



Munich Personal RePEc Archive

What higher education for better employability in Benin?

SENOU, Barthélemy Mahugnon

FASEG, CEFRED UAC

February 2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/31553/>
MPRA Paper No. 31553, posted 14 Jun 2011 20:22 UTC

Quel enseignement supérieur pour une meilleure insertion professionnelle au Bénin ?

SENOU Barthélemy Mahugnon (*)

Résumé

Le présent article a pour objectif d'identifier les facteurs qui influencent l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail au Bénin. A cet effet, nous avons adopté une méthodologie basée sur une analyse de données empiriques collectées auprès des diplômés sortis des universités et centres d'enseignement supérieur au cours des dix dernières années. Le traitement et l'analyse des résultats obtenus montrent l'inadéquation entre les offres de formation dans l'enseignement supérieur au Bénin, ainsi que les contraintes liées à l'insertion professionnelle des diplômés. Au nombre de ces contraintes se trouve le manque de professionnalisation de la formation, la mauvaise qualité de la formation aussi bien dans les universités publiques que dans les centres de formation supérieure privés et l'absence de pluridisciplinarité des diplômés.

Abstract

This article aims to identify factors that influence the integration of graduates of higher education on the labor market in Benin. To this end, we adopted a methodology based on an analysis of empirical data collected from graduates from universities and higher education centers over the past decade. Processing and analysis of results show the mismatch between training opportunities in higher education in Benin, and constraints related to employability of graduates. Among these constraints is the lack of professional training, poor quality of education both in public universities than in private higher education centers and the lack of multidisciplinary graduate.

Keywords: marché du travail; emploi; insertion professionnelle ; adéquation ; chômage ; formation professionnelle.

JEL Code: I20, I21, I28, J20, J23.

() L'auteur est Assistant de Recherche à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université d'Abomey Calavi, Bénin.*

Introduction

L'enseignement supérieur au Bénin est confronté depuis les trois dernières décennies à de multiples problèmes. Au nombre de ceux-ci figurent l'explosion des effectifs d'étudiants face à une progression très lente de l'offre de formation aussi bien du point de vue qualitative que du point de vue quantitative, et les difficultés d'insertion des produits du système. Dans l'enseignement supérieur public, les effectifs d'étudiants au Bénin sont passés de 11007 en 1994, à 56636 en 2009 (Banque Mondiale, 2009) pour des capacités d'accueil, respectivement de 6000 et 11184 places. Le nombre de diplômés s'est aussi accru différemment suivant les établissements de formation. Ainsi par exemple, pour l'université nationale du Bénin (devenue l'université d'Abomey calavi en 2001), l'effectif des diplômés est passé de 874 en 1992 à 1021 en 1995, avant de connaître une évolution ascendante pour atteindre 1148 en 1999) selon les données du rectorat et du MESRS (2002).

L'enseignement supérieur privé qui a été introduit timidement dans le système éducatif au Bénin à partir de 1994 dans l'esprit des dispositions de l'article 14 de la Constitution du 11 décembre 1990¹ vient palier le problème d'insuffisance d'infrastructures par rapport aux effectifs d'étudiants et offrir de nouvelles perspectives d'évolution comparativement à la qualité de la formation dans les universités publiques. Du coup, il (enseignement supérieur privé) a aussitôt vu son effectif d'étudiants s'accroître rapidement passant de 3% en 1994 à 28% de l'effectif total d'étudiants de l'enseignement supérieur en 2007. Avec huit (8) universités privées et 68 centres de formation privés (répertoriés en 2007-2008), les effectifs du privé atteignent déjà en cette année 2007-2008, un peu plus de 16000 étudiants. L'enseignement supérieur s'est ainsi progressivement transformé au Bénin en un système bipolaire.

D'un côté, des établissements privés semblent s'adonner pour la plupart à une pratique qu'on assimilerait à un "commerce" au niveau de l'enseignement supérieur surtout qu'ils exploitent principalement les filières sélectives. Il convient de mentionner que ces établissements créent de nouvelles filières sans avoir eu au préalable l'autorisation requise, ne respectent pas les règles du droit du travail notamment en ce qui concerne la nature des contrats de travail du personnel enseignant ou sa rémunération telle que prescrite par l'arrêté n° 27/MFPTRA /DC /SGM/DGT/DRPSS/SRI du 17 septembre 2003. La même observation pourrait être faite en ce qui concerne l'affiliation à la caisse nationale la sécurité sociale.

De l'autre côté, des établissements publics, à qui, il revient l'obligation d'accueillir la grande masse des étudiants sans avoir les moyens de les prendre en charge de manière satisfaisante. De même, la modification de l'architecture de l'enseignement supérieur à travers le passage au système LMD a donné un espoir en ce qui concerne l'adaptation des produits de l'enseignement supérieur aux exigences du marché du travail. Cependant, les problèmes liés à la concrétisation de cette nouvelle orientation de l'enseignement supérieur ont fait estomper cet espoir.

Avec l'explosion de la demande d'éducation dans l'enseignement supérieur couplé d'une progression très lente du tissu économique, les capacités d'insertion des nouveaux diplômés

¹« Les institutions et les communautés religieuses peuvent également concourir à l'éducation de la jeunesse. Les écoles privées, laïques ou confessionnelles, peuvent être ouvertes avec l'autorisation et le contrôle de l'Etat. Les écoles privées peuvent bénéficier des subventions de l'Etat dans les conditions déterminées par la loi ».

sur le marché du travail sont limitées ; le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur est en pleine décroissance avec un pourcentage d'emploi dans un secteur formel des plus bas au monde, de l'ordre de 5 %². Cette situation interpelle à plus d'un titre les acteurs du système éducatif sur les bases (fondements) de l'offre de formation, des nouvelles filières créées, de la certification de cette offre. L'enseignement supérieur et le système socio économique dans la plupart des pays en développement en général et au Bénin en particulier ont une structure qui laisse croire un certain parallélisme : le système éducatif a ses grands objectifs qui sont généralement conduits par les programmes de formation pour déboucher sur la certification des diplômés tandis que le système socio économique poursuit en général un objectif de croissance économique dans un contexte de mutations technologiques qui ne sont pas sans incidence sur le marché du travail. Ce parallélisme suscite déjà la question de l'insertion des diplômés du système éducatif sur le marché du travail.

Au regard de cette situation qui caractérise l'enseignement supérieur au Bénin, on est en mesure de se demander quels sont les facteurs qui influencent l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché de travail ?

Le présent article qui se propose d'apporter une solution à cette question, se fixe pour objectif d'identifier les facteurs qui influencent l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail au Bénin.

2. Revue de littérature

2.1. La question de l'emploi des jeunes, une question quasi-universelle

Dans la plupart des pays, les jeunes sont confrontés à de graves difficultés pour accéder à l'emploi. Cette réalité existe aussi bien dans les économies les moins développées que dans les pays les plus avancés. Les chiffres disponibles illustrent clairement l'ampleur du phénomène et son évolution. Ainsi, selon le BIT³, en 2005 le nombre de jeunes frappés par le chômage atteignait globalement 85 millions, ce qui représentait une augmentation de près de 15% par rapport au niveau estimé dix ans plus tôt, soit 74 millions de jeunes en situation de chômage dans le monde en 1995. Cette tendance est à la hausse, vu le nombre sans cesse croissant des diplômés de niveau supérieur sortis chaque année dans le monde.

Bien que très imparfait, le taux de chômage demeure l'indicateur le plus souvent cité pour apprécier l'incidence du chômage dans la population. Pour l'année 2005, le BIT estimait que le taux de chômage des jeunes s'élevait à 13,5%. Cette valeur ne peut correctement s'apprécier que lorsqu'elle est mise en rapport avec d'autres indicateurs, notamment la situation de l'ensemble de la population active ou celle de la population adulte. Ainsi, pour la même année, le taux de chômage dans le monde était de 6,4% pour la population active prise dans son intégralité et de 4,5% pour la population adulte. Pour confirmer cette tendance par exemple, les pays les plus développés n'échappent pas à ce syndrome puisque dans l'Union européenne, le taux de chômage des jeunes était 2,3 fois supérieur à celui des adultes.

²Bilan et perspectives de l'Enseignement Supérieur béninois à l'horizon 2015. Eric Coignard, 2008.

³ ILO. 2006. *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: International Labour Office.

En termes absolus le nombre de jeunes en situation de chômage dans le monde représentait en 2005 près de la moitié (43,7%) de l'ensemble de la population au chômage. Pourtant, ils ne constituaient que 25% de la population en âge de travailler (les 15 ans et plus).

Ces comparaisons reflètent l'ampleur du phénomène du chômage des jeunes : c'est un phénomène massif, qui n'épargne pas les économies les plus avancées. Mais c'est aussi une réalité à caractère discriminant : les jeunes sont en moyenne trois fois plus touchés par le chômage que les adultes.

2.2. Le chômage des jeunes

Par commodité, la question de l'insertion des jeunes sur le marché du travail se trouve souvent ramenée à celle de leur chômage. Pourtant la catégorie des « jeunes chômeurs » ne rassemble qu'une fraction de la jeunesse en mal d'insertion. En effet, la définition du chômage proposée par le BIT ne saisit qu'une des formes de sous-utilisation de la force de travail. A ce constat s'ajoute le fait que pour les jeunes le parcours, qui conduit de l'école au travail passe souvent par des situations atypiques qui ne correspondent strictement à aucune des catégories classiques de l'analyse du marché du travail que sont l'emploi, le chômage, les études ou l'inactivité. L'évolution récente du marché du travail s'étant traduite par un accroissement de la précarité, y compris sur le marché structuré, par une diversification des formes d'emploi et par une fréquence élevée des cumuls de statuts, l'usage du seul taux de chômage pour rendre compte des difficultés d'insertion devient inopérant. Ce n'est plus que la partie émergée de l'iceberg.

Les insuffisances du taux de chômage pour rendre compte de la situation des jeunes sur le marché du travail ont amené à rechercher d'autres outils de mesure. Ce besoin s'est accentué avec l'apparition, dans de nombreux pays, d'une catégorie de jeunes qui bien que n'étant pas étudiants, ne travaillent pas et ne sont pas en recherche d'emploi. Ainsi, mieux que le taux de chômage, le pourcentage de jeunes qui ne sont ni scolarisés ni occupés permet de rendre compte de leurs difficultés d'insertion.

Dans les pays de l'OCDE, un peu plus de la moitié (57%) des jeunes non scolarisés qui ne travaillent pas sont en situation d'inactivité, les autres (43%) étant au chômage (ILO, 2006). Même si les données ne sont pas disponibles, on peut penser que dans des économies moins développées la part des jeunes découragés dans la recherche de l'emploi est encore plus importante.

Dans un contexte de précarisation des formes d'emploi, la connaissance du passage de l'école au travail suppose de s'intéresser aussi au contenu des emplois occupés par les jeunes. L'accès à l'emploi n'épuise pas la réflexion sur l'insertion et le rôle de la formation dans ce processus. Il importe également de s'interroger sur les caractéristiques des emplois occupés par les jeunes et sur le degré de correspondance entre l'emploi occupé et la formation reçue, même si l'évolution du marché du travail et des modes de gestion des ressources humaines rend cette notion difficile à appréhender.

2.3. La préparation à l'emploi dans l'enseignement supérieur

A mesure que les systèmes d'enseignement se développent, la question du rôle de l'éducation dans la préparation des jeunes au monde du travail se déplace. Pour de nombreux pays, elle tend de plus en plus à se poser au niveau de l'enseignement supérieur. L'expansion de

l'enseignement supérieur résulte à la fois de l'effet mécanique de la croissance du secondaire mais elle relève aussi de politiques d'éducation volontaristes. Dans ce contexte des préoccupations nouvelles apparaissent, notamment la crainte d'un risque de surproduction de diplômés au terme de ce qui relèverait d'un processus d'inflation scolaire. Tombée en désuétude avec l'abandon des approches «adéquationnistes», la question de la correspondance entre la formation reçue et l'emploi occupé redevient d'actualité. Par ailleurs, une importance accrue est accordée à l'objectif d'employabilité tout au long de la vie.

La question de l'adéquation entre la formation et l'insertion des diplômés est tout aussi délicate. Les modes d'approche des politiques de formation ont beaucoup évolué en trois décennies. La question de « l'adéquation » est restée centrale jusqu'aux années 1970, notamment dans le cadre de la planification reposant sur une prospective des métiers et des qualifications. L'enjeu, dans le contexte de la croissance fordiste, était d'assurer à une économie en pleine croissance et en pleine mutation les « qualifications » dont elle avait besoin. Avec la montée du chômage des jeunes, le problème de leur insertion est devenu la préoccupation majeure. On parle de nos jours de l'«adaptation» des diplômés au marché de l'emploi. Outre le déploiement massif des dispositifs de la politique de l'emploi, deux réponses ont été apportées du côté de la formation : l'élévation du niveau général et le rapprochement – *via* le développement des formations professionnelles et le soutien aux formations en alternance – du système de formation et du système de production (Raffe D., 2000)

3. Méthodologie

La présente étude est basée sur un échantillon de 126 diplômés de l'enseignement supérieur au Bénin ayant adressé une demande à l'ANPE au cours de l'année 2009. Cet échantillon est tiré d'une population de 995 diplômés des universités et centres d'enseignement supérieur privé, ayant adressé une demande d'emploi à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), dans les départements de l'Atlantique et du Littoral au cours de l'année 2009. Le choix des départements de l'Atlantique et du Littoral dans le cadre de cette étude se justifie d'une part par le fait que ces deux départements réunis regroupent plus du tiers des diplômés de l'enseignement supérieur (rapport ANPE 2009) et d'autre part par le souci d'atteindre plus rapidement les individus qui feront parti de l'échantillon à constituer. Aussi, faut-il préciser que ces deux départements sont ceux dans lesquels les activités économiques sont plus concentrées, ce qui entraîne une forte concentration des diplômés de l'enseignement supérieur dans ces départements. L'échantillon a été constitué sur la base d'un tirage systématique. Cette méthode d'échantillonnage se justifie par le fait que la base de sondage est parfaitement connue, les individus pouvant être identifiés et approchés du fait de l'existence de leur contact dans la base de données. Une fois l'échantillon constitué, un questionnaire a été adressé aux individus pour collecter les informations sur leur situation d'emploi et leurs caractéristiques aussi bien personnelles que celles liées à leur parcours universitaire.

L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur a fait l'objet d'une analyse à l'aide d'un modèle probit d'insertion professionnelle :

$$Y = f(X),$$

Où Y représente l'insertion professionnelle et X un ensemble de facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle. Le tableau n°2 présente les différentes variables du modèle.

Tableau n° 1 : description des variables

Indicateur	variable	Modalités	Signe attendus
<i>Sexe de l'individu</i>	<i>homme</i>	<i>1 si homme, 0 sinon</i>	+/-
<i>Age de l'enquête</i>	<i>Age</i>	<i>Continu</i>	+/-
<i>Situation matrimoniale</i>	<i>celib</i>	<i>1 si célibataire, 0 sinon</i>	-
<i>Nombre de domaines de formation</i>	<i>Nbre_dom</i>	<i>Discret</i>	+
<i>Situation d'emploi</i>	<i>Employed_act</i>	<i>1 si actuellement en emploi, 0 sinon</i>	
	<i>Emploi_pub</i>	<i>1 si en emploi public, 0 sinon</i>	
	<i>Emploi_privé</i>	<i>1 si emploi privé, 0 sinon</i>	
	<i>Emploi_para</i>	<i>1 si para-public, 0 sinon</i>	
<i>Secteur d'activité</i>	<i>Secteur_prim</i>	<i>1 si secteur primaire, 0 sinon</i>	+/-
	<i>Secteur_sec</i>	<i>1 si secteur secondaire, 0 sinon</i>	+/-
<i>Niveau de formation</i>	<i>dueg</i>	<i>1 si dueg, 0 sinon</i>	+/-
	<i>Bts</i>	<i>1 si BTS, 0 sinon</i>	+/-
	<i>licence</i>	<i>1 si licence, 0 sinon</i>	+/-
<i>Type d'université/école fréquentée</i>	<i>public</i>	<i>1 si publique, 0 sinon</i>	+/-
<i>Entité fréquenté</i>	<i>faculte</i>	<i>1 si faculté, 0 sinon</i>	+/-
<i>Structure diplômante</i>	<i>Struct_diplom</i>	<i>1 si Etat, 0 sinon</i>	+
<i>Bénéfice d'allocation</i>	<i>allocation</i>	<i>1 si bénéficiaire, 0 sinon</i>	+/-
<i>Qualité de l'offre d'enseignement</i>	<i>Empl_tps_respt</i>	<i>1 si emplois du temps respectés, 0 sinon</i>	+
	<i>modulaire</i>	<i>1 si cours modulaires, 0 sinon</i>	-
	<i>Dispo_enseign</i>	<i>1 si enseignants disponibles, 0 sinon</i>	+
	<i>Dispo_salle</i>	<i>1 si salles de cours disponibles, 0 sinon</i>	+
	<i>Td_organise</i>	<i>1 si TD organisés, 0 sinon</i>	+
	<i>TP_organise</i>	<i>1 si TP organisés, 0 sinon</i>	+
	<i>greve</i>	<i>1 si année perturbée par des grèves, 0 sinon</i>	-
<i>Stages en entreprise</i>	<i>Stage_pro</i>	<i>1 si stage professionnelle, 0 sinon</i>	+
	<i>Stage_acad</i>	<i>1 si stage académique, 0 sinon</i>	+
	<i>Stage_acad_pro</i>	<i>1 si stages professionnelle et académique, 0 sinon</i>	+
	<i>No_stage</i>	<i>1 si l'individu a fait des stages, 0 sinon</i>	+
<i>Durée de recherche d'emploi</i>	<i>Duree_recherche</i>	<i>Discret (en mois)</i>	-
<i>Formation complémentaire</i>	<i>Format_compl</i>	<i>1 si l'individu a fait des formations complémentaires, 0 sinon</i>	+

Source : réalisé par l'auteur

3.1. Présentation et analyse des résultats

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

- **Analyse statistique des résultats d'enquête**

Le tableau suivant présente l'essentiel des caractéristiques de l'échantillon auquel le questionnaire a été administré dans le cadre de la présente étude.

Tableau n° 2 : Statistiques descriptives

Variable	obs	moyenne	écart-type.	Min	Max
homme	121	.677686	.4693058	0	1
age	121	28.10084	4.95128	20	46
celib	121	.661157	.4752845	0	1
nbre_dom	121	1.157025	.3874761	1	3
employe_act	121	.338843	.4752845	0	1
emploi_pub	121	.1900826	.3939977	0	1
emploi_privé	121	.0909091	.2886751	0	1
emploi_para	121	.0082645	.0909091	0	1
secteur_prim	121	.0578512	.2344327	0	1
secteur_sec	121	.0165289	.1280281	0	1
dueg	121	.0247934	.1561415	0	1
bts	121	.2479339	.4336087	0	1
licence	121	.2892562	.4553024	0	1
public	121	.5950413	.4929252	0	1
faculte	121	.2975207	.4590684	0	1
struct_diplom	121	.768595	.4234842	0	1
allocation	121	.3884298	.4894197	0	1
empl_tps_respt	121	.768595	.4234842	0	1
modulaire	121	.5785124	.4958506	0	1
greve	121	.553719	.4991729	0	1
dispo_enseig	121	.768595	.4234842	0	1
dispo_salle	121	.7933884	.4065578	0	1
td_organise	121	.6942149	.4626549	0	1
tp_organise	121	.4793388	.5016502	0	1
stage_pro	121	.0743802	.2634796	0	1
stage_acad	121	.4214876	.4958506	0	1
stage_acad_pro	121	.3636364	.4830459	0	1
no_stage	121	.1404959	.3489457	0	1
duree_recherche	112	12.72321	12.30045	0	84
format_compl	121	.5206612	.5016502	0	1

Source : de l'auteur

Le dépouillement a permis de connaître l'opinion des enquêtés au sujet des indicateurs. Sur l'échantillon de 126 diplômés de l'enseignement supérieur enquêtés, 121 ont effectivement répondu de façon correcte à l'ensemble des questions, ce qui constitue un taux de réponse de 96,03 %. Globalement, cet échantillon de répondants est composé à 67,76% d'hommes, et est à majorité constitué de célibataires (66,11%). L'âge des enquêtés varie entre 20 ans et 46 ans, avec une moyenne de 28,10 ans et un écart type de 4,95ans. En moyenne, un enquêté a plus d'un domaine de formation, 66,12% environ sont au chômage au moment de l'enquête. Parmi les 33,88% ayant un emploi au moment de l'enquête, 56,10% environ exercent dans la

fonction publique, 26,38% sont dans le secteur privé, 2,43% dans le parapublic. Plus de 21% des emplois sont dans le secteur tertiaire, le secteur secondaire ne regroupant qu'environ 4,8% des emplois.

La structure des diplômes détenus par les enquêtés montre que près de 25% des enquêtés n'ont que le BTS, 28,9% n'ont que la licence. La majorité de ces individus ont fait les universités publiques (environ 59,5%), 29,75% ont fait une faculté classique. Il est à noter aussi que dans l'ensemble de l'échantillon, une prépondérance puisque 76,85% des diplômes sont délivrés par l'Etat, le reste étant délivré par les structures de formation privées.

L'appréciation faite par les enquêtés sur quelques indicateurs de qualité de l'enseignement supérieur montre que, pour plus des trois quarts ($\frac{3}{4}$) des enquêtés, les emplois du temps sont respectés par les enseignants ; environ 57% admettent avoir participé à des cours modulaires pendant leur formation. Pour environ 55%, les années académiques ont été perturbées par des mouvements de grèves.

Au total, lorsqu'on s'intéresse à ces indicateurs selon qu'il s'agisse d'une université/ centre public ou d'une université/centre privé, on se rend compte que les indicateurs ci-dessus présentés sont relativement meilleurs dans les centres et universités privés. En effet, pendant que dans le public, 63,88% des enquêtés déclarent que les enseignants sont généralement disponibles pour dispenser les cours, 68% que les salles sont généralement disponibles, 59% que les TD sont organisés dans les matières fondamentales 44% que les TP sont organisés et que 51% déclarent avoir eu des cours modulaires, ces taux sont respectivement de 95%, 95%, 83%, 53% et 67% dans le privé (Voir tableau n° 4).

Tableau n° 3: fréquences de certaines variables selon le secteur (public et privé) d'enseignement

Variables	Public	Privé
dispo_enseig	0.6388889	0.9591837
dispo_salle	0.6805556	0.9591837
td_organise	0.5972222	0.8367347
tp_organise	0.4444444	0.5306122
Modulaire	0.5138889	0.6734694

Source : de l'auteur

Un regard sur l'insertion professionnelle des enquêtés montre que 42% des enquêtés ont effectué des stages académiques pendant leur formation, seulement 7,4% ont eu à faire des stages professionnels. Aussi, faut-il noter que 14,04% n'ont jamais fait de stage. Par contre, la durée de recherche d'emploi varie entre 0 et 84 mois, avec une moyenne de 12, 72 mois. En outre, 52,06% des enquêtés ont fait une formation complémentaire après l'obtention de leur diplôme.

- **Résultats d'estimation économétrique**

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur est faite à l'aide d'une modélisation probit de l'accès au marché du travail. Pour des besoins de comparaison, nous avons estimé un modèle d'insertion professionnelle pour l'ensemble des

diplômés de l'enseignement supérieur et un modèle pour l'accès au segment de marché du travail dans le secteur privé. Les résultats de ces estimations réalisées sous stata 9 sont présentés dans les tableaux qui suivent. Rappelons que l'utilisation de l'option robust a permis de régler les éventuels problèmes d'hétéroscédasticité qui pourraient se poser dans les modèles.

Tableau n° 4: résultats d'estimation du modèle d'insertion professionnel (tous emplois)

Probit regression	Number of obs	=	121
	wald chi2(11)	=	23.74
	Prob > chi2	=	0.0139
Log pseudolikelihood = -67.08873	Pseudo R2	=	0.1340

employe_act	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
celib	-.6499652	.281357	-2.31	0.021	-1.201415	-.0985156
dispo_enseig	.3936555	.3207863	1.23	0.220	-.2350741	1.022385
td_organise	.0488196	.2872508	0.17	0.865	-.5141816	.6118208
nbre_dom	.2098263	.3442731	0.61	0.542	-.4649366	.8845892
bts	-.6228543	.5116258	-1.22	0.223	-1.625623	.379914
licence	-.1709414	.3432827	-0.50	0.619	-.8437632	.5018804
public	.193411	.4796491	0.40	0.687	-.746684	1.133506
faculte	.2415999	.3687908	0.66	0.512	-.4812168	.9644165
struct_diplom	.3622601	.4412882	0.82	0.412	-.5026489	1.227169
no_stage	-.1455679	.4074226	-0.36	0.721	-.9441016	.6529657
format_compl	.0817735	.2667982	0.31	0.759	-.4411414	.6046883
_cons	-.9145617	.6923604	-1.32	0.187	-2.271563	.4424397

Source: d'après estimation sous stata par l'auteur.

Tableau n° 5: résultats d'estimation du modèle d'insertion professionnel (emploi privé)

Probit regression	Number of obs	=	78
	wald chi2(9)	=	17.33
	Prob > chi2	=	0.0438
Log pseudolikelihood = -26.886466	Pseudo R2	=	0.1527

emploi_prive	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
celib	-.3919715	.4946475	-0.79	0.428	-1.361463	.5775199
dispo_enseig	.0746527	.5498373	0.14	0.892	-1.003009	1.152314
td_organise	.2322317	.4301842	0.54	0.589	-.6109138	1.075377
nbre_dom	.7483614	.4817194	1.55	0.120	-.1957912	1.692514
bts	1.224361	.7615433	1.61	0.108	-.2682364	2.716958
licence	.6262194	.5801867	1.08	0.280	-.5109257	1.763364
public	1.183352	.6538804	1.81	0.070	-.0982298	2.464934
faculte	-.8246757	.5113021	-1.61	0.107	-1.82681	.177458
format_compl	.0437461	.400784	0.11	0.913	-.8292684	.7417761
_cons	-3.221944	1.071914	-3.01	0.003	-5.322856	-1.121032

Source: d'après estimation sous stata par l'auteur.

Les résultats présentés dans ces tableaux montrent les variables telles le statut matrimonial, le fait d'avoir comme diplôme supérieur le BTS ou la licence, et celui de n'avoir fait aucune

formation complémentaire après avoir obtenu son diplôme universitaire apparaissent comme étant de facteurs influençant négativement la probabilité d'avoir un emploi à la fin de la formation universitaire, même si l'influence de tous ces facteurs n'est pas significative. Par contre, la disponibilité des enseignants pendant la formation, l'organisation régulière des travaux dirigés, le nombre de domaines de formation, le fait d'avoir fréquenté dans une université publique, ou d'être titulaire d'un diplôme délivré par l'Etat ou même d'avoir effectué une formation complémentaire après sa formation universitaire influencent positivement la probabilité d'avoir un emploi après sa formation.

Lorsqu'on s'intéresse en particulier à l'accès au segment de marché du travail privé, on se rend compte à la lecture des résultats que les facteurs qui accroissent la possibilité d'avoir un emploi sur ce segment de marché sont notamment le fait d'avoir eu un diplôme professionnel tel que le BTS et la licence, le nombre de domaines de formation, le fait d'avoir fréquenté une université publique, le fait d'avoir eu des enseignants disponibles pendant sa formation et le fait d'avoir eu des travaux dirigés organisés pendant la formation. Il faut remarquer qu'avoir fait une faculté classique réduit la chance de se faire une place sur le segment de marché du travail privé selon ces résultats.

Ces différents résultats suscitent un certain nombre de commentaires qui se regroupent autour des points ci-après :

D'abord, que ce soit sur le marché du travail en général comme sur le segment de marché du travail dans le secteur privé, il semble exister une discrimination à l'endroit des célibataires. Cette discrimination semble être confirmée lorsqu'on observe le tableau suivant donnant la répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale et l'accès au marché du travail.

Tableau n° 6: répartition des enquêtés selon la situation d'emploi et la situation matrimoniale

Situation d'emploi	Situation matrimoniale		total
	marié	célibataire	
Au chômage	19	61	80
Employé	22	19	41
Total	41	80	121

Source : d'après résultats d'enquête, par l'auteur.

En effet, sur les 80 célibataires que comprend l'échantillon des 121 diplômés de l'enseignement supérieur enquêtés, seul 19 ont un emploi.

Ensuite, l'effet du type de diplôme montre que les BTS et les licences sont plus sollicités dans le secteur privé que dans le secteur public. La lecture du tableau suivant montre que cette tendance est plus perceptible dans le cas des Licences puisque sur les 35 titulaires de licence, seuls 5 soit 14,28% sont dans l'emploi public et sur les 30 titulaires de BTS, 29 soit 96,66 ont un emploi dans le secteur privé.

Tableau n° 7: répartition des enquêtés selon le type d'emploi et les diplômes (licence et BTS)

	A une licence		total	A un BTS		Total
A un emploi public	non	oui	total	oui	non	total
non	68	30	98	69	29	98
oui	18	5	23	22	1	23
total	86	35	121	91	30	121

Source : d'après résultats d'enquête, par les auteurs.

Le BTS et la Licence étant des formations professionnelles de courte durée, ils sont plus adaptés aux besoins des entreprises du secteur privé qui dans le contexte béninois recherchent de moins en moins les titulaires de diplômes de formation très générale telle que délivrées dans les facultés classiques. Le manque de professionnalisation de la formation dans les facultés classiques est donc une cause potentielle de chômage pour les diplômés de l'enseignement supérieur dans le système éducatif béninois.

Cette analyse peut être corroborée par un autre résultat très important des estimations : les facteurs de qualité de l'enseignement tels que la disponibilité des enseignants, l'organisation des travaux dirigés, sont de nature à accroître les chances de trouver un emploi en général et dans le secteur privé en particulier. Si dans les universités publiques en général et dans les facultés classiques en particulier, les apprenants se plaignent généralement du manque ou de l'absence de ces facteurs, on comprend que les titulaires de diplômes professionnels venant des centres de formation privés qui n'ont pas ces handicaps et bien au contraire ont beaucoup de facilités pour se faire une place sur le segment du secteur privé où les entreprises recherchent avant tout une efficacité dans l'utilisation de la main d'œuvre, comparativement au secteur public où l'inefficacité est décriée.

Un autre constat qui mérite une analyse est que le nombre de domaine de formation affecte positivement la probabilité d'avoir un emploi. En effet, ne pas faire de stage pendant ou après sa formation réduit les chances d'avoir un emploi. D'abord, l'influence positive de la pluridisciplinarité sur l'accès au marché du travail est une confirmation des exigences du marché du travail surtout sur son segment privé, où les entreprises ont plus tendance à réduire les coûts salariaux en utilisant de plus en plus des travailleurs capables d'exercer plusieurs types d'activité à la fois et de s'adapter aux mutations de l'environnement. De plus, on note le rôle fondamental que jouent les stages professionnels dans l'accès au marché du travail, alors que ces stages sont en général effectués par les apprenants des filières professionnels, faisant partie des exigences pour la présentation d'un rapport de fin de formation.

Notons pour finir que les diplômes délivrés par une structure étatique, comparativement à ceux délivrés par les structures de formation privées donnent plus de chance aux diplômés d'obtenir un emploi d'après les résultats d'estimation. C'est d'ailleurs, ce qui se confirme lorsqu'on observe le tableau suivant donnant la répartition des enquêtés selon le statut d'emploi et la structure ayant délivré le diplôme.

Tableau n° 8: répartition des enquêtés selon le statut d'emploi et la structure ayant délivré le diplôme.

Statut d'emploi	Structure diplômante		total
	Privée	publique	
Employé	22	58	80
Non employé	6	35	41
Total	28	93	121

Source : d'après résultats d'enquête, par l'auteur

Cette situation interpelle sur le degré de confiance qu'accordent les entreprises aux diplômes délivrés par les centres privés de formation supérieure.

Les analyses qui viennent d'être faites montrent globalement que de nombreuses caractéristiques de la qualité de l'enseignement supérieur au Bénin influencent l'accès au marché du travail en général et au marché du travail du secteur privé en particulier. Ces caractéristiques tendent à mettre la professionnalisation de la formation au cœur de l'accès au marché du travail. Il importe donc de renforcer la professionnalisation de la formation dans les universités pour accroître les chances d'obtention d'un emploi par les diplômés des universités et centres de formation supérieure au Bénin.

Conclusion

Les résultats obtenus et les différentes analyses qui viennent d'être menées sont de nature à faire ressortir des aspects saillants caractérisant le système éducatif de l'enseignement supérieur au Bénin, en relation avec le marché du travail. Ces aspects sont relatifs à quatre grands points auxquels il va falloir accorder une grande importance dans le cadre de l'élaboration d'une bonne politique éducative compatible avec une possibilité grandissante d'insertion professionnelle des jeunes sortant des universités et centres de formation supérieure du Bénin. Il s'agit du rôle de la professionnalisation de la formation, du problème de la qualité de la formation dans les universités et centres de formation supérieure privés, le problème des infrastructures et celui de la pluridisciplinarité.

D'abord, les résultats et les analyses mettent en lumière l'importance de la professionnalisation de la formation. Les chances d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur sont d'autant plus grandes que la formation reçue par eux est professionnelle. Dès lors, il se pose la question du rôle qui devra être dédié aux facultés de formation classique à l'avenir si l'on veut maîtriser l'évolution du taux de chômage au Bénin. Certes, on ne saurait ignorer la formation classique générale, mais il est question d'arbitrer en rendant cette formation plus compatible avec les exigences du marché du travail, à travers la mise en œuvre plus adéquate du système LMD.

Ensuite, le problème de la qualité de la formation dans les universités et centres de formation supérieure privés. Comme nous l'avons remarqué dans les résultats, des difficultés énormes d'insertion professionnelle existent pour les diplômés de bon nombre de structures de formation supérieure privées. Il est vrai que la démocratisation de l'enseignement supérieur est de nature à suppléer l'Etat dans sa mission relative à l'offre d'enseignement supérieur, mais il est urgent de veiller à ce que la qualité de l'offre dans les structures privées conduise

au regain de confiance de la part du secteur privé, principal pourvoyeur d'emploi dans une économie libérale. Des mesures devront donc être prises par l'Etat pour veiller à la qualité de l'offre de formation dans ces structures privées, afin que ces structures ne soient plus de simples structures délivrant des diplômes mais œuvrant pour la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes. Il est souhaitable d'introduire et de développer des mécanismes d'assurance qualité pour améliorer et relever la qualité de l'enseignement supérieur. Cette observation est valable pour les structures publiques.

Dans les universités publiques, il est plus que jamais nécessaire de renforcer la qualité de l'offre de formation en agissant sur les facteurs de la qualité de l'offre, notamment la continuité dans l'offre de formation à travers des mesures de limitations des dysfonctionnements tels que les grèves, qui sont de nature à ne pas assurer des années paisibles, conditions nécessaires pour garantir l'achèvement des programmes de formation dans les universités et centres d'enseignement supérieur. Un dialogue social initié par l'Etat dans le cadre institutionnel ad'hoc et opérationnel avec tous les acteurs pourrait permettre d'éviter les perturbations récurrentes qu'on observe.

De même, la construction d'infrastructures telles que les amphis et les laboratoires devra faire l'objet d'une priorité afin de permettre aux apprenants de bénéficier normalement des travaux dirigés et des travaux pratiques de façon continue, toute chose en mesure d'améliorer la performance des étudiants à leur sortie du système éducatif. Les systèmes de mutualisation des amphis actuellement en cours à l'université d'Abomey Calavi notamment au niveau des facultés classiques telles que la FASEG, la FADESP, la FLASH et la FAST ont ont d'énormes conséquences sur le déroulement des cours et l'achèvement des programmes. La priorité doit être axée sur la nécessité de renforcement des capacités des universités publiques en infrastructures, afin de limiter le déroulement de cours modulaires de façon systématique. Enfin, le rôle de la pluridisciplinarité a été mis en exergue dans les résultats. Les individus ayant plusieurs domaines de formation ont plus de facilité d'insertion professionnelle que ceux ayant un seul domaine de formation. Il est alors nécessaire d'encourager les étudiants à suivre des formations complémentaires dans le but d'accroître leur chance d'insertion au marché du travail ; une telle mesure pourra par exemple passer par l'appui de l'Etat à des structures dont le rôle sera d'accueillir les diplômés des universités pour des stages de formation professionnelle et pratiques en vue d'accompagner l'université dans sa mission de préparation à l'emploi.

Est-il possible de rêver d'un enseignement supérieur de qualité en laissant de côté le problème de la formation des formateurs ou si l'on ne dispose pas d'un corps enseignant hautement qualifié, en nombre suffisant et dont le renouvellement est assuré ?

Références bibliographiques

Coignard, E. (2008) : Bilan et perspectives de l'Enseignement Supérieur béninois à l'horizon 2015.

ILO. (2006). *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: International Labour Office.

OCDE (2004), « l'enseignement supérieur en Amérique Latine, la dimension internationale »

Raffe D. (2000), Strategies for Collecting Cross- National Data on Education-to-Work Transitions: Recommendations of the CATEWE project, CES, University of Edinburgh.