléments de comparaison entre les anciennes expériences, et l'expérience actuelle auprès du nouvel employeur. Cela entre donc dans le domaine cognitif. Quant à la volonté de travailler dans l'entreprise, elle rentre dans le domaine du savoir-être, tant elle renvoie soit à la volonté de recevoir des instructions de la part des employeurs, ou à celle de répondre aux instructions données par ces derniers. Il s'agit donc là du domaine affectif, selon la taxonomie de Krathwohl. Il en est de même de la personnalité de l'employé, si on la définit comme le système de valeurs qui imprègne à tout individu sa façon d'être, et du sens de responsabilité qui renvoie à l'engagement. Les deux derniers éléments font partie du domaine psychomoteur et donc de la taxonomie de Harrow. Les capacités à communiquer, puis à s'adapter, rentrent en effet dans cette taxonomie.

En résumé, on observe qu'au Bénin, comme c'est le cas au Sénégal, tous les types de compétences, qu'ils relèvent du savoir, du savoir-faire ou du savoir-être, sont exigés par les employeurs. Il est cependant difficile d'établir un ordre d'importance, notamment parce que les entreprises enquêtées ne sont pas représentatives de l'ensemble des entreprises du pays. Néanmoins, on peut dire que les employeurs des entreprises béninoises semblent accorder beaucoup d'importance aux compétences qui ont trait au savoir-être, au domaine taxonomique socio-affectif.

Au Burkina Faso

Comme au Bénin, les compétences exigées par les employeurs n'ont pas été examinées en se fondant sur les taxonomies. Pour la plupart des grandes entreprises, la première capacité exigée est la motivation du demandeur d'emploi. En plus de la motivation il faut que la personne sache lire et écrire même s'il s'agit d'un ouvrier. La motivation, comme nous l'avons déjà vu dans le cas du Bénin, rentre dans le domaine affectif, selon la taxonomie de Krathwoh. Mais il y a aussi une grande place qui est accordée aux compétences cognitives, notamment à travers les capacités de lecture et d'écriture qui sont exigées.

Pour certaines entreprises interviewées (dans l'agro-alimentaire et la construction), les hommes et surtout les diplômés de l'enseignement technique sont beaucoup plus recherchés. Néanmoins, les capacités exigées des bacheliers par les entreprises dépendent surtout du domaine dans lesquelles elles exercent. Dans le domaine financier, notamment les grandes institutions financières, les employeurs recherchent davantage des sortants de l'enseignement professionnel dans le domaine des finances et titulaires surtout des DUT ou des BTS.

Tous ces aspects sont dépeints dans les propos de certains acteurs interviewés :

« Dans la plupart du temps, quand les diplômés de l'enseignement général viennent vers nous ils ne savent même pas ce qu'ils savent faire en réalité. Dans le cas où nous sommes intéressés par eux, nous leur demandons d'avoir de la discipline et d'aimer ce qu'ils vont faire comme travail dans notre entreprise. Pour les diplômés de l'enseignement technique nous demandons la pratique car à l'école ils ont déjà appris la théorie. Mais on n'a pas trop de difficultés avec eux car on peut les former sur le tas. Je pense que pour eux la seule exigence c'est d'avoir le diplôme » (Un responsable d'une société de l'agro-alimentaire).

« Ce sont des chimistes, des mécaniciens, des électriciens et des laborantins. Pour le diplôme, il faut avoir CAP le minimum, BEP, le DUT, et des ingénieurs en électricité et en mécanique. Mais il faut signaler qu'il n'y pas beaucoup de places pour les ingénieurs. On emploie beaucoup le sexe masculin » (Un responsable d'une industrie du secteur de la construction).

« Nous recrutons ceux qui viennent de l'ISIG, IBAM, ISPP, IAEM, IIM etc.... Mais il faut le DUT, la licence professionnelle et les maîtrises. Nous avons besoin de ceux qui ont fait la finance comptabilité, l'analyse financière, des informaticiens, gestionnaire de crédit, etc. Il faut retenir que nous n'avons pas besoin de ceux qui n'ont pas un niveau supérieur à un BAC et en général nous recrutons à partir de BAC+2 » (Un responsable d'une société financière).

Les capacités exigées des bacheliers par les petites et moyennes entreprises sont à l'image des capacités exigées par les grandes entreprises. Les propos de certains acteurs rencontrés qui témoignent de ces exigences :

« Il faut avoir fait de la pratique dans les domaines des métiers liés aux BTP » (Un responsable d'une société de construction).

« Il faut avoir un diplôme technique, être ingénieur TS, BTS, DUT et CAP » (Un responsable d'une société de construction).

Ce qu'il faut développer davantage dans les programmes de formation des établissements secondaires généraux et techniques, ce sont des formations en informatique et en entrepreneuriat. Pour tous ceux qui sortent de l'enseignement général, il faut par ailleurs leur apprendre à exercer des métiers.

« Il faut alors perfectionner ce qui existe, introduire des programmes en fonction des nouveaux besoins du marché, accompagner ces bacheliers vers les entreprises et allier à la formation des séances de pratique » (Un responsable d'une société de construction).

« Je trouve qu'à ce niveau il n'y a pas de problème, seulement il faut leur donner des orientations pour leur insertion. Il faut plus de pratique que théorie » (Un responsable d'une entreprise dans l'agro-alimentaire).

« C'est là qu'il faut inclure la notion de l'entrepreneuriat, il faut les former dans ce sens en leur permettant par exemple de faire les cours et d'apprendre à faire un métier en même temps (cours théorique le matin et cours pratique le soir) » (Un responsable d'une entreprise dans l'agro-alimentaire).

En Ouganda, le constat fait au Burkina Faso s’y applique aussi, à savoir que les capacités exigées des bacheliers par les entreprises dépendent surtout du domaine dans lesquelles elles exercent. Ce que montre le tableau 8 ci-après qui reprend un petit échantillon d’entreprises qui ont été enquêtées :

Tableau 8 : Compétences recherchées selon les types d’entreprises en Ouganda

Type d’entreprises	Compétences recherchées pour les employés
Agro-alimentaire	Techniques de froid, plomberie, vente
Peinture	Analyses chimiques, Management, marketing, vente, finance
Compagnie sucrière	Analyses chimiques, opérateurs de machine, management
Métallurgie	Administration, Finance, Comptabilité, Gestion des ressources humaines, Marketing
Usines textiles	Techniques de laboratoire, administration, management
Matériels de construction	Opérateurs de machine, finance, comptabilité, vente, marketing, administration

Il ressort du tableau que trois grands types de compétences sont recherchés. La première catégorie concerne les capacités techniques ; et ces capacités dépendent du type d’entreprise. Ainsi, alors que, par exemple, pour les industries agro-alimentaires on a besoin de techniques du froid, ce sont les techniques de laboratoire qui sont recherchées pour les usines textiles. La deuxième catégorie concerne les capacités en gestion : toutes les entreprises, même celles qui s’occupent des questions les plus techniques qui soient, ont besoin de compétences pour leur gestion. Et la troisième catégorie, corollaire au deuxième, concerne les capacités en finances et comptabilité, qui peuvent être considérées comme des aspects de la gestion.

Au Kenya, l’étude menée auprès de la Mumia Sugar Company (MSC) montre que les premières compétences exigées par les employeurs sont celles d’ordre pratique sur l’ingénierie des machines, l’électricité, la fabrication des boulons, par exemple, etc. Ces compétences sont particulièrement utiles dans des cas où les pannes sont nombreuses et donc où les réparations sont fréquentes. Elles ne peuvent être acquises que grâce à une plus grande familiarité avec les machines et les autres employés au sein de l’entreprise. Cette familiarité permet aux employés de vite détecter les pannes et de trouver rapidement des solutions, tant il est vrai que la production et la réputation de l’entreprise peut souffrir si les pannes prennent du temps à être réparées. Cette compétence est donc d’une grande importance comme l’a reconnu une des personnes interrogées...

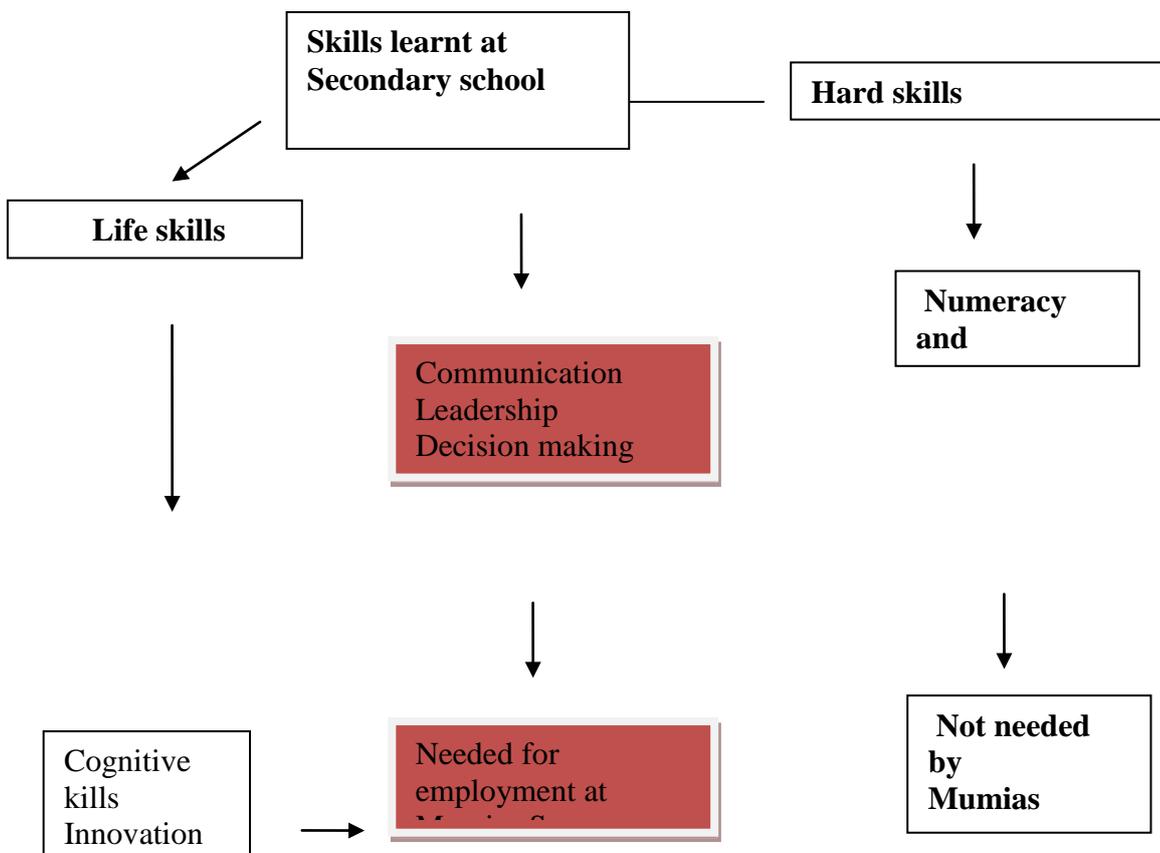
Quelle que soit la qualité de la formation reçue, sans une interaction avec les machines, cela peut vous prendre beaucoup de temps pour découvrir la panne. Ce qui peut conduire à des pertes pour l’entreprise. Au contraire, une personne qui connaît bien les machines et qui est expérimenté trouvera facilement la panne et permettra à l’entreprise des pertes plus ou moins importantes (un des employés interrogés).

Par ailleurs, même si les connaissances de base acquises à l’école secondaire, notamment savoir lire et écrire, sont indispensables, elles ne peuvent suffire pour occuper un emploi à la

MSC. Elles sont certes riches en théorie, mais sont tout au plus nécessaires pour des formations ultérieures plus adaptées. Par contre, des compétences telles que les capacités de raisonner, d'innover, et de prendre des décisions ont paru plus importantes pour le travail fait dans la compagnie et par conséquent pour l'employabilité.

En définitive, l'étude au Kenya montre que l'école joue un rôle complémentaire à celui des employeurs dans la formation à l'employabilité des employés, en dotant ces derniers, ou plutôt les futurs employés, de connaissances de base (savoir lire, écrire et compter) sur lesquelles les employeurs comptent pour procéder à la formation (en cours d'emploi) de leurs employés. Ce que traduit bien le schéma ci-après...

Schéma 2 : Schéma des compétences requises par les employeurs au Kenya



En définitive, les compétences exigées par les employeurs dans les cinq pays ayant fait l'objet de l'étude sont les suivantes :

Tableau 9 : Compétences et domaines taxonomiques exigés par les employeurs dans les cinq pays

Compétences	Domaine taxonomique	Bénin	Burkina Faso	Kenya	Sénégal	Ouganda
Au moment du recrutement						
Connaissances théoriques de base	Cognitif	X	X	X	X	X
Avoir une expérience professionnelle	Cognitif	X				
En cours d'emploi						
Décrire une activité spécifique à l'entreprise	Cognitif				X	
Manipuler un outil, un instrument ou mettre en œuvre une procédure dans le cadre des activités de l'entreprise	Psychomoteur				X	
Vérifier la conformité d'un produit à une norme ou d'une activité à une procédure	Socio-affectif				X	
Apprécier un produit ou une procédure ou une méthode dans le cadre des activités de l'entreprise	Cognitif				X	
Concevoir une procédure de production, de vulgarisation, ou de contrôle	Cognitif				X	
Avoir la volonté de travailler	Socio-affectif	X				
Avoir une forte personnalité	Socio-affectif	X				
Avoir un sens de responsabilité	Socio-affectif	X				
Avoir des capacités à communiquer	Psychomoteur	X		X		
Avoir des capacités techniques spécifiques	Cognitif + psychomoteur			X		X
Avoir des capacités à innover	Cognitif			X		
Avoir des capacités à prendre des décisions	Socio-affectif			X		

L'ÉCOLE SECONDAIRE PRÉPARE-T-ELLE À L'EMPLOYABILITÉ ?

Le développement des capacités nécessaires à l'employabilité des bacheliers par l'école est mesuré ici à travers deux indicateurs : 1) les niveaux de satisfaction des employeurs vis-à-vis de leurs employés bacheliers, 2) la nature et la qualité des programmes de formation ; et 3) les emplois occupés.

Niveaux de satisfaction des employeurs

En général, les employeurs délivrent un satisfécit aux bacheliers qu'ils utilisent. Ainsi, **au Sénégal**, 37.5 % des entreprises enquêtées sont satisfaites des bacheliers qu'elles utilisent, et 62.5 % en sont plutôt satisfaites. Aucune entreprise n'est pas satisfaite. On n'observe pas de différence significative selon le type d'entreprises : en effet, la proportion des PME qui sont plutôt satisfaites est de 60 %, contre 66 % pour les grandes entreprises. Ce degré de satisfaction se traduit aussi par la stabilité de l'emploi. En effet, au Sénégal, plus de 99.2 % des bacheliers recrutés au cours des deux dernières années demeurent encore dans l'entreprise. Ceux qui sont partis ont soit démissionné (0.49 %), soit été radiés (0.28 %). Et la grande majorité des bacheliers qui ont été radiés l'ont été pour des raisons d'inconduite (87.5 %) et beaucoup moins pour des raisons d'incompétence.

La situation est relativement différente **au Bénin**, où l'enquête a montré que 37 % des bacheliers enquêtés ont perdu leur premier emploi pour raison d'incompétence. En effet, les employeurs estiment que le profil des bacheliers reste trop général par rapport aux besoins exprimés par les entreprises. Ce qui nécessite du reste d'organiser des formations spécifiques pour les rendre plus performants sur le marché de l'emploi. Nous y reviendrons.

Cette situation renvoie au problème de la valeur du diplôme de bacheliers. Au Bénin, l'analyse spécifique d'une banque de la place a permis de noter que sur tout le personnel dont l'effectif est de 122, seulement 3.28 % sont recrutés avec le niveau bachelier ; et ils n'ont été recrutés que grâce à leurs expériences acquises dans une autre structure bancaire, à savoir la BECEAO (Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest). Et plus de 87 % des employeurs interrogés déclarent orienter prioritairement leurs recrutements vers les diplômés à partir d'un niveau minimum de BAC + 2 années d'études universitaires, soit le BTS. Il en est ainsi parce qu'il se pose le problème de la spécialisation des bacheliers. En effet, plus de 80 % des bacheliers proviennent des séries classiques d'enseignement général. Les bacheliers d'orientation générale sont absorbés soit par l'administration publique, soit par d'autres activités du secteur informel. Par contre, les titulaires des Bacs techniques ont plus ou moins de facilité à intégrer les entreprises aussi bien du secteur privé que public. Ils correspondraient à un besoin de personnels moyens intermédiaires entre les cadres supérieurs et les agents d'exécution. Ils ont plus de chance de trouver un emploi plus ou moins stable que les autres bacheliers ; et ils présentent les meilleures aptitudes à l'auto emploi que les autres postulants de même qualification. Cependant, le système de l'enseignement technique et professionnel présente un déficit de performance important en termes d'efficacité externe, quand bien même des progrès ont été enregistrés depuis quelques années avec la multiplication des centres de formation privée et professionnelle.

Nature et qualité des programmes de formation

Au Bénin, le système éducatif est organisé en quatre cycles principaux : l'enseignement maternel, primaire, secondaire (général et technique) et supérieur (tableau 12). La formation professionnelle par apprentissage, l'alphabétisation, l'éducation spécialisée et la formation des enseignants répondent, pour leur part, aux besoins spécifiques de reconversion de certains groupes de la population béninoise.

L'enseignement préscolaire qui dure deux ans, est dispensé dans des écoles maternelles et accueille des enfants âgés entre 3 et 5 ans. L'enseignement primaire est composé de six classes allant du CI au CM2. La fin du cycle est sanctionnée par l'obtention du Certificat d'Etudes Primaires (CEP). L'enseignement secondaire général comprend deux cycles. Le premier, d'une durée de quatre ans (classes de 6^{ème} en 3^{ème}) est sanctionné par le Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) ; le second cycle a une durée de trois années (2^{nde} à terminale). Le Baccalauréat est le diplôme de fin d'étude du second cycle du secondaire général. L'accession au cours secondaire est conditionnée par l'obtention du CEP

L'enseignement technique se déroule également en deux cycles. Le premier a une durée de trois à quatre ans et le second dure également de trois à quatre ans suivant les filières. A la fin du premier cycle du secondaire technique, les élèves ayant réussi les examens reçoivent l'un des diplômes techniques de fin de cycle (Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), Brevet d'Etudes d'Agriculture Tropicale ou Diplôme d'Infirmier Breveté). Les élèves du second cycle

obtiennent un diplôme technique ou un baccalauréat professionnel en fin d'études. L'obtention du Baccalauréat permet d'accéder à l'enseignement supérieur, elle comprend des formations générales et des formations professionnelles.

La formation professionnelle par apprentissage comprend la formation de type dual, au cours de laquelle l'apprenti travaille dans un atelier ou une entreprise avec un patron et reçoit parallèlement une formation dans un établissement public (Centre de formation professionnelle ou lycées et collèges d'enseignement technique) et celle des Centres de Métiers qui forment les jeunes déscolarisés ou non scolarisés aux métiers d'artisan. Ces deux types d'apprentissage durent trois ans. A l'issue de l'apprentissage, l'apprenti reçoit, dans le premier cas, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et dans le second, un Certificat de Qualification aux Métiers (CQM).

Tableau 10: Présentation du système éducatif béninois

Cycle	Nombre d'année	Diplôme
Enseignement maternel	2 ans	
Enseignement primaire	6 ans	CEP
Enseignement secondaire		
<i>Enseignement Secondaire général</i>		
Premier cycle	4 ans	Brevet d'étude de premier cycle (BEPC)
Second cycle	3ans	Baccalauréat (BAC)
<i>Enseignement secondaire technique</i>		
Secondaire technique		
Premier cycle	3 ans	CAP
Second cycle	3ans	BAC
<i>Formation professionnelle</i>		
Centre de métier	3 ans	CQM
Formation de type dual	3 ans	CQP
<i>Enseignement supérieur</i>		

Source : Données de terrain

On observe une évolution des niveaux de scolarisation au Bénin, davantage dans les cycles post-primaires que primaires. Ainsi, selon le RESEN 2008, entre 1994 et 2007, le nombre d'élèves a fortement augmenté à tous les niveaux d'enseignement, particulièrement à partir de 2000. C'est surtout dans l'enseignement supérieur (une croissance annuelle moyenne de 15% depuis 1994) et du secondaire général (une croissance de 13% par an) que les effectifs ont le plus augmenté. Au niveau de l'enseignement primaire, le taux de croissance annuelle moyen n'a été que de 6% par an. Les effectifs du secondaire technique ont augmenté de 9% en moyenne par an, et ceux de la maternelle de 8% par an. Le nombre d'apprentis a, quant à lui, pratiquement triplé depuis 2004. Ces évolutions s'expliquent, du moins dans le secteur public, par la mesure de gratuité de l'enseignement mise en place en 2006/07 au primaire et à la maternelle a eu des effets positifs sur l'accès à l'école.

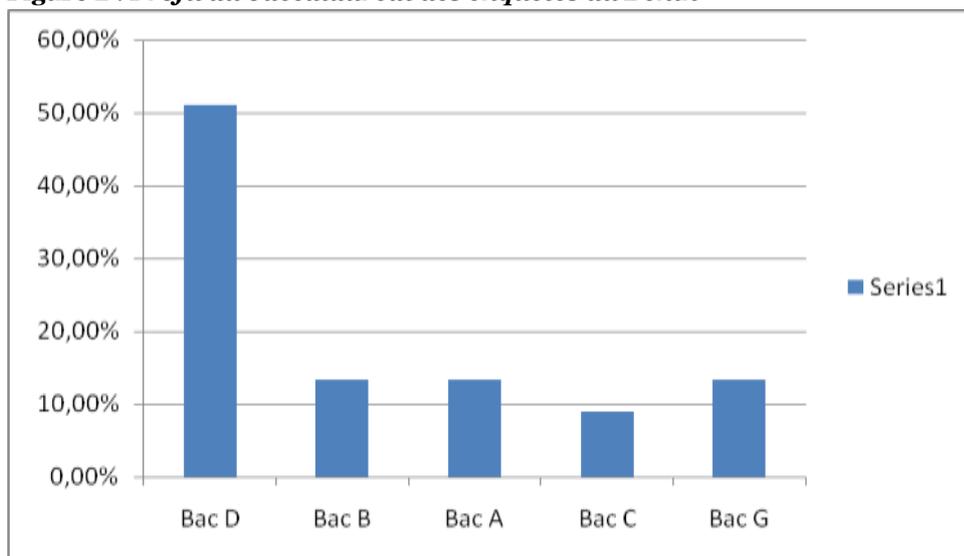
L'inégalité selon le genre est de moins en moins forte. Pour 10 garçons scolarisés au niveau primaire, on compte 8 filles. Dans le secondaire technique, on compte environ 6 filles pour 10 garçons, tandis que dans le secondaire général, les rapports sont de moins de 5 filles pour 10 garçons. Les inégalités seront cependant encore importantes au niveau supérieur, où l'on compte seulement plus ou moins 3 filles pour 10 garçons.

L'éducation au Bénin souffre d'un problème criant de qualité des enseignements, le niveau d'acquisition des connaissances est plutôt faible. Les évaluations menées récemment (PASEC, DEP-PAGE et ABE LINK) concordent et révèlent que le niveau scolaire moyen des élèves béninois est largement en dessous des attentes.

Ainsi, par exemple, au cours des cinq dernières années, plus de 70 000 candidats ont postulé chaque année au diplôme du Baccalauréat. Les taux de succès sont d'environ 30 %, soit quelques 21 000 candidats qui ont réussi. Au-delà du nombre, c'est la spécialisation de ces bacheliers qui retient l'attention. En effet, la majeure partie des bacheliers sont issus des Bacs d'ordre général. Plus de 80% de ces bacheliers proviennent des séries classiques d'enseignement général. Disons en passant que le système éducatif béninois génère deux catégories de Bacs : ceux résultant des séries générales : A, C et D et les Bacs techniques. Les Bacs techniques comprennent trois sous catégories : les séries liées à la gestion (comptabilité, secrétariat) celles liées à l'industrie et au bâtiment et celles en rapport avec l'Agriculture (DAT). Le système de l'enseignement technique et professionnel (ETFP), présente un déficit de performance important en termes d'efficacité externe, quand bien même des progrès ont été enregistrés depuis quelques années avec la multiplication des centres de formation privée et confessionnelle.

L'âge moyen des bacheliers enquêtés est de 25 ans. On note dans ce groupe une diversité de formation de base. Cependant,

Figure 2 : Profil du baccalauréat des enquêtés au Bénin



Source : données de l'enquête

Les Bacheliers d'orientation générale sont absorbés soit par l'administration publique (établissements d'enseignement primaire et secondaire du 1^{er} cycle), soit par d'autres activités de service du secteur informel. Par contre les titulaires des Bacs techniques ont plus ou moins de facilité à intégrer les entreprises aussi bien du secteur privé que public. Ils correspondaient à un besoin de personnels moyens intermédiaires entre les cadres supérieurs et les agents d'exécution. Les détenteurs du Diplôme d'Agriculture Tropicale sont encore relativement bien sollicités par le Ministère de l'Agriculture et les ONG intervenant dans le secteur agricole, tant en milieu rural qu'urbain

En règle générale, les titulaires des Bacs techniques sont plus enclin à trouver un emploi plus ou moins stable que les autres bacheliers. Mieux, ils présentent les meilleures aptitudes à l'auto emploi que les autres postulants de même qualification.

Au Sénégal, l'enseignement secondaire est sanctionné par un diplôme appelé « baccalauréat de l'enseignement secondaire ». Une dizaine de mentions ou spécialités conduit à l'obtention de ce diplôme et relève des filières de l'enseignement général, technique ou professionnel. Certaines des deux dernières filières délivrent un Brevet de Technicien (BT), équivalent au Baccalauréat. Si ce parchemin est censé faire accéder son détenteur à l'enseignement supérieur, il peut tout aussi bien lui ouvrir directement les portes de la vie professionnelle.

Le baccalauréat de l'enseignement secondaire au Sénégal

Trois filières concourent à l'obtention du baccalauréat au Sénégal (ou à son équivalent): l'enseignement général, l'enseignement technique et la formation professionnelle.

Le baccalauréat sénégalais est régi par le décret 95-947 du 18/10/1995 modifié, par le décret 2000-586 du 20/07/2000 et complété par le décret 2002-330 du 03/04/2002. Les séries et options s'inscrivent dans les différentes filières susvisées.

Le baccalauréat de l'enseignement secondaire général

Le baccalauréat de l'enseignement secondaire général sanctionne trois années d'études secondaires ou sept ans de formation post-élémentaire dont la classe de troisième constitue l'étape intermédiaire, au terme de laquelle la spécialisation se profile à travers l'orientation des élèves dans les filières littéraire et scientifique. Les séries et options ouvertes pour l'examen du baccalauréat rendent compte du caractère déjà pointu de la spécialisation. Cinq options sont possibles dans chacune des filières comme le montre le tableau 11.

Tableau 11 : séries et options du baccalauréat de l'enseignement secondaire général au Sénégal

Série	Option
L1a	Langues et civilisations anciennes
L1b	Langues et civilisations anciennes
L'1	Langues et civilisations modernes
L2	Sciences sociales et humaines
LA/Arabe	Langues et sciences sociales
S1	Mathématiques et sciences physiques
S2	Sciences de la Vie et la Terre
S1A/Arabe	Sciences fondamentales
S2A/Arabe	Sciences appliquées

Le baccalauréat de l'enseignement secondaire technique

Les Etats généraux de l'Education et de la Formation (EGEF) ont consacré depuis 1981, la séparation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Selon la

terminologie de l'UNESCO, le premier désigne « ceux des aspects du processus éducatif qui en plus d'une instruction générale impliquent l'étude des sciences connexes et l'acquisition des capacités pratiques, d'attitudes, de compréhension, et des connaissances en rapport avec les professions de divers secteurs de la vie économique et sociale... L'enseignement technique ne débouche pas nécessairement sur un métier bien qu'il en soit un prélude important ». (CONFEMEN, 1999).

Le baccalauréat secondaire technique sanctionne trois années d'étude post collège, dispensées dans les dix lycées techniques que compte le Sénégal dont deux lycées d'enseignement technique commercial, un lycée agricole et un lycée technique industriel et minier.

Les séries et options suivantes y sont organisées.

Tableau 12 : séries et options du baccalauréat de l'enseignement secondaire technique au Sénégal

Série	Option
S3	Sciences et techniques
S4	Sciences et technologies de l'agriculture et de l'environnement
S5	Sciences et technologie du produit agroalimentaire
T1	Fabrication mécanique
T2	Electrotechnique/électronique
F6	Chimie
G	Techniques quantitatives d'économie et de gestion

A la session du baccalauréat de juillet 2011, sur ... candidats inscrits, ...postulaient pour le baccalauréat technique, soit ...%.

Les diplômes de la formation professionnelle.

La formation professionnelle vise « l'acquisition du savoir (connaissances), du savoir-faire (habiletés), et du savoir-être (attitudes nécessaires à l'exercice d'un métier). » (CONFEMEN, 1999) Contrairement à l'enseignement général ou même à l'enseignement technique dont elle peut être le complément, la formation professionnelle peut déboucher à son terme sur une qualification professionnelle.

Dans la mesure où ils sanctionnent trois années d'étude après le collège, certains diplômes délivrés au terme de la formation professionnelle peuvent être considérés comme l'équivalent du baccalauréat, même s'ils n'ouvrent pas directement les portes de l'enseignement supérieur ou de l'université. C'est ainsi que dans les années quatre-vingt, certains baccalauréats susceptibles d'ouvrir à la fois sur l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, ont été transformés en Brevet de Technicien (diplôme professionnel), notamment dans les spécialités suivantes : mécanique automobile, chaudronnerie et tuyauterie industrielle, ouvrages métalliques, etc. Ces spécialités viennent ainsi s'ajouter à d'autres filières de formation professionnelle relevant de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, de l'horticulture, etc. Des centres de formation professionnels généralement jugés plus qualifiants coexistent parfois dans ces différentes mentions avec les lycées techniques.

Au Burkina Faso

L'école coloniale avait pour principal objectif la formation des auxiliaires pour l'exploitation des colonies (Mukené, 1988). En envoyant les enfants à l'école, les parents étaient persuadés que ceux-ci deviendraient au minimum des commis, ces employés subalternes de bureau au service de la puissance coloniale. « *Il se produisit dans la perception sociale des populations une assimilation entre scolarisation - emploi de bureau - réussite sociale et statut prestigieux* » (Martin, 1972, p. 349). Jusqu'au début des années 1980 au moins (date d'adoption des premiers Plans d'Ajustement Structurel en Afrique subsaharienne), la scolarisation s'est ainsi présentée « *comme la porte ouverte à des positions au sommet de l'échelle sociale, à une insertion dans l'appareil d'État et un accès aux sphères du pouvoir avec des salaires élevés et des bénéfices sociaux en contrepartie...* » (Dupont, 1982, p. 3-4).

L'obtention du baccalauréat, diplôme de fin des études secondaires et préalable pour entamer des études supérieures a longtemps été l'objet d'une considération quasi unanime en Afrique et donc un élément de « réussite sociale ». Toutefois, face aux crises de l'emploi que vivent plusieurs pays africains de nos jours, le baccalauréat n'est plus synonyme de prestige social.

De l'avis des personnes interviewées, l'école ne prépare pas assez à l'employabilité. A la question de savoir quelles étaient leur appréciation des capacités de communication, de leadership, de rédaction, de connaissances des nouvelles technologies des titulaires d'un baccalauréat, les avis sont unanimes pour dire que la plupart des bacheliers ont besoin d'une formation supplémentaire pour être plus efficaces dans ces domaines.

« En termes d'habiletés des bacheliers, ceux de l'enseignement général et technique ont une capacité passable de communication, car on ne leur a pas appris ça à l'école, mais en leadership, elle est moyenne pour ceux de l'enseignement général et bonne pour ceux de l'enseignement technique et professionnel. Leur capacité à rédiger en français est nulle que ce soit ceux de l'enseignement général ou technique et professionnel, et ils ne peuvent pas bien s'exprimer en anglais. Dans les autres langues, ils ont un niveau de connaissance moyen » (Un responsable d'une structure publique).

« En termes d'habiletés, les jeunes bacheliers ont une faible capacité de communication et une capacité moyenne de leadership. Ils ont aussi une faible capacité à rédiger en français, nulle à s'exprimer en anglais et un niveau de connaissance faible dans les autres langues » (Un responsable d'une structure de la société civile).

Cependant, une différence est faite entre les titulaires d'un BAC de l'enseignement général et les titulaires d'un BAC de l'enseignement technique et professionnel. Pour ce responsable d'une structure de la société civile, « *... quant à la capacité d'employabilité des bacheliers, à l'exception des bacs professionnels, aucun bachelier n'est employable sans une formation* », opinion qui est confirmée par cet autre propos : « *En matière de capacité d'employabilité des bacheliers, ce sont les jeunes qui sortent de l'enseignement technique qui s'en sortent plus* » (Responsable d'une structure publique).

Les emplois occupés par les employés bacheliers

Au Bénin

L'analyse des secteurs d'activités dans lesquels se retrouvent les enquêtés révèle que ces derniers sont répartis de façon générale dans des emplois qui ne nécessitent pas de grandes spécialisations et ceci dans plusieurs secteurs dont : enseignement (10,20%), services de courtages (10,20%), gérance de restaurant (14,28%), caissiers d'entreprises (12,24%), gestion des boutiques (28,59%), gardiennage/vigil (4,08%) et transports (20,40%).

Tableau 13 : profil socioprofessionnel des bacheliers enquêtés au Bénin

Profil		Pourcentages
Sexe	Masculin	31,00
	Féminin	69,00
Fonction	Enseignants maternel et primaire	10,20
	Courtiers	10,20
	Serveurs de restaurant et de bar	14,28
	Vendeurs	28,59
	Conducteurs taxi moto	20,40
	Caissiers	12,24
	Agents de sécurité	04,08

Source : données d'enquête de terrain

Les résultats de nos enquêtes montrent que :

- 23% seulement des enquêtés sont satisfaits de leur emploi. Ces derniers sont stables et n'éprouvent pas une grande récrimination des fonctions qu'ils exercent ;
- Les autres, soit 77% avaient un travail dont ils n'étaient pas satisfaits (emplois temporaires par exemple) ou qu'ils considéraient comme non adapté à leur profil. Ce groupe est en quête permanente d'un autre emploi. Ils se contentent de celui qu'ils occupent en attendant de trouver mieux.
- Plus de 45% des interrogés travaillent pour leur propre compte dans deux secteurs de services dominant l'économie informelle du Bénin : les vendeurs de carburants au bord des rues, de matériels usagers du marché des véhicules d'occasion et des transporteurs (conducteurs de taxi moto très répandus au Bénin). Ainsi dans notre échantillon, 29% sont des revendeurs et 20% exercent comme transporteurs.

Au Sénégal

Plus de 77% des bacheliers ont un statut d'agents de maîtrise. Quelque 13% sont employés comme agents d'exécution, contre près de 10% de cadres. Le tableau 14 montre surtout l'hétérogénéité des statuts d'une entreprise à l'autre. Même si une seule PME/PMI (SIMPA) compte des cadres-bacheliers en son sein, on ne saurait pour autant établir à ce sujet, une ligne de démarcation entre les types d'entreprises, puisque tous les statuts sont présents dans une entreprise comme la SENELEC, alors dans une autre comme la SONATEL on ne rencontre que des agents de Maîtrise.

Tableau 14 : Niveaux d'emploi au moment du recrutement au Sénégal

Entreprise/emploi	Agent d'exécution	Agent de maîtrise	Cadre	Total
SIMPA	10	08	09	27
SIPS	29	09	12	50
AFRIC AZOTE	00	03	00	03
NESTLE	---(1)	---	---	---
SENCHEM	01	23	00	24
SONATEL	00	964	00	964
SENELEC	437	1745	318	2500
CSE	---	---	---	---
Total	477	2752	339	3568
%	13,36	77,13	9,50	100

(1) Valeur non disponible

Il n'y a donc pas de statut correspondant au niveau du baccalauréat parmi le personnel des entreprises étudiées. Le statut est sans doute conféré selon le niveau de qualification et les besoins spécifiques de l'entreprise au moment du recrutement.

Tableau 15 : Filière de formation des bacheliers employés au Sénégal

Entreprise/Filière	Littéraire	Scientifique	Technique	Professionnelle	Total
SIMPA	05	04	13	05	27
SIPS	08	14	14	14	50
AFRC AZOTE	00	00	02	01	03
NESTLE	--- (1)	---	---	---	---
SENCHEM	---	---	---	---	---
SONATEL	---	---	---	---	---
SENELEC	23	334	204	543	1104(2)
CSE	27	05	53	18	103
Total	63	357	286	581	1287
%	4,89	27,73	22,22	45,14	100

(1) Valeur manquante.

(2) Filière non déterminée pour 381 bacheliers employés dans cette entreprise.

Sans surprise, le tableau 3 indique que près de la moitié (plus de 45%) des employés bacheliers sont issus de la filière professionnelle. A l'inverse, peu de bacheliers littéraires sont élus (moins de 5%). Le baccalauréat scientifique semble être plus coté que les filières techniques, avec respectivement près de 28 et 22 %. Dans ce tableau d'ensemble, où il n'apparaît pas de distinction notable entre PME/PMI et Grande Entreprise, la CSE fait une nouvelle fois figure d'exception puisqu'elle emploie plus de bacheliers techniciens que dans toutes les autres filières réunies. S'il est aisé de comprendre une propension certaine d'une entreprise de BTP à recruter des techniciens du bâtiment, à contrario la présence relativement forte de littéraires (plus de 25%) n'est pas sans susciter quelques interrogations. Il semble qu'il y a une certaine tendance au déclasserment affichée par certains prétendants au premier emploi porteurs d'un diplôme peu valorisé sur le marché du travail. Ce qui est souvent le cas des bacheliers littéraires qui acceptent d'opérer dans des niveaux de sous-qualification. Sur ce sujet, nos interlocuteurs de la CSE sont restés circonspects comme on peut le lire sur le tableau 2.

QUELLES ALTERNATIVES FACE A LA FAIBLE EMPLOYABILITE DES BACHELIERS ?

Du constat précédent, on peut légitimement se poser des interrogations relatives aux stratégies à mettre en œuvre pour résorber l'écart entre les compétences préconisées par les curricula et les compétences professionnelles minimales exigibles.

Les entreprises font preuve d'un certain pragmatisme dans les modalités de recrutement des bacheliers. Elles privilégient un profil d'entrée conforme aux préconisations de la formation initiale. Elles élaborent un dispositif de formation compensatoire axée sur le profil de l'emploi soit en formation initiale d'entreprise, soit sur une formation continuée. Il y a là une reconnaissance plus ou moins explicite de l'inadéquation entre le profil de formation et celui de l'emploi.

Dans le tableau 16 qui suit, les chefs d'entreprise du Sénégal consignent les propositions de stratégies de résorption de l'écart entre les deux.

Tableau 16: Comment améliorer « l'employabilité » des bacheliers au Sénégal ?

	ENC (1)	FCE (2)	FDA (3)	Autres	Total
PME	00	02	01	00	03
GE	00	02	00	03 (4)	05
Total	00	04	01	03	08
%	00	50	12,5	37,5	100

(1) Elever le niveau de recrutement

(2) Assurer la formation continuée au sein de l'entreprise

(3) Formation diplômante en alternance

(4) = (2) + (3).

Toutes entreprises récusent le principe de revoir à la hausse le niveau de recrutement qui laisserait en rade le BAC dans son profil actuel pour un BAC-plus. La crainte d'une augmentation conséquente des charges de rémunération n'explique pas à elle seule cet avis, puisqu'un certain nombre d'entreprises (12,5%) propose une formation diplômante en alternance. Une entreprise sur deux est plutôt favorable à l'organisation d'une formation continuée en entreprise, pouvant déboucher le cas échéant sur une certification, forcément porteuse de prétentions salariales.

Au total, le baccalauréat apparaît comme le niveau de recrutement privilégié de cadres intermédiaires. Il devra pour continuer à jouer ce rôle, s'adapter aux exigences du marché de l'emploi, tout au moins dans un certain nombre de ses filières. Plus que jamais se (re)pose le principe d'associer le monde du travail à l'élaboration des curricula de formation.

La formation en cours d'emploi et l'apprentissage

Il est apparu, aux points précédents, que pour les employeurs, le profil des bacheliers reste trop général par rapport aux besoins exprimés par les entreprises. Ce qui nécessite du reste d'organiser des formations spécifiques pour les rendre plus performants sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, si, en dépit de ces lacunes, les bacheliers sont quand même recrutés, c'est parce que les employeurs estiment qu'ils sont capables de mettre en application leurs connaissances théoriques, de les mettre en pratique par rapport aux besoins spécifiques de

leurs entreprises, via la formation en cours d'emploi. Enfin, L'évaluation générale des niveaux de compétence des bacheliers travailleurs par les employeurs révèle une satisfaction globale. Les prestations des employés bacheliers sont jugées globalement satisfaisantes par les employeurs. Cependant, il est ressorti la nécessité de renforcer les capacités de ces derniers à travers des formations complémentaires en vue de leur permettre de mieux faire face à leurs tâches.

Ce besoin de formation complémentaire est reconnu par les employés bacheliers eux-mêmes. C'est notamment le cas au Bénin, où 95% des enquêtés ont affirmé avoir besoin de formation complémentaire pour renforcer leur capacité technique ou pour obtenir un diplôme plus élevé (tableau 17).

Tableau 17 : Besoin de renforcement des capacités selon les bacheliers en emploi au Bénin

Thème	Fréquence(%)
Formation à l'auto emploi	14
Préparation et présentation d'un dossier de demande d'emploi	33
Formation aux thématiques professionnelles (gestion, comptabilité, secrétariat, informatique)	89
Orientation professionnelle des bacheliers	76
Coaching pour une valorisation des compétences acquises en cours d'emploi	29

Source : données d'enquête

Au Sénégal, trois entreprises sur quatre (75%) dispensent systématiquement une formation complémentaire orientée vers leurs besoins, au profit de leurs recrues de bacheliers. Le quart restant assure pour ces derniers une formation en cours d'emploi intra ou extra muros. Aucune entreprise ne déclare opter pour un apprentissage sur le tas, genre acquisition empirique de compétences par essais et erreurs. Aucune entreprise ne déroge non plus à cette règle générale de renforcement des capacités quelque soit son statut.

Tableau 18 : Mode privilégié de renforcement des capacités des bacheliers recrutés au Sénégal

	FCIS (1)	FCE (2)	AST (3)	Néant	Total
PME	02	01	00	00	03
GE	04	01	00	00	05
Total	06	02	00	00	08
%	75	25	00	00	100

(1) formation complémentaire systématique après recrutement

(2) formation en cours d'emploi

(3) apprentissage sur le tas

Les résultats des enquêtes montrent que 63% des enquêtés avait déjà acquis des expériences antérieures avant d'arriver à leur poste actuel. L'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi montre que l'offre d'emplois aux bacheliers dans le secteur formel ne touche qu'une faible part des demandeurs. Cette offre vient souvent plus de l'administration publique et de quelques entreprises privées. Par contre, le secteur informel qui se caractérise par une grande diversité d'activités, à forte intensité de main-d'œuvre, abrite la grande partie des bacheliers demandeurs d'emploi. Il existe cependant de nombreuses interactions entre les

deux secteurs, elles se traduisent par le biais de la sous-traitance des entreprises du formel aux petites entreprises de l'informel, ou encore par la pluriactivité des actifs du secteur formel, exerçant une activité dans le secteur informel parallèlement à leur activité principale dans un objectif d'accroissement ou de diversification de leurs revenus et de réduction des risques.

En Ouganda, le processus de recrutement met en exergue la place importante qu'occupe la formation en cours d'emploi. En effet, pour la plupart des employeurs ougandais qui ont été interviewés, la formation en cours d'emploi est tout aussi importante que les capacités exigées aux employés au moment de leur recrutement. Autrement dit, les employeurs ougandais estiment que les capacités professionnelles ne sont pas seulement acquises à l'école, fut-elle une école professionnelle. Celle-ci donne aux futurs employés des habiletés nécessaires qui leur permettent de développer les capacités professionnelles en cours d'emploi. En conséquence, certains candidats à l'emploi n'ont certes pas un niveau d'études élevé, mais ils sont tout de même recrutés puis soumis à une formation en cours d'emploi afin de pouvoir développer leurs capacités.

Tableau 19 : Mécanismes de formation en cours d'emploi en Ouganda

1 ^{er} niveau de formation	Processus de recrutement	2 ^{ème} niveau de formation	Lieu de la formation en cours d'emploi	Type de formation au sein de l'entreprise
Formation scolaire	Recrutement	Formation en cours d'emploi	Formation au sein de l'entreprise	Formation en ligne
				Formation par un consultant extérieur
				Auto-formation
			Formation en dehors de l'entreprise	Partenariat avec l'université
				Bourses d'études à l'étranger
				Auto-formation (cours du soir)
			Learning by doing	
	Stage introductif	Orientation professionnelle	Formation en cours d'emploi (cfr supra)	

Ainsi donc, la formation scolaire, de quelque niveau que ce soit, permet de doter les candidats à l'emploi de certaines habiletés nécessaires à leur employabilité. Ces derniers peuvent alors être recrutés soit indirectement, soit directement. Les candidats recrutés indirectement sont d'abord soumis à une sorte de briefing sur l'entreprise et sur le travail à effectuer, une sorte de stage introductif à l'issue duquel ils sont orientés professionnellement selon leurs habiletés. Ce n'est alors qu'ils peuvent faire leur carrière au sein de l'entreprise et entrer dans la moule de ceux qui doivent subir une formation en cours d'emploi. En ce qui concerne les candidats qui sont recrutés directement, ils entrent tout de suite dans la moule de ceux qui doivent subir une formation en cours d'emploi. Cette formation peut avoir lieu soit au sein des entreprises, soit en dehors des entreprises, soit de manière autonome par le « learning by doing ». La formation au sein de l'entreprise peut être assurée par un consultant extérieur recruté par l'entreprise pour une certaine durée. Elle peut aussi se faire en ligne, en suivant des cours par Internet ; ou de manière autonome par l'employé lui-même. Quant à la

formation en dehors de l'entreprise, elle peut se faire à l'université ou un autre établissement de formation basé sur place ; dans certains cas, l'entreprise octroie des bourses d'études à des agents pour qu'ils aillent suivre leur formation à l'extérieur pendant un certain temps ; enfin certains employés suivent leur formation de manière autonome, notamment par des cours du soir en dehors des heures de service.

Par ailleurs, les types et niveaux de compétences ne sont pas identiques. Si l'école procure des habiletés, la formation en cours d'emploi permet d'acquérir des capacités professionnelles nécessaires pour exercer son emploi. Elle peut aussi porter sur et permettre un renforcement des capacités.

Revoir les programmes de formation

Au Bénin, pour accroître l'employabilité des bacheliers et leurs donner plus de chance sur le marché de l'emploi, il faut que le système éducatif intègre des approches innovantes qui conjuguent la formation générale et l'acquisition des compétences nécessaires à la vie professionnelle. La formation théorique et l'expérience pratique doivent être combinées. Les écoles doivent amener les élèves à élaborer leur projet professionnel ; et intégrer des modules de formation complémentaire destinés à aider les élèves à chercher un emploi quand ils arrêtent leurs études. Des séances de rencontre et d'échanges entre les élèves et les cadres du milieu professionnel permettraient aux élèves de s'informer sur les réalités du terrain de l'emploi. Pour cela, il est important d'instaurer une coopération entre les services d'emploi et le système éducatif. L'école doit veiller à la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves. Le système éducatif doit aussi s'adapter à l'évolution du contexte mondiale marqué par l'essor des NTIC. Les écoles doivent se moderniser de manière à ce que la formation soit en adéquation avec le contexte économique. Cela réduirait considérablement l'écart entre la formation diplômante et le marché de l'emploi.

L'enquête au **Burkina Faso** montre que ce qu'il faut développer davantage dans les programmes de formation des établissements secondaires généraux et techniques, ce sont des formations en informatique et en entrepreneuriat. Pour tous ceux qui sortent de l'enseignement général, il faut par ailleurs leur apprendre à exercer des métiers.

« Il faut alors perfectionner ce qui existe, introduire des programmes en fonction des nouveaux besoins du marché, accompagner ces bacheliers vers les entreprises et allier à la formation des séances de pratique » (Un responsable d'une société de construction).

« Je trouve qu'à ce niveau il n'y a pas de problème, seulement il faut leur donner des orientations pour leur insertion. Il faut plus de pratique que théorie » (Un responsable d'une entreprise dans l'agro-alimentaire).

« C'est là qu'il faut inclure la notion de l'entrepreneuriat, il faut les former dans ce sens en leur permettant par exemple de faire les cours et d'apprendre à faire un métier en même temps (cours théorique le matin et cours pratique le soir) » (Un responsable d'une entreprise dans l'agro-alimentaire).

L'emploi temporaire et l'informel comme solution alternative aux exigences des employeurs

Au Bénin, dans la majorité des cas, les bacheliers travaillent de manière temporaire comme intérimaire. Ce type de marché de travail s'est accru ces dernières années, quels que soient le niveau de diplôme et l'ancienneté des postulants. Les besoins en main-d'œuvre des entreprises ont évolué, et la place des bacheliers sur ce marché devient de plus en plus restreinte. Les bacheliers sont plus confrontés au chômage, et ceux d'entre eux qui travaillent sont généralement en situation de sous-emploi. Ainsi, nos enquêtes ont révélé que la majorité des bacheliers en emploi sont utilisés en sous-emploi. Il faut noter qu'en plus de ce sous-emploi, certains sont dans une situation d'insécurité au regard du type de contrat voir l'inexistence de contrat formel entre ces derniers et leurs employeurs. En effet, dans la majorité des cas, ces derniers travaillent de manière temporaire comme intérimaire ou pour une mission précise. Les contrats temporaires sont utilisés par les employeurs comme un outil de prise de décision pour mieux apprécier les capacités du candidat. L'étude révèle que 75% des bacheliers que nous avons enquêtés travaillent comme intérimaires ou sous contrat à durée déterminée lorsqu'ils sont dans le secteur formel.

L'inadéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi encourage cette pratique. Par ailleurs, l'emploi temporaire a un effet positif sur les demandeurs d'emploi. Il permet aux travailleurs d'acquérir de l'expérience à valoriser dans un futur emploi. Il constitue aussi une stratégie pour se mettre en position de poursuivre les études dès que l'occasion se présente (mobilisation de ressources financières, proximité d'un centre universitaire). Ainsi, l'entrée en masse de bacheliers travailleurs à l'université crée une situation mixte où les jeunes mêlent études et activités professionnelles. Les motivations d'un tel cumul sont multiples.

- Pour les bacheliers issus de milieux modestes, l'activité professionnelle représente une part déterminante des ressources et peut conditionner la poursuite du cursus universitaire.
- Par contre, pour d'autres bacheliers qui travaillent, la poursuite de la formation vise à lever certains obstacles et frustrations du milieu professionnel du fait que les personnes moins âgées qui ont un diplôme supérieur occupent une meilleure place au sein de l'entreprise.

L'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi montre que l'offre d'emplois aux bacheliers dans le secteur formel ne touche qu'une faible part des demandeurs. En effet, 72% des enquêtés travaillent dans les entreprises informelles. Cette offre vient souvent plus de l'administration publique et de quelques entreprises privées. Il s'agit de postes pour agents intermédiaires entre les cadres et le personnel exécutant. Par contre, le secteur informel qui se caractérise par une grande diversité d'activités, à forte intensité de main-d'œuvre, abrite la grande partie des bacheliers demandeurs d'emploi. Il existe cependant de nombreuses interactions entre les deux secteurs, elles se traduisent par le biais de la sous-traitance des entreprises du formel aux petites entreprises de l'informel, ou encore par la pluriactivité des actifs du secteur formel, exerçant une activité dans le secteur informel parallèlement à leur activité principale dans un objectif d'accroissement ou de diversification de leurs revenus et de réduction des risques.

Au Burkina Faso, ce point n'a pas été abordé lors de la collecte des données dans l'étude pilote du Burkina. Toutefois, les premiers résultats d'une enquête biographique réalisée à Ouagadougou en 2009 auprès de jeunes hommes et jeunes femmes sur les marqueurs de transition vers l'âge adulte (Calvès *et al.*, 2011a), révèlent que la majorité des sortants de l'école qui ont obtenu leur premier emploi salarié, l'ont obtenu dans le secteur informel (Calvès *et al.*, 2011b). Ce résultat est bien en lien avec la prédominance des entreprises du secteur informel comme révélé par le RIC 2009. Toutefois, les résultats révèlent une différence entre le sortants avec un niveau d'éducation primaire et ceux qui quittent l'école avec le niveau secondaire ou plus : les derniers sont proportionnellement plus nombreux (59,6 % pour ceux sortis du public et 69,5 % pour ceux sortis du privé) à avoir leur premier emploi salarié dans le secteur formel, contre 10,5 % pour ceux ayant quitté avec le niveau primaire.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude était d'examiner dans quelle mesure les sortants de l'enseignement secondaire, plus précisément les bacheliers, étaient employables sur le marché du travail. Il s'agit de voir notamment quelles sont les compétences que les employeurs attendaient d'eux et quelles pouvaient être les pistes d'amélioration des curricula de l'enseignement secondaire en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

L'étude a été menée dans cinq pays, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, le Kenya, le Sénégal et l'Ouganda. Elle a adopté une approche essentiellement qualitative et s'est focalisée sur les informations recueillies auprès des employeurs de certaines entreprises dans chaque pays, des responsables d'institutions intervenant dans le domaine de la formation, de l'emploi et de la jeunesse, et de certains employés dans les entreprises sélectionnées. Les études ont été menées principalement dans les villes-capitales de ces pays, à savoir Cotonou pour le Bénin, Ouagadougou pour le Burkina Faso, Nairobi pour le Kenya, Dakar pour le Sénégal, sauf pour l'Ouganda où des enquêtes et interviews ont été menées en dehors de Kampala, la ville-capitale.

Il ressort des données recueillies qu'il existe une forte tension, par ailleurs croissante, entre l'offre d'emplois qui demeure faible et une demande d'emplois sans cesse croissante. En effet, on note qu'il y a peu de création d'emplois, surtout dans le secteur privé, parce que la situation économique est moins brillante. Il y a donc peu d'entreprises qui peuvent créer des richesses et donc générer des emplois salariés. En conséquence, la majorité des bacheliers, et même des diplômés universitaires, sont absorbés soit dans le secteur informel, soit dans l'administration publique. Quant aux demandeurs d'emplois, leur nombre est en constante augmentation à cause de l'évolution des taux de scolarisation, alimenté à son tour par les taux de croissance démographique.

Trois conséquences résultent de cette situation. La première est que le nombre de demandeurs d'emplois reste nettement supérieur à tous les niveaux, et particulièrement chez les bacheliers à celui des emplois qu'ils peuvent occuper. Notons cependant qu'au Bénin, le nombre de demandeurs d'emplois avec un diplôme universitaire a dépassé nettement celui des bacheliers. Et la conséquence en est que ces diplômés universitaires sont prêts à travailler à un poste plus bas, ou à souffrir d'un sous-emploi ou un chômage déguisé.

La deuxième conséquence est que le temps nécessaire pour se trouver un emploi s'allonge, comme on l'a vu dans le cas du Burkina Faso. Cette situation a des répercussions dans les ménages, notamment sur l'émancipation résidentielle des jeunes et par conséquent sur la promiscuité et la généralisation de la pauvreté, les enfants déjà diplômés se retrouvant encore à charge des chefs de ménage qui croyaient se libérer de ce « fardeau » relatif à la scolarisation des enfants.

La troisième conséquence est que les niveaux de chômage demeurent très élevés dans tous les pays qui ont été étudiés. Aussi, pour tenter d'y faire face, les bacheliers se contentent de développer des activités diverses dans le secteur informel.

Une quatrième conséquence, qui nous plonge au cœur de cette étude, est que suite à la forte demande d'emplois, notamment de la part des bacheliers mais aussi des diplômés de l'université, les employeurs potentiels font monter les enchères et deviennent plus exigeants par rapport aux compétences que les bacheliers, notamment, doivent avoir pour leur employabilité. Certes, le diplôme de baccalauréat demeure toujours le parchemin nécessaire pour se faire engager, parce que les employeurs estiment que la formation au niveau secondaire donne aux candidats à l'emploi les connaissances théoriques nécessaires pour qu'ils puissent évoluer au sein des entreprises. Mais ces connaissances théoriques sont mal assimilées dans plusieurs cas, de sorte que tous reconnaissent une baisse des niveaux de formation au niveau secondaire, ce qui ne prédispose pas les bacheliers à l'employabilité. Il semble à ce sujet que les bacheliers ayant suivi des filières techniques soient mieux outillés que ceux qui ont suivi une formation générale.

Que ce soit les responsables d'entreprises ou les responsables de structures intervenant dans le domaine de la formation, de l'emploi et de la jeunesse, tous mentionnent le fait qu'il y a une inadéquation entre les compétences des bacheliers et les besoins de l'économie, voire de la société. Pour ne prendre que quelques exemples, leur capacité à faire du calcul est appréciée positivement, mais celle de rédiger et leurs connaissances dans les langues sont relativement limitées, de sorte qu'il leur faut généralement une formation sur le tas afin qu'ils puissent être opérationnels. Toutefois, les bacheliers de l'enseignement technique et professionnel sont mieux outillés dans la mesure où ils sortent avec une spécialisation dans un domaine précis et sont aptes à travailler aussitôt. Il ressort également des entretiens que dans certains secteurs tels que les finances, il n'y a pratiquement pas de besoins en termes de profil BAC, les recrutements se faisant plus au niveau supérieur. Dans les autres branches d'activité, les besoins les plus exprimés sont faits à l'adresse des titulaires de diplômes de l'enseignement technique.

Pour les employeurs qui ont été rencontrés, ces connaissances théoriques acquises à l'école secondaire ne sont qu'une pointe de l'iceberg des connaissances nécessaires pour leur employabilité. Outre ces connaissances théoriques, il leur faut d'autres compétences qui rentrent dans tous les domaines taxonomiques : cognitif, socio-affectif ou psychomoteur. Autrement dit, plusieurs autres compétences du domaine cognitif sont exigées des bacheliers pour qu'ils soient plus rentables sur le marché d'emploi. C'est notamment le cas des capacités techniques nécessaires aux manufactures et autres entreprises qui manipulent des machines de toute sorte, lesquelles dépendent du type d'entreprise dont il s'agit, mais aussi des capacités à innover, à produire, à concevoir, à apprécier. D'autres compétences du domaine socio-affectif sont aussi exigées des bacheliers, notamment les capacités à vérifier, leur volonté de travailler, leur personnalité, leur sens de responsabilité. Enfin, des compétences du domaine psychomoteur sont aussi recherchées auprès des bacheliers, telles que les capacités à manipuler, et surtout à communiquer.

Ainsi, la formation au niveau secondaire s'avère certes nécessaire pour l'employabilité des bacheliers, mais elle est nettement insuffisante. Mais pour les employeurs qui ont été rencontrés, cette formation ne peut être qu'insuffisante non pas seulement à cause des contre-performances qu'accuse la formation scolaire, mais aussi du fait qu'il n'est pas possible à l'école de donner aux élèves toutes les compétences dont toutes les entreprises pourraient avoir besoin. C'est pourquoi, l'école doit donner aux élèves les connaissances de base qui puissent leur permettre de s'insérer sur le marché du travail et dans la société, de

répondre aux exigences de ce marché et des entreprises ou autres employeurs. Et des connaissances devant permettre aux bacheliers de pouvoir suivre cette formation en cours d'emploi qui demeure indispensable dans toutes les entreprises. Parce que les connaissances évoluent et il qu'il importe que les employés soient constamment et de temps en temps soumis à une formation en cours d'emploi. Parce que aussi la technologie utilisée dans les entreprises évoluent sans cesse, souvent plus vite que l'adaptation des programmes de formation. A ce sujet, plusieurs recommandations ont été faites. On peut retenir les suivantes :

- 1) Que les baccalauréats s'adaptent aux exigences du marché de l'emploi, tout au moins dans un certain nombre de filières ;
- 2) que les écoles et les universités soient en partenariat avec les entreprises pour harmoniser les besoins de ces dernières avec les curricula de formation ;
- 3) que les ministères de l'éducation s'associent avec d'autres ministères techniques pour procéder à la révision des programmes de formation qui prenne en compte les besoins des entreprises et de la société ;
- 4) que les écoles et les universités aient toutes les infrastructures qu'il faut pour que la formation ne se limite pas aux aspects théoriques, notamment en ce qui est de la formation technique ;
- 5) que toutes les entreprises puissent instaurer des programmes de formation en cours d'emploi permanents pour leurs employés ;
- 6) créer des synergies entre l'école et les entreprises en organisant des stages dans les entreprises à l'intention des élèves. Ceci leur permettrait d'acquérir une première expérience « professionnelle » ;
- 7) que des modules de préparation à la vie professionnelle soient intégrées dans les programmes de formation.

BIBLIOGRAPHIE PAR PAYS

Burkina Faso

- CALVES, Anne-Emmanuèle, Jean-François KOBIANE, Bilampoa GNOUMOU et Alexis LOYE (2011a) « Devenir parent à Ouagadougou : l'expérience d'une enquête biographique originale en milieu urbain africain », in : Tremblay Marie-Eve, Lavallée Pierre et El haj Tirari Mohammed (sous la direction de), *Pratiques et méthodes de sondage*, Dunod, Paris, pp. 246-250.
- CALVES, Anne-Emmanuèle, Jean-François KOBIANE, Afiwa N'BOUKE (2011b) « Privatization of Education and Labor Force Inequality in Urban Africa: The Experience of First Employment in Ouagadougou », *Poster presented at the Population Association of America 2011 Annual Meeting*, Washington, DC, March 31 – April 2.
- CALVÈS, Anne-Emmanuèle, Jean-François KOBIANÉ et Angèle TISSOT (2007a) « Passage à l'âge adulte en milieu urbain burkinabè : trois générations comparées », in : Dieudonné OUÉDRAOGO et Victor PICHÉ (éditeurs) *Dynamique migratoire, insertion urbaine et environnement au Burkina Faso. Au-delà de la houe*, Paris, L'Harmattan/Presses universitaires de Ouagadougou, pp. 213-233.
- CALVÈS, Anne-Emmanuèle, Jean-François KOBIANÉ et Edith MARTEL (2007b), "Changing Transition to Adulthood in Urban Burkina Faso", *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 38, No. 2, pp. 265-283
- CALVÈS, Anne-Emmanuèle et Bruno SCHOUMAKER (2004), "Deteriorating economic context and changing patterns of youth employment in urban Burkina Faso: 1980-2000", *World Development*, Vol. 32, p. 1341-1354.
- DUPONT, Véronique (1982), *La scolarisation et ses déterminants comme expression des stratégies de reproduction sociale dans un pays en voie de développement. Première approche à partir du cas des populations urbaines du sud-ouest Togo*, Mémoire de D.E.A. d'économie appliquée, I.E.P, Paris, 106 p.
- KAMANO, Pierre J., Ramahatra RAKOTOMALA, Jean-Marc BERNARD, Guillaume HUSSON et Nicolas REUGE (2010), Les défis du système éducatif burkinabè en appui à la croissance économique. Document de travail de la Banque mondiale N° 196, Série Le développement humain en Afrique, Washington, DC, 177 p.
- MARTIN, Jean-Yves (1972), « Sociologie de l'enseignement en Afrique noire », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. LIII, p. 337-362.
- MEF/INSD (2010), *VIème Recensement industriel et commercial. Rapport d'analyse (Premiers résultats)*, Ouagadougou, 49 p.
- MESSRS (2009), *Politique sous-sectorielle des enseignements secondaire, supérieur et de la recherche scientifique. 2010-2025*, Ouagadougou, 63 p.

MUKENE, Pascal (1988), *L'ouverture entre l'école et le milieu en Afrique noire : Pour une gestion pertinente des connaissances*, Éditions universitaires Fribourg, Suisse, 316 p.

Kenya

Abagi, O., Owino, W. *et al.*, 2000 'Implementing the report of commission of inquiry into the education system in Kenya (Koech Report): Realities, challenges and prospects', Nairobi: Institute of Policy Analysis and Research.

Amutabi, M.N. 2003 The 8-4-4 system of education. *International Journal of Educational Development*. 23 pp.127-144.

Bartel, Ann P., and Nachum Sicherman. 1998. "Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers." in the *Journal of Labour Economics*, Vol. 16, No.4: 718-755.

Canadian Council on Learning (2007). Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? Ministry of Advanced Education, January, 10, 2007.

Dede, C., and M. Lewis. 1995. *Assessment of Emerging Educational Technologies That Might Assist and Enhance School-to-Work Transitions*. Washington, DC: National Technical Information Service.

Ferej, A. K 2000 The integration of youth into the informal sector: the Kenyan experience. *In the Transition of Youth from School to Work: Issues and Policies*, Edt David Atchoarena. IIEP, Paris.

Government of Kenya, 2002. *National Youth Policy*. Ministry of Home Affairs, Heritage and Sports.

Government of Kenya 2001. *Economic Survey*, Nairobi: Government Printer. Government of Kenya 2000. *Interim poverty reduction strategy paper 2000-2003*. Nairobi: Government Printer.

Government of Kenya (1996). *Sessional paper number 2 of 1996 on industrial transformation to the year 2020*. Nairobi: Government Printer.

Haji, Semboja Haji Hatibu 2007, 'The Youth Employment in East Africa: An Integrated Labour Market Perspective', in *African Integration Review Volume 1, No. 2*

Handel, Michael J. 2003. "Skills Mis-match in the Labour Market." *Annual Review of Sociology* Vol. 1, No. 29: 135-165.

Ikiara G.K and N.S. Ndung'u 1997. "Employment and labour market during adjustment: the case of Kenya". Geneva: ILO.

Kivuva, L.A. 2002. *Secondary education reform in Kenya: The quest for quality, relevance and equity* (web edition Ed.), www.ginite.org/cstudies/africa/cs-africa.htm, The World Bank.

- Manda, Damiano Kulundu 2004, 'Globalisation and the Labour Market in Kenya' Kenya Institute for Public Policy Research and Analysis *KIPPRA Discussion Paper No. 31*
- Manda D.K., G. Mwabu and M. Kimenyi 2002, "Human Capital and Returns to Education in Kenya", Discussion paper No 13, KIPPRA, Nairobi.
- Psacharopoulos, G. (1991). From manpower planning to labour market analysis. *International Labour Review*, 130(4), 459-70.
- Republic of Kenya 1988 *Sessional Paper No. 6 of 1988 on Education and Manpower Training for the next Decade and Beyond*. Nairobi: Government printer.
- Republic of Kenya 2005a. Ministry of Labour and Human Resource Development (MLHRD) Strategic Plan. Nairobi: Government Printer.
- Republic of Kenya 2005b. *Kenya Education Sector Support programme 2005-2010: Delivering quality education and training to all Kenyans*.
- Republic of Kenya, 2005c. *Sessional Paper No. 1 of 2005 on a Policy Framework for Education, Training and Research: Meeting the Challenges of Education, Training and Research in Kenya in the 21st Century*. Nairobi: Government Printer.
- Republic of Kenya 2007. *Kenya Vision 2030: A Competitive and Prosperous Kenya*. Nairobi: Government Printer.
- Makau, Peter Muia 2000 'Issues in Labor Resource Management in Kenya', Paper Presented at Centre for Economic Studies in Africa, School of Business Montclair State University Upper Montclair, New Jersey

Ouganda

- Akampunguza, James (2007) "The Management of Privatization in Uganda since 1982". PhD Thesis: University of London (Unpub).
- Fanon, Frantz (1963) *The Wretched of the Earth*. London: Penguin.
- Kasozi A BK (2003) *University Education in Uganda: challenges and opportunities for Reform*. Kampala: Fountain Publishers.
- Kwesiga C Joy, (2002) *Women's Access to Higher Education in Africa: Uganda's Experience*, Kampala Fountain Publishers.
- Mamdani M. (1996) *Citizen and Subject: Contemporary Africa And The Legacy of Colonialism*. Princeton: Princeton University Press.
- Mamdani, M. (1976) *Politics and Class Formation in Uganda*. London: Heinemann Educational Books.
- Mamdani, M. (1983) *Fascism and Imperialism in Uganda*. Nairobi: Heinemann.

Mukherjee, Ramkrishna (1984) *Uganda: An Historical Accident? Class, Nation, State Formation*. Trenton: Africa World Press.

Murindwa-Rutanga (2011) *Politics, Religion and Power in the Great Lakes Region*. Dakar and Kampala: CODESRIA and Fountain Publishers.

Murindwa-Rutanga and Ruth Mukama (2004, 2005) *Confronting Twenty-first Century Challenges: Analyses and Re-dedications by National and International Scholars*. Kampala: Faculty of Social Sciences. (3 Vols)

Opolot, Jethro (1994). *The study on and Cost-Effective Approaches to Primary Education in Uganda*. Kampala: UNICEF.

Opio-Odongo, J.M.A (1993) *Higher Education and Research in Uganda*. Nairobi and Stockholm: ACTS Press and Sarec.

Report of Committee of Inquiry into the Affairs of the Institute of Teacher Education, Kyambogo (1990) entitled "Proposals and Strategies for streamlining the Administration, Mobilization/Management of Finances and Property, Teaching Programmes and their Development, and the participation in community and National Social, Political, Cultural and economic Affairs of the Institute of Teacher Education, Kyambogo."

Republic Of Uganda: Government White Paper on Implementation on the Recommendations of the Report of the Education Policy Review Commission entitled: "Education on National Integration and Development.", Kampala: April 1992.

----- (1989) Education Policy Review Commission Report. Kampala: Ministry of Education.

Republic of Uganda (1995) Constitution of the Republic of Uganda.

Ssekamwa J. C. (1997) *History and Development of Education in Uganda*. Kampala: Fountain Publishers.

Ssekamwa J. C. and S.M.E. Lugumba (2001) *Development and Administration of Education in Uganda*. Kampala: Fountain Publishers.

Tumushabe Joseph et al (2000) *Partnership for strategic Resource Planning for Girls' Education in Africa: Gender and primary schooling in Africa*. Sussex: Institute of Development Studies.