

PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU NIGER : UNE ANALYSE RETROSPECTIVE DE L'EXPERIENCE DES DIPLOMES DE PROMOTIONS 2012, 2013 ET 2014 D'UN CENTRE DE LA VILLE DE ZINDER

Résumé

Cet article dresse le parcours de la situation professionnelle des jeunes diplômés de niveau moyen d'un centre de formation professionnelle de la ville de Zinder. A travers une analyse rétrospective des promotions 2012, 2013 et 2014, l'analyse fait le point sur la situation professionnelle actuelle qui oscille entre la poursuite de l'étude, les emplois précaires et surtout le chômage. Aussi, les résultats montrent les disparités selon les filières et la chance des diplômés d'avoir de l'emploi. On remarque que les diplômés ayant un Brevet d'Etude Professionnelle (BEP) en plomberie, mécanique et soudure ont quatre fois plus de chance d'être insérés que ceux des autres filières. Cependant, la durée minimale pour accéder à un emploi est de deux ans au chômage.

Mots clés : Zinder, insertion professionnelle, formation professionnelle, les diplômés.

Abstract

This article describes the career situation of young middle-level graduates of a vocational training center in the city of Zinder. Through a retrospective analysis of promotions 2012, 2013 and 2014, the analysis takes stock of the current professional situation which oscillates between the continuation of the study, precarious jobs and especially unemployment. Also, the results show disparities by stream and the chance of graduates to have a job. We noted graduates with a vocational training certificate in plumbing, mechanics and welding are four times more likely to have job than those in other field of study. However, the minimum period to get a job is two years of unemployment.

Key words: Zinder, professional integration, vocational teaching, graduate students.

Introduction

L'éducation est un facteur décisif de croissance et de mutation complète de la société globale. Ainsi, l'importance de l'éducation dans un pays s'explique également par l'importance qu'accordent les organismes internationaux à l'image de l'UNESCO. L'éducation constitue l'un des domaines d'analyse sociologique. Il en est de même pour l'emploi (Issa, 2016) surtout dans le pays en voie de développement comme le Niger où celui-ci se pose avec acuité. En effet, le problème d'insertion professionnelle des diplômés au Niger remonte aux années 1990, lorsque l'intégration automatique à la fonction publique (juste après la formation) a été supprimée. A partir des années 1990, cette suppression favorise l'accroissement du nombre de jeunes diplômés d'année en année dépassant ainsi les capacités d'absorption de l'Etat dans la fonction publique. C'est dans ce contexte que le système de recrutement direct a laissé place au système de recrutement par voie de concours direct dans la fonction publique rendant ainsi difficile l'insertion des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Jusqu'aux années 2000, le Niger n'a pas encore développé le système de l'enseignement professionnel. Son système d'éducation était essentiellement basé sur un enseignement dit enseignement général. Ce n'est qu'à partir de 2005 que le Niger s'intéresse à la professionnalisation de l'enseignement avec la création de plusieurs centres de formation professionnelle dont la plupart forment les apprenants de niveau BEP.

1. Problématique

Dans la hiérarchie des grandes questions sociales que le monde pose actuellement, l'éducation et la croissance économique occupent une place centrale (Flis-Zonabend, 1968). Le problème des rapports avec le marché du travail a été éludé qu'on doit s'interroger sur l'aptitude des systèmes d'enseignement existants à satisfaire. Aujourd'hui, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés constituent une sérieuse préoccupation pour les Etats. Or, l'éducation ne suit pas toujours le rythme du temps et ne s'adapte pas toujours à son époque ni au progrès qui se poursuit de façon continue. Sa qualité est, bien des fois en porte à faux avec les préoccupations du moment. En effet, aux missions traditionnelles de développement, de la création, de la transmission et de la diffusion des savoirs de l'enseignement général, sont venues s'ajouter les formations de l'enseignement professionnel et technique (Gueissat, 1999).

Dans le contexte nigérien, c'est précisément cette mission qui est dévolue au système éducatif par la Loi d'Orientation du Système Educatif Nigérien (LOSEN), particulièrement à l'enseignement professionnel et technique.

De plus, on constate que le marché actuel de l'emploi nigérien est en train d'exprimer de nouveaux besoins vis-à-vis de l'enseignement professionnel et technique. Ces besoins se caractérisent par la recherche du professionnalisme qui est aujourd'hui un facteur déterminant de la compétitivité entre les diplômés, potentiels demandeurs d'emploi, non seulement à l'échelle sous régionale mais aussi internationale. D'où se pose la problématique de l'efficacité externe du système éducatif en général et de l'enseignement professionnel et technique en particulier

Au regard du volume de la population et de la densité croissante des échanges sociaux, et compte tenu du rôle majeur de l'école dans l'unification des différentes branches des activités sociales autour des valeurs centrales (Education générale) d'une part, et dans la préparation des individus aux divers milieux du travail (Education spéciale) de l'autre, la situation précise du système éducatif du Niger est de plus en plus critique.

C'est dans ce contexte que plusieurs centres, lycées professionnels et collèges d'enseignement technique ont été créés pour préparer les jeunes diplômés à l'embauche. Mais déjà selon l'étude menée dans les régions d'Agadez, de Tillabéry et de Zinder par Abdou Djibo (2012), beaucoup de jeunes issus de l'enseignement professionnel et technique éprouvent d'énormes difficultés à trouver un emploi, ce qui les conduit au chômage. C'est pourquoi il nous paraît important de poser la question

de recherche suivante : quel est le parcours professionnel des jeunes diplômés du CFPA de la ville de Zinder? De cette question découle l'hypothèse suivante :

Hypothèse de la recherche : l'insertion professionnelle des diplômés du CFPA est caractérisée des parcours différents qui dépendent des filières d'étude.

Objectif de la recherche : l'objectif de recherche consiste à tracer le parcours des jeunes diplômés de promotions 2012, 2013 et 2014 à travers une étude de cas d'un Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) de Zinder.

2. Cadre théorique de référence

Dans cette recherche, deux principales théories de référence sont utilisées : le fonctionnalisme et la théorie de causalité. Le schème causal, au niveau de son second sous-programme qui définit la causalité structurale, la forme logique $(S1 \text{ --- } S2) = (S2 = f(S1))$ signifie qu'un système S2 est sous la dépendance d'un système S1 antérieur à lui et le plus souvent plus fondamental que lui. Ici, la correspondance structurale entre système sera la preuve d'une relation de détermination que l'antériorité logique de l'un permettra de définir comme causale. Ainsi, pour Berthelot (1990), ce sous-programme tend à chercher derrière une 'construction sociale B (système politique, idéologie, système de parenté, système de représentation) le système A qui le fonde et dont B serait l'effet ou le reflet. Rapporté à notre recherche, nous pouvons considérer: S1A = l'inadéquation formation/emploi et S2 = difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et S1B= lacunes liées à la qualification des jeunes et S2= difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit à ce niveau du schème causal, plus précisément, de chercher les causes des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés du CFPA pendant leurs parcours de recherche d'emploi. Au-delà de cette analyse causale structurelle, l'analyse causale régressive statistique sera envisagée pour mettre en relation certaines variables dont la causale structurale ne peut pas ressortir.

Cela guide alors notre recherche vers une analyse à cheval entre le fonctionnalisme et le schème causal. Cette combinaison théorique est possible comme le précisent Boudon et Bourricaud (2005) au début de l'article "causalité" dans le *Dictionnaire critique de la sociologie* : « La notion de causalité a, comme le remarque Herbert Simon, mauvaise presse auprès des épistémologues, qui préfèrent lui substituer la notion d'interdépendance ou de relation fonctionnelle » (Cité par Jacquemain, 2005 :13). Cette affirmation montre que l'analyse fonctionnelle est indissociable de l'analyse causale. Par conséquent, derrière le vécu des diplômés sur le marché de l'emploi nigériens, nous allons chercher le rôle ou la responsabilité de l'institution de formation (CFPA) au plan pédagogique, de l'institution chargée de placement des jeunes (ANPE) au plan social et celle chargée de conception des curricula au plan administratif. C'est ainsi, nous retenons 5 unités d'analyse : les diplômés, les formateurs, les personnels administratifs du CFPA, de la direction régionale des enseignements professionnel et technique, de l'ANPE et les employeurs. La compréhension du parcours professionnel doit alors être faite comme un processus englobant divers acteurs, processus qui ne se limite pas seulement aux parcours des diplômés sur le marché de l'emploi, d'où l'importance de notre recours à la théorie holistique d'analyse qui englobe diverses dimensions et facteurs intervenant dans l'insertion professionnelle des diplômés.

3. Méthodologie envisagée

La démarche est couplée, elle est qualitative et quantitative Le modèle d'analyse intègre à la fois la comparaison, l'explication et la régression logistique. Dans le cadre de cette recherche, l'approche quantitative est utilisée pour la collecte des données quantitatives auprès des diplômés. En effet, la démarche quantitative permet de mesurer les facteurs explicatifs liés au parcours professionnel de l'insertion des jeunes sortants du CFPA. Précisons que les diplômés ayant quitté le centre depuis un certain nombre d'années, l'administration des questionnaires a été rendue possible aux entretiens téléphoniques. Aussi, cette recherche a fait recours à la méthode qualitative pour recueillir les informations complémentaires issues des entretiens qualitatifs individuels. Les guides d'entretien

sont adressés aux personnels administratifs du CFPA, de la direction régionale, de la plateforme et aux chefs d'entreprises des établissements qui accueillent les jeunes sortants du CFPA. Ainsi, sur la base d'un échantillon par choix raisonné, la taille de l'échantillon est répartie comme suit :

Tableau N°1 : Répartition de l'échantillon par groupe cible.

Groupe cible	Total	Echantillon	Taux de sondage
Jeunes diplômés	254	151	151/254
Formateurs du CFPA	38	31	31/38
Personnels administratifs	16	10	10/16
Personnel ANPE	09	07	07/09
Les chefs d'entreprises	74	37	37/74
Total	391	236	236/391

4. Les résultats obtenus

L'analyse des données qui suit est faite sur la base de la nature des données collectées (qualitatives et quantitatives). Les données qualitatives ont subi le processus de l'analyse de contenu tandis que celles quantitatives sont analysées à l'aide des logiciels SPSS et STATA. Ces logiciels ont respectivement servi à la construction des tableaux et à la régression logistique. Les éléments d'analyse mis en exergues dans cette recherche sont les caractéristiques sociodémographiques, les différents parcours professionnels des diplômés et les déterminants de leur insertion professionnelle statistiquement déterminés à travers la régression logistique. Ce modèle d'analyse a permis de comparer les chances d'insertion dans les différentes filières étudiées.

4.1. L'âge des sortants

Tableau n°2: Répartition des sortants par groupe d'âges.

Age en année	Nombre	pourcentage
Moins de 19	02	1,3 %
20 à 24	44	29,1%
25 à 29	89	59 %
30 à 34	15	9,9 %
35 à 39	01	0,7 %
Plus de 40	00	00%
Total	151	100%

Ces résultats montrent la répartition des tranches d'âge des sortants en catégories. Ces tranches d'âge sont en déséquilibre car certaines n'enregistrent à peine qu'un sortant. On remarque que la tranche d'âge de 25 à 29 ans domine l'essentiel de ces tranches des sortants. 89 sortants ont un âge compris

dans cet intervalle soit 59% du pourcentage total. Les sortants de 20 à 24 ans au nombre de 44, représentent 29,1%. Les 15 autres représentent 9,9% et se trouvent dans l'intervalle d'âge de 30 à 34 ans. On constate qu'il existe seulement deux sortants âgés de moins de 19 ans et un sortant dont l'âge se situe entre 35 à 39 ans.

Dans l'ensemble, on remarque que plus de 80% des sortants ont un âge supérieur à 20 ans et inférieur à 29 ans. Cette répartition montre que tous les sortants du CFPA sont relativement jeunes, donc actifs au travail. Le seul âgé de plus de 30 ans serait un candidat libre car selon le règlement intérieur, l'âge d'accès aux écoles professionnelles ne doit pas être supérieur à 25 ans.

4.2. De fortes disparités entre les sexes

Tableau n°3: Répartition des sortants par sexe selon la filière.

		Quelle est votre section?						Total	Fi(%)
		PLB	SFS	MAD	ELM	BTM	STC		
Sexe	Féminin	01	00	00	00	01	09	11	07,28%
	Masculin	25	24	28	35	22	06	140	92,72 %
Total		26	24	28	35	23	15	151	100%

D'après les données de l'enquête, parmi les 151 sortants interrogés, 140 sont de sexe masculin. Ceux de sexe féminin sont seulement au nombre de 11. Il existe un grand écart de pourcentage ; 92,72% pour les hommes contre 07,28% pour les femmes. Au niveau des filières, cette disparité est plus observable. Dans certaines filières l'enquête n'a pu interroger aucune fille ou femme, tandis que dans d'autres sections comme la PLB et le BTM une femme dans chaque filière est interrogée (soit deux filles pour les deux filières). La section STC à elle seule totalise neuf diplômés de sexe féminin enquêtés. Cette différence est due à la nature de la formation dispensée au CFPA. Les formations de ce centre sont plus axées sur les sections industrielles. Les enseignements au niveau de ces sections sont dominés par les travaux pratiques ; donc demandent de la force physique. Dans la section STC où les filles sont plus nombreuses, les enseignements sont dominés par le domaine tertiaire qui requiert plus la technique que la force physique. Cette disparité rejoint d'ailleurs le témoignage d'un administrateur du CFPA qui dit :

L'Etat doit faire la promotion du genre. Le genre féminin doit être encouragé à venir au CFPA. Dans beaucoup de nos filières il n'y a aucune fille, sauf dans la section STC où on note plus de filles et de femmes que de garçons. Je sais que cela est dû à la souplesse de la formation car les travaux pratiques sont faits sur l'ordinateur. Je pense que ce n'est pas bon car cela réduit la chance d'accès à l'emploi puisque ce secteur sera saturé.

L'inaccessibilité des numéros téléphoniques n'a pas permis d'interroger la totalité des filles ayant fréquenté le CFPA¹ pendant les trois années. Ainsi, eu égard à cette disparité, les spécialistes de l'insertion professionnelle et de l'enseignement professionnel donnent deux grandes catégories de facteurs explicatives à cette répartition différentielle des garçons et des filles dans les filières de formation : des différences apparentes de réussite dans certaines disciplines, d'une part, et des intérêts et des valeurs différents, d'autre part (Guichard & Huteau, 2007).

En résumé, les facteurs et processus conduisant aux différences d'orientation scolaires des garçons et des filles sont fondamentalement de nature sociale. On ne peut exclure qu'ils renvoient à quelques différences (minimes) d'aptitudes précocement formées. Néanmoins, ces différences elles-mêmes se trouvent interprétées, construites, dans un cadre social où elles trouvent leur sens. Ce sens reste

¹ L'enquête a souhaité interroger toutes les filles ayant fréquenté le CFPA compte tenu de leur nombre déjà restreint. Parmi les numéros disponibles pour l'enquête, beaucoup ne fonctionnent pas.

aujourd'hui d'une part celui, d'une survalorisation des compétences considérées comme masculines et d'une dévalorisation de celles jugées féminines et, d'autre part, de la persistance de discriminations en matière d'emplois des femmes. Les résultats concluant une étude du CEREQ (Guichard & Huteau, 2007) semblent pouvoir résumer la situation actuelle. À formation égale, les filles rencontrent toujours plus de difficultés à s'insérer que les garçons, car le sort qui leur est réservé sur le marché de travail est moins favorable. Néanmoins, les inégalités tendent à se réduire au fur et à mesure que le niveau de formation s'élève. Cependant, les filles qui s'orientent vers des formations « masculines » et s'intègrent ensuite dans un champ professionnel auquel conduisent habituellement ces formations tirent bénéfice de ce parcours (tout en s'insérant plutôt moins bien que les garçons qui ont suivi ces mêmes formations).

4.3. Les années de sortie des diplômés et les filières

Tableau n°4: Répartition des sortants par année selon la section.

Années de sortie	différentes sections						Total	Fi(%)
	PLB	SFS	MAD	ELM	BTM	STC		
2012	08	10	05	11	07	04	45	29,80%
2013	08	07	13	10	07	05	50	33,11%
2014	10	07	10	14	09	06	56	37,09%
Total	26	24	28	35	23	15	151	100%

PLB : plomberie ; SFS : soudure forge serrurerie ; MAD : Mécanique ; ELM : électromécanique ; BTM : bâtiment ; STC : secrétariat comptabilité.

De par les chiffres répartis dans le tableau ci-dessus, on remarque que l'effectif des diplômés enquêtés progresse d'une année à une autre. L'effectif étant de 45 jeunes diplômés en 2012, celui-ci est passé à 50 en 2013 et 56 en 2014 ; soit 29,80% de l'effectif pour la première année et 33,11% et 37,09% pour la deuxième et la troisième année. Cet effectif s'apparente à celui du centre en termes de l'évolution de l'effectif qui ne cesse d'accroître chaque année.

A l'intérieur des effectifs pondérés des sections, les effectifs sont disparates compte tenu de la différence qui existe déjà au niveau des effectifs initiaux. Certaines filières ont évidemment plus d'élèves que d'autres. Les filières ELM et MAD sont les filières qui accueillent plus d'élèves, par conséquent, l'enquête a réussi à interroger respectivement 35 et 28 diplômés pendant les trois années d'enquête. Les autres effectifs sont aussi relativement proportionnels aux effectifs initiaux. Cependant, les petites disparités qui y existe sont liées à la disponibilité téléphonique des enquêtés.

4.4. Les différents parcours professionnels des diplômés du CFPA

Les données ci-dessus présentent l'évolution des statuts professionnels des diplômés du CFPA des promotions 2012, 2013 et 2014. L'analyse qui suit tient compte de l'accroissement constant des effectifs du CFPA d'année en année.

L'analyse de l'évolution du stage selon l'année montre que parmi les 13 stagiaires enquêtés pendant trois ans, l'année 2012 enregistre deux, 2013 enregistre cinq et 2014 six stagiaires identifiés, avec l'effectif qui augmente légèrement de 2012 à 2014 (l'analyse de la régression logistique nous édifiera quant à l'impact de l'année sur l'insertion professionnelle). En même temps que l'effectif total des sortants augmente, le nombre des stagiaires augmente également. Cette augmentation de la demande du stage est liée au nombre encore plus important de diplômés que le centre produit chaque année mais aussi, elle est liée au manque d'emploi. Ces diplômés se contentent d'un stage pour ne pas rester

à ne rien faire. Le propos d'un jeune stagiaire dans une société privée de construction est illustratif : *Je me contente du stage car je n'ai pas encore eu du travail depuis 2012. Je profite de quelques avantages que le chef d'entreprise nous donne occasionnellement. C'est mieux que de rester à ne rien faire* dit-il. Cependant, si certains sont des stagiaires, d'autres sont des travailleurs intérimaires. L'enquête à travers les résultats ci-dessus révèlent 46 sortants intérimaires qui travaillent dans différents services en tant que contractuels avec ou sans contrat. Cette enquête a permis de distinguer trois catégories de travailleurs intérimaires parmi les diplômés du CFPA. Ces catégories peuvent être classifiées comme suit :

Première catégorie : les jeunes diplômés contractuels de l'Etat, tous recrutés en 2014 et d'autres en 2015 pour enseigner dans les collèges d'enseignement techniques. Ces diplômés ont un contrat à durée déterminée de deux ans et renouvelable une fois. Ils perçoivent un pécule à la fin de chaque mois. Ces sortants ont eu un emploi occasionnel car ils sont employés à défaut des enseignants plus qualifiés.

Deuxième catégorie : les jeunes diplômés du CFPA embauchés dans les sociétés privées avec ou sans contrat (certains travaillent sous reconversion) dont la grande majorité reçoit un salaire mensuel dérisoire non socialisé. Ils sont, dans une situation de contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. Les travailleurs à temps partiel sont privés des bénéfices associés à l'emploi à temps plein (Mayer, 1996; Tremblay, 1994, cité par Malenfant, 2002). Cette explication est d'autant plus importante car la question du salaire est considérée comme indicateur de l'insertion par les spécialistes. Cet indicateur provient de la théorie du capital humain dans laquelle il existe un « salaire de réserve » qui correspond au salaire minimal que l'individu accepte pour l'emploi. Ainsi en estimant ce salaire de réserve avec la probabilité de recevoir une offre d'emploi, on interprète la durée de chômage initial comme le temps d'attente avant que l'individu ne reçoive une offre lui convenant. Enfin, il est possible de considérer comme une mesure de l'insertion la durée de l'emploi mais aussi la nature du contrat de travail obtenu.

Troisième catégorie : ces intérimaires exercent le contrat à courte durée (1, 2 ou 3 mois) ou des contrats journaliers payés en fonction des heures de travail effectué. Tous ces diplômés sont dans des situations d'instabilité quotidienne et n'accèdent pas facilement à une mobilité sociale au sein des entreprises. Cette caractéristique du travail ressemble à la théorie de la valeur du travail. Le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail qui a une valeur : la quantité de travail nécessaire à sa production, c'est-à-dire la valeur des biens nécessaires à l'entretien du salarié et de sa famille (Mariko, 2012).

L'ensemble des jeunes de ces catégories sont dans une situation de précarité d'emploi : contrat à courte durée, salaire dérisoire, les travailleurs à domicile, les apprentis. En fait ils exercent ce que les sociologues du travail et de l'emploi conviennent d'appeler « l'emploi atypique » (Jacquot & Balzani, 2012). Ce type d'emploi qui sert de préalable pour l'emploi est souvent aussi un préalable au chômage. La plupart de diplômés traversent une période plus ou moins longue durant laquelle alternent les phases d'emploi précaire et de chômage répétitif. Ce passage presque obligé est souvent craint. Il incite les jeunes à poursuivre leurs études et à demeurer plus longtemps au domicile familial. C'est d'ailleurs ce que nous confirme un sortant du CFPA de formation électromécanique en licence dans une école privée à Niamey : *je poursuis mes études parce que je n'ai rien à faire. Si aujourd'hui je trouve un travail, j'abandonne surtout que je n'apprends rien de plus sur ma formation du CFPA. Il n'y a pas de pratique ici comme au CFPA, il n'y a rien du tout.*

Pour les diplômés en chômage, l'effectif suit aussi la logique de l'évolution de l'effectif du centre (il augmente chaque année). Le nombre des chômeurs est de 16 en 2012, 21 en 2013 et 31 en 2014. Au total 68 sortants chôment, c'est pourquoi le nombre des chômeurs augmente de manière grandissante pendant ces années. Parmi ces chômeurs certains subissent le chômage d'exclusion, d'autres subissent le chômage de courte durée tandis que d'autres sont en chômage de longue durée². Les diplômés en

² Voir Le Chômage en Crises ? La Négociation des Identités des Chômeurs de Longue Durée de Didier DEMAZIERE (1992), pour d'autres informations sur ce type de chômage.

formation pendant les trois années sont au nombre de neuf répartis comme suit : trois diplômés sortis en 2012, quatre diplômés sortis en 2013 et deux diplômés pour la promotion 2014. L'effectif aussi a augmenté de 2012 à 2013, mais celui-ci a aussi monté avant de diminuer en 2014 car le nombre diminue du fait du recrutement massif des diplômés pour enseigner dans les collèges techniques.

Bien que tous les cas des diplômés précités ci-haut se trouvent dans des situations d'instabilité, de précarité ou d'emploi atypique, on remarque quelques sortants qui exercent d'emplois *typiques*³. Le nombre est insignifiant quand il est réparti selon les années de sortie des diplômés. En 2012, sur les 45 diplômés enquêtés on note seulement sept ayant eu un emploi permanent. L'effectif des permanents régresse conséquemment en 2013 car deux sur 50 diplômés sont en situation d'emploi stable avec contrat indéterminé. Sur les 56 autres diplômés de l'année 2014, six réussissent à s'insérer de manière définitive. Ces résultats révèlent l'incertitude de trouver un emploi d'office (juste après la formation). Mais en toute logique, le nombre des permanents doit accroître d'année en année surtout quand on tient compte du nombre des postes promus par l'Etat.

L'analyse des données fait émerger cinq types d'insertion professionnelle, le premier type, dit *insertion différée*, concerne les élèves qui décident de poursuivre leurs études et de retarder leur entrée ou leur retour sur le marché de travail. Le second type regroupe les jeunes dont *l'insertion est achevée*, c'est-à-dire qui occupent un emploi à durée indéterminé dans leur domaine d'études, emploi qu'ils croient pouvoir conserver. Le troisième se distingue du second par la nature temporaire de l'emploi, ce qui en fait *une insertion tronquée*. Le quatrième type d'insertion, *l'insertion par défaut*, rassemble les jeunes qui occupent un emploi précaire, souvent éloigné de leur champ scolaire et qui éprouvent des difficultés à réaliser leur projet professionnel. Le cinquième enfin, réunit les jeunes les plus démunis et qui ne travaillent pas, attendent plus ou moins passivement un prochain contrat et connaissent des fréquentes périodes hors du marché de travail. Leur *insertion semble bloquée*. Cette typologie est pareille à celle identifiée par Lemieux (1990) dans l'étude de l'insertion et identités professionnelles des jeunes filles. Cependant, plusieurs théories de l'insertion existent au regard de l'insertion des jeunes à la sortie du système scolaire. Dans certains cas, l'insertion professionnelle est mesurée en termes de taux d'emploi. Toutefois, une norme a été « adoptée » stipulant que la probabilité d'être en emploi à un instant « t » n'est pas une mesure suffisante puisqu'elle ne reflète pas la situation à d'autres instants dans le temps (Dolton et al. 1995, cité par Patin A. & Ivavof M., 2005 :16). Comment les diplômés apprécient-ils alors la formation du CFP.

4.5. Les déterminants de l'insertion professionnelle

Pour mettre en exergue les déterminants nous faisons recours à la régression logistique en faisant recours à une régression pas à pas qui consiste à inclure progressivement dans le modèle, des variables que le chercheur juge pertinentes pour expliquer la variable définie dépendante. L'effet de chaque variable indépendante sur la variable dépendante est observé après son introduction et après celle des variables suivantes. On observe d'abord le niveau de signification et ensuite le rapport de côte. Le rapport de côte indique la chance de réalisation par rapport à la catégorie de référence. La catégorie de référence quant à elle, est la variable qui sert de comparaison avec les catégories incluses dans le modèle. Une valeur du rapport de côte égale à 1, mais significatif signifie que les chances de réalisation de la variable dépendante sous l'effet de la modalité de référence et de la catégorie dans le modèle sont identiques. Nous retenons 5% comme niveau de signification La variable dépendante dans cette recherche est l'insertion professionnelle dont nous supposons que la réalisation dépend des variables suivantes : le sexe du diplômé, la filière suivie pendant la formation, l'année de sortie et la formation reçue après celle du CFP. Donc, en plus de diplôme qui garantirait une intégration facile à l'emploi (théorie du capital humain), d'autres variables et invariables sont aussi importantes pour

³ Les emplois typiques sont ceux qui satisfont aux normes d'emploi, il s'agit d'emplois salariés stables, à temps plein et qui assurent un salaire décent et croissant avec ancienneté, une protection sociale et, par voie de conséquence, une certaine reconnaissance sociale.

déterminer les causes de l'insertion professionnelle. Ces variables sont celles évoquées par la théorie du filtre.

Tableau n°5 : Rapport des cotes de la régression logistique sur l'insertion professionnelle.

Insertion	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
	Exp(β)	signi	Exp(β)	signi	Exp(β)	signi	Exp(β)	Signi
Sexe								
Masculin	1.828829	0.397	1.48945	0.674	1.840372	0.535	1.83595	0.537
Féminin	<i>Catégorie de référence</i>							
Filières								
PLB			4.74883 3	0.008	4.841002	0.009	4.994155	0.008
SFS			3.42857 1	0.038	3.032668	0.068	3.118173	0.064
MAD			4	0.017	4.246996	0.016	4.376762	0.015
BTM			2.41507 3	0.150	2.386075	0.165	2.483918	0.155
STC			1.93347	0.474	2.131173	0.428	2.216591	0.409
ELM	<i>Catégorie de référence</i>							
Années								
2012					3.047798	0.014	3.033226	0.014
2013					1.569315	0.300	1.551121	0.315
2014	<i>Catégorie de référence</i>							
Formation								
Ayant reçu d'autres formations							1.348532	0.737
N'ayant pas reçu d'autres formations	<i>Catégorie de référence</i>							
Constante	.4285714	0.220	.195821 8	0.117	.0987141	0.039	.0955116	0.037
Effectif	142		142		142		142	

4.5.1. Le sexe

La première étape pas à pas de l'introduction des variables commence par le modèle sexe. Ce modèle comporte une seule variable, le sexe. Dans ce cas précis, nous prenons sexe féminin comme catégorie

de référence, elle servira alors de comparaison pour la catégorie sexe masculin introduite dans le modèle. On constate qu'à l'absence de toutes les variables, les résultats du tableau de la régression logistique montrent que les diplômés de sexe masculin ne se distinguent pas des diplômés de sexe féminin au seuil de 5%. Le coefficient comparatif qui est de 1,82 n'est pas statistiquement différent de 1 au seuil de 5%. L'introduction de toutes les autres variables (filière, année, formation) n'apporte aucun changement quant à l'effet du sexe sur l'insertion professionnelle. Le sexe reste sans effet sur l'insertion professionnelle.

4.5.2. La filière

En seconde position, vient le modèle filières composé de six modalités dont la dernière devient la catégorie de référence. Cette dernière est la filière électromécanique (ELM), comparée aux cinq autres filières notamment la plomberie (PLB), la soudure (SFS) la mécanique (MAD), la filière, le bâtiment (BTM) et la filière secrétariat et technique comptable (STC). Les résultats du tableau ci-dessus présentés dans le modèle 1 indiquent que la filière a un effet significatif sur l'insertion professionnelle. Il y a de différence significative entre ceux qui font ELM et les autres même si on constate que la différence est moindre avec les diplômés de STC. Les filières PLB, MAD, SFS, BTM ont respectivement quatre fois plus de chances pour les deux premières et trois et deux fois pour les dernières à avoir de l'emploi. Leurs odds ratio sont de 4.74, 4, 3.42 et de 2.41. Cela explique que l'introduction des autres variables apporte un changement significatif sur la filière (modèle 3 et 4).

4.5.3. L'année de sortie

L'année de sortie est également considérée comme influençant la variable dépendante. Elle comporte trois modalités : 2014, 2013 et 2012. Les sorties des années 2012 et 2013 sont comparées à ceux de l'année 2014 qui sert de catégorie de référence. De l'examen des résultats présentés au modèle 3 on note que les diplômés (toutes filières confondues) de 2012 (coefficient = 3,04) ont trois fois plus de chance d'avoir un emploi que ceux de 2014, mais on ne note pas de différence significative avec ceux qui sont sortis en 2013. L'introduction de la variable formation n'apporte aucun Changement.

4.5.4. La formation

La formation subdivisée en deux catégories, les diplômés ayant reçu la formation et ceux n'ayant pas reçu une autre formation après leur sortie. La dernière est considérée comme la catégorie de référence. Les résultats du tableau 29 de la régression logistique ne révèlent pas grande différence entre les diplômés qui ont reçu des formations supplémentaires et ceux qui ne l'ont pas reçues. Le rapport d'odds ratio est de 1,34, et est non significatif.

De manière globale, l'année de sortie et la filière semblent avoir un effet sur l'insertion professionnelle. D'une part, il semble indiquer c'est seulement après deux ans que l'insertion est plus possible et que les filières PLB, MAD, SFS et BTM semblent avoir un avantage d'embauche sur la filière ELM de l'autre, quel que soit le sexe, la filière et la formation reçue après la sortie.

4.6. Discussions

Eu égard aux résultats obtenus, on constate que les difficultés rencontrées dans le parcours de recherche d'emploi ne sont pas spécifiques au cas du Niger. Les différentes catégories d'insertion sont décrites dans d'autres contextes de référence comme le montre l'analyse de Lemieux (1990). C'est également les conclusions auxquelles Guichard & Huteau, (2007) sont parvenues dans une étude diligentée par CEREQ. Plusieurs autres chercheurs du domaine de l'insertion sont parvenus à confirmer le parcours des diplômés qui oscille entre la poursuite de l'étude faute d'avoir un emploi, l'emploi intermédiaire et l'emploi permanent. Ceux qui n'ont pas la possibilité de poursuivre leurs études stagnent dans le chômage. Cependant, la particularité de cette recherche réside dans les difficultés que les jeunes diplômés nigériens rencontrent faute d'une expérience professionnelle préalable. La plupart des entreprises au Niger exigent une expérience professionnelle avant le premier recrutement. Cette exigence crée un cercle vicieux entre diplômés qui occupent déjà des postes de

travail à faire le tour des entreprises à la recherche d'un salaire satisfait. Pour dire que, l'un des plus grands obstacles reste les comportements des chefs d'entreprises qui refusent toute possibilité d'accès aux entreprises même par stage non rémunéré. Selon un responsable de la plateforme d'emploi les entreprises nigériennes refusent l'accueil des diplômés même sous la prise en charge de l'ANPE. Il témoigne cet état de fait en ces termes :

Les entreprises demeurent très réfractaires à accueillir les jeunes car les sociétés ne sont pas sensibilisées sur le bien-fondé du stage professionnel qui normalement à la fin doit permettre l'intégration facile des jeunes dans la société où ils ont passé leur stage. Nous faisons tout pour sensibiliser les entrepreneurs mais ils comprennent difficilement. Dans le cadre de notre politique, nous prévoyons des aides financières aux stagiaires et maîtres de stage, mais encore nous ne sommes pas satisfaits de leurs comportements.

Un autre défi que révèle cette étude est l'inadéquation entre les diplômés formés au CFPA et le marché de l'emploi. En effet, le Niger ne dispose pas des postes de travail suffisants pour certaines filières comme MAD, ELM, BTM et STC. Les jeunes diplômés ne sont pas évidemment sensibilisés par rapport à l'esprit d'entreprise. La régression logistique montre au tableau n°5 la disparité entre les filières et les chances de chacune au cours d'une période donnée. L'Etat nigérien n'a pas résolu ou disons n'a pas équilibré cette disparité au stade actuel. Mieux encore, soixante quinze Collèges d'Enseignement Technique (CET) et plusieurs Lycées professionnels et centres de formation professionnelle sont créés en 2014 dans le même domaine de formation que les filières qui ont fait l'objet de cette analyse. Ce qui sous entend probablement la complicité de recherche d'emploi pour les jeunes diplômés de l'enseignement si des mesures alternatives ne sont pas prises.

Conclusion

Au Niger, l'adoption du conseil supérieur de la formation professionnelle devrait prendre le relai et offrir un cadre de concertation et d'orientation à toutes les questions de formation professionnelle. Cependant, des études récentes (comme celle d'Abdou Djibo, 2012) montrent que le domaine de la formation professionnelle reste encore à recadrer.

La formation professionnelle donne voie à l'obtention du diplôme professionnel et le diplôme à son tour joue sur la nature de la profession. L'accès à une profession est donc en corrélation avec le diplôme obtenu. Le diplôme favorise donc l'insertion professionnelle (Montousse & Renouard, 2006). Le présent travail portant (justement sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement professionnel et technique : cas des élèves sortants du CFPA de Zinder) à travers la combinaison de plusieurs indicateurs, permet de tirer deux conclusions majeures : un relâchement du lien diplôme-qualification d'une part et un dysfonctionnement de la structure chargée de mettre en adéquation la formation et le marché de l'emploi de l'autre.

Pour la première conclusion à tirer, elle s'apparente à ce que Jacques (1995 : 138) affirme « la garantie d'emploi qu'assurait autrefois le diplôme est en train de s'écrouler. Les employeurs attachent désormais autant d'importance au savoir-faire et au comportement qu'au savoir ». Cette assertion paraît bien conclure ce travail qui confirme que le type de diplôme étudié ne joue pas réellement son rôle, celui de l'insertion professionnelle. Ce relâchement de rôle du diplôme contredit « *l'unité fonctionnelle* » de Malinowski et de Radcliffe Brown (Durand & Weil, 2012). Ce résultat peut également sembler contradictoire avec la théorie du capital humain car dans une approche longitudinale, le diplôme a comme effet de retarder l'accès à l'emploi.

La deuxième conclusion porte sur l'insertion professionnelle des sortants du CFPA : elle éclaire le dysfonctionnement de la structure chargée d'établir l'adéquation profil et emploi. On constate l'absence d'une planification qui a créé une inadéquation entre l'évolution du flux formé et la structure des emplois observée sur marché de travail ; autrement dit l'offre de qualification est supérieure à la demande. Ce dysfonctionnement correspond à ce que Merton (cité par Durand & Weil, 2012 :131) appelle dysfonction en disant que « (...) les dysfonctions gênent l'adaptation ou l'ajustement du système ».

Cela laisse dire que le parcours éducatif dès le plus jeune âge influence la future vie professionnelle. Dès lors, un jeune doit se poser les bonnes questions sur la formation qu'il va suivre afin de choisir un cursus en adéquation avec ses attentes et par la suite obtenir un emploi qui l'intéresse. En général, certaines filières ou (certains) diplômes du CFPA ne permettent pas une bonne insertion sur le marché du travail car ils ne répondent pas aux besoins des entreprises ou également par le fait que trop de personnes choisissent ce cursus entraînant donc une pénurie de travail, surtout que la probabilité de sortie du chômage est plus faible pour les moins qualifiés quelle que soit la durée de leur période de chômage (Malenfant, Larue et al, 2002).

Cette recherche permet donc de confirmer l'hypothèse selon laquelle l'inadéquation profil/emploi accentue les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortants du CFPA et à infirmer l'autre selon laquelle les lacunes liées à la qualification requise des jeunes diplômés sortants du CFPA, ont des répercussions sur leur insertion professionnelle. Cela relève de l'équivoque inhabituelle sur les recherches en insertion professionnelle. La plupart des recherches sur l'insertion professionnelle parviennent à faire ressortir le faible niveau lié à la qualification requise des diplômés.

Références bibliographiques

- Abdou Djibo, I. (2013). *Etude pour l'élaboration d'un manuel de procédures de gestion du stage professionnel des jeunes sortants de la FPT* (rapport final). Niamey : MEP/T.
- Duran, J.P. & Robert, W. (2012). *Sociologie Contemporaine*. Paris : Dupli-print.
- Gueissat, A. (1999). *Les mondes universitaires et leur informatique. Pratique de rationalisation*. Paris : CNRS.
- Guichard J. & Huteau M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 clés*. Paris : Dunod.
- Issa, I. (2016). *Insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement professionnelle et technique : cas des jeunes diplômés du Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) de Zinder*, Mémoire de Master de Sociologie, Université de Zinder.
- Borlandi, M., Boudon, R., Cherkaoui, M., Valade, B. (2011), *Dictionnaire Critique de la pensée Sociologique*, Paris : PUF.
- Jacquot, L. & Balzani, L. (2010). *Sociologie du Travail et de l'Emploi*. Paris : Ellipses.
- Jacques, L. (1995). *Vérités et Mensonge sur le Chômage*. Paris : Editions Odile Jacod.
- Lemieux, N. (1990). *Insertion et identités professionnelles*. Canada : Conseil de Recherche en Sciences Humaines (CRSH).
- Lis-Zonabend, F. (1968). *Lycéens de Dakar, essai de sociologie de l'éducation*. Paris : Maspero.
- Malenfant R., Larue A et al. (2002). *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*. Québec : CLSC- CHSLD Haute Villes- DES-Rivières.
- Mariko, O. (2012). *L'insertion professionnelle des Jeunes Diplômés de l'enseignement supérieur au Niger : Cas de la Politique d'aide d'entrepreneuriat*. Thèse de Doctorat, Université de Grenoble.
- Montousse, M. & Renouard, G. (2006). *100 fiches pour comprendre la sociologie*. Paris : Bréal.
- Patin A. & Ivanof M. (2005). *Une étude de l'insertion des jeunes sortis du système éducatif à la suite d'un CAP et d'un BEP*. Mémoire de Master1, Université d'Orléans.