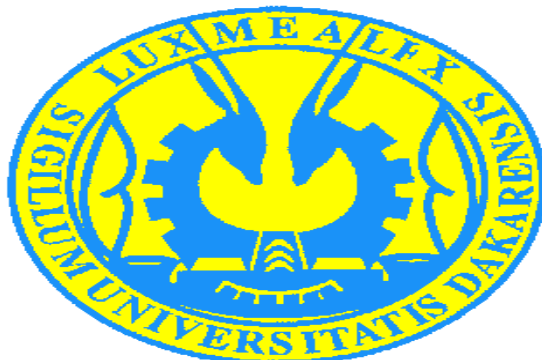


**UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR
(UCAD)**



**FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES
DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION
(FASTEF)**

**Chaire UNESCO en Sciences de l'Éducation
(CUSE)**

MÉMOIRE DE MASTER EN ÉDUCATION ET FORMATION

**DEVENIRS PROFESSIONNEL ET SOCIOECONOMIQUE
DES TITULAIRES DE BTS**

Que deviennent les sortants du CFPC et de l'Institut Saint Michel ?

Présenté par Mada Lucienne Tendeng

Sous la Direction de :

M. Hamidou Nacuzon SALL, Professeur
M. Bamba Déthialaw Dieng, Assistant

Membres du jury:

Mme Andrée Marie Diagne, Département de Lettres
M. Olivier Pieum, Pôle de Dakar

20 mars 2014

Avant-propos

Il y a quatre ans, Madame Andrée Marie Diagne, avec qui je parlais de ma difficulté à trouver un programme stimulant de formation pour mon troisième cycle, m'a invitée à assister à la soutenance de Thèse de Doctorat de M. Bakary Diarra. C'est ce jour que j'ai découvert la Chaire UNESCO en Sciences de l'Education (CUSE), le Professeur Hamidou Nacuzon Sall, qui était dans le jury, et le type de travail qu'on y produisait. Je me suis dit : « C'est ça que je veux faire ! »

J'ai mieux connu ensuite M. SALL, aux cours expressifs, d'une rigueur à faire frémir les plus téméraires ... Il m'a donné la passion de cette « discipline » qu'il était chargée de nous dispenser : la Méthodologie de la recherche scientifique. Et pour cela, je lui fais une mention spéciale. Il m'a surtout forgée en acceptant de nous accompagner, mon équipe de recherche et moi, lorsque nous menions notre première étude sur le Développement Intégré de la Petite Enfance, dans le cadre du Programme des petites bourses de recherche initié par le ROCARE, en 2010-2011. Grâce à cette expérience, j'ai eu à mener deux autres recherches : l'une toujours dans le cadre des Bourses destinées aux chercheurs juniors du ROCARE et l'autre sous l'initiative du FAWE. Lors de notre deuxième étude, j'ai poursuivi mon apprentissage de la recherche scientifique, sous les orientations de Bamba Déthialaw Dieng qui fut le parrain scientifique de l'étude. Jeune mais compétent, ouvert mais ferme, Bamba nous a appris, à l'équipe de recherche et à moi, à croire en nous, à nous approprier les règles de méthodologie, ... C'est dans ce contexte global que ce travail de mémoire de Master a été réalisé.

Mon projet de recherche portait au tout début sur l'enseignement/évaluation du Commentaire de texte. Ensuite, dans le prolongement de notre étude sur la prise en charge de la petite enfance, j'ai commencé à travailler sur ce thème pour mon mémoire. Mais, j'ai finalement disserté sur le triptyque genre/formation professionnelle/efficacité externe, afin de creuser davantage le travail que Danty Patrick Diompy et moi avons réalisé pour le FAWE sur le même objet.

Ne voyez surtout pas en ce travail le plaidoyer d'une féministe. Je suis une femme qui cherche à identifier, comme beaucoup d'autres chercheurs, les chemins du développement pour ses pairs, pour le plus grand bien de toute la société.

« Dans la vie, il n'y a pas de solution ;

il y a des forces en marche.

Il faut les créer et les solutions suivent. »

(Antoine de Saint Exupéry)

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement mon Directeur de mémoire, M. Hamidou Nacuzon SALL, pour l'aide qu'il m'a apportée.

Je remercie chaleureusement M. Bamba Déthialaw DIENG, co-directeur de mon mémoire. Il nous a encadrés (Mme M'Bodj, Thiang, Diompy, Aidara, Titora et moi) pendant deux ans, dans le cadre d'un groupe d'entre-aide, jusqu'à ce que l'on arrive à un résultat satisfaisant. Nous sommes tous conscients que sans lui, nous n'aurions pas tenu bon. Au nom de tous les amis, je lui dis encore mille mercis.

M. N'DIAYE Baye Ndaraw, Chef du département | CUSE m'a aussi beaucoup marquée par ses orientations et pour son optimisme. Je pense aussi à Mme Salimata FAYE, seule âme féminine de l'équipe d'encadrement de la CUSE, qui m'a toujours encouragée à aller de l'avant.

Je voudrais, ici, féliciter mes frères et sœurs du groupe de préparation de nos mémoires : Mme M'BODI Salimata Sène pour l'exemple de force et de persévérance qu'elle nous donne chaque jour ; THIANQ Mamadou pour le respect donné et imposé ; DIONNPI Danty Patrick, pour le perfectionnisme, la rigueur l'application des Normes APA et le goût de l'innovation; Aidara, le dogmatique et TOTORA Marie France, la généreuse.

Durant ces trois années passées à la CUSE, j'y ai connu des personnes qui m'ont témoigné leur bienveillance : mes aînés Kalamo, Gustave, Gomis, Tanko, Dembiélé, Biaye, Ka et Ndour ; tous les auditeurs que je ne saurais citer ; Bibiane et Lamine, pour leur assistance technique et leur amitié.

Ce travail s'est fait grâce à la collaboration des responsables du CFC et du Complexe Saint Michel. Je les en remercie.

A vous mes amis et parents, qui m'ont toujours témoigné leur tendresse et leurs encouragements dans ces moments de travail intense, je vous dédie ce travail : Aminata KANTE, Khady N'Diaye Beye, Fatoumata SIGNATE, Khoudia MEYE, Dado BA, Doudou

DIARRATE, Fallou M'Backé DIALLO, mes frères, ma sœur Soda MAR et son mari.

Durant mon séjour à la CUSE, j'ai perdu des êtres chers : ma tante Lala et mon amie et sœur Aida Alpha Tandiang. Je leur dédie ce travail.

Lorsqu'un enseignant étudie, cela ne se voit pas tellement. Mais je me suis évertuée à montrer à mes enfants Zeyna et Badou que le travail, c'est la vie : qu'ils en voient la preuve palpable à travers ce mémoire de Master.

Je remercie encore Diompy, pour tout ...

Je rends hommage à ma mère, grâce à qui je suis ...

Al Hamdoulilah ...

PRINCIPALES ABREVIATIONS

AFARD: Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement.

ANSD : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie

BREDA : Bureau Régional de l'Unesco à Dakar

BTS: Brevet de Technicien Supérieur

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEDEAO : Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest

CEE : Contrat d'Engagement à l'Essai

CFPC : Centre de Formation Professionnelle et Commerciale

CONFEMEN : Conférence des Ministres de l'Éducation ayant le français en partage

COSEF : Conseil Sénégalais des Femmes

CRVFE : Comité de Réflexion sur les Violences faites aux Femmes et aux Enfants

EPT : Education Pour Tous

ESPS : l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal

ETFP : Enseignement Technique et Formation Professionnelle

IPS : Indice de Parité entre les Sexes

MEF : Ministère de l'Economie et des Finances

METFP : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

METFPALN : Ministère de l'Enseignement Technique de la Formation Professionnelle de l'Alphabétisation et des Langues Nationales

OIT : Organisation International du Travail

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

SPSS: Statistical Package for the Social Science

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization).

Liste des figures

Figure 1: % d'enfants non scolarisés en âge de fréquenter l'enseignement primaire	18
Figure 2: Comparaison internationale du taux d'alphabétisation	19
Figure 3 : <i>Interactions entre le marché du travail, l'enseignement général et le périmètre de la FPT</i>	23
Figure 4 : Taille des ménages et proportion de femmes chefs de ménage	28
Figure 5 : <i>Interaction entre les différentes variables du devenir professionnel</i>	65
Figure 6 : Interaction entre les différentes variables du devenir socioéconomique	67
Figure 7 : <i>Répartition en genre de l'échantillon</i>	74
Figure 8 : <i>Personnes à charge (échantillon total)</i>	77
Figure 9 : <i>Age des diplômé(e)s</i>	78
Figure 10 : <i>Structure d'obtention du diplôme</i>	82
Figure 11 : <i>Genre et Type d'école fréquentée</i>	83
Figure 12 : <i>Age des actifs</i>	85
Figure 13: <i>Année de sortie et statut professionnel</i>	87
Figure 14 : <i>Situation matrimoniale des femmes actives</i>	89
Figure 15 : <i>Situation matrimoniale des hommes actifs</i>	89
Figure 16 : <i>Circonstances de l'insertion selon le genre des raisons</i>	92
Figure 17 : <i>Filières et chômage selon le sexe</i>	93
Figure 18 : <i>Raisons invoquées pour expliquer la situation de chômage</i>	94
Figure 19 : <i>Sexe et appréciation du travail trouvé</i>	95
Figure 20 : <i>Appréciation du travail selon la nature du contrat par les hommes</i>	96

Figure 21 : <i>Appréciation du travail selon la nature du contrat par les femmes</i>	96
Figure 22 : <i>Filières et insertion professionnelle</i>	97
Figure 23 : <i>Fonctions occupées</i>	98
Figure 24 : <i>Correspondance emploi/formation reçue</i>	99
Figure 25 : <i>Raison différence emploi et formation</i>	99
Figure 26 : <i>Répartition des occupés suivant le genre et l'employeur</i>	100
Figure 27 : <i>Genre et employeur</i>	101
Figure 28 : <i>Appréciation du travail et Employeur</i>	102
Figure 29 : <i>Répartition de la nature des contrats selon le genre</i>	104
Figure 30 : <i>Temps mis pour trouver l'emploi occupé</i>	105
Figure 31 : <i>Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Hommes</i>	106
Figure 32 : <i>Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Femmes</i>	106
Figure 33 : <i>Répartition des revenus mensuels selon le genre</i>	109
Figure 34 : <i>Répartition des biens acquis grâce à la formation selon le genre</i>	111
Figure 35 : <i>Principal acquéreur des services sociaux de base de la famille</i>	112
Figure 36 : <i>Employeur et fonds de retraite</i>	113
Figure 37 : <i>Acquittement des tâches domestiques</i>	115
Figure 38 : <i>Décision des maternités chez les diplômé(e)s marié(e)s</i>	116
Figure 39 : <i>Perceptions sur les rapports du BTS et la facilitation de la vie socioéconomique</i>	117

Liste des tableaux :

Tableau 1 : <i>Situation matrimoniale</i>	76
Tableau 2 : <i>Situation matrimoniale et Sexe</i>	76
Tableau 3 : <i>Âge des diplômé(e)s</i>	78
Tableau 4 : <i>Âge * Année obtention du diplôme (BTS)</i>	79
Tableau 5 : <i>Filières suivies</i>	80
Tableau 6 : <i>Genre et filières suivies</i>	81
Tableau 7 : <i>Sexe et statut professionnel</i>	84
Tableau 8 : <i>Age des actifs</i>	85
Tableau 9 : <i>Année de sortie et statut professionnel</i>	87
Tableau 10 : <i>Type d'école* statut professionnel</i>	90
Tableau 11 : <i>Fonctions occupées selon le genre</i>	98
Tableau 12 : <i>Sexe et Nature du contrat de travail</i>	103
Tableau 13 : <i>Test de significativité genre et nature des contrats</i>	105
Tableau 14 : <i>Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Sexe</i>	108
Tableau 15 : <i>Employeur / Fonds de retraite / Sexe</i>	114

INTRODUCTION

i. Thème de la recherche

Ce travail porte sur le thème : « Situation professionnelle et socioéconomique des titulaires de BTS : que deviennent les sortants du CFPC et de l'Institut Saint Michel ? »

ii. Objet de recherche :

Cette étude est une recherche sur le genre. C'est la principale raison pour laquelle nous allons particulièrement nous « focaliser sur les expériences privées vécues par les participants à la recherche – qu'ils soient hommes ou femmes, garçons ou filles » (Kamau, 2012, p. 5) – aussi bien au cours de leur formation que dans le marché de l'emploi, voire au-delà. Compte tenu du caractère particulier de cette étude, qui se veut une recherche sur le genre, il y a une variable qui traverse toutes les autres et à la lumière de laquelle sont analysés les rapports entre les autres variables : le « GENRE ».

Le concept de « genre », que nous abordons largement dans la partie théorique, peut facilement se confondre avec celui de « sexe ». Mais l'OMS, dans ses « Programmes et Projets », lève l'équivoque, en considérant que « le mot "genre" sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. » (Repéré in <http://www.who.int/gender/whatisgender/fr/> le 09/12/2013). L'historienne Joan W. Scott nous permet de mieux préciser l'objet de notre étude, en ce qu'elle présente « le genre (comme) un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes, et (...) une façon première de signifier des rapports de pouvoir » (Scott, 1988, p. 125).

En donnant à notre travail l'orientation d'une étude sur le genre, nous cherchons précisément à mesurer l'impact des rôles sociaux, des « comportements », des « activités », soulevés ci-dessus par l'OMS, sur le devenir professionnel et socioéconomique des sujets que nous avons interrogés. Ainsi, dans le cadre de la présente étude, le concept de genre cache, non pas des caractéristiques biologiques (liées à l'homme ou à la femme), mais des considérations qualitatives spécifiques au groupe des hommes ou à celui des femmes et qui déterminent fortement le statut social et le jeu des pouvoirs.

Enfin, autour de cet objet transversal qu'est le genre, se dresse un triptyque : l'étude porte à la fois sur **l'éducation** (plus particulièrement sur le sous-secteur de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle), sur les **réalités de l'insertion** dans le marché de l'emploi et, enfin, sur les **effets sociaux et économiques** de la formation reçue sur la vie des diplômé(e)s.

iii. Importance de la recherche

La femme sénégalaise et africaine, en général, a toujours été d'un apport considérable dans les activités de développement de sa cité. Et cela dans des secteurs de développement comme les services, l'industrie légère ou encore l'agroalimentaire. Mais le manque de formation qualifiante de la femme constitue un énorme frein à son autonomisation et à sa productivité, dans la mesure où il est généralement admis que seules « des ressources humaines qualifiées aux standards internationaux peuvent contribuer à inciter les entreprises à se développer et à se moderniser. » (M.E.T.F.P.A.L.N., 2002, p. 21). Justement, le Sénégal, depuis les Assises de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) de 2001, qui ont dessiné les grandes orientations de développement des ressources humaines, se trouve dans une phase décisive de redéfinition d'une nouvelle politique de l'ETFP. Ainsi, l'accès des femmes aux filières de l'ETFP, surtout à celles menant au secteur tertiaire, en ce que cela relève le taux de qualification professionnelle, constitue, a priori, un puissant moyen de stabilité sociale, mais également un levier sûr de développement économique et social. Naturellement, après la formation, le marché du travail devrait s'ouvrir pour tous les diplômé(e)s. Cependant, ANSD (2013) a montré que les femmes sont moins bien représentées dans le monde de l'emploi que les hommes, bien qu'elles comptent pour 6 506 575 sénégalaises (soit 50,6%) pour 6 348 578 hommes (soit 49,4%). Ainsi, notre étude se charge d'explorer la piste de l'ETFP comme chemin d'accès à l'emploi pour les femmes comme pour les hommes.

Pour les responsables du sous-secteur de l'ETFP, l'étude pourrait permettre de se faire une idée sur leurs filières et les typologies d'établissements (publique, privée ou communautaire) les plus porteuses sur le marché du travail. Pour les responsables des structures de formation qui ont accepté de participer à notre enquête - et d'ailleurs pour les établissements qui présentent un profil similaire -, cette étude pourrait être une évaluation de la préparation à l'insertion professionnelle qu'ils offrent aux étudiants. Ce qui pourrait leur permettre de renforcer leurs acquis ou de se restructurer.

Pour la communauté scientifique, cette étude est une modeste contribution sur un pan du sous-secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (le niveau BTS), sur les réalités de l'insertion dans le marché de l'emploi et sur les effets socioéconomiques des formations sur la vie.

Cette recherche est une forme de contribution. D'une part, elle pourrait ébranler certains préjugés selon lesquels, par exemple, le travail de la femme se limite exclusivement à la maison. De ce fait, on verrait mieux que les femmes comme les hommes peuvent avoir leur place dans le marché de l'emploi, pour une économie en pleine vitesse. D'autre part, elle pourrait participer à dévoiler certaines qualités féminines, liées au genre, comme la patience, l'application et la passion. Lesquelles qualités pourraient être particulièrement recherchées par les employeurs. Ce qui aurait l'avantage de redonner confiance à toutes ces étudiantes en formation et diplômées, qui sont en quête d'emploi.

iv. Résultats attendus

Pour que l'étude atteigne ces objectifs, nous cherchons à mesurer à partir de notre échantillon :

- ✓ Le taux de femmes et d'hommes arrivés en activité/inactivité professionnelle
- ✓ La durée moyenne de la transition entre la formation et le marché de l'emploi.
- ✓ Les facteurs qui facilitent l'insertion professionnelle : est-ce les réseaux ? la qualité du parcours du diplômé ? etc.
- ✓ Les filières qui amènent davantage les femmes et les hommes à l'emploi ou au chômage.
- ✓ Le type d'école (privé ou public) dont les sortants sont les plus nombreux à trouver une activité professionnelle.
- ✓ Les effets économiques de la formation suivie.
- ✓ Les effets sociaux de la formation suivie.

v. Plan

Pour y arriver, nous d'abord procéderons en deux grands moments. La première partie de notre travail comprend la problématique, l'analyse des concepts et des théories qui soutiennent notre travail et le cadre opératoire et méthodologique. Pour ce qui est de la seconde partie, on y trouvera les résultats de nos enquêtes et la conclusion.

CHAPITRE I :

PROBLEMATIQUE

I- EDUCATION POUR TOUS

Depuis le Forum de Dakar (2000), l'éducation et la formation sont mesurées à travers des indicateurs ou objectifs retenus par la communauté internationale comme étant les chemins du développement. Il s'agit, selon UNESCO (2000) des six objectifs de l'Education pour tous (EPT) :

- Objectif 1 : Education et protection de la petite enfance
- Objectif 2 : Enseignement primaire universel
- Objectif 3 : Compétences des jeunes et des adultes
- Objectif 4 : Alphabétisme des adultes
- Objectif 5 : Parité et égalité entre les sexes
- Objectif 6 : Qualité de l'éducation

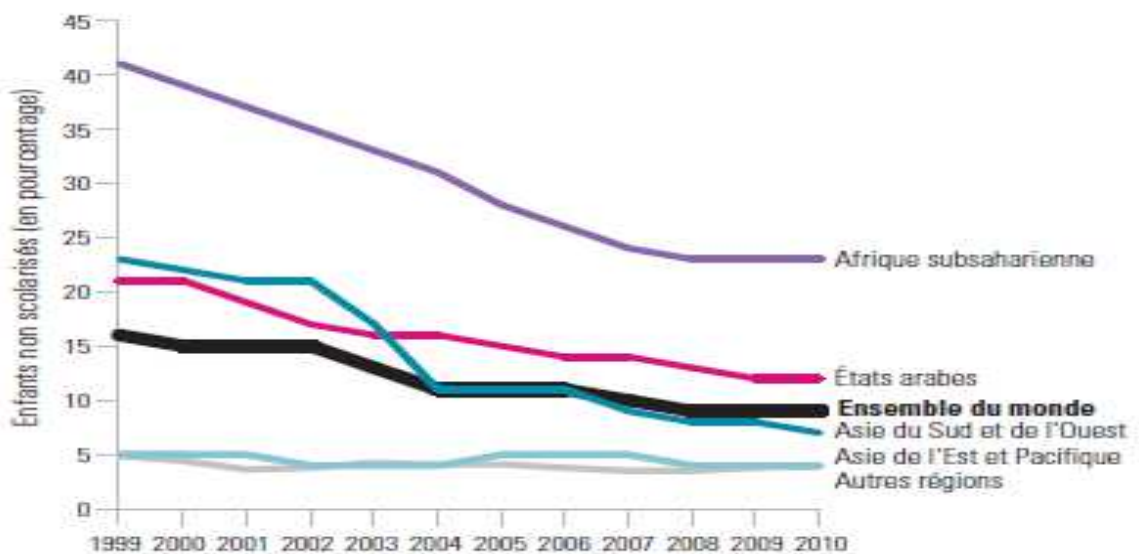
Ainsi, depuis 2000, les différentes régions du monde – et l'Afrique en particulier – déploient fournissent des efforts pour atteindre ces objectifs avant

1. Accès : efforts en scolarisation et en alphabétisation

L'accès à une « éducation de base » dans le cadre de l'école ou de programmes alternatifs, conformément à la Convention relative aux droits de l'homme, est le deuxième objectif du Plan d'action de Dakar (UNESCO, 2000)

Il était quasi normal que, à la suite de Dakar 2000, les effectifs d'enfants non scolarisés connaissent de fortes baisses, même s'ils sont restés stagnants un peu plus tard.

Figure 1: % d'enfants non scolarisés en âge de fréquenter l'enseignement primaire



Source : (UNESCO, 2012, p. 70)

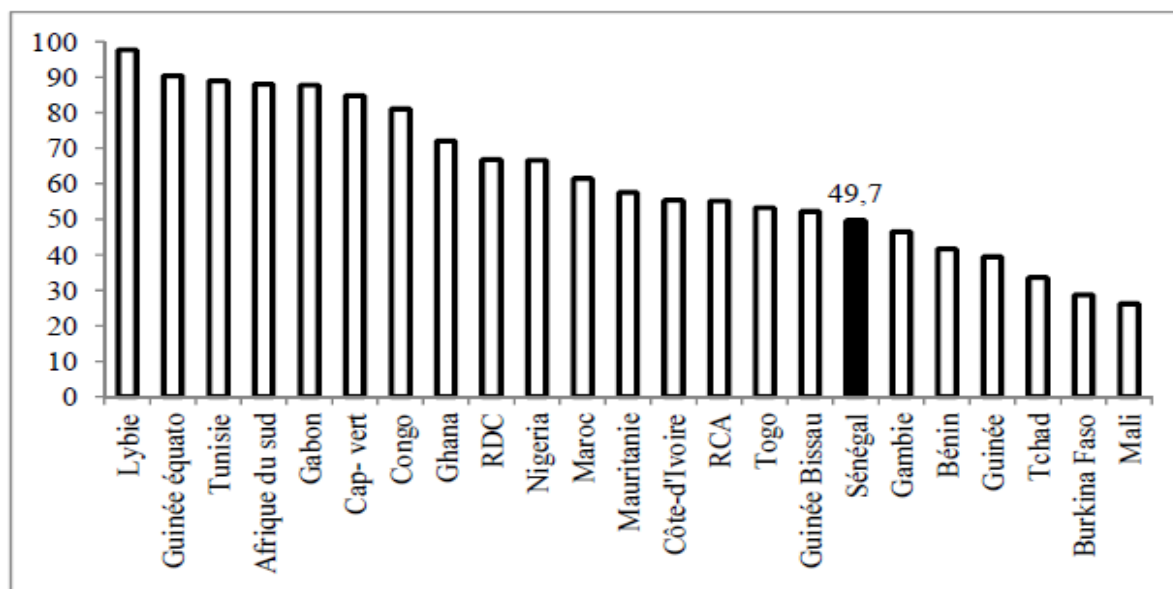
En effet, l’Afrique subsaharienne, à laquelle appartient le Sénégal, était à un taux d’irréalisation de l’Education Primaire Universelle (EPU) d’environ 25% en 2010. Le Sénégal ne fait pas partie de ces douze pays où vivent près de la moitié des enfants non scolarisés que sont le Nigéria, le Pakistan, l’Ethiopie, l’Inde, les Philippines, le Burkina Faso, la Côte d’Ivoire, le Niger, le Kenya, le Yémen, le Mali et l’Afrique du Sud (UNESCO, 2012, figure 1.12)

Le contexte mondial actuel, marqué par de profondes mutations socio-économiques, a de plus en plus poussé les Etats à adapter leurs systèmes éducatifs aux objectifs et priorités majeurs que la communauté internationale s’est fixés à l’horizon 2015, dont l’Education Pour Tous (EPT). Dès lors, tous (jeunes comme vieux) devraient bénéficier, sans discrimination, des mêmes chances d’accès aux chemins de la connaissance et de l’apprentissage tout au long de la vie, puis de l’insertion professionnelle.

En termes d’alphabétisation, laquelle constitue un bien-être social et économique essentiel des adultes mais aussi des enfants, la communauté internationale, en particulier l’Afrique, est en train de faire des progrès assez importants. Le Sénégal, à l’instar de la communauté internationale, déploie des efforts notables en matière d’alphabétisation des adultes. Sur les 775 millions d’adultes incapables de lire ou d’écrire dans le monde, plus d’un cinquième se

trouvaient en Afrique subsaharienne en 2010. Ainsi, « 140 millions d'adultes en Afrique subsaharienne sont dépourvus des outils d'apprentissage de base permettant de prendre des décisions éclairées et de participer pleinement au développement de leurs sociétés » (UNESCO, 2006, p. 1).

Figure 2: Comparaison internationale du taux d'alphabétisation



Source : Rapport PNUD 2011

Entre 2005 et 2010, à la lumière du graphique précédent et selon UNESCO (2012), le Sénégal a enregistré un taux d'alphabétisation de 50%. Durant cette même période, le Sénégal semble, à part la Gambie qui affiche 50%, faire mieux que d'autres pays de la Communauté Des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CDEAO) comme le Niger (29%), le Burkina Faso (29%), le Mali (31%), la Guinée (41%), la Sierra Leone (42%), ou encore le Bénin (42%).

Au même moment, pour les 81 pays parmi les 146 pays qui disposent de chiffres pour la période 2005-2010, l'analphabétisme touche plus les femmes que les hommes (UNESCO, 2012). Quelles sont alors les chances de ces femmes (scolarisées, alphabétisées ou non) d'accéder aux chemins du développement, de se prendre en charge, bref d'être autonomes ?

2. Equité : efforts de parité dans l'éducation au Sénégal

La Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous de Jomtien (1990), en son troisième point de l'article III, déclarait ceci :

La priorité absolue devrait être d'assurer l'accès des filles et des femmes à l'éducation et d'améliorer la qualité de la formation qui leur est dispensée, ainsi que de lever tous les obstacles à leur participation active. Tous les stéréotypes sexuels sont à bannir de l'éducation (Unesco, 2000, p. 75)

L'intérêt porté ainsi sur l'éducation, plus particulièrement sur celle des filles, a permis, selon le Rapport mondial de suivi sur l'EPT de 2010, une participation croissante des filles et des femmes à tous les niveaux du système éducatif. L'égalité des chances d'accès à une éducation de qualité pour garçons et filles est un indicateur de performance d'un système éducatif. La réalisation des objectifs de l'Éducation pour tous (EPT) - et particulièrement celle d'un accès plus accru des filles et des femmes à l'éducation - est généralement considérée comme un mécanisme fort de lutte contre la pauvreté et un facteur déterminant de croissance économique.

Cependant, même si la réalisation de la parité et de l'égalité entre les sexes dans l'éducation constitue un droit humain élémentaire et un moyen important d'améliorer d'autres résultats socio-économiques, 68 pays sur les 164 concernés par les objectifs de l'EPT n'ont pas encore réalisé la parité entre les sexes dans l'enseignement primaire. Aussi, la plupart de ces pays présentent-ils des disparités substantielles entre les sexes en matière d'alphabétisme. A ce propos, l'Indice de Parité entre les Sexes (IPS)¹ est inférieur à 0,50 au Bénin, au Burkina Faso, au Mali, au Niger et au Tchad, qui figurent tous parmi les pays dont les taux d'alphabétisme sont les plus bas dans l'ensemble. Le Sénégal, par contre, a fait des progrès extraordinaires (UNESCO, 2012). En effet, l'IPS dans le primaire est passé au Sénégal de 1,01 en 2004 à 1,07 en 2008 ; ce qui reflète les modifications en faveur des filles, intervenues dans la composition des effectifs (Diagne, 2012). On note également, dans les enseignements moyen et secondaire, une meilleure représentativité des filles dans les effectifs. L'enseignement supérieur, enfin, ne fait pas exception dans l'accroissement du nombre de filles dans ses effectifs. En effet, au niveau de cet ordre d'enseignement, les étudiantes sont passées de 30,6% en 2005, à 35,3% trois ans plus tard. (Ibid.)

En résumé, l'indice de parité entre les sexes permet de manière générale d'apprécier la présence relative des filles à l'effort global de scolarisation. Ce qui permet de constater que

¹ L'Indice de Parité entre les Sexes est égal au rapport entre le TBS des filles et celui des garçons.

des progrès remarquables ont été réalisés au Sénégal vers l'objectif de la parité des sexes. Mais ces efforts de parité dans tous les ordres d'enseignement se reflètent-ils dans le marché de l'emploi ? Autrement dit, des progrès sont-ils aussi notés dans l'accès à l'emploi des femmes ?

II-IMPORTANCE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP):

A l'instar de tous les pays du monde, le Sénégal, dans la perspective d'atteindre les objectifs de l'EPT, tente aussi d'adapter son système éducatif aux objectifs et priorités majeurs que la communauté internationale s'est fixés, en activant son secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP).

1. ETFP dans le monde et en Afrique :

Il est aujourd'hui largement admis que le développement économique, social et même culturel des pays est largement tributaire de leur niveau de découverte et d'utilisation de la science et de la technique. « En effet, et surtout ces dernières décennies, les développements dans divers secteurs de la Science et de la Technologie ont eu un profond impact sur la qualité de vie de la plupart des populations humaines, engendrant ainsi des changements significatifs de la société ». (Hoffmann-Barthes, A. M., Nair, S. et Malpede, D. (n.d.), p. 6)

Dans le domaine des apprentissages, la science et la technologie se retrouvent dans les secteurs (disciplines) que sont l'enseignement ou la formation professionnelle et/ou technique. Selon UNESCO (2005), le terme « Enseignement technique et formation professionnelle » signifie :

Toutes les formes et tous les degrés du processus d'éducation où interviennent, outre l'acquisition de connaissances générales, l'étude de techniques et de sciences connexes et l'acquisition de compétences pratiques, de savoir-faire, d'attitudes et d'éléments de compréhension en rapport avec les professions pouvant s'exercer dans les différents secteurs de la vie économique et sociale. (p. 57)

Pouvant se retrouver sous un modèle non formel ou formel, c'est-à-dire de « *type classique (et) réglementé* » (CONFEMEN, 1999, p. 12), l'ETFP est couramment opposé à

l'enseignement général, qui « *n'est pas spécifiquement destiné à préparer les participants à des types de métiers ou à accéder à d'autres programmes d'enseignement professionnel ou technique.* » (UNESCO, 2009, p. 19). Il paraît alors incontestable que l'amélioration de la qualité de l'enseignement - en général et plus particulièrement de l'enseignement des sciences - est indispensable pour renforcer les capacités scientifiques et technologiques en Afrique.

En septembre 1997 déjà, l'atelier sous-régional de Harare se penchait sur les raisons qui rendaient impérieux le choix des filières scientifiques et techniques pour les jeunes filles et les femmes. Le rapport des travaux de cet atelier de Harare, disponible sur le site www.unesco.org/education/educprog/stp/pdf_files/girls/reports-fr.pdf, relève, entre autres, les points suivants comme autant de situations qui font que les filles et les femmes devraient embrasser les filières de l'ETFP :

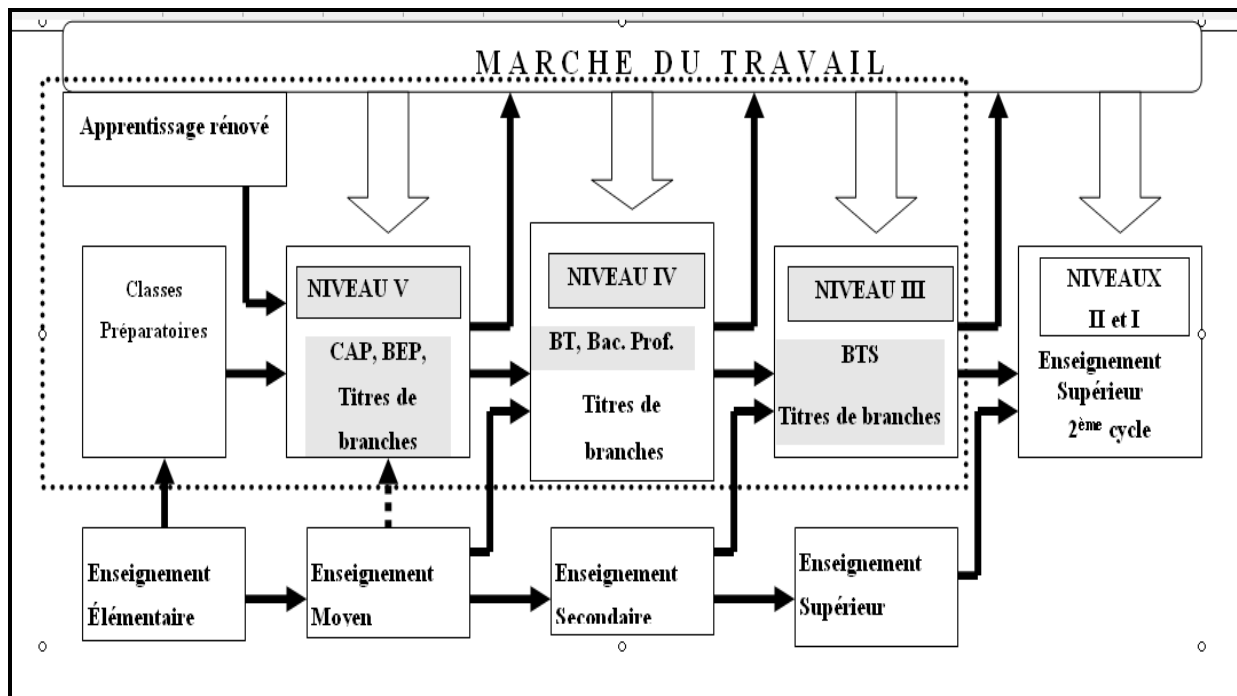
- La nature du marché du travail est changeante : ce qui doit pousser les femmes et les jeunes filles à se conformer à la nouvelle configuration du marché du travail, au même titre que les hommes et les jeunes garçons.
- L'accroissement du nombre des emplois techniques : les femmes doivent être prêtes à saisir les opportunités d'emploi techniques disponibles sur le marché de l'emploi.
- Les applications de la technologie envahissent notre vie quotidienne : les femmes, de par leurs rôles de production et de reproduction, ne peuvent être en reste, au risque d'exposer toute la collectivité à des dangers aux plans alimentaire, sécuritaire, médical, etc.
- Les femmes africaines représentent plus de la moitié de la population de leurs pays : donc, elles ne sauraient être moins représentatives dans la population scolaire ou étudiante dans les filières scientifiques et techniques.

L'atelier de Harare fait précisément partie des initiatives mises en œuvre par l'UNESCO entre 1996 et 2001. Cet organisme des Nations-Unies a, en effet, mis sur pied les projets spéciaux nommés « La formation scientifique, technique et professionnelle des jeunes filles en Afrique » et « Femmes, Science et Technologie ». Cela afin de mesurer et de booster la participation des femmes et des jeunes filles dans les sciences et techniques, pour atteindre la parité entre les sexes dans ce secteur (www.unesco.org/education/educprog/stp/pdf_files/girls/reports-fr.pdf). Quelle est la situation de l'enseignement de la science et de la technique au Sénégal ?

2. ETFP au Sénégal :

Selon la Conférence des Ministres de l'Education des pays ayant le français en partage (CONFEMEN,1999), l'enseignement et la formation professionnels et techniques ont permis de former, au cours des premières décennies qui ont suivi les indépendances en Afrique, un grand nombre de cadres et la main-d'œuvre qualifiée dont avaient besoin les pays francophones, dont le Sénégal.

Figure 3 : Interactions entre le marché du travail, l'enseignement général et le périmètre de la FPT



Source : Clément (2004).

La figure 3 montre que de tous les secteurs d'enseignement, l'ETFP est sans doute celui qui entretient, de la manière la plus franche, des rapports étroits avec le marché de l'emploi. En effet, à la lumière du graphique précédent, il apparaît que sur les cinq (5) niveaux de qualification qui permettent d'accéder au marché du travail, trois (3) proviennent du secteur de l'ETFP :

- Le niveau III, pour les titulaires de BTS (Brevet de Technicien Supérieur) et produits de l'enseignement secondaire général.

- Le niveau IV, pour les titulaires de BT (Brevet de Technicien) ou d'un Bac professionnel, issus de l'enseignement moyen, en même temps que des titulaires du niveau V qui souhaitent poursuivre leur formation.
- Le niveau V, pour les titulaires de CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), de BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles), ou de titres de branches, sortants des classes de l'enseignement moyen, ou de celles préparatoires de l'élémentaire.

C'est peut-être en raison du rapport étroit que l'ETFP entretient avec le marché de l'emploi que les autorités sénégalaises ont retenu l'option fondamentale de faire de l'ETFP un puissant instrument de compétitivité et de performance de l'économie sénégalaise, à travers le développement des filières techniques (METFP, 2006).

Pour en savoir plus sur les origines et l'évolution du sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle au Sénégal, nous allons renvoyer à une étude que nous avons coproduite et qui accorde une large place à cet aspect de la question : Diompy, Tendeng et Ndiaye (2011), pages 10-16. En tout état de cause, depuis l'Atelier de Forge et de Menuiserie des Frères de Ploërmel de 1848 (Fourniol, 2004) jusqu'à maintenant, le secteur de la formation professionnelle et technique, après l'enseignement élémentaire, est devenu la seconde priorité des responsables du système éducatif sénégalais. Le principal but étant de « (...) *mettre sur le marché du travail une main d'œuvre qualifiée en réponse aux besoins du secteur productif et de l'économie en ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et techniciens supérieurs* » (République du Sénégal, 2005, p. 4).

3. Infrastructures et effectifs de l'ETFP au Sénégal

Le sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle est passé de 213 structures (METFP, 2010) à 226 établissements en 2011, avec une part de 64,2% pour le privé, 45,1% pour la seule région de Dakar (ANSD, 2013).

Concernant les effectifs des apprenants, ils sont passés au Sénégal de 32 868 en 2007, à 37 473 en 2010, (METFP, 2010) et 37 516 en 2011 (ANSD, 2013). Ainsi, de 2006 à 2011, les filières de l'ETFP au Sénégal sont assez bien demandées, avec une présence plus prononcée des femmes à un taux de 51,4% (ANSD, 2013). La répartition selon le genre des apprenants dans le réseau des établissements de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) montre que durant la période 2007/2010, la part des femmes et des filles dans l'effectif des apprenants est supérieure à celle des hommes et des garçons. Cette

situation a été davantage favorisée par l'existence de Centres d'Enseignement Technique Féminin (CETF) et autres Centres Régionaux d'Enseignement Technique Féminin (CRETf) : « *Les filles sont largement majoritaires (...) avec 91.73% de l'effectif total des apprenants* » (METFP, 2010, p.20). Par ailleurs, pour ce qui est du choix des filières, l'annuaire des statistiques 2010 de la formation professionnelle et technique indique que les femmes et les filles constituent le plus important nombre d'apprenants ayant opté pour les formations qui conduisent au secteur tertiaire. Les hommes et les garçons sont quant à eux majoritaires dans les filières qui conduisent aux emplois du secteur secondaire.

Toutefois, il convient de se demander si les diplômé(e)s de l'ETFP réussissent à s'insérer dans le marché de l'emploi, en termes de quantité et de conformité avec les besoins réels en main-d'œuvre. Selon les chiffres de l'UNESCO, « pour réellement développer leur industrie, les pays africains en développement ont besoin d'au moins 200 scientifiques par million d'habitants » (Hoffmann-Barthes et *al.*, (n.d.). Où en est alors le Sénégal ?

En 2006, METFP faisait remarquer que si l'on estime à 3% le taux annuel moyen de renouvellement de ressources humaines, il faudrait former au moins 20 000 nouveaux ouvriers qualifiés pour la seule agglomération de Dakar, où l'on compte près de 700 000 employés (dont plus de 500 000 appartiennent au secteur informel). Ce qui permet de relever l'incapacité actuelle du système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle à former annuellement autant de ressources. Nous nous demandons alors comment et par quels mécanismes les femmes, qui représentent 19 524 des effectifs inscrits dans le réseau de l'ETFP en 2010, parviennent à tirer leur « épingle du jeu », en s'insérant après une formation professionnelle. Quoi qu'il en soit, il doit certainement exister des facteurs plus propices que d'autres, que les diplômé(e)s devraient réunir pour une insertion plus facile dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, la problématique du devenir des diplômé(e)s de l'ETFP face au monde du travail pose une question d' « efficacité externe », concept utilisé, selon Sall et De Ketele (1997) lorsque l'on cherche à évaluer le rapport entre le nombre d'emplois projetés et le nombre de diplômés occupant effectivement un emploi. UNESCO/Pôle de Dakar (2007) nous offre quelques illustrations d'efficacité externe, en partant de la dynamique des emplois au Sénégal :

[...] Sur un échantillon de 63 000 individus, identifiés dans l'enquête QUID², qui ont quitté le système éducatif entre 2000 et 2001, un tiers a pu obtenir un emploi en 2001, 21% étaient en quête d'un emploi, soit un taux de chômage de 40% (le chiffre étant de 48% pour les individus passés par l'enseignement supérieur). Ainsi, pour 40% des sortants du système éducatif prêts à travailler, la durée moyenne de chômage peut excéder 12 mois. (UNESCO/Pôle de Dakar, 2007, p.3)

Cette observation est encore corroborée par un autre constat selon lequel « *les difficultés d'insertion qui affectent les jeunes en Afrique concernent plus particulièrement les plus diplômés* » (UNESCO/BREDA, 2007, p. 42). Jusqu'à quels niveaux ces constats sont-ils valables au Sénégal?

III- SÉNÉGALAIS(ES) ET MARCHE DE L'EMPLOI :

1. Jeune population et important taux de chômage

Selon les données de projection 2011 de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie du Sénégal (ANSD), la région de Dakar, d'une superficie de 550 km² (0,3% du territoire national), qui abrite aussi la capitale administrative et économique du pays, compte 20,6% de l'ensemble de la population du Sénégal estimée à 12 855 153 habitants. Les mêmes données signalent un « quasi équilibre » des sexes de la population de Dakar avec 1 325 101 hommes et 1 322 650 femmes (ANSD, 2013)

A l'échelle continentale, Afrique Renouveau (2013) offre une analyse plus exhaustive de la population africaine, en évaluant à « 200 millions les habitants âgés de 15 à 24 ans, (soit) la population la plus jeune au monde ». Citant d'autres travaux, Afrique Renouveau (2013) fait aussi des projections sur l'évolution de la population africaine :

Selon le rapport Perspectives économiques en Afrique, établi en 2012 notamment par la Banque africaine de développement (BAD), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation de coopération et de développement économiques des pays industrialisés (OCDE), ce chiffre devrait doubler d'ici à 2045. (p. 10)

² Questionnaire Unifié sur les Indicateurs de Développement

La population africaine, particulièrement caractérisée par sa jeunesse, est également profondément touchée par le chômage. Le département de l'information des Nations Unies, s'appuyant sur des données de la Banque mondiale et de la Banque Africaine de Développement, en donne une idée assez précise, toujours dans *Afrique Renouveau*, 2013) :

Selon la Banque mondiale, les jeunes représentent 60 % de l'ensemble des chômeurs africains. En Afrique du Nord, le taux de chômage des jeunes atteint 30 %. Au Botswana, en République du Congo, au Sénégal, en Afrique du Sud et dans plusieurs autres pays, la situation est encore plus préoccupante. Les jeunes femmes sont plus durement touchées. La BAD a constaté que dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne et dans tous ceux de l'Afrique du Nord, il est plus facile pour les hommes que pour les femmes d'obtenir un emploi, à niveau d'expérience et de compétences égales. (p. 10-11)

Face à ce tableau plutôt sombre, les statistiques 2011 du Sénégal indiquent une population dont l'âge médian est de 19 ans, une prédominance des femmes de 51,7% sur les hommes et un coefficient de dépendance de 86%. Tout ceci signifie que d'une part un Sénégalais sur deux est âgé de moins de 19 ans ; d'où « *un bonus démographique à utiliser au mieux dans les efforts de développement* » (ANSD, 2013, p. 32). D'autre part, ces chiffres révèlent que pour 100 personnes actives, âgées entre 15 et 64 ans, il y a 86 personnes inactives, qui sont à leur charge, parce qu'étant âgées de moins de 15 ans ou de 65 ans ou plus. Autant de faits qui confirment la situation déjà relevée au niveau continental.

Au plan économique, le rapport sur le développement humain produit en 2010 par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) place le Sénégal à la 144^{ème} position, avec un Indice de Développement Humain (IDH) de 0,411 ; ce qui est plutôt faible.

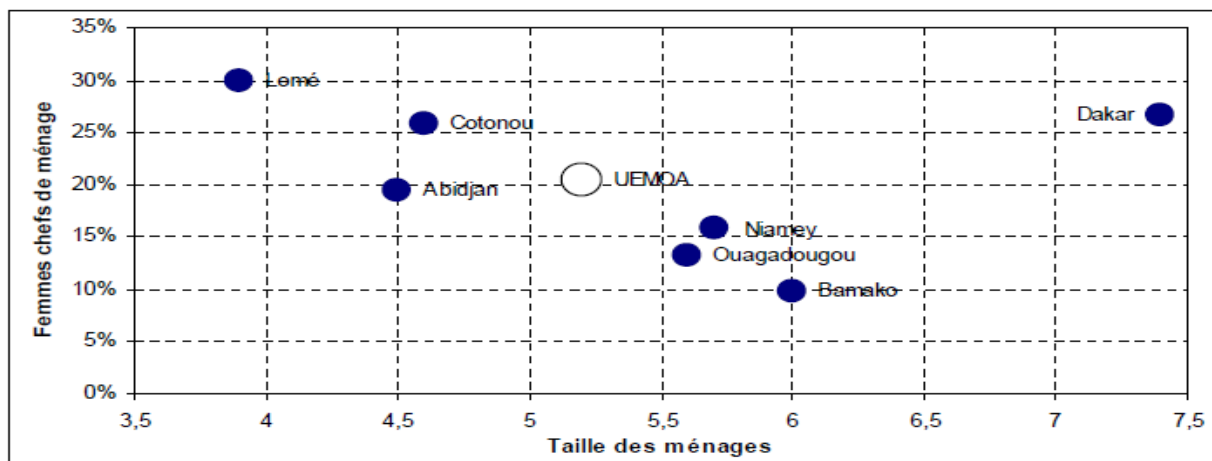
Cette situation socio-économique a produit des effets négatifs sur des aspects de la vie tels que l'emploi et la formation. Ainsi, entre 2005 et 2006, l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS) menée par l'ANSD renseignait que le taux d'analphabétisme était de 47,9% chez les hommes et 67,1% chez les femmes. En 2011, l'ESPS II estime le taux d'activité global de 48,8% avec une nette domination des hommes à hauteur de 59,8% (ANSD, 2013). Les femmes, qui représentent la majorité de la population, sont ainsi moins représentées dans le marché de l'emploi formel, où elles ne sont souvent impliquées que dans des activités marginales, faiblement rémunérées et dites informelles ou non formelles. Toutefois, leur taux brut d'activité, qui gravitait autour de 34% au milieu des années 70 (Brilleau, Roubaud et

Torelli, 2005), a connu une forte progression en atteignant les 39,5% en 2011 (ANSD, 2013) ; ce qui est loin du chiffre des hommes (59,8%).

2. *Accroissement des responsabilités des femmes à Dakar*

Depuis quelques années, les responsabilités de la femme dans la sphère sociale ne cessent de s'accroître. De nombreuses études économiques, voire sociologiques, renseignent que les responsabilités qui incombent aux femmes sont en train de s'élargir. DIAL (2004), s'appuyant sur une enquête menée dans sept capitales africaines de la zone UEMOA, informe sur la proportion de femmes chefs de ménages.

Figure 4 : Taille des ménages et proportion de femmes chefs de ménage



Source : Enquête 1-2-3, phase 1, 2001-2002, sept agglomérations UEMOA, PARSTAT. Repris par DIAL (2004), p. 7

En 2001-2002 déjà, cette enquête révélait que globalement, pour une moyenne de 5,2 personnes par ménage, Dakar arrive en tête des capitales qui ont fait l'objet de l'enquête, avec 7,4 personnes par ménage. Mieux, cette étude reprise par DIAL (2004) révèle encore que précisément à Dakar, Lomé et Cotonou, 25 à 30% des chefs de ménage sont des femmes.

Mais ces femmes ont-elles la formation nécessaire pour accéder à des emplois qui puissent leur procurer assez de ressources pour supporter leurs charges de chefs de ménages ? Ou du moins, les filières de formations offertes au Sénégal facilitent-elles leur autonomisation ? L'incertitude qui nous habite sur ce sujet nous amène à nous demander ce que deviennent ces femmes ou filles inscrites ou dans l'enseignement général ou dans les filières de l'ETFP. Les femmes ont-elles autant de chances que les hommes de s'insérer dans le marché de l'emploi ? Le cas échéant, quels sont les effets économiques, sociaux, voire culturels de la formation qu'elles ont suivie sur leur vie ?

Partant de ces constats sur la situation de la fille ou de la femme dans le système éducatif en général et l'ETFP en particulier, partant de ces constats sur les charges socio-économiques de la femme sénégalaise par rapport à sa place dans le marché de l'emploi, nous nous posons les questions de recherche suivantes :

Question de recherche 1: A diplôme égal, les femmes ont-elles autant de chances que les hommes dans le marché de l'emploi?

Question de recherche 2 : Pour les diplômé(e)s qui arrivent à s'insérer dans le marché de l'emploi, quels sont les effets socioéconomiques de la formation professionnelle ou technique suivie sur leur vie ?

CHAPITRE II :
CADRE CONCEPTUEL ET
THEORIQUE

Les trois principaux thèmes sur lesquels nous nous appesantirons dans cette partie de notre travail sont précisément le thème du genre, que nous aborderons sous l'éclairage du Cadre de Moser ; le thème de l'insertion dans le monde de l'emploi ; le thème des impacts sociaux et économiques.

IV- NOTRE MODÈLE D'ANALYSE : LE CADRE DE MOSER

Parmi les cadres d'analyse en genre les mieux connus, il y a le cadre Moser, le cadre analytique de Harvard (utile pour la micro planification et l'analyse de l'importance des rôles liés aux genres), le cadre d'analyse des relations sociales, le cadre de Longwe (spécifiquement conçu pour permettre d'évaluer le degré d'autonomisation des femmes et leur développement).

Développé par Caroline Moser, le Cadre de Moser se base principalement sur trois éléments. Selon Unesco (2005), qui cite March, Smyrth & Mukhopadhyai (1999), les différentes composantes du cadre de Moser sont :

1. le triple rôle des femmes, qui s'appuie sur :

✓ *les rôles de Reproduction:*

On entend par rôles de reproduction toutes les activités habituellement réservées à la femme et qui concourent à la propagation des membres de la société. Parmi ces activités, il y a, par exemple, la maternité, les tâches domestiques (cuisine, ménage, etc.), l'éducation des enfants à la maison, etc.

✓ *les rôles de Production:*

C'est le travail effectué contre rémunération en nature ou en espèces (par exemple : l'agriculture, le commerce, le secrétariat, l'artisanat, etc.).

✓ *le rôle de Gestion de la Communauté:*

C'est le travail qui appuie la consommation collective et la gestion des ressources de la communauté (ex: collectivité locale, éducation, positions politiques, etc.).

2. Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques de genre :

Il s'agit de ce qui permet d'identifier et d'évaluer les besoins des deux sexes et de faire la distinction entre les besoins pratiques (en rapport avec les conditions de vie) et stratégiques (pour l'accès au pouvoir et son contrôle), en vue d'assurer l'égalité entre les sexes.

3. Les approches politiques pour l'intégration des femmes dans le développement :

Cet aspect permet de désagréger les informations concernant l'accès et le contrôle des ressources au sein du foyer selon le sexe. Il permet aussi de prendre les décisions concernant l'utilisation des biens. Entre autres approches, nous ne citerons que l' « Approche Genre et Développement », dont le quatrième volet identifie la manière dont les femmes et les hommes gèrent leurs rôles respectifs.

Avec ces trois composantes précédemment citées, le cadre de Moser nous semble l'outil approprié tout d'abord pour l'identification des concepts fondamentaux de notre recherche. Ce modèle d'analyse, en raison de la place prépondérante qu'il donne au triple rôle des femmes, nous a encouragée à chercher, dans la littérature scientifique mondiale et particulièrement africaine, la place accordée à la femme surtout par rapport à ses rôles de production et de reproduction. C'est dans cette même lancée que nous avons aussi fouillé dans les besoins pratiques et stratégiques des femmes, conformément à la deuxième composante du cadre de Moser. C'est la même démarche qui nous amènera à nous intéresser à la manière dont les femmes comme les hommes gèrent leurs ressources qu'ils ont acquises grâce à la formation qu'ils ont suivie. Par ailleurs, c'est autour de ces centres d'intérêt que nous avons confectionné nos outils de collecte de données. Et c'est aussi selon ces trois axes que nous avons analysé nos données.

V- *GENRE ET STATUT DE LA FEMME*

Le statut de femme est-il un avantage ou plutôt un handicap ? Les femmes peuvent-elles tirer avantage des formations qu'elles reçoivent, pour parvenir à une insertion professionnelle et à une amélioration de leurs conditions de vie ? Et dans quelles conditions ?

Face à des interrogations similaires, Caroline Moser suggère des réponses relatives au « triple rôle des femmes », aux « besoins pratiques et intérêts stratégiques de genre » et aux « approches politiques pour une intégration des femmes dans le développement » (March & al., 1999). Mais, il a existé dans les vieilles sociétés – et il existe encore - une certaine « division du travail social », qui consacre d'une manière ou d'une autre des activités plutôt ou exclusivement masculines et des activités plutôt ou exclusivement féminines. Durkheim

trouve même que cette « division du travail social (...) serait une condition de l'existence (de ces sociétés) », et serait l'élément qui assure la « cohésion » du groupe (Durkheim, 1983, page 67). Cependant, de plus en plus, l'on cherche à rompre cette division du travail, qui est interprétée par d'aucuns comme une source d'injustice. Mais Durkheim avertit que « cette égalité (à laquelle certains aspirent) n'est pas dans la nature » (Durkheim, 1893, p.12). Cet avis fait-il l'unanimité ?

1. Au plan international :

Le concept « gender » en anglais a été utilisé par Ann Oakley dans son ouvrage *Sex, Gender and Society* en 1972. Plus tard dans les années 80, le concept se généralise et pose ses marques sur le terrain du développement. Sur le champ de la recherche, le genre apparaît comme un terme nouveau qui s'adosse véritablement sur des résultats de recherches féministes. Les contributions des études féministes à la théorie du genre se sont principalement constituées à deux niveaux. Un premier niveau de démonstration du *caractère construit*, par opposition au *caractère naturel* des catégories homme/femme. Et puis, un second niveau s'articulant autour de la prise en compte des rapports politiques et conflictuels c'est-à-dire du pouvoir. En réalité, la question du genre pose, de manière transversale, la prise en compte des spécificités culturelle, historique, sociale, économique et politique de chaque peuple.

L'approche genre vise la construction de rapports sociaux équilibrés au sein de la société. Elle permet d'être attentif à toute forme d'exploitation ou de domination d'une catégorie sociale par une autre, qu'elle soit homme ou femme. Cette approche situe l'origine de l'exploitation des femmes dans leur assignation à des rôles et des responsabilités. Selon Sarr, Ba et Sourang (1997), cette assignation relève parfois bien plus d'une construction sociale que d'un déterminisme biologique. A cela s'ajoute que l'une des bases de ce déterminisme semble être la division sexuelle du travail telle qu'elle est définie à l'intérieur des sphères privées, c'est-à-dire dans les sphères familiales et publiques (économiques et politiques). C'est à partir des discours et des pratiques des acteurs sociaux, selon l'approche genre, que les catégories sociales naissent et se redéfinissent constamment. Les acteurs ne suivent pas simplement les règles sociales qui leur sont dictées, mais ils les actualisent. Les acteurs ont une certaine marge de manœuvre pour agir sur la structure sociale. C'est certainement la raison pour laquelle, dans une perspective de production de la connaissance dans le champ de la recherche

sociale féministe, il est de plus en plus admis de partir du point de vue des femmes et de considérer leurs expériences comme de nouvelles ressources empiriques et théoriques.

Partant du cadre d'analyse de Moser, principalement de la théorie des trois rôles reproductif, économique et social que peut jouer la femme (donc la perpétuation du groupe), l'on se rend compte que les femmes sont chargées d'une importante partie des tâches comme éduquer les enfants, s'occuper des personnes âgées, nourrir la famille, la soigner, etc. Seulement, ces tâches de reproduction, parce que essentiellement féminines, sont dépourvues de valeur marchande (Sarr et *al.*, 1997). Le rôle économique correspond à tout travail générant un produit commercialisable. On distingue à ce niveau trois types d'activités économiques menées par les femmes ;

- La production de produits réservés à l'auto-consommation familiale.
- La part des travaux que les femmes assument dans les activités génératrices de revenus pour le conjoint ou le groupe familial.
- Les activités entreprises par les femmes en dehors de la famille en vue de la commercialisation de leur produit.

La dernière composante de la théorie des rôles concernant la dimension sociale, est spécifique aux capacités fédératrices dont jouissent les femmes dans le maintien de la cohésion sociale du groupe aussi bien sur des aspects organisationnels qu'idéologiques. A ce titre, les femmes africaines sont gardiennes des repères traditionnels, culturels et sociaux. Elles assurent l'équilibre moral des sociétés fragiles (Sow, 1997). Pour s'acquitter des tâches à l'intérieur des trois rôles énumérés plus haut, les femmes, aussi bien que les hommes, ont besoin de moyens de réalisation : on parle alors de la théorie des besoins. Maxime Molyneux (1985), en créant le concept de « *Gender needs* », pose une distinction entre les besoins pratiques et les besoins stratégiques. Pour cet auteur, les besoins pratiques ou concrets sont d'ordre matériel, alors que les besoins stratégiques, même s'ils peuvent être concrets, sont d'ordre politique. Dans certaines sociétés, les rôles de reproduction, production et gestion de la communauté sont souvent dévolus à la femme. Mais dans le monde de la formation et de l'emploi, ces rôles de la femme peuvent la désavantager, en ce que la société a tendance à mettre en pratique la « théorie de la reproduction des inégalités sociales » (Bourdieu et Passeron, 1970). D'où des attitudes de discrimination.

Pour Touoyem (2007), on ne saurait rester indifférent à la problématique du statut épistémologique et/ou philosophique de l'hypothèse de l'existence de deux berceaux de

civilisations - le nordique et le méridional - dont le caractère irréductible pourrait expliquer une différence de perception de la femme dans l'évolution de l'histoire. Cissé (2007), prolongeant dans une tentative réflexive ce postulat de Touoyem (2007), se demande si la violence fonctionnelle n'était pas inhérente au patriarcat érigé en paradigme par le modèle nordique et véhiculé par l'ordre juridico-administratif du pouvoir colonial, ou encore s'il ne faudrait pas se ressourcer aux mamelles du matriarcat pour fonder une philosophie plus libératrice de la femme.

Le cadre naturel des femmes africaines semble être le régime matriarcal. Ce système n'instaurait pas une suprématie de la femme sur l'homme. Il organisait plutôt un dualisme harmonieux, plus épanouissant, car plus équitable (Diop, 1956). De ce fait, les femmes africaines sont loin d'approuver le patriarcat qui leur est imposé et qui donne aux hommes les rôles institutionnels et l'exercice du pouvoir. Une analyse des causes profondes du changement de paradigme organisationnel dans l'attribution des rôles du pouvoir permet de dire qu'« *on ne saurait exagérer le rôle joué dans cette transformation par les facteurs extérieurs, tels que les religions - Islam et Christianisme - et la présence temporelle de l'Europe et de l'Afrique* » (Diop, 1956, p. 116). Seulement, la majeure partie des discours culturels et religieux sont de nature à enchaîner et à enfermer les femmes, à les soumettre à un ordre culturel et religieux qu'aucun homme ne s'impose lui-même (Sow, 1997). Malgré les avancées du droit international et du mouvement des idées, se dresse encore toute une idéologie de « la domination masculine » qui, pour citer Pierre Bourdieu, « *apparaît comme une valeur éternelle du terroir mais qui, en réalité, n'est que le produit d'un travail d'éternisation qui incombe à des institutions (interconnectées) comme la famille... ou la société, ce substitut mondain de Dieu* » (Bourdieu, 2002, p. 152).

Cependant, autant le développement ne peut être un processus linéaire, autant la transformation des rapports sociaux ne saurait l'être non plus. L'analyse stratégique développée par Crozier et Friedberg (1977) dans *L'acteur et le système* montre, à bien des égards, les subtilités du jeu auquel les acteurs s'adonnent en permanence dans une organisation, fût-elle sociétale, pour contrôler les zones d'incertitude, sources de pouvoir. Dans le cadre de la théorie des besoins « *Gender needs* », une aide qui se limite aux besoins pratiques peut dans certains cas avoir un effet pernicieux de renforcement de la position de subordination ou de domination, considérée comme normale et logique par les groupes sociaux dominants (Jacquet, 1995).

Pourtant, Durkheim (1893) nous apprend que dans des civilisations aussi différentes que la France et l’Égypte, les fonctions des femmes et celles des hommes n’étaient pas complètement distinctes. Il remonte plus loin, chez les tribus indiennes de l’Amérique, comme les Iroquois, les Natchez, à Hawaï, à la Nouvelle-Zélande, à Samoa, pour dire que la femme accompagne l’homme dans presque toutes ses activités : « *On voit très souvent les femmes accompagner les hommes à la guerre, les exciter au combat et même y prendre une part très active. A Cuba, au Dahomey, elles sont aussi guerrières que les hommes et se battent à côté d’eux* » (Durkheim, 1893, p.63).

Une rencontre organisée en 1976 à Wellesley College aux États-Unis, à l’initiative des anthropologues féministes américaines sur le thème *Les femmes dans le développement national* fut un tournant dans le combat féministe des Africaines. En effet, les quelques rares Africaines qui avaient été conviées (Fatima Mernissi du Maroc, Achola Pala du Kenya, Philomena Steady de la Sierra-Leone et Marie-Angélique Savané du Sénégal), réagirent littéralement au discours dominant et jugé « arrogant » des féministes américaines (Locoh et Puech, 2008). Elles quittèrent la réunion et décidèrent de fonder leur propre association sur le continent. Elles venaient ainsi de poser un acte majeur dans la remise en cause des concepts dominants du féminisme occidental. En réalité, selon Locoh et Puech (2008), le discours sur les Africaines comme objets de l’ethnologie et de l’anthropologie, était complètement accaparé par les féministes occidentales. Les Africaines avaient fortement contesté cette position perçue comme « dominante ». Elles avaient également pris conscience de la différence des besoins et des priorités qui sont les leurs, dans la mesure où elles vivaient dans des contextes différents et que leurs objectifs n’étaient pas forcément les mêmes que ceux des féministes occidentales. Même si les motivations de leurs combats étaient souvent similaires³, cette réaction des Africaines face au féminisme de format anglo-saxon, « impérialiste », semblait impérieuse. En effet, les Africaines « *étaient d’autant plus tentées de marquer leur différence que les accusations d’aliénation par rapport au féminisme occidental, aliénation assimilée à l’occidentalisation, étaient sévères et souvent insupportables* » (Locoh et Puech, 2008, p.14). En 1977, l’Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD) – *Association of African Women for Research and Development*

³ C’est le cas dans les années 1990 par exemple où un débat a émergé autour des violences à l’encontre des femmes.

(AAWORD) – une initiative commune de chercheuses et d’activistes africaines de toute l’Afrique fut créée.

Jusque dans les années 1980, les mouvements féministes africains et occidentaux avaient des objectifs et des discours différents. Chaque peuple étant capable d’assumer, à une période précise de son histoire, les impératifs de son développement, des études (Mianda, 1996 ; Sarr, 1997) montrent qu’en Afrique, les rapports sociaux sont en train de se transformer au sein de la famille. Les femmes en Afrique ne continuent plus à subir, de manière impuissante et résignée, la domination des hommes. Les stratégies qu’elles déroulent renseignent que, malgré des rapports de force qui leur sont encore défavorables, elles ont réussi à développer une plus grande autonomie et à obtenir des résultats. Au Ghana, au Cameroun et au Togo, des tontines⁴, devenues banques de quartiers, sont à l’origine de la puissance des « Nana Benz », riches commerçantes très connues pour leur sens des affaires et qui règnent dans les grands marchés du textile. Au Sénégal, des femmes issues du secteur informel et parties de peu ont réussi à accéder au monde de l’entreprise (Sarr, 1998). Elles augmentent chaque jour un peu plus un capital qui leur permet de réorganiser, en leur faveur, des positions de pouvoir (Sarr et *al.*, 1997).

Détenant exclusivement le pouvoir d’enfanter, la femme, africaine surtout, se voit aussi confier l’obligation de veiller sur les maisons et leurs habitants, en tous points de vue. Même « les premières humanités (de l’enfant) sont incontestablement soumises à la gouvernance et à la prévenance maternelles », mentionne Diop (2000), comme, du reste, toutes les civilisations l’ont prouvé. A côté de cette fonction psychoaffective, les femmes produisent aussi des biens, à l’exemple des femmes congolaises qui, selon Muswamba (n.d.), « *dans le cadre de l’économie formelle ou informelle, sont fonctionnaires (ou) dans l’administration, l’enseignement, la médecine, le commerce ; elles sont paysannes, coiffeuses, font de la couture, œuvrent au sein des ONG, etc.* ». Toutefois, dans la littérature, la question est souvent posée de savoir si ces travaux ménagers et la charge de l’éducation des enfants ne constituent pas une charge pour les femmes et, par ricochet, un « impôt » trop lourd supporté par la gent féminine. En tous les cas, l’OIT (2007) admet que les femmes « ont du mal à

⁴ Ce sont des réseaux de solidarité à partir desquels les femmes mettent en commun leurs moyens en versant régulièrement une certaine somme d’argent. Chacune pourra bénéficier à tour de rôle de ce capital, soit pour résoudre des problèmes soit pour entreprendre une activité économique.

concilier obligations familiales et travail rémunéré sans compromettre leurs chances de promotion ou d'amélioration de leurs compétences ».

Aujourd'hui plus que jamais, de nombreuses opportunités s'offrent aux femmes qui embrassent des carrières qui semblaient réservées aux hommes (OIT, 2007). En s'inspirant des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes, de nouvelles approches politiques sont mises en œuvre, visant à réduire les écarts entre hommes et femmes, pour mieux intégrer ces dernières dans le développement. Faisant le bilan de la Conférence de Beijing, 5 ans après, l'UNESCO note que des efforts supplémentaires ont été déployés par de nombreux pays pour combattre l'analphabétisme féminin. (...) Le Sénégal en particulier indique que la réduction de l'analphabétisme féminin a contribué à augmenter le taux de scolarisation des filles, qui est passé de 35 à 52, 9 % (UNESCO, 2000). Quant à l'OIT, dans ses politiques visant à réduire l'écart entre les hommes et les femmes, elle préconise d'« *aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils soient hommes ou femmes, à mieux concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, dans un monde où (...) l'organisation du travail désavantage les femmes et nuit à leur carrière.* »(OIT, 2007, page xii)

Duru-Bellat (2008) et Lemistre (2008) montrent les effets des choix de filières et de niveaux d'études des femmes dans le processus d'accès à l'emploi et au développement. A ce sujet, la socialisation sacrifie toujours la vie professionnelle sur l'autel de celle familiale ; des formations très générales, moins sélectives et menant à des emplois moins bien payés ou orientées vers le tertiaire, sont choisies par les jeunes filles plutôt que des carrières de haut niveau qui risqueraient de compromettre singulièrement leur vie familiale (Duru-Bellat, 2004).

2. Dans le contexte du Sénégal

a) Aux plans politique et institutionnel :

En 1962 déjà, Senghor, le premier président du Sénégal indépendant, lors du 3^{ème} congrès de l'UPS à Thiès déclarait :

[...] On a pu le constater à l'occasion de la discussion du projet de loi sur l'Etat civil. Pour les uns et pour les autres⁵, la femme est une poupée pour la distraction de l'homme quand elle n'est pas une servante à son service. Ce qu'il faut, si nous voulons réellement construire la nation, en faisant du Sénégal un pays moderne, c'est désaliéner la femme sénégalaise : la rendre à sa dignité et à son rôle naturel. Qu'on ne nous parle pas des préceptes du coran ou de l'évangile. [...]. Pour moi, qui lis souvent l'évangile et le coran, je n'y ai jamais lu l'inégalité de l'homme et de la femme, tout au contraire. Il est question, précisément, de revenir aux sources pures des écritures saintes, en les interprétant dans un esprit contemporain de progrès.

En 1984, au Sénégal, à la faveur du multipartisme intégral institué par le président Abdou Diouf⁶, un discours radical naît des flancs des sections féminines des partis politiques de « gauche ». Il est porté par les mouvements « Yewwu-Yewwi⁷ PLF » (Pour la liberté des femmes) et « Femmes et Société », créés en 1989. Le mouvement féministe radical de gauche Yewwu-Yewwi, dont Angélique Savané était le porte-étendard, ne réclame pas moins, selon Cissé (n.d.), qu'une transformation profonde des rapports de servilité entre homme et femme. Ses membres prennent position clairement contre ce qu'elles appellent l'oppression maritale, l'oppression des grossesses, l'oppression culturelle, l'exploitation dans les usines, les services, les maisons en tant que domestiques ou par le biais de la prostitution (Fippu⁸, 1987). Mieux, ces femmes s'attaqueront aussi au Code de la famille, adopté en 1972 et trop « patriarcal » à leur goût, mais décrié par les mouvements religieux qui le trouvent « trop favorable à la femme ». Les militantes du mouvement Yewwu-Yewwi s'insurgent également contre « *la liberté donnée au musulman (homme) de pouvoir opter pour la polygamie limitée à quatre épouses, et les modalités de l'héritage musulman, qui consacre l'inégalité entre homme et femme dans la dévolution des parts* » (Quotidien le Soleil du 17 Juillet 1986). Ces femmes précisent toutefois que le combat ne sera pas une lutte individuelle contre les hommes, mais un combat social et politique contre un système idéologique qui aliène les hommes dans leurs privilèges et les femmes dans leur oppression (Savane, 1986). Camara (2007) sera on ne peut plus directe à l'encontre du Code de la famille du Sénégal, en soutenant :

⁵ Il fait référence aux députés musulmans et chrétiens ayant siégé à l'assemblée nationale lors de la plénière de ce projet de loi.

⁶ C'est le deuxième président du Sénégal. Il a succédé, au terme de l'article 35 de la constitution, au président Léopold Sédar Senghor en 1981.

⁷ *Prendre conscience pour se libérer* dans la langue wolof.

⁸ Journal de Yewwu Yewwi No 1, Juillet 1987.

[...] Le code de la famille sénégalais apparaît comme un mélange hétéroclite de règles contradictoires où le devoir de fidélité côtoie l'autorisation de polygamie, où l'égalité des sexes se réduit à une égalité d'obligations et à une inégalité de droits systématique entre hommes et femmes (p.163).

Une remarquable adhésion des femmes sénégalaises à des mouvements de ce genre fut notée. Il faudrait mettre au crédit de Yewwu-Yewwi deux acquis majeurs : la reconnaissance et la célébration du 08 Mars, journée de la femme au Sénégal, de même que l'indication claire des perspectives que devront emprunter les organisations de femmes pour mener à terme les revendications politiques et citoyennes. Toutefois, le ventre mou du combat des femmes sénégalaises pour la conquête des places qui reflètent le mieux les rôles et potentialités qui sont les leurs dans la société, souffre de deux handicaps. Premièrement, autant leur capacité de mobilisation est incontestable à travers les nombreuses structures de regroupement et de solidarité, autant elles perdent de vue le caractère stratégique de leur nécessaire présence là où les choses se décident.

Le Sénégal a ratifié un bon nombre de traités, conventions et protocoles internationaux en faveur du respect des droits de la femme et de l'amélioration de leurs conditions de vie. Par exemples : la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ; la déclaration de Pékin ; la loi n° 2004-35 du 8 janvier 2005, autorisant le Président de la République à ratifier le Protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique, adopté à Maputo le 11 juillet 2003.

Au plan interne, le Sénégal a aussi mis au point un certain nombre de lois en faveur des femmes :

- la Loi n° 2007-23 portant introduction de la parité sur la liste des candidats au scrutin de représentation proportionnelle pour les élections législatives ;
- la Loi constitutionnelle n° 2008-30 modifiant les articles 7, 63, 68, 71 et 82 de la Constitution ;
- le Décret n° 2008-1047 du 15 septembre 2008 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Observatoire National des Droits de la Femme ;
- le Décret n°2008-1045 du 15 septembre 2008 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de la Direction nationale de l'Équité et de l'Égalité de Genre ;

- l'Arrêté ministériel n° 10545 en date du 10 décembre 2008 portant création du Comité de Réflexion sur les Violences faites aux Femmes et aux Enfants (CRVFE) ;
- l'Arrêté n° 092188 du 20 mars 1998, portant création du comité préparatoire et de pilotage du plan d'action pour l'élimination des pratiques néfastes à la santé de la femme ;
- et la Loi n° 2010-11, du 28 mai 2010, instituant la parité absolue Homme / Femme dans les instances électives et semi-électives.

Cette dernière loi sur la parité a permis aux femmes d'obtenir, lors de la dernière législature tenue en 2012, 65 élues sur 150 députés, soit 43,3 % de l'hémicycle. Dans la précédente législature, seuls 22% des sièges de l'assemblée nationale étaient occupés par des femmes députés. Un tel pourcentage de représentativité au sein de l'hémicycle ne constituait pas une taille critique suffisante pour influencer sur les lois. Cette avancée remarquable du Sénégal le classe troisième en Afrique, après le Rwanda et les Seychelles, et sixième au monde concernant la représentation des femmes à l'Assemblée nationale. A propos de cette dernière loi, la Radio France Internationale (RFI) rapporte ces paroles de femmes sénégalaises rencontrées dans les rues, le jour du vote de la loi sur la parité : « Aujourd'hui, c'est un grand jour pour nous, parce que les femmes ont gagné ! », lance l'une d'elles. « Ça fait longtemps qu'on lutte, et on vient d'obtenir gain de cause, estime une autre. Cette loi, c'est bien parce que ça nous permet de mieux évoluer dans la politique. D'habitude, nous accompagnons toujours les hommes. Nous sommes toujours derrière les hommes et maintenant nous serons au même niveau ». Ces paroles de satisfaction de voir une telle mesure politique adoptée sont peut-être l'aboutissement de plusieurs autres actes posés antérieurement, au Sénégal, comme de vastes campagnes de lutte ou de formation pour l'égalité ou l'équité des genres, menées par les gouvernants, le monde de l'éducation (par la prise en compte du genre dans le Nouveau Curriculum de l'Education), les organisations de la société civile ou des mouvements de femmes. Ce qui fait dire à Mme Coulibaly, responsable de la section défense et appui des femmes du Réseau Africain pour le Développement Intégré (RADI) : "Sur le plan de la théorie, le droit sénégalais est apparemment juste avec les femmes". Mais, elle se hâte de préciser que, du fait du "décalage" entre ces textes et les lois internes sociales, beaucoup de droits reconnus à la femme restent encore "théoriques". En effet, les idées d'égalité et d'équité des genres rencontrent souvent l'hostilité de la part de religieux, de traditionalistes, etc. Même cette loi sur la parité ne fait pas l'unanimité. Pour preuves, ces paroles rapportées toujours par RFI : « On est dans un pays islamique, les femmes ne peuvent pas être égales aux hommes ». Ou encore : « Je pense que c'est une bonne loi, pourvu qu'on ne l'applique pas

dans nos foyers, confie pour sa part un jeune. Ah oui, parce que si la parité doit être appliquée dans nos foyers, ça risque de poser des problèmes ! »

b) Aux plans économique et social

Sarr (1998), dans son étude qui dresse le bilan de la situation économique et sociale des années 1980-1990 des femmes sénégalaises et qui esquisse des projections pour l'horizon 2015, souligne dans ses conclusions la marginalisation des femmes par rapport aux grandes orientations du développement du pays. Le constat est que les femmes ont été reléguées à la périphérie de la planification et des politiques nationales de développement pendant plusieurs années (Sarr, 1998). Même la différence des réalités socio-économiques entre le milieu rural et le milieu urbain ne change en rien les préoccupations des femmes qui ont partout les mêmes rôles et charges. En dépit de leur participation effective comme groupe de manœuvre dans la vie politique, elles n'ont bénéficié que d'une politique par à coup, caractérisée par des actions et des mesures ponctuelles. Aussi, les rôles d'épouse, de mère, de responsable de l'entretien de la famille et de gardienne du patrimoine culturel, qui sont depuis toujours reconnus comme étant ceux de la femme, ne lui confèrent-ils aucun pouvoir de décision sur les conditions d'accès aux ressources pour une insertion dans l'économie. C'est peut-être dans le même esprit que le Prix Nobel d'économie Amartya Sen considère qu'il n'y a aucune priorité aussi brûlante pour l'économie du développement qu'une reconnaissance pleine et entière de la participation et du leadership féminin dans les domaines politique, économique et social. C'est, selon Sen (2000), un aspect crucial du développement. Toutefois, malgré le poids des traditions et des options politiques peu favorables, certaines femmes sortent du lot d'après Sarr (1998) :

[...] A Médina-Gounass dans la banlieue de Dakar, les femmes ont su mieux que les hommes trouver des stratégies pour gérer l'organisation du circuit économique de leur quartier. Elles ont su, à partir de leurs associations traditionnelles, développer des unités de production et de service nécessaire au quartier. Elles ont ainsi occupé des créneaux porteurs dans des domaines qu'elles maîtrisent. Les habitants de ce quartier ont à leur actif la viabilisation de leur milieu avec le financement des adductions d'eau et l'électrification. Cette capacité de développement est due en grande partie aux femmes, grâce à leur ingéniosité, leur solidarité et leur esprit d'entreprise. A partir du projet collectif, elles ont développé des projets individuels rentables. (p.27)

Dans un tout autre aspect, les femmes ont su jouer pleinement leur partition dans la consolidation de la nation. En Casamance, région située au sud du Sénégal, le rôle reproductif

de la femme est apparu comme la quintessence de l'action des femmes du Kabonkaetor. Le conflit armé qui secoue cette partie du Sénégal depuis plus de deux décennies a fait monter au créneau les femmes du terroir pour un retour définitif de la paix. Pour Marguerite Keny Coly, présidente du Forum des femmes pour la paix en Casamance :

[...] Depuis nos ancêtres, la femme casamançaise a toujours le rôle de médiatrice, de régler les conflits lorsqu'il y a un litige entre des hommes ou entre villages. La femme étant mère ne saurait se déterminer en fonction des intérêts de telle ou telle autre partie en conflit. Elle doit être au centre pour réconcilier, aider les gens à se pardonner [...] (Coly, 2003).

L'Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD, 2000) fait noter cette tendance des femmes de la Casamance, perceptible ailleurs sur le continent africain, à reproduire la traditionnelle division sexuelle des tâches dans le domaine de la résolution des conflits. En participant à la gestion de la communauté, ces femmes de la région sud du Sénégal œuvrent toujours dans le prolongement des fonctions qu'elles occupent à la maison. C'est ainsi que les interventions des femmes en Casamance peuvent se situer à plusieurs niveaux. Le même document souligne l'invariabilité de leur procédure d'intervention et fait remarquer que la mobilisation féminine est essentiellement préservatrice. Mais quel qu'en soit le motif de leur lutte, les femmes ont toujours privilégié des stratégies comme la prière, la libation, la marche ou encore les discussions. Au besoin, en fonction des nouveaux enjeux, les femmes cherchent à réadapter leurs moyens ou à en réinventer d'autres dans la perspective de meilleurs résultats. Les romancières sénégalaises Aminata Sow Fall (*L'appel des arènes*, 1984) et Mariam Bâ (*Une si longue lettre*, 1979 ; *Un chant écarlate*, 1981) ont suffisamment démontré cette place décisive de la femme dans la société africaine et sénégalaise en particulier. Mais *Les bouts de bois de Dieu* de Sembène Ousmane (1960) est, sans conteste, l'œuvre par laquelle l'on voit mieux le rôle très souvent déterminant des femmes. Au fur et à mesure que perdure la grève des cheminots, Sembène décrit des femmes de ménage transformées par les événements en politiciennes pour ne pas dire activistes. En vraies syndicalistes, elles marcheront de Thiès à Dakar (près de 75 kilomètres) ; ce qui facilitera la fin de la grève de leurs maris, les cheminots.

Ainsi, les femmes sénégalaises assurent, comme du reste, leurs consœurs du Continent, le maintien des repères culturels et sociaux (Sow, 1997), bref la vie en communauté, conformément aux rôles que leur reconnaît le cadre de Moser.

Larrivée (1993) montre que dans plusieurs pays africains, dont le Sénégal, « *l'homme est généralement associé à la production et la femme à la reproduction, stéréotypes que renforcent les médias et les manuels scolaires* ». Au Sénégal, déjà toute jeune, la jeune fille habite chez ses parents et seconde sa maman dans les tâches domestiques, si elle n'en est pas complètement chargée. Certes, le Code de la famille sénégalais admet que l'obligation d'entretien de la famille incombe, d'abord, à l'homme, même si des études (COSEF, 2011 ; FAO, 2008 ; Goerg, 2007 ; Riss, 1989 ; Sarr, 1997, 1998) ont révélé la part importante de l'apport de la femme africaine et sénégalaise dans les biens du ménage, grâce aux fruits d'un travail logé, le plus souvent, dans le secteur informel. Mais les femmes sénégalaises se sont formées et sont présentes dans le marché de l'emploi formel et rémunéré. « Ce qui a eu pour effet de faire retomber sur leurs épaules, en plus, le partage de la responsabilité financière autrefois entièrement assumée par le mari », souligne Larrivée (1993), qui établissait le rapport de synthèse d'une recherche menée sur 5 pays africains, dont le Sénégal, sur la place et le rôle des femmes dans les administrations africaines.

Concernant la composition des ménages, il apparaît, selon Ministère de l'Economie et des Finances (2004) que, sur les 256 300 ménages ordinaires que comptait en 2002 l'agglomération urbaine de Dakar, près de 27% avait une femme comme chef de ménage. Les ménages monoparentaux élargis (55,0%) et nucléaires (24,7%) sont très répandus chez les femmes et rares chez les hommes (moins de 3%). Il est également établi que les personnes non mariées sont plus nombreuses chez les femmes (34,9% de veuves et 15,1% de divorcées contre 1,3% de veufs et 1,6% de divorcés). Cette importance relative du nombre de femmes seules peut être perçue comme une forme d'autonomie de ces dernières, même si dans la société sénégalaise on considère une femme autonome plus vulnérable. De plus en plus, au Sénégal, et cela surtout dans les centres urbains comme Dakar, des familles mononucléaires (composées essentiellement du père, de la maman, des enfants et de la domestique) prennent la place des larges familles traditionnelles ; ce qui réduit de beaucoup la charge de travail domestique et de production de biens financiers et matériels (Larrivée, 1993). Néanmoins, cette dernière auteure nous rapporte aussi que dans beaucoup de pays africains, « les femmes professionnelles ou salariées se plaignent (...) majoritairement de l'inertie de leurs conjoints dans les responsabilités familiales et domestiques. Les plus aisées d'entre elles peuvent engager du personnel domestique ».

M'Bow (n.d.) croit bon de lier ces multiples fonctions de la femme à la religion qui, « *au Sénégal comme dans la plupart des pays sous-développés, occupe une place centrale (et) a tendance à régir toute la psychologie collective* ». L'Islam, la religion dominante à près de 95%, organise les devoirs de la femme en fonction des différentes étapes de sa vie. La femme est d'abord une fille, puis devient épouse et ensuite mère. A chacune de ces phases correspondent des devoirs spécifiques, qui ne se remplacent pas, mais se complètent. Ce qui laisse voir l'importance des devoirs de la femme dans les sociétés musulmanes et au Sénégal en particulier. De plus, avec la crise économique, conjuguée à toutes les autres charges sociales assignées à la femme sénégalaise, Mbow (n.d.) signale la hantise qui entoure de plus en plus aujourd'hui le mariage au Sénégal : ce qui pourrait justifier que beaucoup de jeunes couples vivent avec leurs parents.

3. La femme moderne : vie sociale et professionnelle

Lorsque l'on parle de vie sociale dans un débat sur le genre, l'on ne peut manquer de parler du mariage qui témoigne, de par la solidité de sa réglementation juridique et sociale, de la cohésion de la société conjugale et de la stabilité des rapports entre hommes et femmes :

« Dans une société donnée, l'ensemble de ces règles juridiques qui constituent le mariage ne fait que symboliser l'état de la solidarité conjugale. (...) L'état du mariage dans les sociétés où les deux sexes ne sont que faiblement différenciés témoigne donc que la solidarité conjugale y est elle-même très faible. » (Durkheim, 1893, p. 64)

Aujourd'hui, en Europe comme en Afrique, la solidarité conjugale y devient de plus en plus faible, étant donné que le mariage y perd de plus en plus de sa primauté, pour devenir facultatif. La première explication pourrait être celle de Durkheim, consistant à dire que c'est dû au fait « les deux sexes y sont faiblement différenciés ». Mais qu'est-ce le mariage ?

Le Dictionnaire de sociologie (2009) définit le mariage comme « *une cérémonie (civile ou religieuse), un acte symbolique et une institution sociale. Il représente aussi la légalisation de l'union entre deux personnes de sexe opposé soumis à des obligations réciproques et la reconnaissance de droits spécifiques.* » (p. 102). Cette définition, qui ne prend pas en compte le mariage homosexuel, suppose un certain nombre de contraintes surtout socioéconomiques auxquelles sont sujets les deux époux ; ce qui pourrait justifier le recul du mariage. Brunet

(2009) relève que, en France, depuis les années 1960, il y a de plus en plus de célibataires parmi la génération des 18-34 ans. Dans une approche à la fois historique et quantitative, De Blic (2007) rappelle qu'en 1972, l'âge moyen du mariage était de 22 ans pour les Français et de 21 ans pour les Françaises. Mais à la fin des années 2000, il est supérieur à 30 ans pour les deux genres, note-t-il. Au même moment, l'effectif de la population estudiantine française est passé de 300 000 étudiants en 1960 à plus de 2 millions, fait noter De Blic (2007). Ce qui l'amène à la conclusion que la prolongation des études pourrait expliquer en partie le recul de l'âge du mariage. Toujours dans cette tentative de d'expliquer le recul du mariage dans beaucoup de pays, il y a surtout les difficultés économiques que vit le monde entier, mais aussi les difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi. Le sociologue De Blic fait remarquer que les jeunes qui sont à la recherche d'emplois font tout pour garder leur statut de célibataires ; ce qui les laisse plus disponibles pour leur travail et surtout plus mobiles. Pour ce qui concerne spécifiquement les femmes modernes, elles sont aussi touchées par le phénomène général d'avancée du célibat et de recul du mariage. Lorsque Kaufmann (1999) parle de « célibattantes », pour caricaturer les femmes seules et modèles sur le plan professionnel, De Blic (2007), quant à lui, établit qu'une femme cadre sur cinq vit seule aujourd'hui, s'appuyant sur le fait que, en France, 80% des femmes entre 25 et 50 ans occupent aujourd'hui un emploi salarié.

3. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur le genre:

En nous appuyant sur les discours et recherches précédents sur le genre et les femmes, nous retiendrons, d'une part, que faire une analyse sur le genre revient à une prise en compte de la spécificité culturelle, historique, sociale, économique et politique de notre population cible. Et cela à la lumière des trois fonctions assignées à la femme : la production, la reproduction et la gestion de la communauté. Ainsi, la femme joue des fonctions économiques et sociales, étant donné qu'elle génère des biens, mais contribue grandement dans le maintien de la cohésion sociale du groupe.

D'autre part, de plus en plus, l'on note des mutations dans la situation de la femme (Mianda, 1996). Mais l'OIT remarque que pour les femmes, un travail rémunéré et des obligations familiales ne font pas toujours bon ménage. Ce qui ouvre la voie soit à une rupture du contrat professionnel, soit à un effritement du cadre familial. Ainsi, les jeunes filles choisissent

dorénavant des formations professionnelles qui les mènent le plus souvent dans le secteur tertiaire et qui menace moins leur vie familiale.

Enfin, les femmes contribuent pour beaucoup aux revenus du ménage. Ce qui crée souvent des bouleversements dans l'équilibre social, surtout en Afrique. Ainsi, de plus en plus, il est constaté l'accroissement du nombre de femmes africaines vivant seules, comme une forme d'autonomie de ces dernières. Comme Larrivée (1993) en témoigne : « *Les femmes professionnelles ou salariées se plaignent (...) majoritairement de l'inertie de leurs conjoints dans les responsabilités familiales et domestiques* ». (p. 4)

VI- L'INSERTION

a) Les réalités de l'insertion

Dans les pays les plus anciennement industrialisés, l'étude de l'insertion professionnelle s'est développée, dans un premier temps, pour juger de l'efficacité des systèmes éducatifs, puis, avec la crise, pour aider les décideurs à atténuer l'impact économique et social du chômage des jeunes. Cette origine empirique de la notion même d'insertion a imposé, en un deuxième temps, un effort de conceptualisation et de théorisation qui n'est pas achevé. Dans la plupart des études consacrées aux situations professionnelles, il est souvent question d'insertion. C'est une des raisons pour lesquelles une clarification de ce concept semble être d'une impérieuse nécessité. Cela nous permettra d'en saisir davantage les contours pour mieux positionner le champ de notre recherche.

La plupart des auteurs qui ont investi la question semblent accepter le caractère processuel de l'insertion dans la mesure où ils parlent, à l'unanimité, de « *période d'insertion* ». C'est certainement cette empreinte processuelle de l'insertion qui semble, selon Lemistre (2008), poser de redoutables problèmes à une définition claire et exhaustive du concept. Pour Blasco et Givord (2010), la première difficulté qui se pose à une tentative de définition de l'insertion, c'est qu'elle est constituée de multiples facettes qui ne peuvent être appréhendées par un indicateur unique. Si, en 1997, Duru-Bellat et Van Zanten ont retenu que l'insertion était le moment où le jeune accède à un emploi sur la base des savoirs acquis dans sa formation, il n'en demeure pas moins qu'une telle définition semble lier la notion d'insertion à l'existence d'une relation entre une sphère scolaire et une sphère productive. Or, les choses ne se sont pas

pour autant catégoriques. En 1998, Charlot et Glasman mettent en lumière des périodes de rupture entre le processus d'insertion dans les sociétés traditionnelles ou contemporaines.

Avant le XIX^e siècle, l'éducation et la formation restaient imbriquées. L'espace éducatif se confondait à l'espace professionnel. L'insertion se déroulait sans grande difficulté. Au cours du XIX^e siècle, une première rupture s'opéra. Les deux sphères se dissocient et le jeune devait apprendre dans un nouvel espace : l'école. Il lui fallait ensuite négocier le passage de l'espace « école » à l'espace « travail ». Le lien entre ces sphères demeurait toutefois relativement fort.

Dans les années 70, à la faveur du premier choc pétrolier, le travail se raréfie dans les pays européens comme la France. Pourtant, il fallait trouver sa place dans un marché du travail concurrentiel, après la sortie d'un système scolaire en proie, lui aussi, à une rude concurrence. « *Le candidat à l'emploi (doit alors) franchir un obstacle, car le niveau d'accès au marché du travail dépend de la dernière classe fréquentée ou du diplôme obtenu* » (Vallean 2003, p.284). Il était ainsi question d'articuler deux échelles, une scolaire et une autre sociale. Pour Vallean (2003), c'est le processus d'articulation de ces deux échelles qu'on a nommé insertion. Après les années 70, la crise marquée par le « *déficit des finances publiques, de la mondialisation* » (Charlot & Glasman 1998, p.25) a créé une telle précarité professionnelle que les demandeurs d'emploi ont éprouvé des difficultés pour trouver un emploi et particulièrement un emploi stable. L'insertion devient ainsi un problème à cause de la crise de l'emploi, qui relève aujourd'hui de la logique du parcours. Ce parcours est généralement nommé trajectoire d'insertion. Vallean (2003) distingue des insertions directes, des insertions indirectes et des insertions galère. Si les « insertions indirectes » sont liées à un passage par des situations précaires, les « insertions galères » sont, elles, ponctuées de va-et-vient entre chômage et emploi temporaire. Lemistre (2008) fait remarquer que la période d'insertion comprend un certain nombre d'emplois intermédiaires. Partant de là, toujours selon Lemistre, supposer donner un terme à cette dynamique processuelle qu'est l'insertion, c'est faire l'hypothèse implicite d'une stabilisation de la trajectoire individuelle. En d'autres termes, la période d'insertion prendrait fin et sens dès lors que la position professionnelle du jeune traduit l'usage qu'il souhaite faire de la formation qu'il a reçue. Vernières, Fourcade et Paul (1994) pensent que l'une des caractéristiques principales de la période d'insertion est de permettre à l'individu d'acquérir l'expérience professionnelle minimale qui, combinée à la formation initiale reçue, lui permettra d'occuper efficacement un poste dans le système productif. L'insertion serait, en définitive, un processus qui conduit une personne sans expérience

professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi. Un autre aspect - celui-là qualitatif - du concept d'insertion, est mis en exergue par Blasco et Givord (2010). Pour ces auteurs, le salaire, l'adéquation du travail exercé avec les qualifications obtenues, témoigneraient de la qualité de l'insertion.

Il arrive, par ailleurs, qu'un certain nombre de facteurs puissent influencer d'une certaine manière le processus d'insertion. Lizé (2000) révèle le caractère déterminant des réseaux sociaux. L'appel aux réseaux serait le premier outil de recrutement devant les candidatures spontanées. Degenne (2004), Lagarenne et Marchal (1995) montrent que ces réseaux concernent aussi bien des relations personnelles ou familiales que des retours dans une entreprise où le salarié a déjà travaillé, chacune de ces deux modalités constituant 20% au moins des cas. Pour les jeunes, le rôle des réseaux sociaux semble particulièrement déterminant. En France, 57% des moins de trente ans en 1997 ont trouvé leur premier emploi stable grâce à leurs réseaux sociaux (Margolis et Simonet, 2005). Lemistre (2008) fait remarquer que, en 2005, ces réseaux personnels jouent un rôle plus déterminant que les réseaux professionnels.

En Afrique, une étude sur l'insertion professionnelle menée par Arestoff (2000) signale qu'à Madagascar, pour une même durée de chômage vécue, l'éducation publique exerce un effet significativement négatif sur la probabilité de trouver un emploi dans le mois qui suit. L'auteure explique que la déliquescence du système d'enseignement public condamnerait les élèves, ayant choisi de s'inscrire dans ce type d'école, à rester plus longtemps que les autres au chômage avant l'obtention de leur premier emploi stabilisé. C'est ainsi que, à leur arrivée sur le marché du travail, les individus issus d'établissements publics doivent s'attendre à des revenus plus faibles que leurs homologues issus de l'éducation privée. Mingat (2012), dont l'étude porte sur l'Afrique du sud du Sahara, relève que si on compare la situation professionnelle des individus du groupe d'âge de 25 à 34 ans avec celle de ceux dont l'âge se situe entre 35 et 44 ans au moment de l'enquête, on observe que, dans le premier groupe, 25 % des individus sont sans emploi et en recherchent dans le premier groupe, alors que ce n'est le cas que pour 5 % des personnes du second groupe. En résumé, cette recherche sur l'insertion des individus ayant reçu une formation au niveau du supérieur, montre non seulement un effet significatif de génération, mais aussi des difficultés notables d'insertion professionnelle pour les générations plus jeunes.

A côté des difficultés d'insertion liées à l'âge, existent aussi des difficultés d'insertion inhérentes au sexe du postulant. Ces pratiques lèsent davantage les femmes que les hommes, surtout lorsqu'elles se font dans les domaines professionnels réputés davantage féminins que masculins. Cette situation existe aussi bien en Afrique qu'en Europe. Pour ce qui concerne le continent africain, nous ne citerons que le Rapport de synthèse d'une série d'études sur « *La Place et le Rôle des Femmes dans les Administrations Africaines* », menées par le Centre Africain de Formation et de Recherche Administratives par le Développement (CAFRAD). Ces études ont eu pour cadres 10 pays africains que sont : la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Mali, le Maroc, le Nigeria, le Sénégal, le Soudan et la Tunisie. Parmi les grands points de ce rapport, dont l'auteure est Larrivée (1993), il est noté qu'en Tunisie, par exemple, la division du travail y est très nette : « L'homme est généralement associé à la production et la femme à la reproduction, stéréotypes que renforcent les médias et les manuels scolaires » (p. 6). Larrivée interprète ce résultat comme le principal blocage auquel font face les Tunisiennes dans le marché de l'emploi. De plus, l'auteure du Rapport signale que dans plusieurs pays, l'étude a révélé que « (les femmes reçoivent), à diplôme égal, un traitement inférieur à celui des hommes. » (Larrivée, 1993, p. 10).

En Europe, Marc et Zajdela (2007) notent qu'en France et Suède 70% des mères ne s'occupent que dans 11 professions sur 50. De plus, la catégorisation « emplois féminins » et « emplois masculins » cache d'autres inégalités dans la mesure où celles dites féminines sont « *des emplois à temps partiel et des emplois atypiques (CDD, travail sur appel, etc.) et n'offrent que très peu de possibilité de promotion et de formation* » (Coenen-Huther, 2009, p. 61). Mais de manière générale, certaines chercheuses féministes dénoncent des subterfuges de refoulement des candidatures féminines à certains postes. Morgan et Knights (1991) parlent, par exemple, d'une grande compagnie d'assurance américaine qui bloque les candidatures féminines à des postes de représentants de porte en porte, craignant qu'elles supportent mal ce travail qui demandent des déplacements à la tombée de la nuit. Pourtant les arguments en faveur du recrutement des femmes ne manquent pas. *L'International Herald Tribune* du 26-27 novembre 2005 rapporte les résultats d'une enquête menée en 2005 par la firme Merrill Lynch. Selon cette étude, les femmes sont de meilleures investisseuses que les hommes car elles font moins d'erreurs qu'eux sur les marchés financiers. Autre exemple avancé par l'étude : sur les 353 plus grandes entreprises du monde, les plus performantes financièrement sont celles dirigées par des femmes. Enfin, Ferray (2008) montre qu'en France, les sociétés

françaises aux cadres les plus féminisés sont celles dont les cours en bourse ont le moins chuté pendant la première moitié de l'an 2008.

Dans une étude qui renseigne sur *l'itinéraire professionnel du jeune africain*, Walther (2009) montre que les jeunes Africains s'insèrent dans l'activité ou l'emploi essentiellement avec l'appui des réseaux de solidarité familiaux ou sociaux. D'ailleurs au Sénégal, le Ministère de l'Economie et des Finances du Sénégal (MEF, 2004) montre que la plupart des demandeurs d'emploi (2/3) font prévaloir les relations personnelles. Une proportion beaucoup plus faible (1/4) s'adresse directement aux employeurs, soit en se rendant à l'entreprise, soit en déposant une demande. Enfin, ceux qui ont recours aux petites annonces et agences de placement et associations représenteraient une minorité. Compte tenu de la situation économique des pays africains, il est également noté que le passage d'un nombre important de jeunes par des métiers de production ou de service paraît incontournable. Ce qui fait que l'insertion professionnelle passe presque nécessairement par l'acceptation d'un emploi qui n'est pas celui souhaité, avant de pouvoir accéder à l'emploi désiré (Walther, 2009).

b) Le capital humain

Dans une perspective analytique qui se veut fouillée, il serait intéressant d'éclairer la notion d'insertion sous le prisme d'autres théories telles que celle du capital humain, du signal, ou du filtre. Cela, en effet, nous paraît d'autant plus important que l'insertion est fondamentalement liée aux caractéristiques du marché de l'emploi. Pour faire comprendre le « capital humain », Keeley (2007) remonte aux conditions de l'activité économique qui repose sur les quatre facteurs de production que sont la terre, le travail, le capital (généralement l'argent) et l'esprit d'entreprise. Poursuivant, Keeley (2007) rappelle que traditionnellement, les économistes considéraient moins les savoirs et compétences des travailleurs que leur force physique. Mais pour Adam Smith, un économiste écossais du XVIII^e siècle, l'essence de l'activité économique, c'est « *les talents utiles acquis par les habitants ou membres de la société* » (OCDE, n.d, p.27). Compte tenu du coût pour l'individu de l'acquisition des compétences (l'éducation), les talents deviennent alors « *un capital fixé et réalisé pour ainsi dire dans sa personne* ». Ce qui fait dire à Smith que « *les aptitudes des individus constituent une sorte de capital – un actif au même titre qu'un rouet à filer ou un moulin* » (Keeley, 2007, p. 29).

Pour Becker (1975), la théorie du capital humain suppose, d'une part, que la formation initiale augmente les compétences individuelles directement mobilisables dans l'emploi, et d'autre

part, que le marché du travail et l'enseignement sont en concurrence. Dans cette situation, la formation initiale est conçue comme un investissement en capital humain : les individus choisissent la durée de leur formation en fonction du rendement attendu. Pour Guiso, Sapienza et Zingales (2000), l'aspect clé du capital humain a trait aux connaissances et compétences possédées par les individus et accumulées au cours de la scolarité, de la formation et des expériences. Lesquelles sont utiles pour la production de biens, de services et connaissances nouvelles. Même s'il existe d'autres moyens d'investissement dans le capital humain (santé, migration, etc.), l'éducation constitue par cette hypothèse la principale composante. La théorie du capital humain suppose qu'il existe une triple liaison : éducation-productivité-rémunération. L'éducation, par nature, transmettrait des connaissances utiles qui vont accroître l'efficacité productive de l'individu.

S'opposant de façon plus ou moins nette à cette théorie du capital humain, des théories reposant sur les notions de signal de formation interne, de filtre d'aptitude et d'attitude sont aussi proposées. C'est Spence (1973) qui pose le premier édifice. L'hypothèse essentielle de son modèle est l'existence d'un coût d'acquisition du signal décroissant avec le niveau d'aptitudes. Thurow (1975) aborde, lui, la question en termes de « concurrence pour l'emploi ». Ce ne sont pas les travailleurs qui sont productifs, mais l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit d'adapter l'individu à cet emploi ; ce qui nécessite une formation à l'intérieur de l'entreprise. Le coût de cette formation interne, étant plus faible pour les individus éduqués, l'entreprise cherchera en priorité des travailleurs à haut niveau de diplôme pour des emplois nécessitant une formation interne importante et dégageant une productivité plus élevée et mieux rémunérés.

Toutefois, si Spence et Thurow ne remettent pas en cause le rôle de l'éducation dans l'amélioration de la productivité, Arrow (1973) considère, lui, l'éducation comme un simple moyen de donner un label à l'individu, révélant qu'il possède un certain niveau d'aptitude. Ces aptitudes de type scolaire étant fortement corrélées, mais pas confondues, comme le soutient la théorie du capital humain, avec la capacité productive. L'éducation, selon Arrow (1973), n'a aucun effet direct sur la productivité, mais indique que l'individu doit être capable d'être plus efficace dans son emploi ; elle n'ajoute pas de valeur à l'individu, mais lui sert de garantie pour le futur. L'éducation sert à « filtrer » les individus susceptibles par la suite d'avoir une meilleure productivité.

Un certain nombre de travaux empiriques ont été menés pour tester ces thèses. L'interprétation des résultats ne conduit pas à une conclusion tranchée sur leur validité. En 1985, les travaux de Jarousse et Mingat ont confirmé assez nettement le phénomène du « filtre » ou du « signal ». Ce qui semble confirmer l'intuition de Spence. Quant à Psacharopoulos et Layard (1973), assez sceptiques sur la possibilité de tester comparativement les théories du capital et du filtre, ils concluent que le différentiel de revenu entre High School et College augmente au cours du temps, alors que « l'effet parchemin » devrait s'atténuer si la théorie du filtre était vérifiée. Taubman et Wales (1973) prouvent que le diplôme est la « carte de visite » nécessaire pour accéder aux salaires élevés. Riley (1979) constate que les individus « filtrés » ont des profils de revenus plus élevés et que l'ajustement revenu-éducation est meilleur pour ce groupe. Enfin, les travaux de Baudelot et Establet (1971) confirmeraient assez clairement l'effet « signal » des diplômés des grandes écoles.

c) Nature des contrats

Une fois inséré ou accepté dans le marché de l'emploi, le rapport entre le travailleur et l'employeur est dit « contrat ». Dans tous les pays, la réglementation du monde du travail est contenue dans un texte dit « Code du travail ». Au Sénégal, la nature des contrats de travail est régie par la loi n° 97 – 17 du 1er décembre 1997 relative au Code du travail du Sénégal. Un contrat de travail est une forme d'entente qui lie le travailleur, appelé salarié, et l'employeur. Selon RADI (2010), les différents types de contrats prévus par la loi sénégalaise sont :

- *Le contrat d'engagement à l'essai (CEE): « l'employeur et le travailleur décident au préalable d'apprécier, du côté de l'employeur la qualité du service et son rendement, et du côté du salarié les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social. Le contrat à l'essai dure au maximum six (6) mois et ne peut pas être renouvelé »,*
- *Le contrat à durée déterminée (CDD): type de contrat dont la durée doit être précisée à l'avance par les parties. Le contrat doit être sous forme écrite, ne peut pas être renouvelé plus d'une (1) fois et ne peut pas excéder plus de deux (2) ans*
- *Le contrat à durée indéterminée (CDI) : C'est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. Le contrat à durée indéterminée peut être sous forme écrite ou verbale (page 6).*

Nous considérerons au moment de l'analyse de nos données les trois types de contrats ci-dessus, complétés par l'auto-emploi, comme les situations professionnelles positives. L'on

dira ainsi que les diplômés en CEE, en CDD ou en CDI, ou en auto-emploi sont actifs. Au cas contraire, l'on considérera que la personne est au chômage.

4. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur l'insertion :

En définitive, à la lumière des théories précédentes, nous retenons que cette étude sur l'insertion professionnelle cherche plutôt à juger de l'efficacité du système éducatif sénégalais et plus particulièrement de son sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Par ailleurs, pour beaucoup de scientifiques, l'insertion est un processus, une période, une transition entre la sphère scolaire et la sphère productive, entre la formation et l'emploi, etc.

Mais pour l'analyse de nos données, nous retenons la conception que Walther (2009) donne de l'insertion : le simple fait d'accepter un emploi, même si ce n'est pas celui souhaité, mais pour pouvoir accéder plus tard à l'emploi désiré. Le salaire, l'adéquation entre la formation suivie et l'emploi occupé, ..., n'étant que des éléments qui renforceraient la qualité de l'insertion (Blasco et Givord, 2010). Entre autres facteurs qui interviendraient dans cette insertion, nous retenons avec les auteurs cités ci-dessus la logique du parcours, l'âge et le type d'établissement (public ou privé) fréquenté par le diplômé.

VII- DE LA NOTION D'EFFICACITE EXTERNE

Selon Gittinguer (1985), l'impact d'un projet est déterminé par sa nature ; d'où la nécessité d'identifier des indicateurs de mesures convenables de l'impact. D'une manière générale, l'impact est défini comme un changement ou l'effet d'une action ou d'un acte. Les études d'impact peuvent être réalisées « ex ante » ou « ex post ». En « ex ante », une étude essaie de prévoir les conséquences d'un projet. En revanche, celle « ex post » observe les effets, une fois le projet réalisé. Dans le cadre du travail de recherche que nous menons, il sera question d'une évaluation « ex post », en considérant comme projet le processus éducatif, formatif des élèves.

1. Efficacité externe qualitative ou quantitative

Il apparaît, dans la littérature des sciences de l'éducation qu'une telle entreprise correspond plus à un exercice d'analyse et de réflexion, articulé autour de l'efficacité externe et de sa mesure. Depover (2010), en parlant de l'efficacité externe, semble planter d'emblée le décor. Pour lui, le concept d'efficacité externe part du postulat « qu'un système éducatif est structuré pour répondre aux besoins qui caractérisent une société à un moment donné de son évolution » (p. 49). Ainsi, Depover (2010) estime que l'efficacité externe pose la problématique des buts, objectifs, ou finalités d'un système éducatif. Autrement dit, les « effets économiques, sociaux et culturels de l'éducation » (p. 49). Psacharopoulos et Woodhall (1988), cités par Sall (1996), conçoivent l'efficacité externe presque de la même manière que Depover (2010), dans la mesure où ils trouvent que cela « *permet de savoir dans quelle mesure l'éducation répond aux objectifs de la société et satisfait les besoins du marché du travail [en plus de permettre] d'apprécier la capacité du système éducatif à préparer les élèves et les étudiants à leur rôle futur dans la société* ». (Sall, 1996, p. 111)

L'efficacité externe cherche à établir le rapport entre la formation reçue par l'étudiant et ses possibilités d'insertion dans la vie professionnelle de son pays, de la sous-région et même du monde entier, en tant qu'acteur social, économique et culturel. Dans cette dimension, il s'agit de l'efficacité externe du système éducatif en place. Depover (2010) nous en offre quelques pistes de réflexions. Pour lui, lorsqu'il est question d'efficacité externe, il s'agit de « *l'employabilité des individus sortant du système scolaire, de l'adéquation des dispositifs de formation générale et professionnelle par rapport au marché de l'emploi, du rôle des pouvoirs publics et des entreprises privées* » (Depover, 2010, p.49)

Par ailleurs Sall et De Ketele (1997) voient aussi dans l'efficacité externe une dimension moins générale que celle du système éducatif en tant que tel, mais plutôt liée à la personne de l'étudiant. Ils posent ainsi le principe de l'utilité de la formation reçue à travers l'épanouissement social et économique du produit formé, qui devrait être en mesure de développer sa personnalité dans tous les domaines : cognitif, affectif, psychomoteur, relationnel ou artistique. Sall (1996) offre une vision assez détaillée de l'efficacité externe. Il distingue, en effet, l'efficacité externe de nature qualitative de celle de nature quantitative :

L'efficacité externe s'intéresse aux effets externes au système de formation. Elle peut être évaluée quantitativement (taux d'occupation des produits du système). Elle peut aussi être appréciée qualitativement (rapport ou adéquation entre les connaissances et les compétences acquises et celles qui étaient visées).(Sall, 1996, p. 94)

Appliquée aux techniques de méthodologie de recherche, cette nature d'efficacité externe semble :

Se caractériser par une approche qui vise à décrire et à analyser la culture et le comportement des humains et de leurs groupes du point de vue de ceux qui sont étudiés. (...) La vie sociale est vue comme une série d'événements liés entre eux, devant être entièrement décrits, afin de refléter la vie de tous les jours. (ROCARE. 2010. p.7).

Au-delà, l'efficacité externe qualitative pourrait permettre de juger de la participation ou non des systèmes d'enseignement dans l'élévation du niveau culturel de la société, d'où la fonction civilisatrice de l'enseignement (Sall. 1996, tome 1, p. 112). Par contre, l'efficacité externe de nature quantitative cherche à déterminer le nombre de sortants du système, compte tenu des besoins actuels ou futurs. L'efficacité externe quantitative traduit, par exemple, le rapport entre le nombre d'emplois projetés et le nombre de diplômés occupant effectivement un emploi (Sall et De Ketele 1997, p.126). Ici les chiffres statistiques semblent occuper une importance de taille, toujours en rapport avec la formation reçue et l'emploi. En effet, la recherche quantitative « *est basée sur une approche systématique de collecte et d'analyse de l'information obtenue à partir d'un échantillon de la population, afin de fournir des résultats valides sur le plan statistique, généralement utilisés à titre de pourcentages* » (ROCARE 2010, p. 8). Une recherche sur l'efficacité externe quantitative d'un système éducatif devrait, toujours selon Sall et De Ketele (1997) : « *Évaluer l'efficacité externe d'un système éducatif ou d'une institution pédagogique, c'est se demander si les individus qui en sortent sont (...) socialement et économiquement utiles (ou productifs)* » (p. 125)

Enfin, étudier l'efficacité externe quantitative d'un système éducatif revient à se demander « si le système forme en nombre suffisant ou requis les diplômés » ; ce qui revient, évidemment, selon ces deux chercheurs, à une « planification des ressources humaines. Par exemple, combien de cadres intermédiaires ou de cadres de haut niveau devront sortir (être produits) du système au cours d'une période déterminée ? »

Miala Diambomba (*Etat des systèmes éducatifs dans les pays francophones en développement*, in ACCT 1992, p. 119 et svtes), cité par Sall (1996), lie, quant à lui, l'efficacité externe à la qualité des systèmes éducatifs. En effet, pour lui, la notion de qualité va de « de la performance aux tests d'acquis des élèves aux conditions d'insertion sur le

marché de l'emploi ». Cette corrélation paraît naturelle puisque les caractéristiques de l'efficacité externe évoquées ci-haut - et faisant état de la cohérence entre formation dispensée et marché du travail, nombre de formés et taux d'absorption par le marché, et même l'adéquation entre l'offre et la demande, etc. – ne sont rien d'autres que des indicateurs de qualité d'un système d'enseignement. L'efficacité externe, que Diambomba confond ainsi volontairement avec la qualité, se retrouvera intimement liée au « niveau des acquis et, à son tour, (est) affecté par les antécédents socio-économiques des élèves (la situation scolaire et professionnelle de leurs parents), qui ont d'ailleurs un impact sur la situation professionnelle future des élèves". (Sall, 1996, p. 112)

2. Indicateurs d'efficacité externe

Mais quels indicateurs pour évaluer l'efficacité externe d'un système d'enseignement ? De la même manière qu'il existe des natures d'efficacité externe (qualitative et quantitative), les indicateurs ou outils de mesure pour apprécier de l'effet externe d'un système éducatif peuvent tout aussi être subjectifs ou objectifs. Pour ce qui est des indicateurs objectifs, ils sont non seulement basés sur des faits, mais sont encore dénués de préjugés et de partialité. Sall et De Ketele (1997) en font état et proposent les indicateurs sociaux comme l'un des outils d'évaluation de l'efficacité externe les plus souvent utilisés. Les angles d'analyse de ces indicateurs sociaux sont généralement « *le nombre de diplômés au chômage x mois (ou x années) après l'obtention du diplôme, le nombre de diplômés occupant une profession de niveau supérieur, égal ou inférieur à leur diplôme, le nombre de subordonnés sous la responsabilité du professionnel en question, ou l'échelle de salaire.* » (Sall et De Ketele, 1997, p. 126).

Les indicateurs subjectifs, comme leur nom l'indique, s'appesantiront sur des perceptions individuelles, personnelles des acteurs formés (par exemple, à l'issue d'une formation professionnelle et technique), des chefs d'entreprise à la recherche de personnels, etc. Ces indicateurs sont ainsi des outils de mesure du « *degré de satisfaction exprimé d'une part par le professionnel lui-même, d'autre part par les responsables* » (ibid. p. 126). Sall et De Ketele (1997) n'ont pas manqué de citer, en illustration, l'étude de Goldschmid (1990), qui a comparé la satisfaction professionnelle sur la base d'indicateurs objectifs et subjectifs, de diplômés en médecine, en droit, en psychologie, en économie et en ingénierie.

Enfin, l'efficacité externe n'étant complète que quand le produit formé trouve son épanouissement dans le marché du travail, l'ouverture à l'autre et l'esprit d'initiative sont

autant de critères aptes à faire la différence. Donc, « la mondialisation de l'économie, la mobilité et l'aptitude d'entreprendre » représentent des sources d'indicateurs non négligeables d'accomplissement.

3. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur la notion d'impact ou d'efficacité externe

En définitive, nous menons une étude d'impact ex post, qui s'évertue à mesurer les effets sociaux et économiques des formations dispensées en ETEFP. Nous adoptons ainsi la règle générale selon laquelle l'efficacité externe renvoie l'employabilité des produits du système, c'est-à-dire le rapport entre la formation reçue par l'étudiant et ses possibilités d'insertion dans la vie professionnelle de son pays ou du monde entier.

Nous retenons aussi comme angles d'analyse de nos données aussi bien la dimension de l'efficacité externe qualitative que celle de l'efficacité externe quantitative. Par la première, nous entendons les effets de la formation sur la personne même de l'étudiant, aux niveaux économique et social. Par la dimension quantitative de l'efficacité externe, nous adoptons la vision de Sall et De Ketele (1997) : sur notre échantillon, le rapport entre le nombre de diplômés sortis des écoles de formation participant à notre étude et le nombre de diplômés occupant effectivement un emploi.

En termes d'indicateurs, nous utiliserons à la lumière de ce qui précède, des indicateurs sociaux objectifs comme le nombre de diplômés au chômage ou l'échelle de salaire (Sall et De Ketele, 1997) et des indicateurs sociaux subjectifs : perceptions individuelles (ou niveau de satisfaction personnelle) des acteurs interrogés, les diplômés eux-mêmes.

CHAPITRE III :
CADRE OPERATOIRE ET
METHODOLOGIQUE

VIII- CADRE OPÉRATOIRE

Le cadre opératoire « *spécifie ce que nous allons analyser précisément pour vérifier notre hypothèse* » (Mace et Pétry, 2000, p. 53). Pour cela, nous allons exposer clairement le modèle de notre recherche.

1. Modèle de recherche :

Comme cela semble se dessiner jusque-là, notre étude est une recherche de type descriptif et comparatif sur les opportunités d'emploi et les effets socioéconomiques des formations.

a) Cadre géographique de la recherche : la région de Dakar

Nous avons choisi de travailler sur la région de Dakar, la capitale du Sénégal, notre lieu de résidence et de travail, mais aussi la région du Sénégal la plus représentative en termes de structures et d'effectifs dans le sous-secteur de l'ETFP. En effet, en 2011, Dakar abrite 45,1% des établissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle du Sénégal (dont 18 structures publiques et 84 privées), 63,8% de l'effectif de la formation professionnelle et 57,7% de l'enseignement technique (ANSD, 2013, p. 90 et 93).

b) Diplôme professionnel retenu pour l'étude : le BTS

Etant donné que dans plus de 88% des établissements d'ETFP les formations proposées ouvrent sur le secteur tertiaire, nous avons choisi de nous intéresser aux titulaires du Brevet de Technicien Supérieur, le diplôme professionnel le plus élevé qu'offre l'ETFP, puisque les secteurs primaire et secondaire relèvent de l'enseignement supérieur (voir graphique 3 : *Interaction entre le marché du travail, l'enseignement général et le périmètre de la FPT*). Peut prétendre à un BTS tout homme ou femme titulaire d'un Brevet de Technicien (BT), d'un Bac technologique ou d'un Bac de toutes les séries, pour une formation de 2 ans en prise directe avec le monde de l'entreprise ; ce qui devrait garantir une insertion professionnelle quasi immédiate. Les spécialités ou filières proposées en BTS sont, entre autres, l'Assistanat de direction, l'Electronique, le Secrétariat-bureautique, la Comptabilité-gestion, la Comptabilité-finance.

c) **Années d'études ciblées : 2007-2011**

Etant donné que nous faisons une étude d'impact, il nous faut bien cadrer la population de diplômé(e)s se trouvant sur le marché de l'emploi. Il ne faut pas que ce soit un impact ni trop proche, ni trop éloigné. Ainsi, nous avons opté de nous intéresser aux promotions d'étudiants sur le marché de l'emploi depuis 5 ans, c'est-à-dire sorties entre 2007 jusqu'en 2011, dernière promotion au moment de nos enquêtes⁹.

2. De la question-problème générale aux hypothèses de recherche

Notre problématique avait abouti à deux questions de recherche que nous prendrons le soin de rappeler ici :

Question de recherche 1: Pour une formation et un diplôme égaux, les femmes ont-elles autant de chances que les hommes de s'insérer dans le marché de l'emploi ?

Question de recherche 2: Pour les diplômé(e)s qui arrivent à s'insérer dans le marché de l'emploi, la formation professionnelle ou technique suivie a-t-elle des effets socioéconomiques sur leur vie?

Le cadre conceptuel et théorique et la problématique générale ont montré l'étendue de notre domaine de recherche ; ce qui nous a poussée à nous limiter à l'Enseignement professionnel et au seul diplôme professionnel qu'est le BTS (voir plus haut). De plus, afin que notre question-problème générale puisse remplir les critères de clarté, de faisabilité et de pertinence, nous nous proposons de la formuler ainsi :

Question-problème générale : Quels sont les devenir professionnel et socioéconomique des titulaires – hommes et femmes – de BTS ?

Vu le caractère double de cette question-problème générale, nous l'opérationnaliserons en deux temps.

Notre hypothèse générale est : Les devenir professionnel et socioéconomique des diplômé(e)s du BTS sont liés au genre de la personne.

⁹ Nous avons prélevé nos données dans le courant de l'an 2012.

Par cette hypothèse générale, voici ce qu'il faut comprendre :

- **Hypothèse générale A:** Le genre, à travers l'âge, la filière suivie et le type d'école fréquenté, influe sur le devenir professionnel des diplômés.
- **Hypothèse générale B:** Le genre, par le salaire et le statut social, détermine le devenir socioéconomique des titulaires du BTS.

Pour opérationnaliser la question-problème générale, des **questions spécifiques** de recherche s'imposent.

a- Sur le devenir professionnel

➤ **Les questions spécifiques sur le devenir professionnel**

Nous formulons ainsi les **questions spécifiques relatives au devenir professionnel** :

A1. Le devenir professionnel dépend-il de l'âge du diplômé selon le genre ?

A2. Le devenir professionnel dépend-il de la filière suivie par le diplômé selon le genre ?

A3. Le devenir professionnel dépend-il du type d'école de formation fréquenté par le diplômé selon le genre ?

➤ **Les hypothèses spécifiques sur le devenir professionnel**

Aux trois questions spécifiques précédentes, correspondent **trois hypothèses spécifiques** :

AA1. L'âge influence le devenir professionnel des titulaires de BTS selon qu'ils sont hommes ou femmes.

AA2. La filière suivie détermine le devenir professionnel des titulaires du BTS selon qu'ils sont hommes ou femmes.

AA3. Le type d'école de formation fréquenté oriente le devenir professionnel des titulaires du BTS selon qu'ils sont hommes ou femmes.

➤ **Nos variables sur le devenir professionnel**

- **Variables d'entrée ou « input » du devenir professionnel**

L'équation qui porte sur le devenir professionnel pose trois (3) variables d'entrée :

- 1^e variable d'entrée : « L'AGE ».

Elle compte deux modalités : ceux qui sont âgés entre 21 et 29 ans (plus jeunes sur le marché de l'emploi) et les plus de 30 ans (plus âgés, plus expérimentés a priori).

- 2^e variable d'entrée : « La FILIERE »

Cette 2^e variable comporte toute les spécialités ou filières de formation proposées en BTS au Sénégal. Nous tenterons de voir s'il y a effectivement des filières typiquement féminines ou masculines et la situation professionnelle des diplômé(e)s. Ainsi, pour donner du sens et du contenu à notre variable, nous sommes partie des filières décrites par le Guide de l'ETFP en attendant les résultats de nos enquêtes. Les principales filières auxquelles nous nous attendons sont: Assistanat de direction, Electronique, Secrétariat-bureautique, Comptabilité-gestion, Comptabilité-finance, etc.

- 3^e variable d'entrée : « Le TYPE d'ECOLE »

Cette 3^e macro-variable nous a semblé particulièrement intéressante dans la mesure où les statistiques sénégalaises ont fini de montrer la prédominance du privé dans l'offre de formation en ETPF, aussi bien dans les infrastructures que dans les effectifs. De même, les politiques de formation (coût de la formation, qualité du personnel d'encadrement, rapports avec le marché de l'emploi, etc.) n'étant pas les mêmes d'une école à une autre, il était important de voir les rapports entre le type d'école et l'insertion professionnelle des diplômés.

- **Variable de sortie ou « output » du devenir professionnel**

« Le DEVENIR PROFESSIONNEL » est notre seule variable « effet » ou variable de sortie.

Cette variable a deux (2) modalités :

- 1^{ère} modalité : en « Activité »

A travers cette 1^{ère} modalité de notre variable de sortie, nous cherchons simplement à voir quels sont les diplômé(e)s qui ont un travail au moment de la collecte des données. Le marché de l'emploi étant particulièrement instable, nous avons moins cherché à juger de la qualité solide ou pérenne de l'emploi. Donc, dans nos résultats, seront considérés comme diplômé(e)s en activité ceux qui sont sous Contrat à Durée Indéterminé (CDI), sous Contrat à Durée Déterminé (CDD), en auto-emploi ou en Contrat d'engagement à l'essai (CEE).

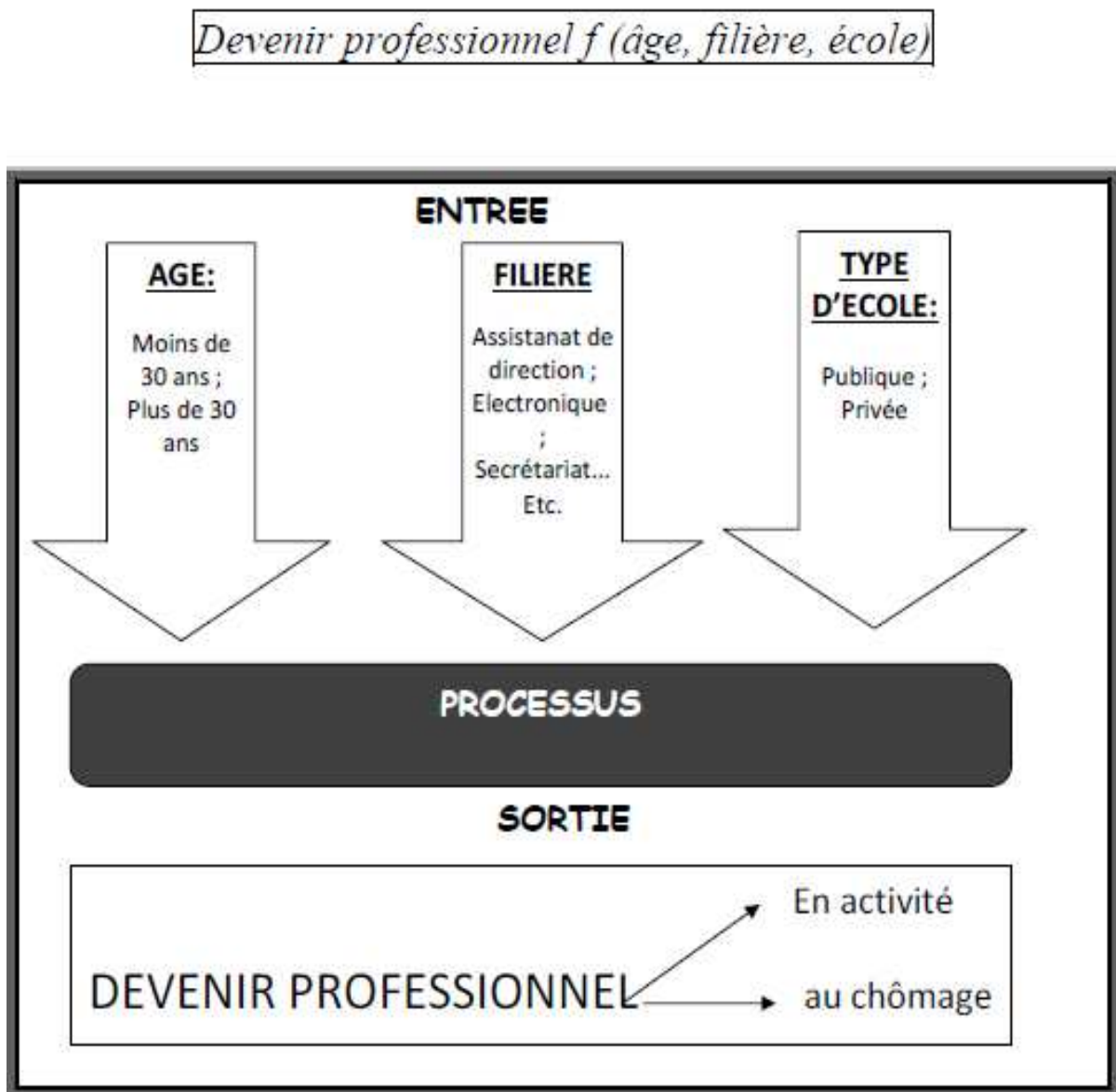
- 2^e modalité : Au « chômage ».

Dans le même objectif de mesurer simplement la part de notre échantillon qui réussit à se faire admettre dans le monde de l'emploi, nous n'avons pas voulu entrer dans cet intéressant

débat sur le sens du terme « chômage ». En effet, pour la mesure du chômage, le Bureau international du travail (BIT), par exemple, retient trois critères devant être remplis concomitamment : être dépourvu d'emploi sur la période retenue (ne pas avoir travaillé une heure au cours des 7 derniers jours précédant le jour de l'interview ou date de l'enquête), être activement à la recherche d'un emploi et être disponible pour occuper un emploi dans les quinze (15) prochains jours. Le BIT parle aussi de « chômeurs découragés », c'est-à-dire des personnes sans travail, qui ne cherchent pas du travail, mais qui sont disponibles pour occuper un emploi. Pour notre étude, nous considérons comme étant en situation de chômage les diplômés n'étant ni sous CDI, ni sous CDD, ni en CEE, ni en auto-emploi : donc des personnes sans travail, à la recherche d'un emploi et disponibles pour en occuper un.

Les questions spécifiques et hypothèses précédentes, ainsi que les rapports entre les variables d'entrée, de processus et de sortie concernant le devenir professionnel peuvent être représentés comme suit :

Figure 5 : Interaction entre les différentes variables du devenir professionnel



b- Sur le devenir socioéconomique

Nous formulons ainsi les **questions et hypothèses spécifiques relatives au devenir socioéconomique** :

- **Questions spécifiques du devenir socioéconomique**

B1. Le salaire détermine-t-il les effets socioéconomiques du BTS selon le genre?

B2. Le statut social genre influence-t-il les effets socioéconomiques du BTS selon le genre ?

A ces deux questions spécifiques, correspondent **ces deux hypothèses spécifiques** :

- **Hypothèses spécifiques du devenir socioéconomique**

BB1. Le salaire détermine les effets socioéconomiques du BTS selon que le diplômé est homme ou femme.

BB2. Le statut social oriente différemment les effets socioéconomiques du BTS selon que le diplômé est homme ou femme.

- **Variables d'entrée ou « input » du devenir socioéconomique**

▪ 1^{ère} variable d'entrée : **le salaire**

Pour mesurer cette variable, nous avons proposé à nos enquêtés des fourchettes de salaires (modalités) comprises entre moins de 50 000 francs CFA à plus de 300 000 francs CFA et qui peuvent traduire des variations de niveau de vie socioéconomique chez les travailleurs. Nous avons six modalités de salaires en francs CFA¹⁰ : moins de 50 000 ; moins de 100 000 francs ; entre 100 000 et 150 000 ; entre 150 et 200 000 ; entre 250 000 et 300 000 ; et plus de 300 000.

▪ 2^{ème} variable d'entrée : **le statut social**

Il s'agit d'une variable sociodémographique qui porte sur les différentes situations matrimoniales qui peuvent engendrer des considérations et autres charges sociales, culturelles et économiques liées au genre et développées plus haut à propos du « Genre ». Ses modalités sont : Homme marié ; Homme célibataire ; Femme mariée ; Femme célibataire ; Homme divorcé ; Femme divorcée ; Veuf ; Veuve.

- **Variables de sortie ou « output » du devenir socioéconomique**

Nous n'avons qu'une variable de sortie : « **le devenir socioéconomique** ». Pour mesurer cette variable, nous nous appuyons particulièrement sur les dimensions de l'efficacité externe ou impact des formations développées dans le chapitre II (Cadre théorique et conceptuel). Nous recueillons à ce sujet les perceptions des enquêtés. Nos modalités sont les suivantes :

- Pour **les effets économiques** : la production des principaux biens du ménage ; l'acquittement des services sociaux de base pour la famille (eau, électricité, téléphone, etc.) ; l'acquisition de biens comme une voiture, un logement, un compte d'épargne ou un investissement à rentabilité financière grâce à la formation reçue.

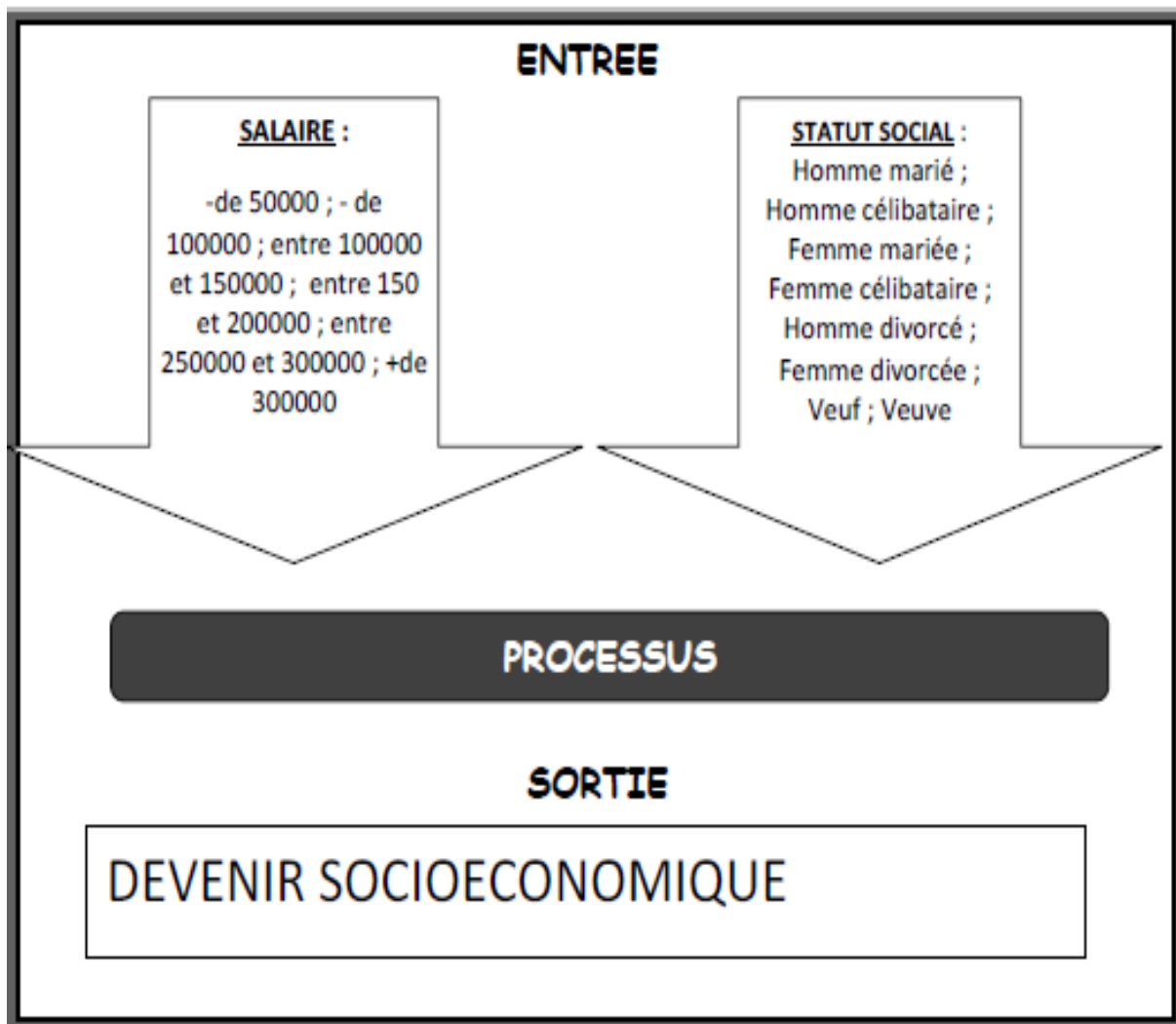
¹⁰ Unité monétaire en vigueur au Sénégal

- Pour les **effets sociaux** : la couverture sociale ; l'amélioration des rapports sociaux (avec les collègues, les parents, ...) ; l'acceptation des règles de conduite morale, traditionnelle ou religieuse en vigueur dans la société sénégalaise ; la conception et la prise en main de l'éducation des enfants ; la participation aux tâches domestiques.

Les questions spécifiques et hypothèses précédentes portant sur le devenir socioéconomique, ainsi que les rapports entre les variables peuvent se traduire sous la forme de l'équation et du graphique suivants :

Devenir socioéconomique ? (salaire, statut social)

Figure 6 : Interaction entre les différentes variables du devenir socioéconomique



IX- CADRE MÉTHODOLOGIQUE

1. Nos écoles

Les établissements de formation professionnelle qui ont participé à notre étude sont : le Centre de Formation Professionnelle et Commerciale (CFPC) et l'institut Saint Michel (niveau supérieur). Deux structures de formation professionnelle relativement différentes tant aux plans des conditions sociales, économiques que pédagogiques.

Le CFPC, situé dans le complexe technique Maurice Delafosse, forme des Secrétaires de direction des deux sexes, des Techniciens supérieurs en gestion comptabilité et des Techniciens supérieurs en commerce international, pour une période de 18 mois, complétée par deux mois de stage. C'est une structure de formation publique, sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale, où accèdent les titulaires du baccalauréat toutes séries confondues, par voie de concours) et les titulaires de Licence ou de Maîtrise (par admission sur titre avec possibilité de sélection en cas de nombreuses candidatures). En tant que structure publique, le CFPC ne réclame pas de frais de scolarité mensuels à ses étudiants, qui peuvent même prétendre à des bourses d'études de la part de l'Etat du Sénégal.

Le complexe Saint Michel de Dakar, affilié à l'Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO), s'active dans la formation privée au Sénégal depuis 75 ans. Il offre des programmes allant de l'enseignement secondaire technique aux diplômes supérieurs de niveau Bac+5 dans les domaines les plus en vue dans le marché de l'emploi. Pour le niveau du BTS, qui nous intéresse, la section BTS du complexe St Michel forme, en 18 mois, des bacheliers à qui sont proposées les filières suivantes : Comptabilité Gestion, Commerce International et Marketing Communication. Le complexe Saint Michel, par sa filière professionnelle, est ce que l'on pourrait appeler « une école privée high class », dans la mesure où les étudiants, vêtus tous d'une tenue obligatoire (1 veste, 1 gilet, 2 pantalons ou jupes, 2 chemises, 2 cravates, le tout à 50 000F), paient des frais d'inscriptions s'élevant à environ 60 000francs CFA avec des frais de mensualité tournant autour de 40 000 francs CFA . Le groupe dispose d'un bureau d'orientation et de placement qui se charge de trouver aux étudiants un stage et un emploi grâce à un réseau dense de partenaires.

2. Population cible

La présente étude porte sur **des femmes et hommes titulaires du BTS** et issu(e)s du CFPC et de l'Institut Saint Michel de Dakar. Etant donné le niveau académique de recrutement au BTS, l'âge de notre population devrait tourner en moyenne entre 22 ans¹¹ et 40 ans. Vu la position stratégique du Sénégal dans la sous-région africaine, des diplômé(e)s provenant des pays de la sous-région pourraient faire partie de notre population. Les **responsables de ces deux écoles** de formation ainsi que ceux de **deux entreprises** où sont employés des diplômés participant à l'étude ont également répondu à nos questions.

3. Echantillonnage

En raison des spécificités de cette recherche (genre et marché de l'emploi), nous avons préparé un plan d'échantillonnage assez fin pour répondre aux objectifs de notre recherche. Mais toutes nos prévisions d'échantillonnage, établies au moment de la confection du projet de recherche, ont été bouleversées, à cause de la réticence de certaines écoles et de certains diplômés à nous apporter leurs témoignages.

Finalement, ces trois niveaux d'échantillonnages se sont imposés à nous.

- Pour le contact des écoles : **Echantillonnage à choix raisonnés**. Nous n'avons contacté que 2 types d'écoles. D'une part, des écoles publiques « économiques », accessibles à tous ; d'autre part, des écoles privées « high class », c'est-à-dire qui exigent un fort investissement de la part des ménages ou des familles des étudiants.
- Pour le choix définitif des écoles contactées. **Echantillonnage basé sur le volontariat** : seules 2 structures de formation ont effectivement accepté de participer à l'étude (CFPC et Saint-Michel).
- Pour le choix des diplômés : **Echantillonnage par quotas, basé aussi sur le volontariat**, à partir de la base de sondage (c'est-à-dire la population de diplômés dont nous avons effectivement les coordonnées) qui était de 409 diplômés, dont 276 filles (67,5%) et 133 garçons (32,5%). Pour que notre échantillon soit représentatif de la base de sondage, nous avons tenté de reproduire exactement les pourcentages de filles et de garçons. Finalement,

¹¹ Si l'on considère que 7 ans c'est l'âge moyen d'accès au Cours d'Initiation, il faut alors 15 ans d'études pour décrocher un BTS

nous avons interrogé 242 diplômés, soit 59% de la base de sondage, dont 163 filles (67,5%) et 79 garçons (32,5%).

4. Type de recherche

a) Recherche exploratoire, enquête de perceptions et étude qualitative :

Notre recherche est de type exploratoire, dans la mesure où nous cherchons à clarifier une question plutôt sensible, la problématique de l'insertion professionnelle et des impacts des formations vue sous la dimension genre. La recherche exploratoire viserait ainsi, selon Van der Maren (1995), à combler un vide. L'étude est aussi sur fond d'**enquête de perceptions**. Il s'agit alors d'une étude qualitative qui cherche les facteurs théoriques qui répondent à nos préoccupations. Les données que nous avons recueillies sont le fruit d'avis, de vécus et d'impressions des principaux acteurs que sont les étudiants diplômés, les personnels des écoles et les responsables des entreprises.

b) Etude quantitative :

Des estimations numériques sont faites autour des indices de tendance centrale et autres indices de dispersion. Par exemple, nous analysons, avec beaucoup d'intérêt, la **part** des femmes dans notre échantillon par rapport à celle des hommes. Nous nous intéressons aussi au **pourcentage** de diplômés ayant trouvé un emploi (ou au chômage), au moment de l'enquête ; à l'**écart** entre hommes et femmes dans la population insérée dans le marché de l'emploi, comme dans la population non insérée ; à la **moyenne** d'âge des diplômés en activité sur celle des diplômés au chômage, etc.

5. Outils de recueil de données

a) Questionnaires :

Plus aptes à recueillir le maximum de données, des questionnaires ont été administrés aux étudiants pour recueillir des informations sur le profil de la personne diplômée (situations civile, matrimoniale et professionnelle), sur ses rapports au marché de l'emploi (en activité ou au chômage) et sur les impacts socioéconomiques de la formation (voir ANNEXES).

b) Guides d'entretien :

Des focus group ont également été tenus avec des diplômés déjà interrogés par questionnaires et appartenant à une même promotion, en vue de susciter des questions pertinentes sur l'objet de recherche, mais pas assez abordées dans les questionnaires. Les chefs d'entreprises et les

administrateurs des structures de formation professionnelle et/ou des bureaux d'orientation et de placement des étudiants nous ont apporté leurs témoignages sur la part des filles dans leurs effectifs, les filières de formation les plus demandées, les réalités de l'insertion dans le marché de l'emploi, etc.

Lors de nos visites dans les entreprises et les structures de formation, nous nous sommes aussi munis de **guides d'entretien** (voir ANNEXES) afin de mieux cerner leurs différentes réalités.

c) Analyse des données :

Les données quantitatives sont traitées avec les logiciels EXCEL et SPSS version 16.0. Quant aux données qualitatives, nous en avons fait une analyse de contenu argumentée, sous l'éclairage du cadre conceptuel et théorique.

6. Considérations éthiques

Afin d'atteindre les objectifs de la recherche, nous nous sommes prémunis de normes éthiques. En effet, tel que suggéré par Kamau (2012), les normes éthiques sont indispensables dans une étude qui rend compte au public. Il était alors opportun, voire crucial, de prendre un certain nombre de dispositions pour s'assurer un recueil de données fiables et des résultats authentiques et incontestables.

Dans un premier temps, à l'égard des écoles de formation approchées à l'entame de l'étude, nous avons eu l'honnêteté d'informer clairement les responsables sur les objectifs de l'étude. Nous les avons surtout avertis que l'étude concernait deux types d'écoles, aux réalités diamétralement opposées et que, implicitement, des comparaisons seraient faites entre leur école et d'autres. C'est ainsi que les deux premières écoles qui ont décidé de participer à l'étude (Saint-Michel et CFPC), après plusieurs séances d'échanges, nous ont livré les listes de leurs diplômés dont elles avaient encore les coordonnées, rassurées qu'elles étaient que nous en ferons un usage responsable. Les responsables des bureaux d'orientation et de placement de ces deux écoles n'ont pas hésité à nous demander, si jamais il devait y avoir un malentendu avec les diplômés, de réconforter ces derniers en leur précisant que nous avons l'agrément de la tutelle de leur ancienne structure de formation (CFPC ou Saint Michel).

Ensuite, la tâche a été un peu plus ardue avec les principaux participants à l'étude : les 409 diplômés constituant la base de sondage. Nous avons opté de les joindre tous au téléphone,

moyen de communication plus vivant et interactif, à la différence du courrier électronique qui risque de rejeter nos messages dans les spams.

Il fallait alors faire preuve d'amabilité, de courtoisie, d'ouverture, de correction et surtout de clarté pour réussir ce premier contact et arriver à convaincre le maximum de participants à l'étude. Vu le caractère personnel de certaines données à collecter (âge, situation matrimoniale, salaire, biens, etc.), nous avons bien pris soin, pour gagner la confiance de nos interlocuteurs, de leur garantir la confidentialité des informations recueillies. Finalement, nous avons obtenu l'adhésion de 242 d'entre eux, qui ont tous répondu à un questionnaire.

Etant donné que nous ne pouvions pas, seule, administrer les questionnaires, nous avons aussi cru bon de bien préparer les chercheurs recrutés pour nous apporter un soutien. Après avoir partagé avec eux les objectifs de la recherche, nous les avons particulièrement sensibilisés sur les valeurs qui devraient être les leurs lors de leurs sorties, et sans lesquelles l'étude ne saurait connaître une réussite : le respect, la patience, la ponctualité, la discrétion. La confiance n'excluant nullement le contrôle, nous nous sommes toujours assurée que les enquêteurs ont effectivement rencontré les enquêtés pour l'administration des questionnaires. C'est dans cette perspective que nous avons rappelé au téléphone tous les enquêtés, après chaque passage d'enquêteur, pour les remercier de leur coopération. Nous étions d'autant plus poussée à agir ainsi qu'il nous fallait dissuader les enquêteurs de toute idée de fabrication des réponses des questionnaires. Ces mesures ont été prises pour garantir une recherche de qualité.

CHAPITRE IV :

RESULTATS DE LA RECHERCHE

Dans cette partie de notre recherche, nous présenterons, autant que possible, les résultats du point de vue d'une analyse selon le genre. Pour une analyse plus pertinente, nous nous proposons de présenter d'abord les considérations générales sur notre échantillon (sous forme de description), ensuite la situation professionnelle de notre population (ce que deviennent les hommes et femmes de notre échantillon après leur formation : comment se meuvent-ils dans le marché de l'emploi ? où sont-ils au moment de l'enquête en terme de situation professionnelle? quand arrivent-ils à trouver un emploi ?) et enfin sa situation socioéconomique.

Les résultats de nos enquêtes seront interprétés, naturellement, à la loupe des opinions abordées dans la partie théorique et conceptuelle.

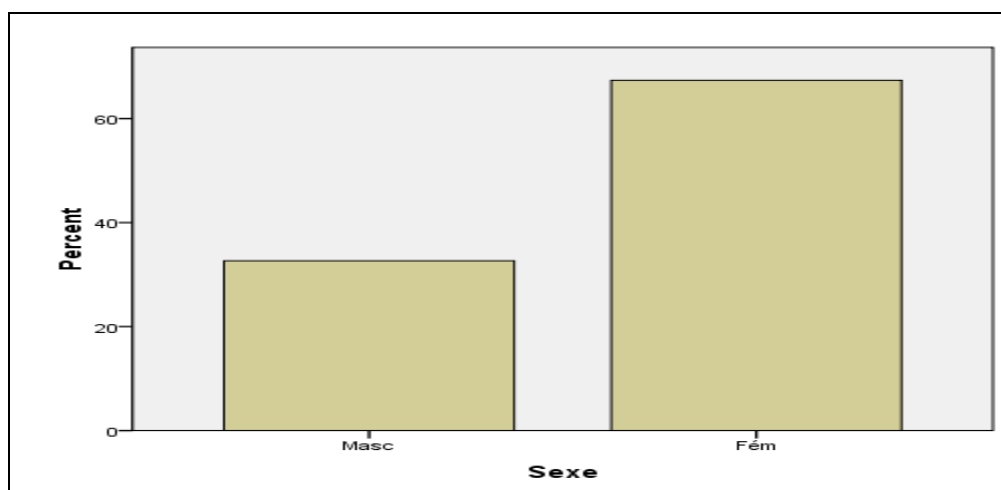
X- DESCRIPTION DES COMPOSANTS DE NOTRE ÉCHANTILLON

1. Genre de notre échantillon : sexe, situation matrimoniale, âge, personnes à charge

a) Sexe : homme ou femme ?

Comme cela a été dit dans la partie de méthodologie, notre échantillon comporte un effectif de **242 répondants**, dont **79 hommes** et **163 femmes** ; les hommes constituant environ **33%** de l'échantillon, alors que les femmes en représentent les **67%**, soit plus du double de l'effectif masculin.

Figure 7 : Répartition en genre de l'échantillon



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

L'écrasante part des filles et des femmes dans notre population cible et dans notre échantillon final corrobore l'avis de plusieurs observateurs de la littérature scientifique (Durut-Bellat en l'occurrence) ou encore des responsables du sous-secteur (le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel du Sénégal). Selon ces observateurs du sous-secteur de l'ETFP, les femmes sont plus poussées vers le secteur tertiaire, qui comprend essentiellement le secteur des services, et qui est essentiellement occupé par les titulaires du BTS.

Par ailleurs, il est évident que cette supériorité numérique des femmes sur les hommes peut constituer un biais dans l'analyse des données que nous allons effectuer dans les lignes qui suivent. Cela, dans la mesure où il serait difficile d'envisager une franche comparaison entre les deux groupes. C'est la raison pour laquelle nous avons pris le choix de ne pas analyser les comportements de notre population dans son entièreté, mais plutôt de nous intéresser à la dynamique interne qui caractérise chacun des deux groupes qui constituent notre échantillon : les hommes et les femmes.

b) Situation matrimoniale des diplômé(e)s interrogé(e)s

Toujours dans l'étude du genre de notre population, il nous a semblé important de nous intéresser à la situation matrimoniale de nos répondants. En effet, cela nous permettrait de déceler ceux ou celles qui a priori ont des charges socioéconomiques plus ou moins lourdes, un niveau de responsabilités socioéconomiques plus ou moins importantes, etc. Lesquelles charges pourraient jouer – positivement ou négativement – sur leur employabilité, leur épanouissement professionnel, leur carrière, etc. En effet, généralement, plus que les hommes, ce sont les femmes surtout qui souffrent de discrimination liées à leur sexe, de « refoulement de leurs candidatures », voire même de « surdiscrimination » lorsqu'elles sont mères (Coenen-Huther, 2009, page 49).

Ainsi, une analyse descriptive du statut matrimonial de notre échantillon livre les résultats suivants :

Tableau 1: Situation Matrimoniale

Sit. Matr.	Effectifs	Pourcentage
Marié(e)	57	23,553719%
Célibataire	179	73,9669421%
Divorcé(e)	5	2,0661157%
Veuf(ve)	1	0,41322314%
Total	242	100%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Tableau 2 : Situation matrimoniale et Sexe

		Sexe		Total
		Masc	Fém	
Situation Matrimoniale	Marié(e)	13	44	57
	Célibataire	64	115	179
	Divorcé(e)	1	4	5
	Veuf(ve)	1	0	1
	Total	79	163	242

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Les célibataires dominent particulièrement notre population à hauteur de 73,96%. Ce qui confirme la tendance, notée dans la partie conceptuelle et théorique, selon laquelle le mariage n'est plus considéré comme primordial. La prépondérance des hommes célibataires dans notre échantillon est aussi importante à signaler. En effet, même si les chiffres bruts ci-dessus ne l'illustrent pas parfaitement, une analyse par sexe de notre population révèle que 81,01% des hommes déclarent vivre dans le célibat contre 70,55% de l'effectif total des femmes.

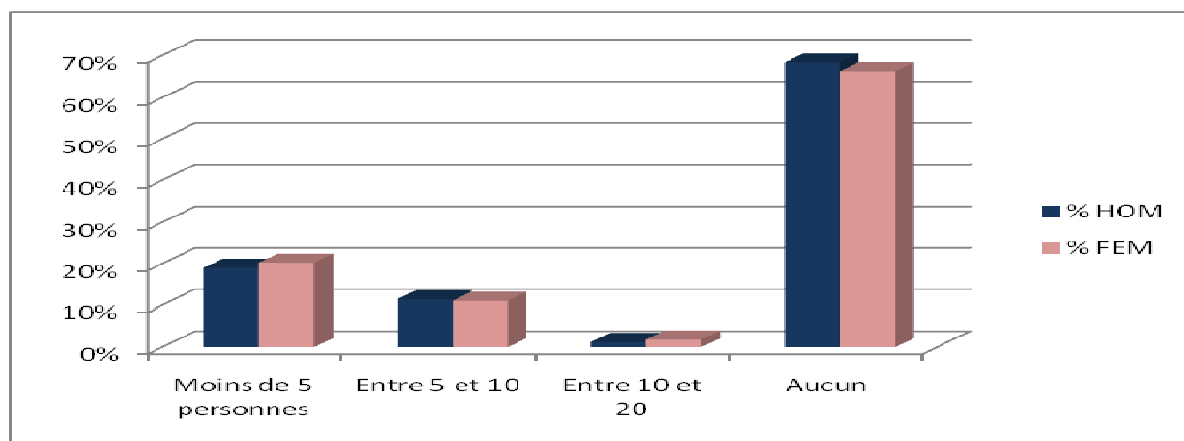
D'une part, cette situation pourrait être corrélée avec la tranche d'âge plutôt jeune de notre population comprise entre 21 et 35 ans (voir plus bas). On pourrait s'attendre à ce que ces jeunes célibataires aient le bon profil pour s'insérer dans la vie professionnelle. Nous l'avons vu plus haut : le célibat laisse libre, mobile et disponible. Ce facteur est souvent plus que décisif lors des embauches, aussi bien chez les hommes que chez les femmes (De Blic, 2007). Parallèlement, le mariage supposant la fondation d'une famille, la procréation et un certain nombre de responsabilités sociales et économiques, cette situation matrimoniale devrait traduire une certaine stabilité professionnelle.

Par contre, conformément aux traditions africaines, les femmes de notre échantillon sont plus portées vers le mariage que les hommes avec 26,99% du côté des femmes contre 16,45% pour les hommes. Cependant, au regard du taux de mariées chez les femmes, nous pensons pouvoir soutenir que ces femmes diplômées, qui prétendent à une position professionnelle et à un confort matériel des plus confortables, ne semblent pas faire du mariage une priorité. Au contraire, beaucoup de sociologues comme Schwartz (1998) ont relevé que les femmes issues du milieu populaire et à faible niveau de diplôme trouvent au mariage et à la maternité un

cadre d'épanouissement personnel. Enfin, ce faible du taux de femmes mariées pourrait révéler des mutations en cours dans la société sénégalaise où, pour de multiples autres raisons, le mariage est en train de devenir une véritable « hantise », selon l'historienne sénégalaise Mbow (n.d.).

c) Personnes à charge

Figure 8 : Personnes à charge (échantillon total)



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

L'on pourrait dire que nos diplômé(e)s ne subissent pas beaucoup de contraintes sociales et économiques en termes de personnes à charge. Près de 70% d'entre eux admettent ne pas avoir de personnes dont ils supportent les charges. Cela pourrait s'expliquer d'une part avec la tranche d'âge dominante de notre échantillon, vu que l'on vient de voir que 63% de nos enquêtés ont entre 21 et 29 ans. D'autre part, nous pourrions aussi corréler cette situation avec le statut matrimonial dominant : près de 74% de célibataires composent notre échantillon. Nous avons donc une population à majorité libre de toute contrainte sociale et prête à s'engager sur le champ professionnel.

Sur un autre plan, l'avènement du nouveau phénomène de femmes-chefs de ménage, relevée plus faut chez MEF (2004), se confirme quoique timidement ici, avec près de 15% de femmes qui s'occupent de cinq personnes au moins. Quel impact cette responsabilité a-t-elle sur le devenir professionnel de ces personnes-là, hommes comme femmes ?

2. Age des composants de notre échantillon et année d'obtention du diplôme

Comme le montre le graphique « Âge des diplômé(e)s », les diplômé(e)s de notre échantillon appartiennent à la tranche d'âge comprise entre 21 et 35 ans.

L'âge minimum (21 ans) semble logique dans la mesure où, si l'on retient 6 ans comme l'âge moyen d'accès au Cours d'Initiation (CI), les 10 ans du cycle fondamental ajoutés aux 3 ans du cycle secondaire et aux 2 ans du BTS feront approximativement 21 ans en 2012, l'année de recueil de nos données. L'âge maximum de 35 ans peut être aussi interprété comme la barre au-delà de laquelle les titulaires de BTS chercheraient à renforcer leurs compétences en s'inscrivant à des formations continuées afin de décrocher le diplôme supérieur au BTS.

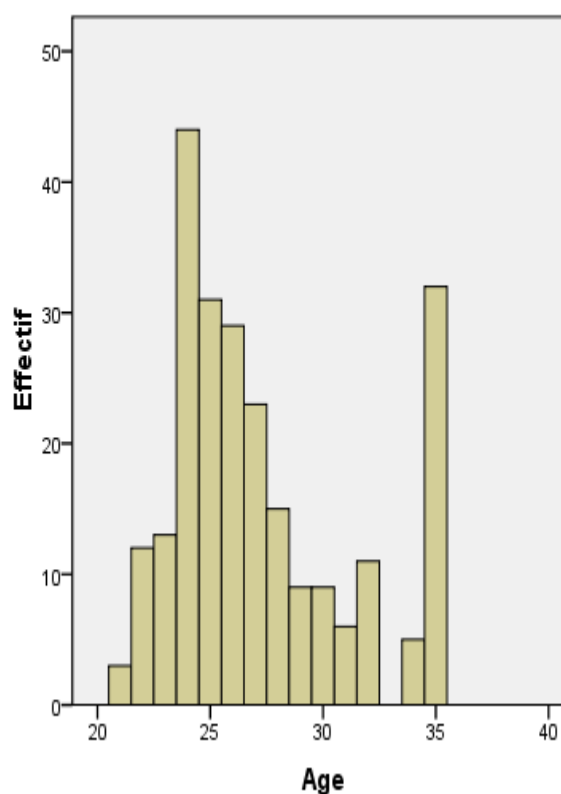
Tableau 3 : Age des diplômé(e)s

Age	Effectifs	Pourcentage
21	3	1,2%
22	12	5,0%
23	13	5,4%
24	44	18,2%
25	31	12,8%
26	29	12,0%
27	23	9,5%
28	15	6,2%
29	9	3,7%
30	9	3,7%
31	6	2,5%
32	11	4,5%
34	5	2,1%
35	32	13,2%
Total	242	100,0%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Figure 9 : Age des diplômé(e)s

Histogramme



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Nous appuyant sur le graphique n° 9 et le tableau n°3 ci-dessus, nous relèverons que deux générations sont particulièrement représentées dans notre échantillon : d'un côté, les diplômé(e)s âgé(e)s entre 21 et 29 ans (avec un pourcentage total de 74%) et, de l'autre, ceux âgés entre 30 et 35 ans (à 26%). Ce qui crée deux groupes d'âges dont la composition est assez déséquilibrée. Est-ce le fruit du hasard, conformément à l'échantillonnage que nous avons adopté et qui ne fixait aucun critère d'âge ? ou est-ce encore une preuve de la jeunesse de la population sénégalaise

Si le second groupe est à quelques années des 40 ans, nous voyons toutefois que les diplômés qui le composent ont 30 ans (3,7%), 31 ans (2,5%), 32 ans (4,5%), 34 ans (2,1%) ou 35 ans (13,2%). Quant au premier groupe, il constitue les $\frac{3}{4}$ de notre échantillon. De plus, il est constitué de personnes relativement jeunes et comprend tous les âges compris entre 21 ans et 29 ans. De plus, l'histogramme du graphique n°6 indique que la moyenne d'âge de notre échantillon est de 27,32. Ce qui laisse penser que la moyenne d'âge tourne autour de 27-28ans. Quant à l'écart type de 4,042, il donne une idée de la dispersion des âges. Mais si on le rapporte à la moyenne, le coefficient de variation, qui sera de 0,14, sera un indicateur supplémentaire de l'homogénéité du groupe de diplômés sur lequel nous avons travaillé.

Tableau 4 : Âge * Année obtention du diplôme (BTS)

		Juillet 2007	Juillet 2008	Juillet 2009	Juillet 2010	Juillet 2011	Nombre
Age	21	0	0	1	2	0	3
	22	0	0	1	8	3	12
	23	0	0	2	5	6	13
	24	3	4	10	12	15	44
	25	1	6	7	10	7	31
	26	4	2	9	7	7	29
	27	1	6	6	3	7	23
	28	5	3	3	2	2	15
	29	3	4	1	1	0	9
	30	3	0	2	3	1	9
	31	1	1	0	2	2	6
	32	9	1	0	1	0	11
	34	2	1	1	0	1	5
	35	23	2	2	5	0	32
Total		55	30	45	61	51	242
% Total		22,72%	12,39%	18,59%	25,20%	21,07%	100%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Pour ce qui est de la durée de présence de nos diplômé(e)s sur le marché de l'emploi, une analyse descriptive sur l'année d'obtention du BTS révèle cinq (5) promotions sorties entre juillet 2007 et juillet 2011, avec une répartition quasi égale des diplômé(e)s, sauf pour la promotion de 2008, qui n'est représentée qu'à 12%.

A la lumière du tableau 4 précédent, la promotion la plus représentée est celle de juillet 2010 : 25,20% avec 61 répondants dans l'échantillon et 2 ans de présence sur le marché de l'emploi. Elle est suivie par la promotion de juillet 2007 (22, 72%), avec 5 ans de présence sur le marché de l'emploi) et celle de 2011 qui a juste 1 an sur le marché de l'emploi. Cette répartition, assez intéressante, nous permettra de voir quelle promotion a la transition la plus rapide.

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous attendons de voir quel groupe (plus jeune ou plutôt âgé) ou quelle promotion s'en sort le mieux quant à l'insertion dans le marché de l'emploi. Une analyse en genre ne manquera pas d'être faite.

3. Filières suivies par les composants de notre échantillon

Pour ce qui est des filières suivies par les diplômé(e)s interrogé(e)s, l'analyse descriptive révèle que les personnes interrogées ont suivi les filières de Gestion des entreprises, Secrétariat-bureautique, Commerce international, Comptabilité-gestion et Comptabilité-finances ; ce qui peut laisser voir que ces spécialisations sont les plus demandées au BTS, à Dakar, et dans les établissements de formation qui ressemblent à notre échantillon. Cependant les filières les plus fréquentées sont celles de Comptabilité-Finances (31%) et Secrétariat-bureautique (24,4%).

Tableau 5 : Filières suivies

Filières	Fréquence	Pourcentage
Gestion entreprise	23	9,5
Secrétariat bureautique	59	24,4
Commerce international	28	11,6
Comptabilité gestion	55	22,7
Comptabilité finances	75	31,0
NR	2	,8
Total	242	100,0

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

L'analyse selon le genre des filières suivies par nos diplômés permet de voir ceci :

Tableau 6 : Genre et filières suivies

		Gestion entreprise	Secrétariat bureautique	Commerce international	Comptabilité gestion	Comptabilité finances	NR	Total
Sexe	Masc	9	8	11	19	32	0	79
	Fém	14	51	17	36	43	2	163
Total		23	59	28	55	75	2	242

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

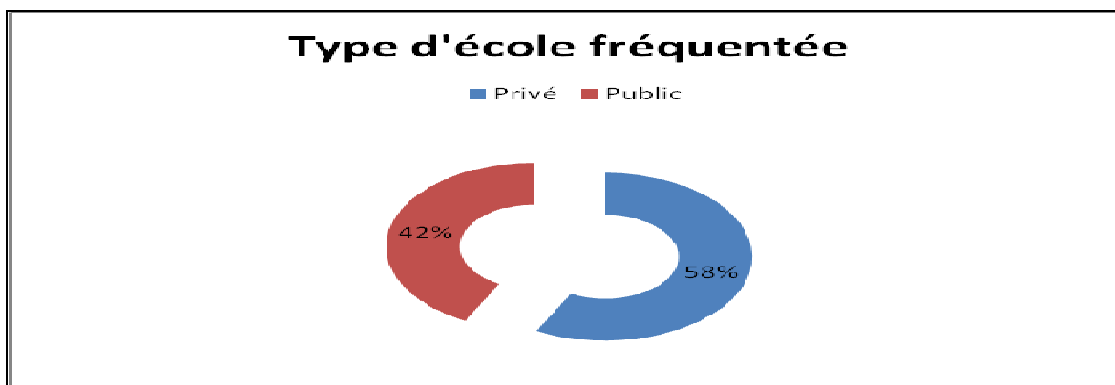
La filière Secrétariat-bureautique est plus féminine que masculine dans la mesure où la moitié de l'effectif de femmes affiché sur le tableau 6 précédent est de loin supérieur à celui des hommes. Toutefois, en Comptabilité-Gestion, les femmes et les hommes se tiennent avec environ une fréquence de 18 pour les femmes (moitié de 36) et 19 pour les hommes. La situation est quasi similaire dans la filière de Gestion des entreprises avec 7 femmes environ (moitié de 14) et 9 hommes. Par contre, les hommes sont de loin majoritaires en Comptabilité-Finances et en Commerce international.

La lecture que l'on pourrait faire des deux tableaux précédents serait triple. Les femmes semblent plus attirées par les fonctions qui demandent des aptitudes en organisation (de courrier, d'emploi du temps, de rencontres, etc.) ou en communication, comme en Secrétariat-bureautique ou en Comptabilité. Ensuite, les hommes semblent se réserver les formations ou fonctions plutôt scientifiques comme Comptabilité-Finances, ce qui peut être logique, vu la désertion des séries scientifiques par les filles. Enfin, l'on sent une timide percée des femmes en Comptabilité-gestion, peut-être en raison des aptitudes mixtes que requiert la discipline ou la fonction.

Nous verrons plus loin quelle filière mène plus facilement à l'emploi de manière générale et aussi selon une analyse en genre.

4. Type d'école fréquentée :

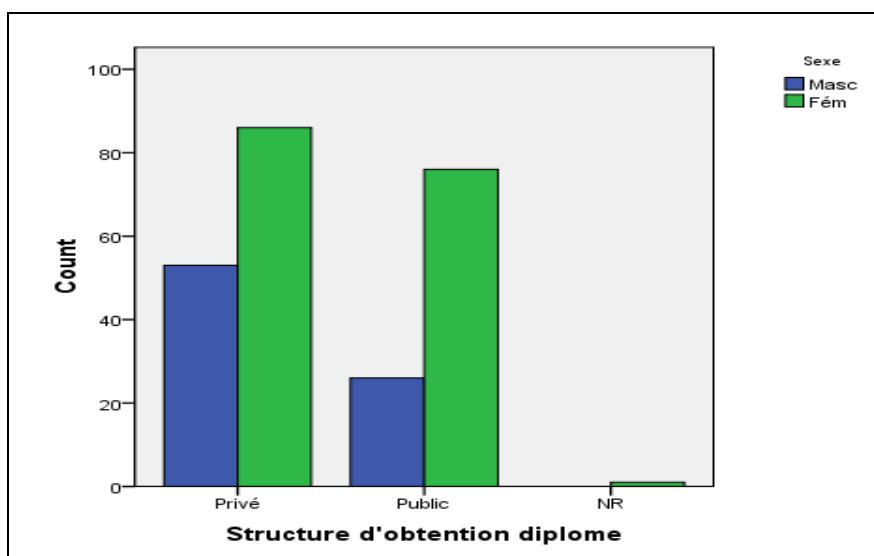
Figure 10 : Structure d'obtention du diplôme



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête

Nous avons vu dans la partie théorique que le type d'école fréquenté pouvait représenter un « signal » sur le marché de l'emploi. C'est une des raisons pour lesquelles il nous a semblé intéressant d'analyser la répartition de nos enquêtés selon le type d'école. Ainsi, sur les 242 personnes enquêtées, **139** ont fréquenté la **structure privée** et **102** sont sortis de la **structure publique**. Nous voudrions juste rappeler que cette répartition, conformément au plan d'échantillonnage présenté plus haut, est le fruit du pur hasard.

Mais si nous croisons le type d'école avec le genre des diplômé(e)s, nous nous rendons compte que les femmes sont majoritaires dans les deux types d'écoles. Elles représentent, en effet, près de 85% des enquêté(e)s du privé et plus de 75% du public ; raison pour laquelle elles sont, au total, plus représentées dans notre échantillon. Ce qui renforce davantage l'idée selon laquelle les femmes sont plus nombreuses dans les formations menant au secteur tertiaire (voir figures 11 et suivantes).

Figure 11 : Genre et Type d'école fréquentée

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

XI- DU DEVENIR PROFESSIONNEL DES COMPOSANTS DE L'ÉCHANTILLON

A ce niveau de l'analyse de nos données, nous travaillerons surtout avec la population active, c'est-à-dire la part de l'échantillon qui est en activité professionnelle. En effet, l'intérêt de la section présente est de décrire ces 129 diplômé(e)s insérés, les circonstances qui ont prévalu à leur insertion, le type d'occupation professionnelle qui les occupe, de même que la dimension temporelle de leur insertion. Toutefois, nous ne manquerons pas de nous intéresser à la situation des inactifs, c'est-à-dire ceux qui sont sans activité professionnelle au moment du recueil de nos données.

1. Description de la part active de l'échantillon

a) Homme ou femme ?

A rappeler que, selon la formulation de nos outils de recueil de données, nous observons deux (2) situations professionnelles différentes : les diplômés « actifs » et les diplômés « inactifs ». Nous dirons ainsi qu'un diplômé est **actif** (ou en activité) dans quatre (4) cas : il est sous Contrat à Durée Déterminée (CDD) ; il est sous Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ; il se trouve en Contrat d'Engagement à l'essai (CEE) ; ou bien il s'auto-emploie. Si le diplômé n'est dans aucun de ces quatre cas, l'on considèrera alors qu'il est **inactif** ou au chômage.

Cette orientation de notre étude a été signalée dans la partie théorique et conceptuelle, où nous admettions avec Walther (2009) que s'insérer c'est « le simple fait d'accepter un emploi, même si ce n'est pas celui souhaité, mais pour pouvoir accéder plus tard à l'emploi désiré » (chapitre II : Cadre théorique et conceptuelle).

Tableau 7 : Sexe et statut professionnel

		Statut professionnel		Total
		Actifs	Inactifs	
Sexe	Hom.	32	47	79
		40,5%	59,5%	100%
	Fém.	97	66	163
		59,5%	40,5%	100%
Total		129	113	242
% Total		53,4%	46,6	100%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Une analyse globale des diplômés en activité selon le genre (tableau précédent) révèle que sur les 242 sujets de notre échantillon, **129 diplômés sont en activité professionnelle** contre **113 inactifs**. En d'autres termes et selon la conception de l'insertion professionnelle de Walther (2009), ces chiffres signifient que sur les 242 diplômés interrogés, 129 sont ou sous CDI ou sous CDD ou en CEE ou en auto-emploi. Les 113 restants étant sans activité professionnelle déclarée, donc au chômage au moment de nos enquêtes. Soit des taux respectifs globaux de **53,4% d'insertion** professionnelle et de **46,6% de chômage**

Chez la population en activité, **97 sont des femmes** contre **32 hommes**, soit des taux respectifs d'environ 60% pour les femmes et 41% pour les hommes. Ces taux d'insertion, spécifiques à chaque genre, nous permettent de voir que sur les 79 hommes qui composent l'échantillon, ceux qui sont en activité (au nombre de 32) n'en représentent même pas la moitié. Mais du côté des femmes, la situation semble meilleure étant donné que plus de la moitié sont en activité professionnelle : 97 sur 163. Nous verrons dans la suite de l'analyse de nos résultats ce qui pourrait expliquer que les femmes s'insèrent mieux que les hommes, quelle est la nature de l'insertion professionnelle des femmes (CDD ou CDI ou CEE ou auto-emploi), etc. Bref, quelle est la qualité de l'insertion des uns et des autres ?

b) Age des actifs ?

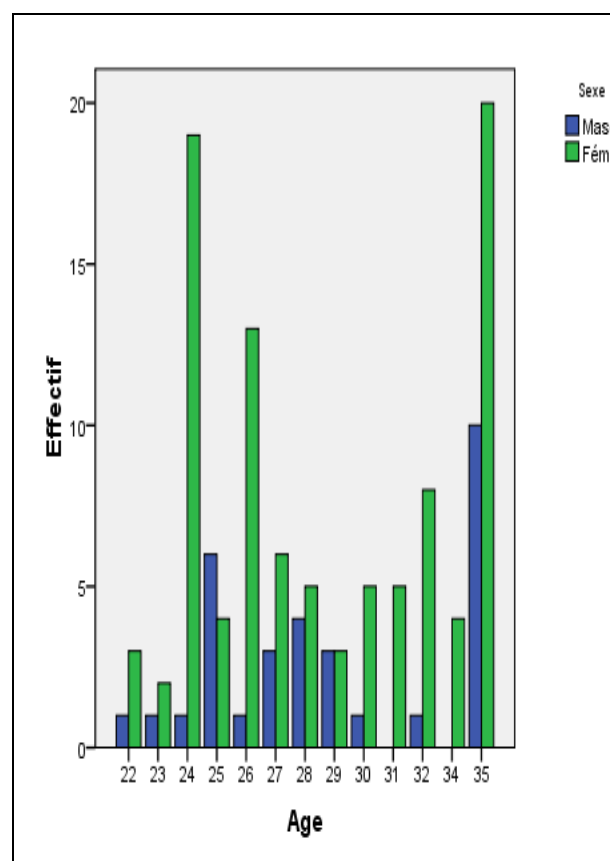
Pour une lecture plus objective de l'âge des diplômés insérés, nous allons utiliser le même procédé d'analyse que pour l'échantillon total. Nous veillerons particulièrement à observer s'il y a effectivement un effet significatif de génération dans l'insertion, comme le soutient Mingat (2012), auteur d'une étude sur l'insertion des individus ayant reçu une formation au niveau du supérieur. Nos résultats traduisent-ils des difficultés d'insertion professionnelle pour les générations plus jeunes ?

Tableau 8 : Age des actifs

Age	Sexe		Effectif Total	% Total
	Masc	Fém		
22	1	3	4	3,1
23	1	2	3	2,3
24	1	19	20	15,5
25	6	4	10	7,8
26	1	13	14	10,9
27	3	6	9	7,0
28	4	5	9	7,0
29	3	3	6	4,7
30	1	5	6	4,7
31	0	5	5	3,9
32	1	8	9	7,0
34	0	4	4	3,1
35	10	20	30	23,3
Total	97	129		100,0

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Figure 12 : Age des actifs



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Lequel des deux groupes d'âge qui composent notre échantillon est arrivé à s'insérer le mieux ? Sur ce point, si nous faisons le total des pourcentages du groupe des moins de 30 ans, nous nous rendons compte qu'il est à 58% de diplômés actifs, alors que les plus de 30 ans sont à 42% ; d'où une nette supériorité des diplômés âgés de moins de 30 ans. Néanmoins,

quelques remarques particulières méritent d'être faites. D'abord, au vu du graphique 12 précédent, les femmes s'insèrent mieux que les hommes du même âge, sauf pour les 29 ans où hommes et femmes arrivent à égalité. Ensuite, les 3 diplômés les plus jeunes, qui étaient âgés de 21 ans et qui ont au maximum 3 ans de présence sur le marché de l'emploi, ne font pas partie des diplômé(e)s en activité professionnelle. Sont-ils jugés trop jeunes par les entreprises ? La troisième remarque que nous pouvons faire sur la distribution des âges des diplômés est que deux générations sont particulièrement représentées dans la population active : la génération des 35 ans et celle des 24 ans. Les diplômés âgés de 35 ans, avec 23,3% de taux d'insertion, constituent la génération la mieux insérée. Considérant l'effectif total des diplômés âgés de 35 ans sur notre échantillon (32), l'on se rend compte alors que cette génération est insérée à 93,75% : 30 (*effectif des 35 ans insérés*) $\times 100 / 32$ (*effectif total des 35 ans*) = **93,75 %**

D'autre part, l'analyse descriptive des résultats de notre recherche permet aussi de voir que sur les 30 diplômés insérés âgés de 35 ans, 20 sont des femmes et 10 des hommes, soit des taux approximatifs respectifs de 66% et 34%. Pour ce qui est de la génération des 24 ans, elle est la deuxième meilleure insérée avec 15,5% sur le total de la population active. Mais une comparaison limitée au groupe des diplômés âgés de 24 ans permet de voir que cette génération est insérée à 45,45% : 20 (*effectif des 24 ans insérés*) $\times 100 / 44$ (*effectif total des 24ans*) = **45,45%**.

Finalement, la génération des 35 ans s'insère mieux que celle des moins de 30 ans. Quelles en sont les raisons ? Nous espérons en trouver quelques unes dans la partie « qualité de l'insertion ». Toutefois, un fait mérite d'être signalé : la génération des 24 est la génération la mieux représentée dans l'échantillon ; mais en terme d'insertion professionnelle, elle n'arrive qu'en 2^{ème} position après les 35 ans. Les premiers critères de recrutement que les entreprises recherchent chez leurs travailleurs seraient-ils liés à l'âge, à la maturité, à l'expérience, ... ?

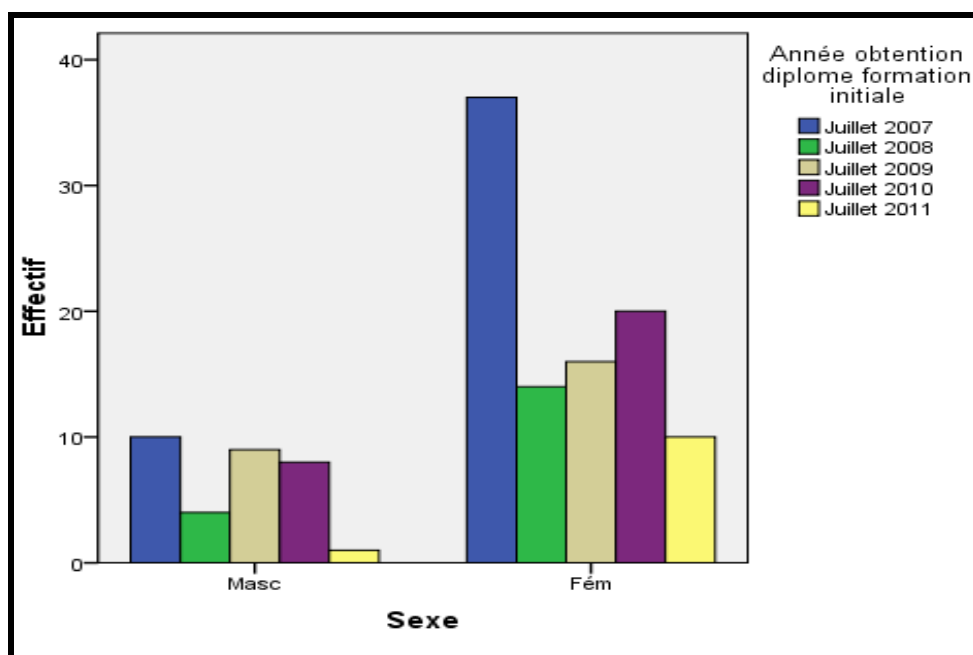
Pour ce qui est des 5 promotions que compte notre échantillon, laquelle s'en sort le mieux en terme d'insertion professionnelle ? Le tableau 9 et le graphique 11 ci-dessous nous montrent que, pour les hommes comme pour les femmes, la promotion de 2007 (la plus ancienne, avec 5 ans de présence sur le marché de l'emploi) est la mieux insérée avec 36,4%.

Tableau 9 : Année de sortie et statut professionnel

		Juil. 2007	Juil. 2008	Juil. 2009	Juil. 2010	Juil. 2011	Total
Masc	Effectif	10	4	9	8	1	32
	% dans Sexe	31,2%	12,5%	28,1%	25%	3,1%	100%
Fém	Effectif	37	14	16	20	10	97
	% dans Sexe	38,1%	14,4%	16,5%	20,6%	10,3%	100%
Total	Effectif	47	18	25	28	11	129
	% dans Sexe	36,4%	14,0%	19,4%	21,7%	8,5%	100%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Figure 13: Année de sortie et statut professionnel



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Un peu plus haut, la description de notre échantillon nous apprenait que la promotion de 2007 était la 2^{ème} mieux représentée avec 22,72%. Si elle arrive à supplanter les autres générations sur le marché de l'emploi, c'est certainement en raison de l'expérience accumulée et/ou de la maturité que ces diplômés ont acquise avec l'âge. Ce qui confirme encore les résultats du dépouillement de l'âge des diplômés actifs. Là encore, les pourcentages par sexe montrent que

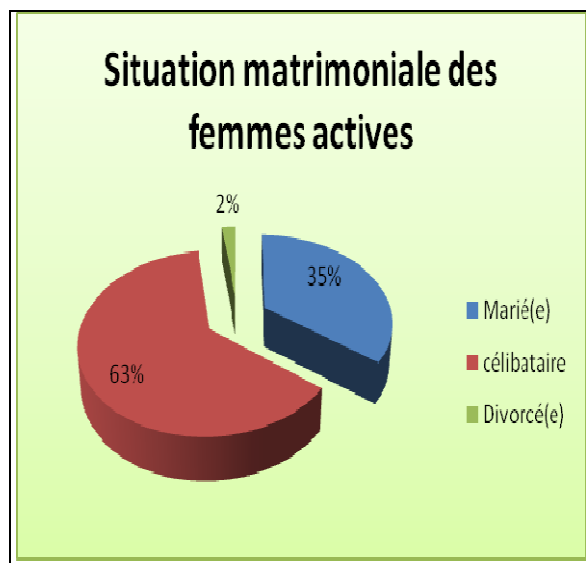
les femmes de la promotion de 2007 sont mieux insérées que leurs frères qui présentent un taux de 31,2% contre 38,1% (voir tableau 9 et graphique 13).

Nous avons colorié en rouge sur le tableau 9 les taux les plus faibles d'insertion professionnelle. Cet exercice nous a permis de voir que la promotion de juillet 2011 (la plus jeune avec 1 an de présence sur le marché de l'emploi et la 3^{ème} mieux représentée dans l'échantillon avec 21,07%) est la moins bien insérée. Ce qui renforce davantage l'idée que l'âge et l'expérience sont pour beaucoup dans l'insertion professionnelle

c) Situation matrimoniale

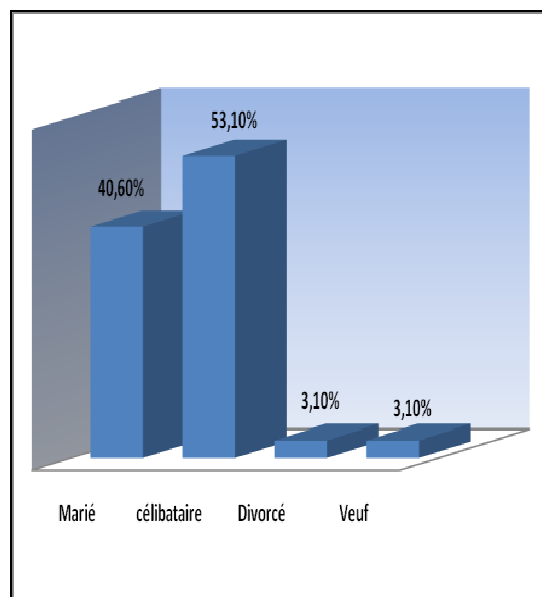
La situation matrimoniale de notre population active ne semble pas avoir eu un effet déterminant dans l'insertion professionnelle selon le genre. En effet, les résultats ci-dessous semblent plutôt mitigés. Le célibat est le statut matrimonial dominant chez les hommes comme chez les femmes, mais avec un pourcentage plus élevé chez ces dernières. Une situation tout à fait logique au vu des théories des sociologues contemporains qui faisaient remarquer un net recul de l'âge du mariage. Ainsi, ces chiffres pourraient aisément confirmer les idées que l'âge du mariage serait en nette régression aujourd'hui et qu'il y aurait un grand nombre de célibataires chez les 20-35, surtout en raison des difficultés d'insertion professionnelles (De Blic, 2007 : à revoir dans la partie conceptuelle et théorique). Quant à la percée des femmes dans le célibat, elle pourrait être liée à la « surdiscrimination » dont elles feraient l'objet sur le marché de l'emploi, lorsqu'elles sont mariées et surtout si elles sont mères (Coenen-Huther, 2009, pages 63 à 78).

Figure 14 : Situation matrimoniale des femmes actives



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Figure 15 : Situation matrimoniale des hommes actifs



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Enfin, un fait qui mérite bien d'être souligné : la supériorité des hommes en ménage, par opposition aux femmes. Ils sont ainsi à 40,60% mariés contre 35% chez les femmes. Est-ce parce qu'ils se sentent moins contraints par les critères liés à la situation matrimoniale sur le terrain professionnel ? Ou bien est-ce pour des raisons plus socio-économiques que professionnelles ?

d) Type d'école d'origine des actifs ?

Nous nous sommes aussi interrogée sur le type d'école fréquenté par les sujets de notre échantillon : ceux qui arrivent à trouver un emploi proviennent de laquelle des deux écoles de formation qui servent de cadres à notre recherche ?

Tableau 10 : Type d'école* statut professionnel

			Privé	Public	NR	
Sexe	Masc	Effectif	21	11	0	32
		% dans Sexe	65,6%	34,4%	,0%	100,0%
	Fém	Effectif	52	44	1	97
		% dans Sexe	53,6%	45,4%	1,0%	100,0%
Total		Effectif	73	55	1	129
		% dans Sexe	56,6%	42,6%	,8%	100,0%

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

A ce propos, les plus forts taux d'insertion dans la vie professionnelle sont du côté de la structure privée avec 56,6% au total. Ce qui pourrait immédiatement être lié à l'existence d'un bureau de placement dans la structure privée ; cadre de facilitation de l'insertion qui n'existe pas dans la structure publique. Les plus forts taux d'insertion de la structure privée laissent aussi imaginer que l'investissement dans l'éducation ou encore la part des ménages dans l'éducation contribuent pour beaucoup dans la qualité des produits. Mais pour mieux analyser cette percée de la structure privée dans le marché de l'emploi, on pourrait encore la lier à toutes ces dispositions prises par les responsables des établissements privés dans la qualité de l'offre de formation, mais encore dans l'accompagnement des étudiants par leur placement en stage, leur recommandation aux entreprises, ... par le biais de leur bureau de placement. Autant de privilèges que nous n'avons pas trouvés dans les structures de formation publique que nous avons visités lors de nos enquêtes.

Une autre explication que l'on pourrait trouver à la prédominance du privé dans le marché de l'emploi est relative au capital humain. Les diplômés issus de la structure privée – ou leurs parents - ont personnellement investi dans leur formation. Il serait alors presque normal que recrutement s'ensuive, conformément à la base de la théorie de Schultz sur le capital humain, contenue dans les *Essentiels de l'OCDE*. Ainsi, « l'investissement que les individus consacrent à leur personne, le plus souvent en améliorant leur niveau d'éducation, leur procure des bénéfices réels en matière de revenus et de bien-être personnels. » (Keeley, 2007, page 30). Enfin, cette orientation des résultats quant à l'origine scolaire dominante des diplômés actifs justifie l'opinion de Arestoff (2000), exposée dans la partie théorique. Selon ce chercheur qui a travaillé sur le cas du Madagascar, l'éducation publique exerce un effet

significativement négatif sur la probabilité de trouver un emploi dans le mois qui suit la formation (voir Cadre conceptuel et théorique).

Néanmoins, la structure publique est bien défendue par les femmes qui en sont sorties, en ce qu'elles présentent un meilleur taux d'insertion (45,4%) que les hommes du même type de structure qui, eux, sont à 34,4%, au moment où ceux du privé sont loin devant avec 65,6%. S'il demeure très difficile de ne pas lier ce succès des hommes du privé à la nature de leur établissement d'origine, l'on ne peut malgré tout s'empêcher de s'interroger sur l'avantage des femmes du public. Les raisons de l'insertion des femmes issues du public sont-elles inhérentes à leur genre ? Nous verrons mieux dans les lignes qui suivent quelles perceptions les diplômés actifs ont eux-mêmes des raisons qui ont prévalu à leur insertion.

2. De la qualité de l'insertion

Pour juger de la qualité de l'insertion de notre population, nous nous proposons de répondre successivement à ces questions : comment est arrivée l'insertion (ou la non-insertion) ? Où s'insèrent surtout les diplômés ? A quel moment se sont-ils insérés ?

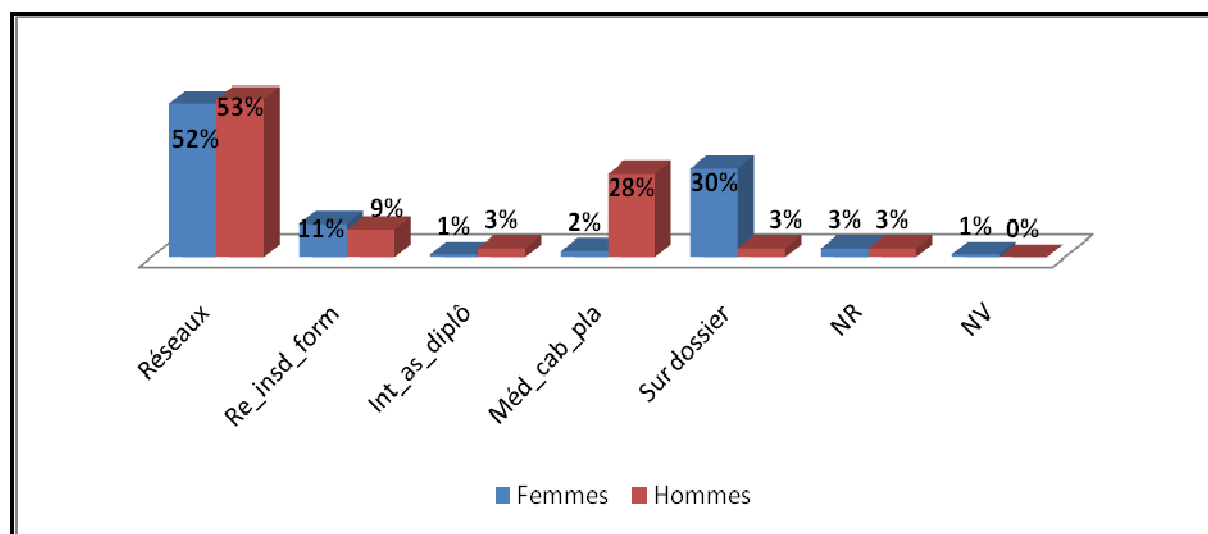
A. Circonstances de l'insertion ou de la non-insertion

Pour éclairer cet aspect du problème, nous comptons convoquer les perceptions des diplômés actifs ou inactifs sur leur insertion ou non-insertion, puis analyser l'appréciation que les diplômés font de leur occupation professionnelle. Nous terminerons par présenter les fonctions occupées par les diplômés actifs pour pouvoir mesurer le niveau de conformité entre formation reçue et emploi trouvé.

a) Raisons invoquées par les diplômé(e)s actifs :

Pour parler des raisons que les diplômés interrogés ont avancées pour expliquer leur situation d'activité professionnelle, l'étude rejoint Lemistre (2008) qui relevait, en 2005, la place prédominante des réseaux personnels dans le jeu de l'insertion professionnelle.

Figure 16 : Circonstances de l'insertion selon le genre des raisons



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

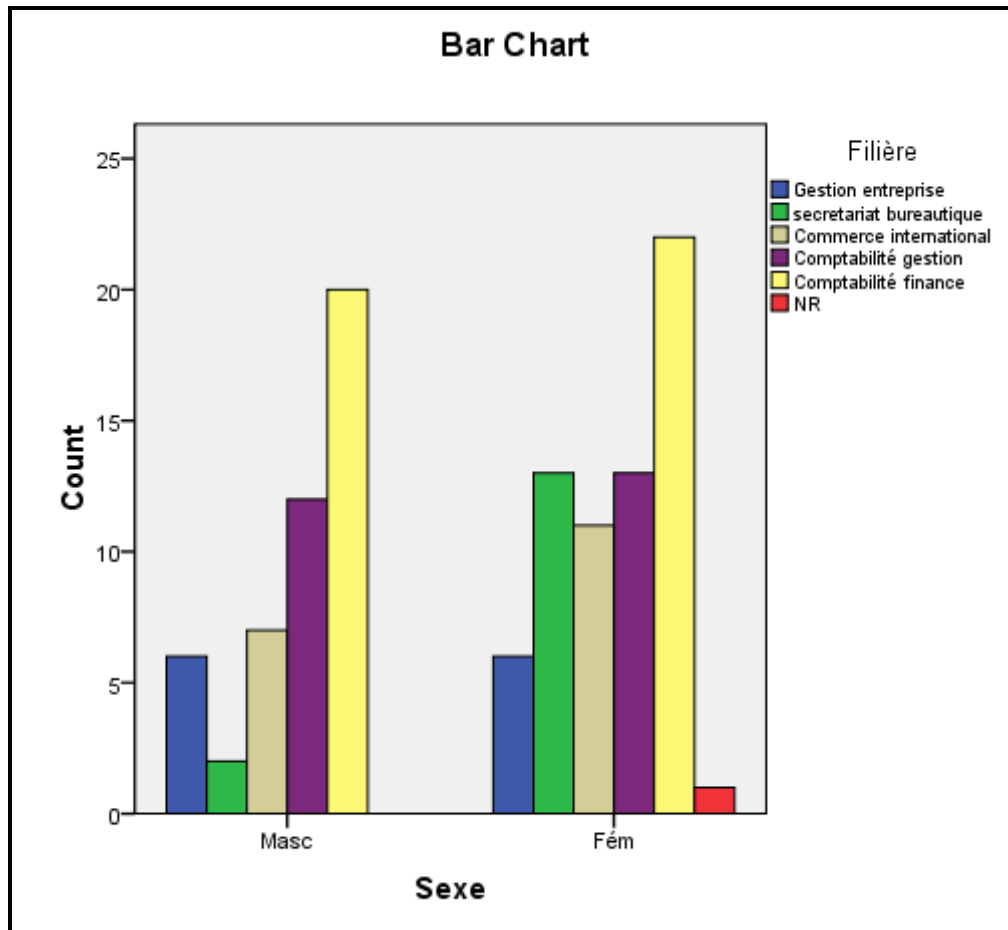
Les résultats révèlent que plus de 50% des femmes et aussi des hommes avouent qu'ils occupent leurs postes grâce à l'intervention d'une personne influente à l'intérieur ou à l'extérieur de leur lieu de travail. En conséquence, l'apport des réseaux, évoqué plus haut dans la partie théorique semble ici se confirmer. Par ailleurs, il semble très intéressant de souligner que 30% des femmes actives de notre échantillon (voir graphique 16 ci-dessus) affirment n'être point passées par les réseaux sociaux, mais avoir déposé un dossier de demande d'emploi ; ce qui laisse supposer que le mérite et les compétences de ce groupe - pour lesquels ces femmes auraient été recrutées - peuvent être difficilement niés. Ce qui pourrait aussi justifier que plus de 40% des femmes issues de la structure publique puissent arriver à s'insérer d'elles-mêmes. De plus, lors des focus group, les diplômés ont été quasi unanimes à dénoncer le népotisme qui est mis en œuvre dans les entreprises lorsqu'il s'agit de recrutement. Les jeunes utilisent l'expression « bras longs » pour dire que la connaissance ou le parent que l'on peut avoir dans l'entreprise peut toujours mener loin.

b) Raisons invoquées par les diplômé(e)s inactifs :

Voyons d'abord quelles sont les filières qui ont davantage mené nos diplômés au chômage. Disons-le autrement : les diplômés au chômage sont de quelle spécialisation ? Le graphique ci-dessous nous montre que sur les 113 diplômés sans activité professionnelle déclarée 42 ont spécialisés en Comptabilité Finances, avec une quasi égalité entre hommes et femmes. Ensuite vient la filière Comptabilité Gestion, qui compte 25 diplômés sur les 113 sujets qui

cherchent encore un emploi : là aussi les hommes et les femmes sont presque à égalité. Nous ferons simplement remarquer que ces deux filières qu'a suivies la majeure partie des diplômés au chômage sont relatives à l'activité économique.

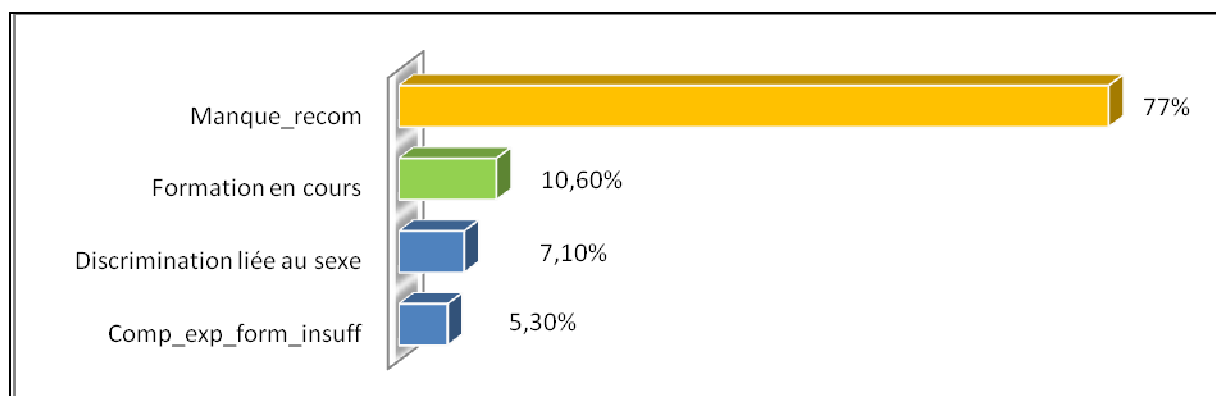
Figure 17 : Filières et chômage selon le sexe



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Les diplômés en situation de chômage décrivent vigoureusement l'opacité des procédures de recrutement, dans la mesure où ils méconnaissent les critères que recherchent les entreprises chez leurs futurs collaborateurs. Ils dénigrent surtout le système d'organisation des stages en entreprises. A ce sujet, la législation en la matière est très peu respectée, d'après nos interviewés. Ils soutiennent qu'après un engagement à l'essai de 6 mois (conformément à l'article L38 du Code du travail sénégalais), généralement non rémunéré, au lieu d'un contrat en bonne et due forme, il ne leur est proposé qu'un renouvellement du stage ou un arrêt définitif ; ce qui constitue, pour eux, une trajectoire galère.

Figure 18 : Raisons invoquées pour expliquer la situation de chômage



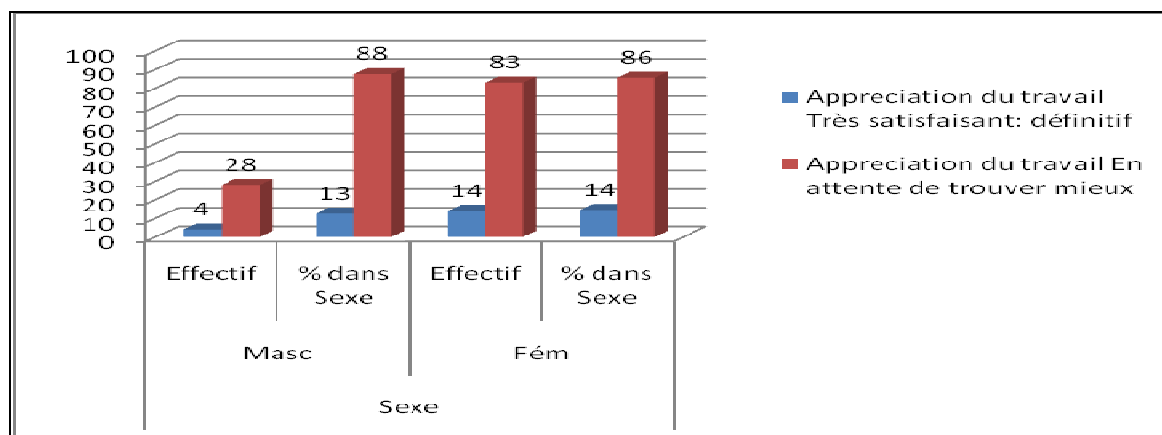
Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Ils sont ainsi 77% de diplômés inactifs à lier leur non-insertion à un défaut de réseau, ou de « bras longs ». L'importance des réseaux (les relations, les recommandations, etc.) dans les procédures d'insertion professionnelle n'en est que mieux démontrée ici, dans la mesure où c'est la raison primordiale avancée à la fois par ceux qui se sont insérés et ceux qui sont au chômage. D'autre part, les diplômés non insérés évoquent aussi la discrimination liée au sexe : ce qui laisse voir que les hommes comme les femmes peuvent craindre – ou même sont convaincus – que le genre pourrait favorablement ou défavorablement influencer sur l'insertion dans le marché de l'emploi. Entre autres raisons soulevées par les non-insérés, il y a le fait d'être en formation continue (10,60%) et le sentiment de manque d'expérience professionnelle (5,30%).

Quelles que soient les péripéties de l'insertion, quelle que soit la nature de la trajectoire, comment les diplômés de BTS apprécient-ils le travail qu'ils occupent au moment des enquêtes ?

c) Appréciation du travail

Figure 19 : Sexe et appréciation du travail trouvé

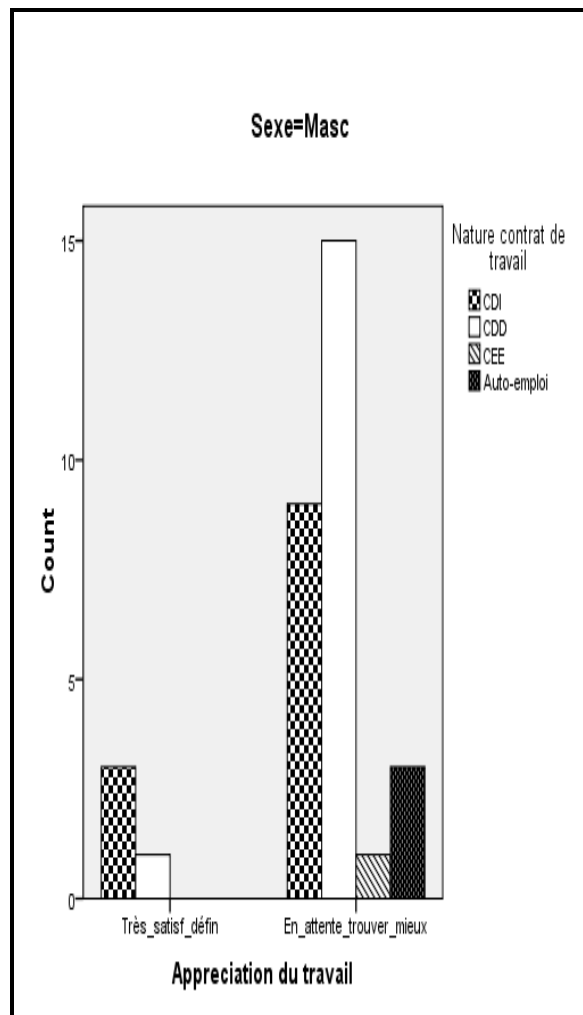


Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Sur ce point, rares sont ceux qui sont satisfaits de leur situation, chez les femmes comme chez les hommes. En effet, 13% des hommes et 14% des femmes soutiennent qu'ils considèrent comme définitif l'emploi qu'ils occupent. Ce qui peut signifier qu'ils ne sont plus tentés de chercher un autre emploi, préférant poursuivre leur carrière dans leur boîte actuelle, satisfaits qu'ils sont de leur traitement. Dès lors, l'on pourrait considérer avec Lemistre (2008) que pour ces diplômés leur trajectoire d'insertion s'est stabilisée puisqu'achevée.

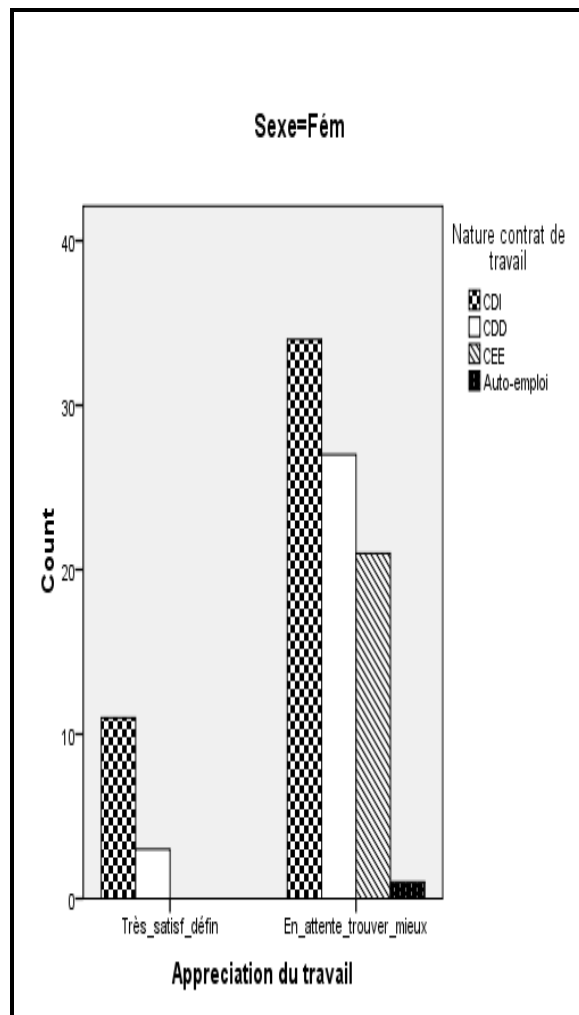
Mais l'écrasante majorité des diplômés actifs (86%) considèrent leur poste actuel comme un tremplin, une étape d'une trajectoire professionnelle qui est loin d'être bouclée. Ce qui correspond le mieux à la définition que Vernière et al (1994) donne à la trajectoire d'insertion : période qui permet au diplômé d'acquérir l'expérience professionnelle minimale qui, combinée à la formation reçue, lui permettra de gravir efficacement les échelons (revoir partie conceptuelle et théorique). Ainsi, vu la tranche d'âge de nos diplômés (22-35ans), cette tendance est plutôt normale en ce qu'elle rencontre la dynamique processuelle de la trajectoire d'insertion.

Figure 20 : Appréciation du travail selon la nature du contrat par les hommes



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Figure 21 : Appréciation du travail selon la nature du contrat par les femmes



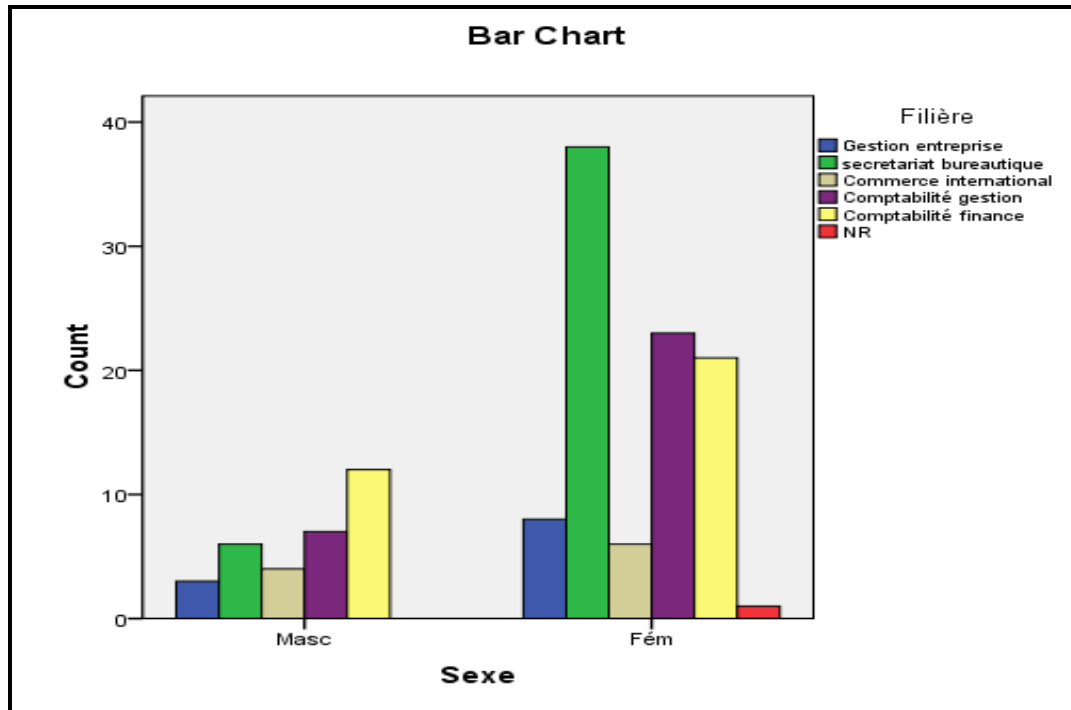
Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

d) Fonctions occupées par la population active

Comme nous l'avons fait avec les diplômés au chômage, il serait tout aussi bon de voir quelles filières ont fréquentées la majorité des diplômés en activité professionnelle. L'étude révèle à ce propos que la filière Secrétariat Bureautique a le plus fourni le marché de l'emploi avec 44 travailleurs au total, dont 38 femmes et 6 hommes. Cette suprématie des femmes peut ne pas être une surprise dans la mesure où cette filière est presque exclusivement féminine : sur l'échantillon total, il y a eu 59 inscrits en Secrétariat Bureautique, dont 51 femmes. La 2^e filière qui a le mieux fourni le marché de l'emploi est celle de Comptabilité Finance, avec 33 diplômés insérés, dont 21 femmes contre 12 hommes. Vient, en 3^e position la filière

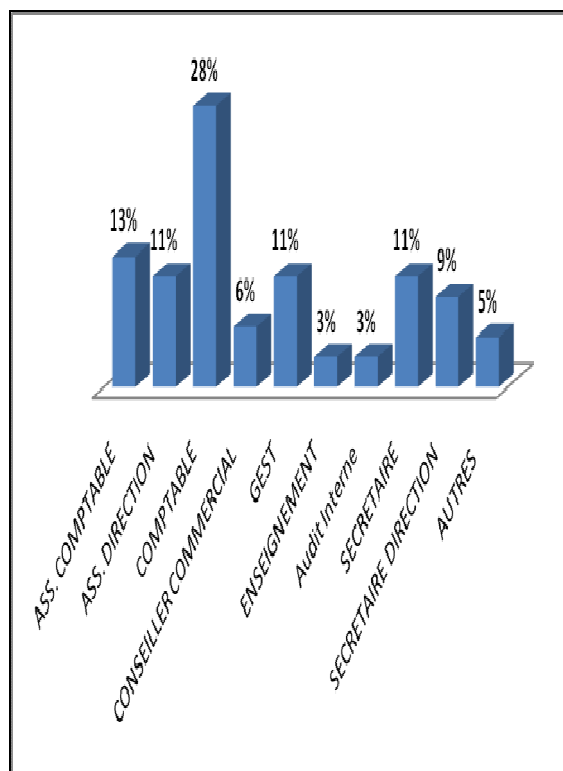
Comptabilité Gestion avec essentiellement des femmes qui sont au nombre de 23 sur le total de 30 diplômés insérés.

Figure 22 : Filières et insertion professionnelle



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

La correspondance entre la formation reçue et la fonction occupée sur le marché de l'emploi étant un indicateur de la qualité de l'insertion, nous ne pouvions nous empêcher de nous arrêter sur ce point. L'analyse descriptive des emplois occupés nous livre un nombre de fonctions supérieur à celui des formations offertes dans nos deux écoles, mais aussi une nomenclature un peu plus variée que celle relevée plus haut dans la description de l'échantillon. A titre d'exemple, nous avons présentement 3% d'enseignants et 5% diverses autres professions dans la population active ; fonctions qui n'étaient pas prises en charge par les filières de formation. De plus, la tendance de filières plus féminines que masculines, observée dans la description de l'échantillon, se précise davantage ici à travers les fonctions occupées. En effet, les fonctions de secrétariat, de secrétariat de direction ou d'assistance de direction, préparées par la formation en Secrétariat, sont à 100% ou presque féminines.

Figure 23 : Fonctions occupées

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

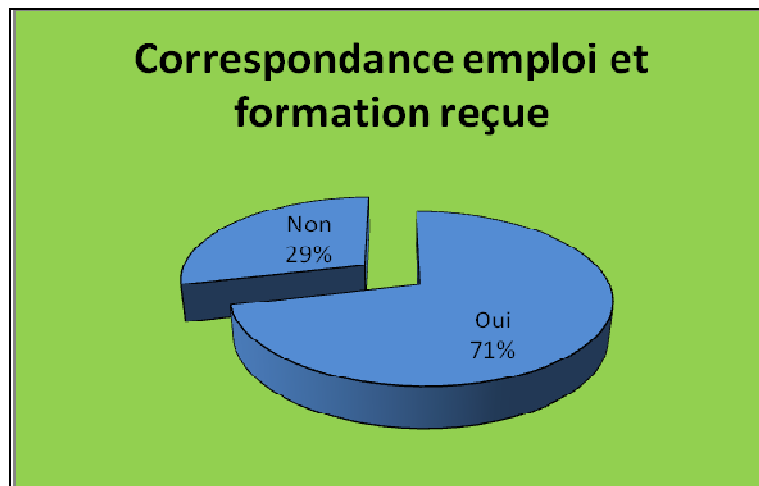
Tableau 11 : Fonctions occupées selon le genre

Fonction	F.	% Fem	H.	% Hom	Nbre total
ASS. COMPTABLE	15	88,2 3	2	11,7 6	17
ASS. DIRECTION	14	100	0	0	14
COMPTABLE	18	50	18	50	36
CONS. COM	7	87,5	1	12,5	8
GESTIONNAI	7	50	7	50	14
ENSEIGNEMT	3	75	1	25	4
Audit Interne	3	75	1	25	4
SECRETAIRE	14	100	0	0	14
SECRETAIRE DIRECTION	10	90,9 0	1	9,09	11
AUTRES	3	42,8	4	57,1	7
TOTAL	94	72,8	35	27,1	129

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Les fonctions relatives à la comptabilité et à la gestion (assistance comptable, conseil commercial, audit) sont aussi investies par les femmes qui bousculent littéralement les hommes sur le marché de l'emploi avec plus de 75%. Mais en comptabilité et en gestion, hommes et femmes se partagent les points avec pour chaque genre 50%. En gros, les femmes semblent diversifier leurs compétences pour saisir toutes les opportunités d'emploi disponibles sur le marché de l'emploi, même ceux auparavant réservés aux hommes.

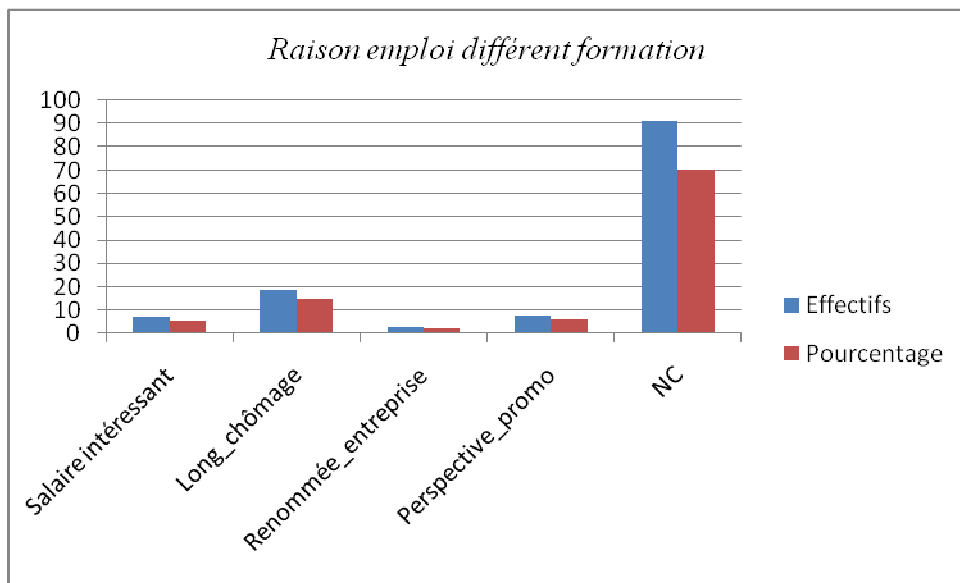
Figure 24 : Correspondance emploi/formation reçue



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

D'autre part, la non-correspondance entre formation reçue et fonction occupée par nos diplômés actifs n'est pas très énorme : elle est estimée à 29% seulement.

Figure 25 : Raison différence emploi et formation



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

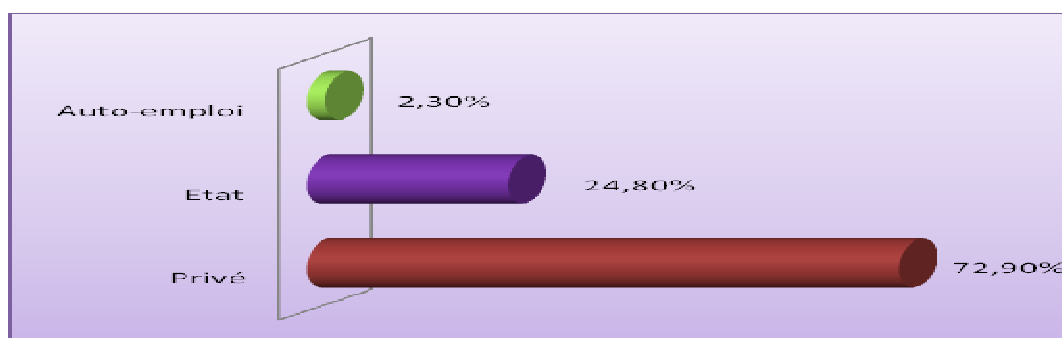
Les raisons avancées par les diplômés qui occupent une fonction pour laquelle ils n'ont pas été formés sont nombreuses. Elles vont de la durée du chômage (près de 15%) à l'attractivité du salaire (près de 5%) ou encore à l'espoir de rapides promotions (5%) ou encore à la renommée de l'entreprise. En tous les cas, ces diplômés sont bien insérés dans le marché de l'emploi conformément à la conception de l'insertion de Walther (2009).

B. De la sécurité de l'emploi

a) Public, privé ou auto-emploi ?

Chaque type d'employeur assure à ses agents un certain nombre de privilèges et une sécurité de l'emploi plus ou moins garantie. C'est une des raisons pour lesquelles il serait intéressant de voir la proportion de diplômés employés par les services publics, par des privés ou en auto-emploi.

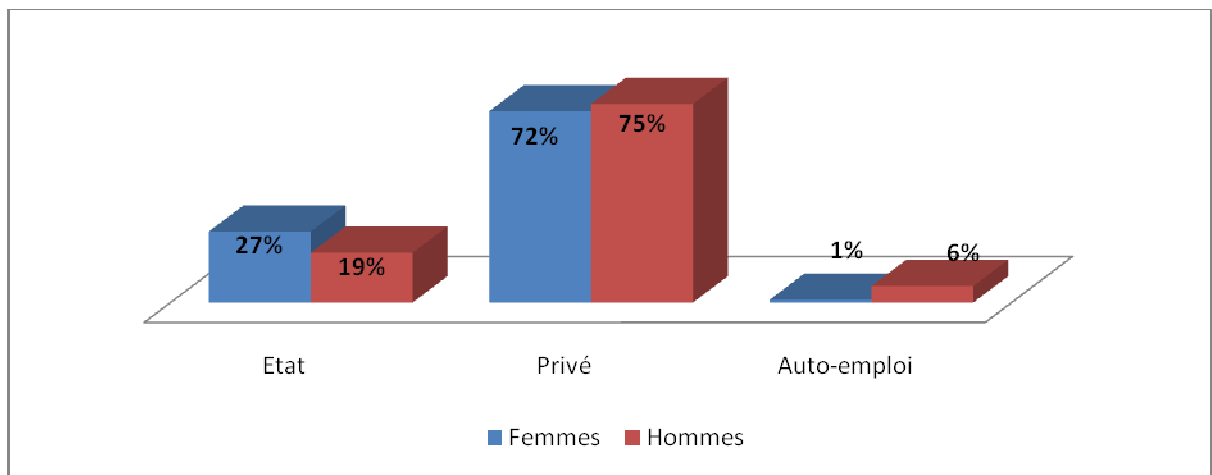
Figure 26 : Répartition des occupés suivant le genre et l'employeur



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Le graphique ci-dessus nous apprend que le secteur privé absorbe la part la plus importante des diplômés qui constituent notre échantillon. En effet, pour respectivement 72% et 75%, les femmes comme les hommes affirment avoir été recrutés par une entreprise privée (graphique ci-dessous). A ce sujet, l'étude a le mérite d'apporter un faisceau d'informations dans ce flou total concernant les statistiques du marché de l'emploi au Sénégal. Toutefois, un fait demeure certain : « le ralentissement des recrutements dans la fonction publique », relevé d'ailleurs en 2010 par le *Rapport sur la Situation Economique et Sociale du Sénégal* (p. 121). D'ailleurs, cette suprématie du secteur privé sur le secteur public se voit surtout à Dakar, la capitale sénégalaise, qui se trouve être le cadre de notre étude. Le service national de Statistiques révélait que « la moyenne annuelle de création d'emplois nouveaux directs par le secteur privé est de 30 000 emplois, dont 20 000 dans la région de Dakar seulement. »

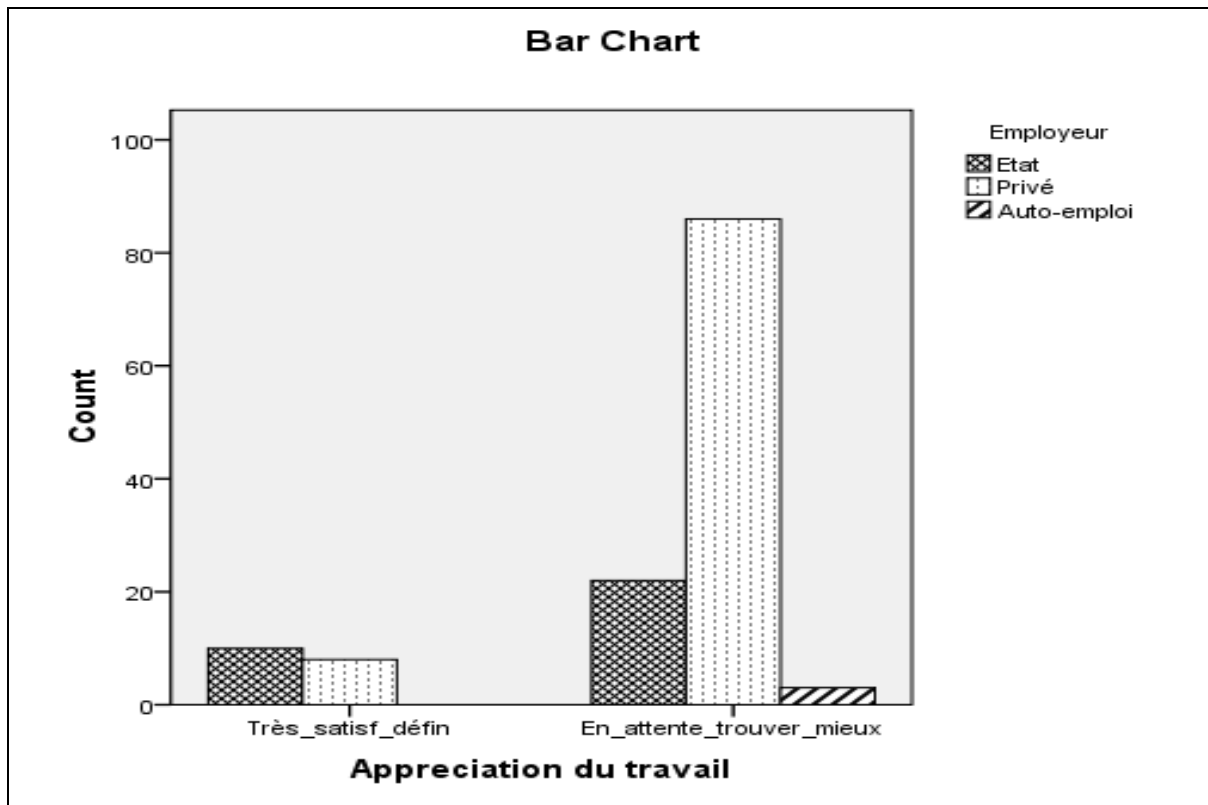
Figure 27 : Genre et employeur



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

La faible part d'absorption des diplômés par le Public pourrait justifier le manque de confort et de sécurité relevé chez beaucoup de diplômés, travaillant pour des entreprises privées, qui estiment à 86% n'être pas satisfaits de leur emploi. L'on pourrait aisément croire que ces hommes et femmes qui déclarent garder leur travail juste « en attendant de trouver mieux », espèrent rejoindre le service public, plus sécurisant. Mais pour nous en assurer, procédons au croisement des variables « Appréciation du travail » et « Employeur ». L'opération donne ceci :

Figure 28 : Appréciation du travail et Employeur



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Le diagramme précédent valide l'orientation des résultats selon laquelle 15% environ de la population active est satisfaite de son travail. Et ces travailleurs, dont la trajectoire d'insertion est stable, sont à 10% au service de l'Etat et à 5% environ au service du secteur privé. La deuxième leçon que l'on pourrait tirer du graphique précédent est que près de 90% des employés du privé aspirent à donner une autre orientation à leur insertion. Cherchent-ils à se faire recruter par le public ? Est-ce le salaire qui les attire et retient dans le privé ?

Tableau 12 : Sexe et Nature du contrat de travail

		Nature contrat de travail				Total
		CDI	CDD	Stage	Auto-emploi	
Sexe	Masc	12	16	1	3	32
	Fém	45	30	21	1	97
Total		57	46	22	4	129

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

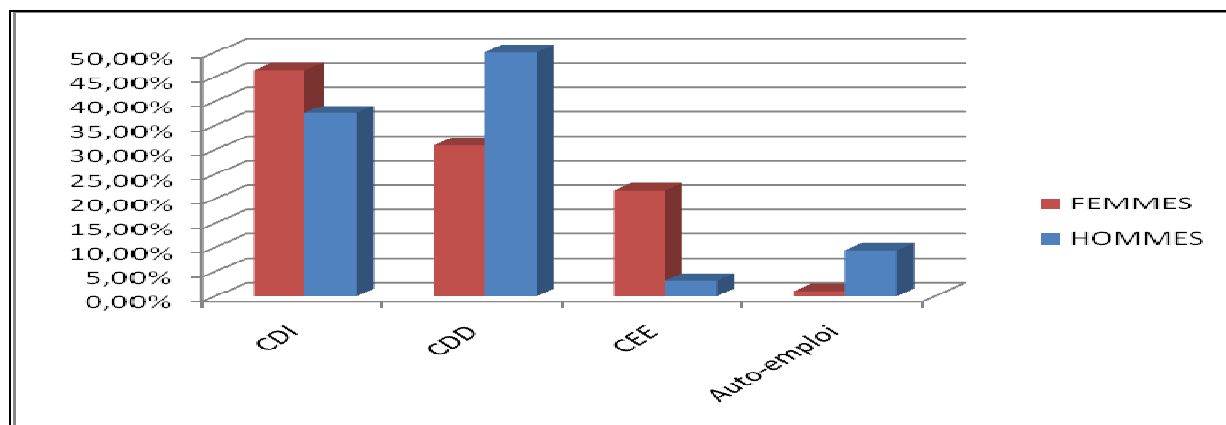
Enfin, dans la logique de la politique de libéralisation de l'économie enclenchée par le Gouvernement du Sénégal depuis les années 90 et confortées par celles des années 2000 (ANSD, 2011, p. 116), l'on s'attendait à ce que, à l'image de l'émergence du Privé, les diplômés se prennent autant en charge dans le cadre de l'auto-emploi. Mais l'enquête n'a fait ressortir qu'un faible taux d'auto-emploi : 3,1% d'auto-emploi pour l'échantillon total, 9,3% d'auto-emploi chez les hommes en activité et 1,0% d'auto-emploi pour les femmes en activité. Chiffres très peu représentatifs. Chose plus déroutante encore, aucun de ces travailleurs n'est satisfait de sa situation professionnelle.

b) Nature des contrats

Le contrat, qui selon le code du travail, est la matérialisation de la situation professionnelle active du travailleur, est un indicateur de la qualité de l'insertion. En effet, nous l'avons vu dans les théories la durée du contrat dépend globalement de sa nature ; et la sécurité du contrat dépend de sa typologie. Il faut le dire alors : le type de contrat le plus sécurisant pour le travail est le CDI ou dans une moindre mesure le CDD.

A propos des contrats, les résultats de notre étude montrent que le nombre de femmes à détenir un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est plus important que celui des hommes dans la même situation. En effet, 46% des femmes disposent d'un CDI contre 38% d'hommes. Pour ce qui est des diplômés qui sont sous CDD, l'étude renseigne qu'ils sont autour de 50% de femmes, alors que du côté des hommes, ils représentent environ 31%. Pour ce qui est des contrats d'engagement à l'essai, l'étude révèle 22% de femmes occupés à ce type de contrat, contre seulement 3% des hommes. Enfin, pour ce qui est de l'auto-emploi, les hommes l'emportent sur les femmes, avec 9% contre 1%.

Figure 29 : Répartition de la nature des contrats selon le genre



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Une analyse plus fouillée des résultats liés à la nature des contrats fait apparaître une forte relation entre le genre et la nature des contrats (tableau suivant). En effet, le traitement statistique au moyen du test de chi 2 montre que le t calculé est \geq au t donné par la table. Ce qui, en d'autres termes, veut dire que le test est significatif (on accepte H1).

H0 = la nature des contrats obtenus par les diplômés n'est pas liée au genre.

H1 = la nature des contrats obtenus par les diplômés est liée au genre.

Si on rejette H0 et qu'on accepte H1 au seuil de 1 %, on peut alors considérer que les populations ont des moyennes significativement différentes. Il y a donc moins de 1 chance sur 100 pour que les fluctuations observées soient dues au hasard. Ainsi, le nombre plutôt important de femmes en CEE, c'est-à-dire en Contrat d'Engagement à l'Essai, qui est de (22%), révèle que 22% des femmes en activité dans notre échantillon, sont en réalité dans une situation précaire.

De plus, sans trop faire dans l'extrapolation, ce taux de femmes en CEE, ajouté à celui des femmes qui détiennent un Contrat à Durée Déterminée (31%), permettrait d'avoir 53% de femmes en CDD ; ce qui serait assez favorable pour le devenir professionnel des femmes.

Tableau 13 : Test de significativité genre et nature des contrats

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,129 ^a	3	,004
Likelihood Ratio	13,785	3	,003
Linear-by-Linear Association	,172	1	,679
N of Valid Cases	129		

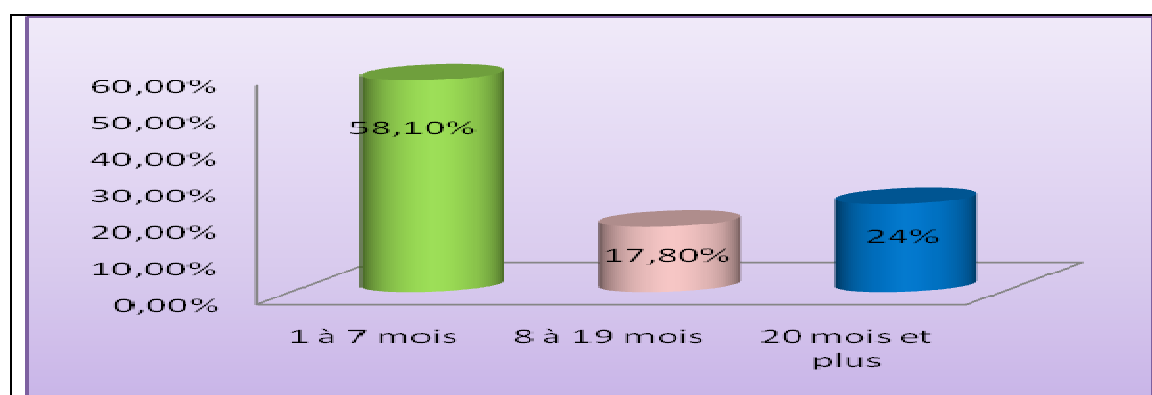
a. 2 cells (25, 0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 99.

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

3. De la transition formation / emploi

Faute de pouvoir mesurer avec précision la durée de la transition des diplômés entre la fin de la formation et l'insertion dans le marché de l'emploi, nous avons cherché à mesurer le temps mis par les diplômés pour trouver l'emploi qu'ils occupent au moment de nos enquêtes. Ce qui a motivé notre choix est surtout la durée maximale relativement courte de présence de nos diplômés sur le marché de l'emploi (5ans). Mais il y a encore que, loin de prétendre faire une étude exhaustive sur le devenir socioprofessionnel des titulaires de BTS, nous cherchons simplement à jeter les bases de la réflexion en donnant une idée approximative de la durée de recherche d'emploi pour un titulaire de BTS.

Figure 30 : Temps mis pour trouver l'emploi occupé



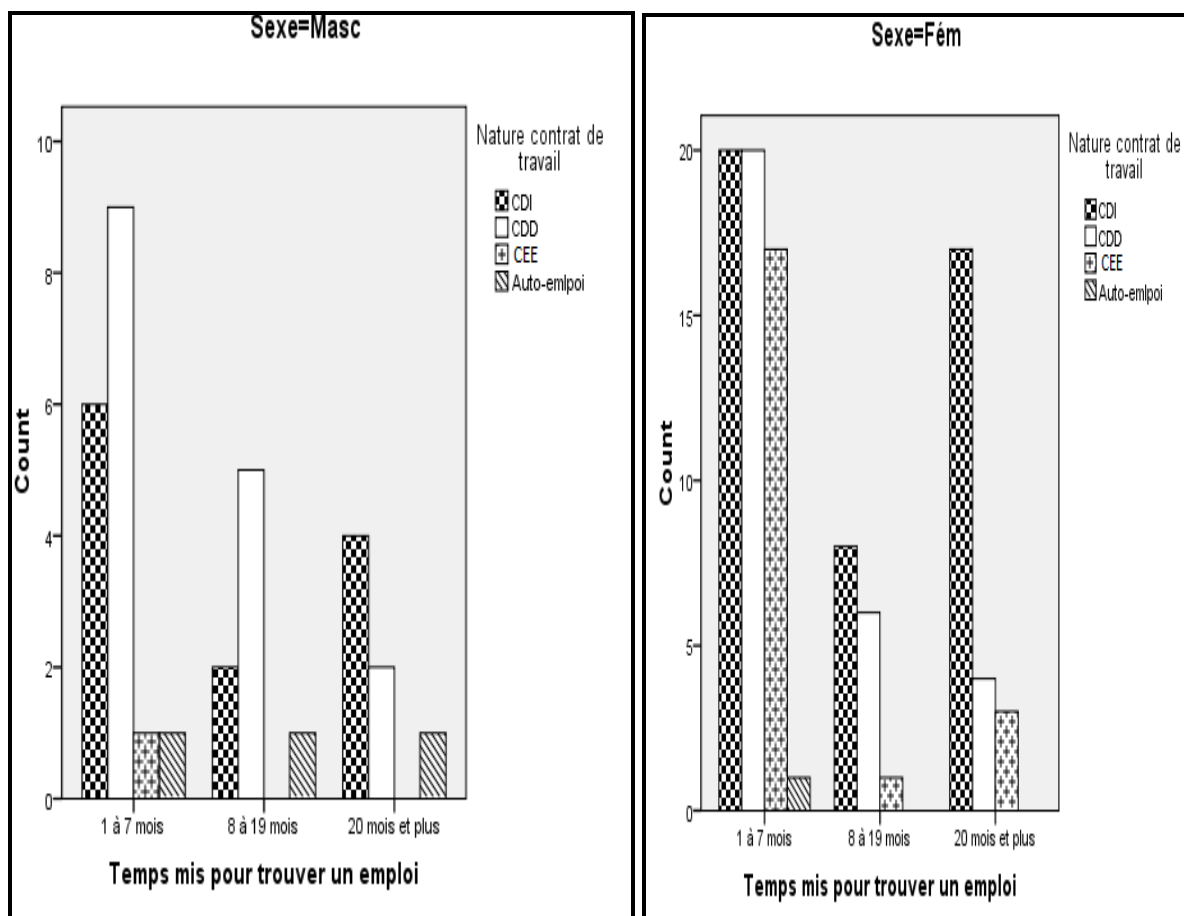
Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Le graphique 30 précédent donne une idée globale de la durée de recherche de travail de nos diplômés actifs : combien de temps sont-ils restés pour trouver un CEE, un CDD, un CDI ou pour s’auto-employer ? Après dépouillement des résultats, près de 60% des actifs déclarent être restés 1 à 7 mois avant de trouver leur emploi ; 17,80% ont attendu 8 à 19 mois ; et 24% ont patienté plus de 20 mois.

Mais nous avons tenté de mieux comprendre la durée du temps de chômage selon le genre et le type de contrat. Les femmes trouvent-elles un emploi plus vite que les hommes selon qu’elles détiennent un CDI, un CDD, un CEE ou qu’elles s’auto-emploient? Les deux figures suivantes (numéros 31 et 32) nous en donnent une idée assez claire.

Figure 31 : Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Hommes

Figure 32 : Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Femmes



Source : Calcul de l’auteur à partir de la base de données de l’enquête.

Des hommes et des femmes, quel groupe réussit le plus rapidement à accéder à un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ?

L'étude révèle que, pour environ 20,6%, les femmes mettent 1 à 7 mois pour réussir à avoir un CDI ; alors que les hommes y accèdent, pour la même durée d'attente, à 18,75% (voir tableau 14). Pour ce qui est des CDD, en moins de 7 mois, les hommes devancent les femmes en termes d'insertion. 9 hommes sur 32 (soit 28,1%) ont réussi, en effet, à trouver un CDD en moins de 7 mois. Mais, les femmes, pour la même période, sont à 20,6%, d'accession à un CDD.

Globalement, au moment de nos enquêtes, pour les 5 promotions de titulaires de BTS sorties entre 2007 et 2011, voici comment s'établit la qualité de leur insertion professionnelle selon la nature du contrat :

- Pour les hommes, 37,5% (soit 12 sur 32) ont accédé à un CDI ; 50% (16 sur 32) ont accédé à un CDD ; 3,1% ont réussi à avoir un CEE et 9,3% s'auto-emploient.
- Pour les femmes, 46,3% (soit 45 sur 97) ont accédé au CDI ; 30,9% (30 sur 97) ont accédé au CDD ; 21,6% (21 sur 97) sont sous CEE et 1,0% s'auto-emploient.

Ces chiffres permettent de voir que les hommes ne s'en sortent mieux que les femmes que pour les CDD. Pour tous les autres types de contrats, les femmes sont les préférées des recruteurs. Le fait est plus significatif pour les Contrats d'Engagement à l'Essai pour lesquels les femmes sont employées à 21,6% et les hommes à 3,1% seulement. Ce qui donne l'impression d'une nette amélioration de la situation de la femme sur le marché de l'emploi, vu les considérations théoriques défavorables qui entourent le sujet. Les responsables des personnels que nous avons rencontrés ont souvent reconnu que, de plus en plus, les entreprises préfèrent recruter plutôt des femmes que des hommes. Un responsable du personnel d'une banque de la place, qui a recruté un des sujets de notre échantillon de diplômés, nous a fait ce témoignage : « A la maison, ce sont les femmes qui s'occupent de tout : éducation des enfants, marché, repas, entretien de la maison, etc. Ce sont les mêmes qualités que les femmes transfèrent sur leur lieu de travail. Les femmes sont plus sensibles, plus engagées et, donc, plus compétentes que les hommes ». Mais la seule difficulté dans le recrutement des femmes constitue les maternités qui « peuvent décourager les employeurs », continue-t-il.

Tableau 14 : Temps mis pour trouver un emploi * Nature contrat de travail * Sexe

Sexe			Nature contrat de travail				Total
			CDI	CDD	CEE	Auto-emploi	
Masc	Temps mis pour trouver un emploi	1 à 7 mois	6	9	1	1	17
		8 à 19 mois	2	5	0	1	8
		20 mois et plus	4	2	0	1	7
	Total	12	16	1	3	32	
Fém	Temps mis pour trouver un emploi	1 à 7 mois	20	20	17	1	58
		8 à 19 mois	8	6	1	0	15
		20 mois et plus	17	4	3	0	24
	Total	45	30	21	1	97	

Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Pour ce qui est de l'auto-emploi, apparemment, les hommes ne se décident à entreprendre qu'au fur et à mesure qu'ils se rendent compte qu'un autre type de contrat ne leur est pas proposé. De 0 à plus de 20 mois, le graphique 30 précédent nous apprend que les hommes se décident à s'auto-employer à environ 30%. Mais les rares femmes à se mettre à leur propre service semblent le faire dès leur entrée dans le marché de l'emploi, c'est-à-dire en moins de 7 mois. Nous noterons, pour finir, que les valeurs absolues pour le CEE et l'auto-emploi sont très petites, pour ne pas dire insignifiantes, pour permettre une analyse rigoureuse.

XII- DU DEVENIR SOCIOÉCONOMIQUE DES DIPLÔMÉ(E)S

Nous rappelons, à ce niveau de l'étude, que cette recherche doit être considérée comme une étude « ex post », qui cherche à observer les effets, une fois le projet réalisé (Gittinguer, 1985). De ce point de vue, l'on ne saurait alors parler d'impact de la formation suivie pour les diplômés n'ayant pas trouvé d'emploi au moment de l'enquête. L'analyse qui sera faite dans les lignes qui suivent ne concerne **que les 129 diplômés en activité professionnelle**, dont 97 femmes et 32 hommes.

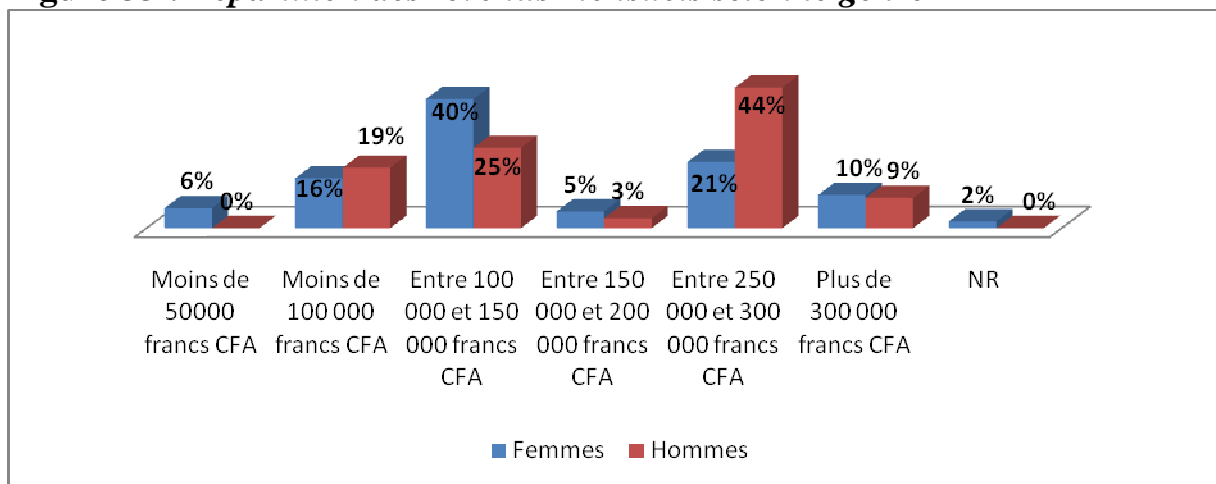
1. Les effets économiques

Pour la mesure des effets économiques du BTS sur la vie des diplômés insérés, nous leur avons demandé leurs revenus mensuels approximatifs selon les 6 fourchettes de salaires qui leur étaient proposées. Les diplômés en activité professionnelle devaient, en répondant aux questionnaires, cocher l'intervalle de salaire qui correspondait à leur situation.

a) Le niveau des salaires

L'étude a montré que 40% des femmes perçoivent entre 100.000 et 150.000 francs CFA. Cette barre de salaire nous a d'ailleurs été confirmée par des responsables de bureaux de recrutement des entreprises que nous avons interrogés. Il s'est ainsi avéré que dans beaucoup d'entreprises sénégalaises, le premier salaire des travailleurs tourne entre 100 000 et 150 000 francs. Au même moment, 44% des hommes gagnent entre 250.000 et 300.000 francs CFA et 10% des femmes ont aussi confié qu'elles gagnaient plus de 300.000 francs CFA. Enfin, 6% des femmes, en situation d'engagement à l'essai, perçoivent moins de 50 000 francs, qui représentent, selon les responsables d'entreprises, leurs primes de déplacement.

Figure 33 : Répartition des revenus mensuels selon le genre



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

Plusieurs analyses peuvent être faites sur ce qui précède. D'abord, les travailleurs qui ont entre 100 000 et 150 000 de salaire sont dans l'un de ces trois cas : ils sont à moins d'un an dans l'entreprise et perçoivent un salaire moyen de 100 000 francs ; ou bien ils ont fait plus d'un an et ont obtenu une augmentation de salaire de 30 000 francs CFA ou de 50 000 francs CFA.

Lors de nos interviews, les responsables des personnels interrogés nous ont confié que dans toutes les entreprises sénégalaises, il devrait exister un système d'avancement qui permettrait aux travailleurs et travailleuses de gagner un peu plus. Mais il faut que le travailleur demeure assez longtemps dans le poste pour mieux bénéficier de ce système d'avancement. Les montants ajoutés sur les salaires des travailleurs vont de 30 000 à 50 000 francs CFA. Ensuite, un fait intéressant mérite d'être relevé : les salaires les plus élevés (300 000 francs CFA) sont détenus par des femmes qui se trouvent être, en majorité, dans l'assistanat de direction. En dernière analyse, les diplômés interrogés en focus group, comme d'ailleurs les personnes chargées du recrutement des personnels dans les entreprises, ont admis qu'il n'y a pas de discrimination liée au genre sur les salaires. Ce qui semble conforme à l'article L105 du Code travail qui stipule : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut [...] ».

Quelles sont les autres répercussions économiques du BTS sur la vie de ces hommes et femmes ?

b) Acquisition de biens

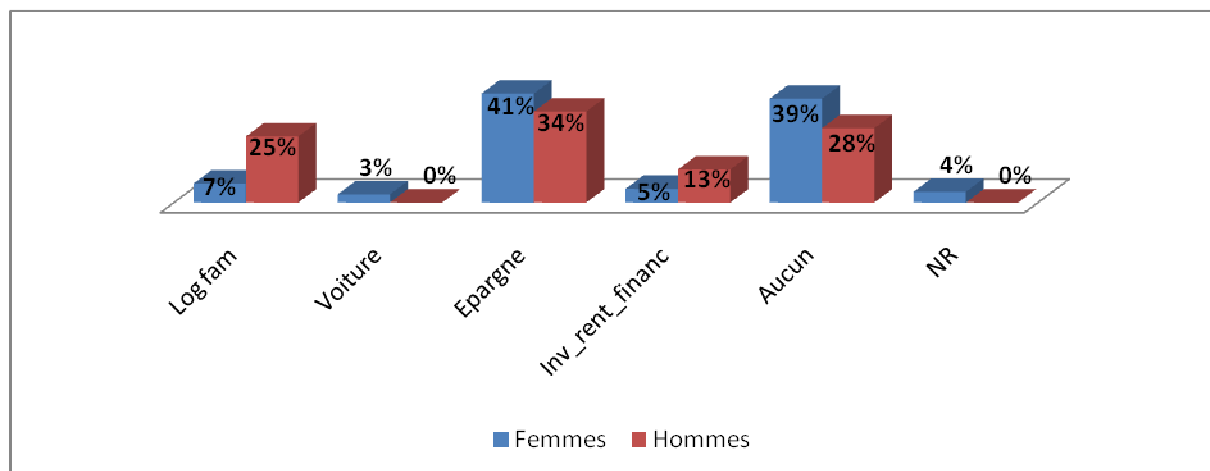
A propos de l'acquisition des biens par les diplômés en activité, le graphique suivant montre que 39% des femmes disent n'avoir acquis « aucun » bien ; 41% estiment avoir une « épargne » ; 7% de femmes ont réalisé un « logement familial » ; 5% ont pu bénéficier d'un « investissement à rentabilité financière » - c'est-à-dire qu'elles ont investi dans un commerce par exemple ou toute autre activité qui rapporte un profit. Et enfin 3% ont pu se payer une voiture.

Pour ce qui des hommes : 28% avouent qu'ils n'ont acquis « aucun » bien ; 34% ont pu réaliser une « épargne » ; 13% affirment bénéficier d'un « investissement à rentabilité financière » et 25% disent avoir acquis un « logement familial ».

Les chiffres précédents semblent confirmer l'idée généralement admise dans beaucoup de pays africains selon laquelle l'acquisition du logement familial, sinon ses frais, reviennent à l'homme. Seulement, le vent de révolution, senti plus haut, semble se préciser encore ici avec

la percée des femmes qui s'occupent ici, à 7% d'acquérir un logement, ou même de posséder une voiture qui symbolise, dans l'imaginaire africain, la force, voire la puissance masculine.

Figure 34 : Répartition des biens acquis grâce à la formation selon le genre



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

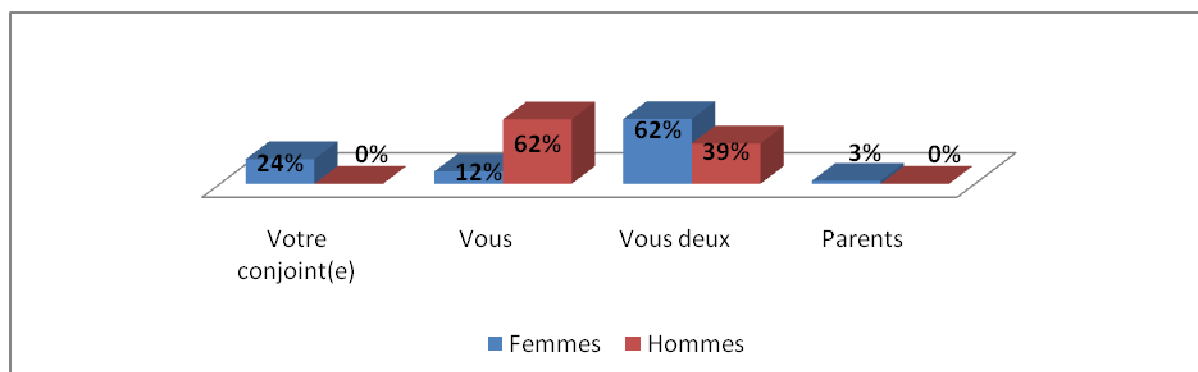
c) Acquiescement de services sociaux de base

Les témoignages de notre population d'étude sur leur investissement dans les revenus du ménage (eau, électricité, santé, transport, communication, ...) laissent voir que les hommes ne s'occupent pas tout à fait seuls des charges du ménage, comme le veut « l'obligation d'entretien » qui les engage, selon le Code de la famille du Sénégal.

Quand 62% des hommes mariés assurent être les principaux producteurs de biens de leur famille (graphique 33), cela suppose que le reste (les 38%) est sûrement appuyé en cela par leurs femmes. La participation de la femme dans la création ou la multiplication des revenus des ménages est nettement apparue dans la littérature et se confirme dans cette étude à travers ce taux de 12% de femmes qui confient qu'elles représentent les principales productrices de biens de leurs familles. Il existe également 62% de femmes qui déclarent partager la production des biens de leur famille avec leur conjoint. Au même moment, 24% de femmes avouent que ce rôle est exclusivement dévolu à leur mari.

L'étude nous donne aussi une idée de la taille des familles ou des charges supportées par les travailleuses et travailleurs : 41% des femmes en activité professionnelle disent qu'elles ont en charge « entre 5 et 10 » personnes.

Figure 35 : Principal acquéreur des services sociaux de base de la famille



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

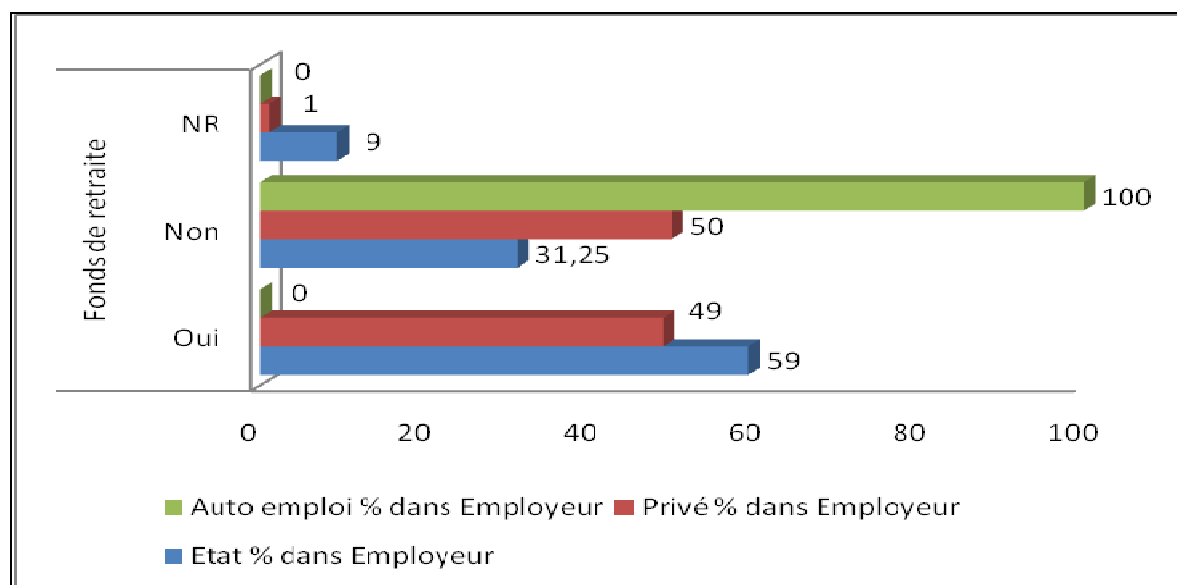
2. Les effets sociaux

Après avoir analysé les effets économiques du BTS suivi par notre population d'étude, voyons maintenant si l'emploi obtenu grâce à cette formation produit des effets sur la vie sociale de ces diplômés de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP), c'est-à-dire dans leurs rapports avec les autres, leur conception des règles de vie en société, etc.

a) Préparation de la retraite des travailleurs

Dans la mesure où le versement des cotisations du travailleur aux fonds de retraite en place constitue une sécurité sociale indéniable pour lui – donc une preuve d'efficacité externe qualitative - nous avons aussi cherché à voir lequel des types d'employeur s'en acquitte parfaitement et, par ricochet, quels emplois sont les plus assurés. Ce qui pourrait davantage renforcer l'appréciation que les travailleurs ont eux-mêmes de leur situation définitive ou temporaire.

Figure 36 : Employeur et fonds de retraite



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

D'abord, les auto-employés ne s'acquittent pas du tout de leur fonds de retraite. Mais s'ils ont eux mêmes déclarés être insatisfaits de leur statut professionnel, nous nous demandons si leur entreprise est assez solide pour supporter ces formes d'épargne.

Ensuite, nous pourrions difficilement trancher le débat sur l'acquittement des fonds de retraite par les employeurs du secteur privé. En effet, si les employés du privé répondent positivement à 49% à la question relative à la couverture sociale, il y a néanmoins quelques 50% autres travailleurs du privé qui disent ne pas être pris en charge. La moyenne n'étant pas nettement définie, nous dirons simplement que la moitié des agents du privé n'est pas socialement couverte.

Par ailleurs, le tableau ci-dessous nous fait voir que 58,3% des hommes employés dans le privé bénéficient de leurs fonds de retraite, tandis que pour les femmes il n'y a que 45,7% d'entre elles qui bénéficient de ce droit du travailleur. Et pourtant, la répartition des sexes selon l'employeur nous a montré que le privé est plus féminin que masculin : 74,5% des employés du privé interrogés sont des femmes contre 25,5% d'hommes. Ce qui semble confirmer notre hypothèse générale de recherche : **le genre influe effectivement le devenir socioéconomique des titulaires du BTS**, car les hommes sont mieux pris en charge socialement par leurs employeurs privés que les femmes. Enfin, l'employeur modèle sur le sujet de la cotisation des fonds de retraite des travailleurs c'est sans nul doute l'Etat, en ce que les employés du service public que nous avons interrogés disent à 59% être couverts.

Tableau 15 : Employeur / Fonds de retraite / Sexe

Sexe				Fonds de retraite			Total
				Oui	Non	NR	
Masc	Employeur	Etat	Count	3	3		6
			% within Employeur	50,0%	50,0%		100,0%
		Privé	Count	14	10		24
			% within Employeur	58,3%	41,7%		100,0%
		Auto-emploi	Count	0	2		2
			% within Employeur	0,0%	100,0%		100,0%
Total	Count	17	15		32		
% within Employeur	53,1%	46,9%		100,0%			
Fém	Employeur	Etat	Count	16	7	3	26
			% within Employeur	61,5%	26,9%	11,5%	100,0%
		Privé	Count	32	37	1	70
			% within Employeur	45,7%	52,9%	1,4%	100,0%
		Auto-emploi	Count	0	1	0	1
			% within Employeur	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Count	48	45	4	97		
% within Employeur	49,5%	46,4%	4,1%	100,0%			

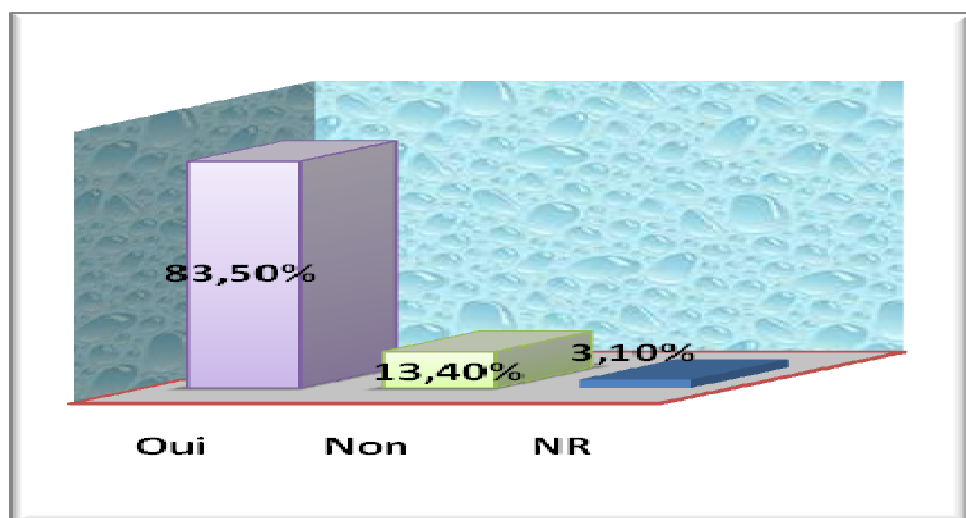
Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

b) Acceptation des règles de vie (sociale, culturelle, religieuse, ...)

S'agissant des **tâches domestiques** (graphique 35), il apparaît que, sur le total des diplômés en activité, 83,5% avouent qu'ils participent aux tâches domestiques ou s'en occupent personnellement. Pour ce qui est spécialement des femmes, à qui l'entretien de la maison est traditionnellement dévolu, 8 (huit) femmes sur 10 (dix) pensent que l'accomplissement des tâches domestiques ne constitue pas un obstacle à leur épanouissement professionnel, tout en s'empressant de préciser qu'elles s'en occupent le week-end.

Ces résultats sont contraires à l'observation de l'OIT (revoir cadre théorique) selon laquelle les obligations familiales peuvent nuire à la carrière des femmes. Une question mérite alors d'être posée à ce niveau : qu'est-ce qui fait que les femmes de notre échantillon prennent le contre-pied de l'OIT? Il y a aussi un autre fait qui pourrait répondre à cette question. En effet, lors de nos entretiens, les femmes en activité ont confié qu'elles utilisent les services de leurs consœurs domestiques, qu'elles paient elles-mêmes de leurs salaires.

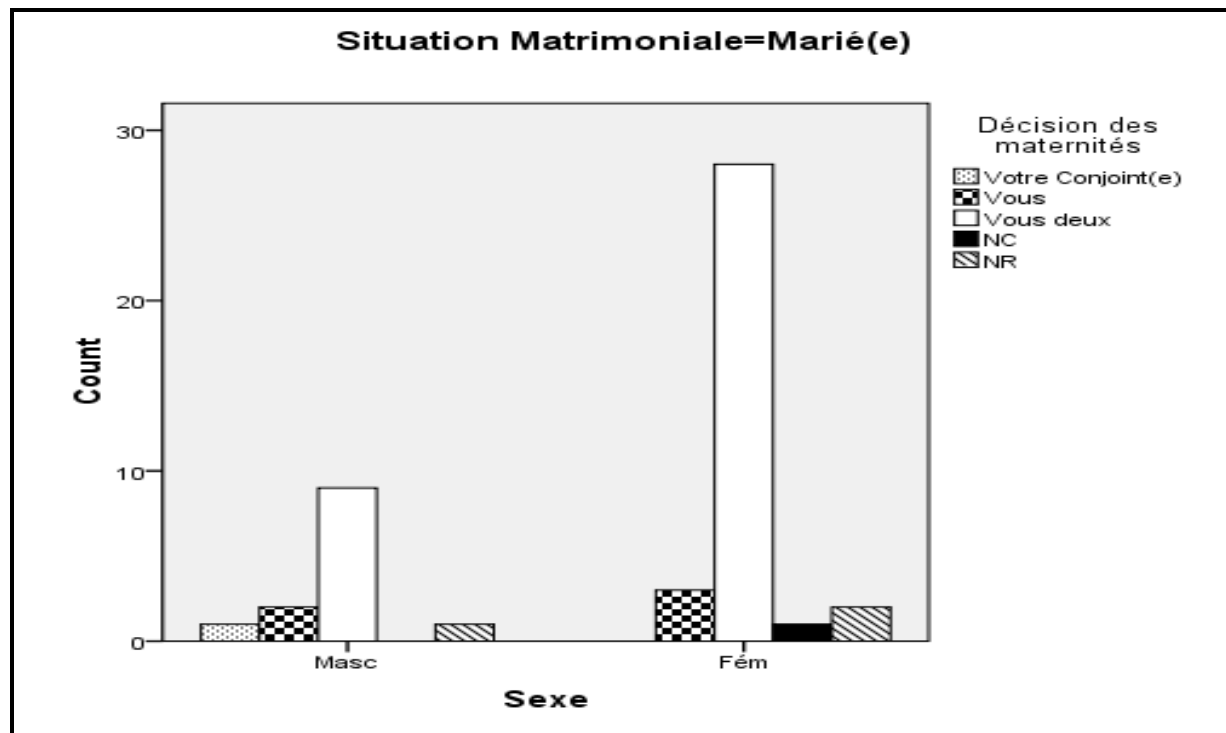
Figure 37 : Acquiescement des tâches domestiques



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

De plus, les diplômés du BTS insérés dans le marché de l'emploi et mariés au moment de nos enquêtes reconnaissent, à 62,2% pour les hommes (3 sur 13) et à 82,3% chez les femmes (28 sur 34) que grâce à leur parcours de formation et à leur devenir professionnel, ils décident avec leur conjoint(e) **du nombre et du rythme de maternités à faire**. Nous ferons remarquer que le chiffre est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il y a aussi des femmes qui ont soutenu qu'elles décidaient seules du nombre de leurs maternités (graphique suivant). Ce fait nous a été réitéré, en entretien, par une jeune femme qui nous a confié que son «employeur n'a pas mis au point de mesure coercitive contre les congés de maternité », mais que c'est plutôt elle-même qui a « décidé d'espacer nettement ses maternités afin de mettre à l'aise ses collègues et ses supérieurs ».

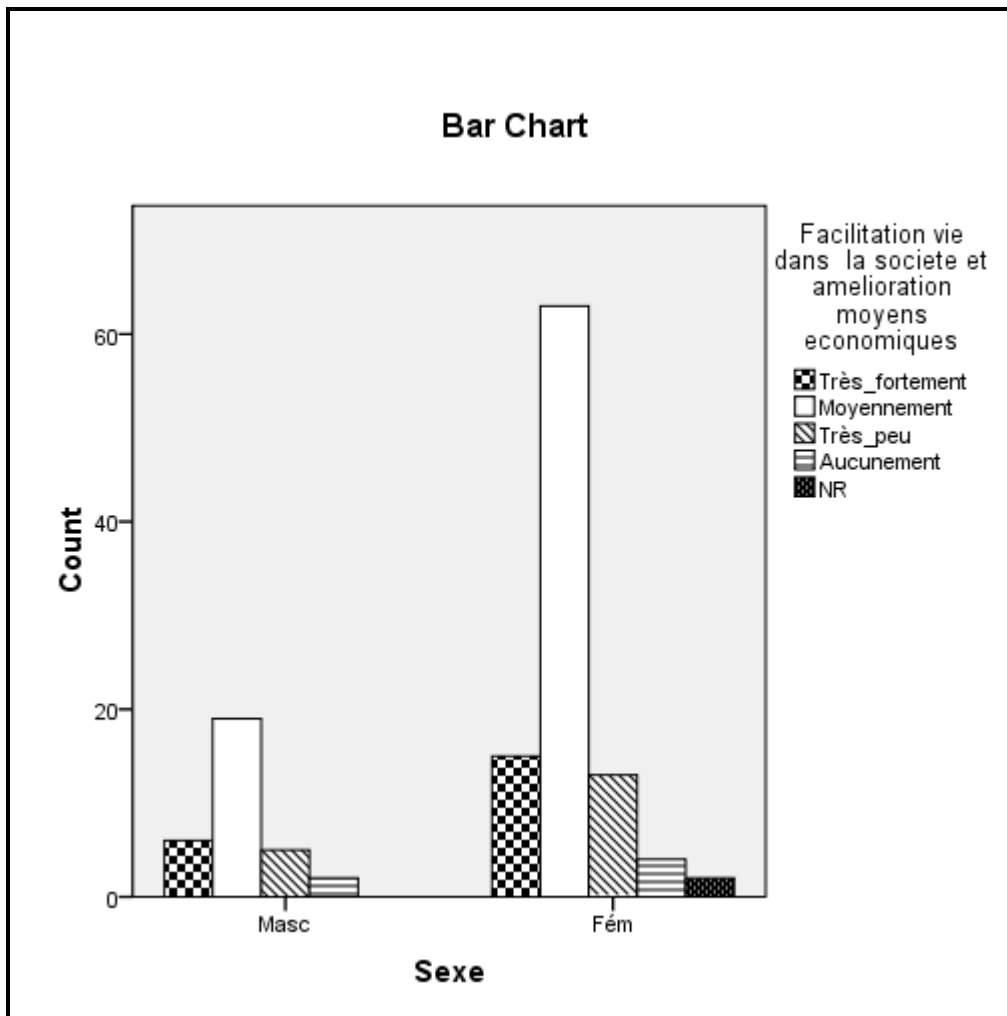
Figure 38 : Décision des maternités chez les diplômé(e)s marié(e)s



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

A la question qui devait mesurer globalement les perceptions des diplômés en activité sur les effets socioéconomiques du BTS, il ressort qu'ils admettent, dans leur grande majorité, que le BTS avait **un effet moyen** sur leur conception de l'éducation des enfants ; ce qui rejoint la thèse de Arrow (1973), développée dans la partie théorique, sur les aptitudes que l'éducation réveille chez l'individu. En effet, nous avons relevé que 64,9% des femmes et 59,3% des hommes ont répondu que la formation a eu des effets moyens sur leur niveau de vie et leur acceptation des **règles de conduite morale, traditionnelle ou religieuses** en vigueur dans la société sénégalaise. Ce qui peut être interprété comme une preuve d'efficacité externe qualitative, dans la mesure où autant chez les hommes que chez les femmes, plus de la moitié apprécie positivement les effets socioéconomiques du BTS. Il y a même 15 sur 97 femmes (soit 15,4%) et 6 sur 32 hommes (soit 18,75%) qui jugent très forts les effets du BTS sur leur vie sociale. A l'extrême, 2 hommes sur 32 et 4 femmes sur 97 disent que la formation n'a eu aucun effet sur leur situation économique et leurs rapports aux règles de vie sociale (graphique ci-dessous).

Figure 39: Perceptions sur les rapports du BTS et la facilitation de la vie socioéconomique



Source : Calcul de l'auteur à partir de la base de données de l'enquête.

CONCLUSION

L'objectif premier de cette recherche était d'étudier le niveau d'insertion, dans le marché de l'emploi, des filles et garçons diplômé(e)s de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) du Sénégal. Une fois l'insertion constatée, il s'agissait de mesurer, dans un second temps, les impacts économiques et sociaux de la formation suivie.

Nos enquêtes ont montré, et cela dès la phase de constitution de la population d'étude, que les femmes sont les plus nombreuses à s'inscrire dans les filières de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle, aussi bien dans les structures publiques que dans les structures privées.

En définitive, partant de l'étude de Goldschmid (1990) et de celle de Sall et De Ketele (1997) - qui proposent l'indicateur quantitatif de supériorité des diplômés en activité sur ceux qui sont au chômage et l'indicateur qualitatif de satisfaction personnelle des acteurs liée à leur utilité et à leur productivité - on pense pouvoir soutenir qu'il y a globalement **efficacité externe quantitative et qualitative du Brevet de Technicien Supérieur**. D'une part, le niveau d'insertion dans le marché de l'emploi des diplômés du BTS de notre échantillon est plutôt correct, dans la mesure où sur 242 sujets interrogés, 129 sont en activité professionnelle : soit un taux d'insertion de 53,4% et un taux d'inactivité (chômage) de 46,6%. D'autre part, comme on l'a vu plus haut, plus de la moitié des hommes et des femmes en activité ont jugé moyens les effets du BTS sur leur devenir socioéconomique. C'est précisément ce qui rend perplexe : peut-on réellement parler d'efficacité externe, au regard des 46,6% de diplômés inactifs ?

La prudence est encore de mise lorsqu'il s'agit de faire une analyse en genre. Du côté des femmes, avec 59,5% de taux d'activité, il y a effectivement supériorité des diplômées en activité sur les diplômées au chômage : ce qui confirme l'efficacité externe quantitative de la formation des femmes. Néanmoins, du côté des hommes, avec 40,5% de taux d'activité, il serait difficile de parler d'efficacité externe quantitative, dans la mesure où il y a plus de diplômés inactifs.

Par ailleurs, en choisissant les filières du Secrétariat-Bureautique, de l'Assistanat de Direction ou encore de la Comptabilité-Gestion, les femmes sont destinées à travailler dans le secteur tertiaire de l'économie nationale. Une fois le diplôme en poche, les femmes sont les préférées des Chargés des recrutements des entreprises, en raison de « l'engagement et de la passion

naturels que la gent féminine met dans ses affaires » ; ce qui révèle une discrimination positive en leur faveur. Ainsi, nous avons vu que les femmes sortant des filières du BTS de l'ETFP s'insèrent plus facilement dans le marché de l'emploi que les hommes qui ont suivi le même type de formation, dans la mesure où elles concentrent les 97 postes sur les 129 occupés par les diplômés en activité, avec 59,5% de taux d'insertion, contre 32 postes pour les hommes, soit 40,5%.

L'étude a aussi reproduit la tendance selon laquelle de manière générale le Privé recrute plus que le Public, avec respectivement 72,90% et 24,80%. L'analyse en genre a permis de voir que les entreprises privées recrutent même plus de femmes que d'hommes.

Mais le fait qui mérite d'être souligné est l'insatisfaction professionnelle des travailleurs du secteur privé, hommes comme femmes, qui, loin d'y trouver tout à fait leurs comptes, sont perpétuellement à la recherche d'une situation plus avantageuse : d'où une permanente instabilité. Pour ce qui est de l'auto-emploi, il est presque inexistant chez notre population : 2,3%.

Les hommes arrivent plus vite (en moins de 7 mois) à décrocher un CDI que les femmes qui ont pour la plupart des CDD et des CEE. Ainsi, lorsqu'il s'agit de s'engager sur le long terme, les employeurs choisissent les hommes aux femmes. Ce qui présente une efficacité externe qualitative qui est plutôt au profit des hommes. Mieux, les hommes sont mieux couverts socialement par leurs employeurs privés que les femmes. Mais dans le public, il n'est pas ressorti de discrimination selon le genre.

Pour ce qui est des impacts sociaux et économiques des formations professionnelles, nous retiendrons que les travailleurs et travailleuses sénégalais(es) sont relativement bien traités sur le plan salarial.

Mais, les femmes contribuent pour beaucoup dans les dépenses des ménages. En effet, l'étude a montré que si elles investissent une bonne partie de leurs salaires dans l'acquittement des services sociaux de base, tels que les factures d'eau, d'électricité, la nourriture, la scolarité des enfants, etc. Cette participation des femmes de notre échantillon dans la production des biens de leurs familles a été annoncée dans le cadre problématique et le cadre conceptuel et théorique. Mais à la longue, au plan socioculturel, la reconnaissance de la

fonction de production et de gestion de la communauté de la femme ne pourrait-elle pas bousculer certaines règles sociales, culturelles, religieuses en vigueur au Sénégal ? Ce qui pourrait avoir d'autres conséquences sociales.

DIFFICULTES RENCONTREES ET PERSPECTIVES

Des obstacles n'ont pas manqué pendant le déroulement de nos enquêtes. Ce qui nous a amenée à nous poser un certain nombre de questions :

- Qu'est-ce qui explique ce fort taux de femmes dans les effectifs de BTS dans ces deux écoles de Dakar où nous avons mené nos enquêtes ? Est-ce simplement le fait de l'histoire de ces écoles, qui ont pu accueillir à leurs débuts uniquement des étudiantes ? **En est-il de même dans toutes les régions du Sénégal, en Afrique et dans le monde ?**
- L'enquête a été rendue impossible dans beaucoup d'écoles de formation contactées au préalable, à cause de l'absence sur place d'un service d'archivage des dossiers des promotions des 5 (cinq) dernières années. **Quelles stratégies faut-il alors mettre en œuvre pour amener les écoles à se construire une base de données fiables de leurs différentes promotions d'étudiants, surtout dans ce contexte d'informatisation des systèmes ?**
- Les populations sont toujours réticentes à participer ou à adhérer aux études et autres enquêtes : **que faudrait-il faire pour qu'elles comprennent que les recherches entreprises par les simples étudiants ou organismes peuvent aider à révéler certains problèmes et à aider à leur résolution ?**
- Le taux de diplômés d'activité professionnelle de notre échantillon que nous avons obtenu englobe un faible taux d'auto-emploi, surtout du côté des femmes : **comment pousser les Sénégalais(es) à l'auto-entreprise ?**

REFERENCES

AFARD. (2000). *Transformation des conflits en Afrique : la perspective des femmes africaines*, Atelier, Dakar, Institut de Gorée, 23-26 mai 2000.

Afrique Renouveau. (Mai 2013). *La jeunesse africaine Source d'innovation*, Département de l'information des Nations Unies. www.un.org/africarenewal/fr

Amartya Sen, A. (2000). *Un nouveau model économique : Développement justice liberté*. Paris, France : Odile Jacob.

ANSD. (2010). *Situation économique et sociale du Sénégal en 2009*. Dakar.

ANSD. (2013). *Situation Economique et Sociale du Sénégal Ed. 2011*. Dakar.

Arestoff, F. (2000). *Effets comparés de l'éducation publique et privée sur le processus d'insertion professionnelle, à Madagascar*. DT/2000/10

Arrow, K.J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*-2.

Baudelot, C., et Establet, R. (1971). *L'école capitaliste en France*. Paris, France: Maspero.

Becker, G.S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2^e éd.). Chicago: University of Chicago Press.

Blasco, S. Givord, P. (2010) : Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? *Économie et statistique*, 431–432.

Bourdieu, P. (2002). *La domination masculine*. Paris, France : Seuil, Point.

Bourdieu, P. et Passeron, J.C. (1970). *La reproduction. Élément pour une théorie du système d'enseignement*. Paris, France : Edition de Minuit.

Brilleau, A., Roubaud, F., et Torelli, C. (2005). L'emploi, le chômage et les conditions d'activité, Enquête 1-2-3 phase 1. *Statéco n°99*.

Brunet, M. (2009). *De plus en plus de célibataires parmi les 18-34 ans*. Repéré in <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2009/08/28/01016-20090828ARTFIG00549-de-plus-en-plus-de-celibataires-parmi-les-18-34-ans-.php>

Camara, F.K. (2007). Le code de la famille du Sénégal ou l'utilisation de la religion comme alibi à la légalisation de l'inégalité de genre. Dans C. Becker (dir.), *Genre inégalité et religion* (pp. 163-170). Paris, France : Edition des archives contemporaines.

Charlot, B. et Glasman, D. (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, France : Presses Universitaires de France.

Cissé, A. (2007). Quel paradigme éthique pour l'équité de genre ? Dans C. Becker (dir.), *Genre inégalité et religion (...)*. Paris, France : Edition des archives contemporaines.

Cissé, K. (n.d.). *La revendication politique et citoyenne comme réponse à la marginalisation des femmes dans le développement : le cas du Sénégal*. Repéré à <http://www.codesria.org/IMG/pdf/CISSE.pdf>

Clément, S. (2004). *Principaux indicateurs pour le sous-secteur de la FPT au Sénégal*.

Clément, S., et Walther, R. (2005). *Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie*.

Coly, M. K. (2003). *Discours de la présidente, Marguerite Keny Coly, Forum des femmes pour la paix en Casamance, Ziguinchor, septembre 2003*.

CONFEMEN. (1999). *L'insertion des jeunes dans la vie active par la formation professionnelle et technique*.

COSEF. (2011). *Combats pour la parité : Actes du séminaire d'élaboration d'un modèle de loi sur la parité*. Dakar, Sénégal : COSEF.

Crozier, M. et Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, France : Seuil.

Dagenais, H. (1994). *Méthodologie féministe pour les femmes et le développement, concepts, contextes et pratiques*. L'égalité devant soi sexes : rapports sociaux et développement international, Marie France Labrecque.

De Blic, D. (2007). *Le célibat incertain. Un point de vue sociologique*.
<http://www.ndarche.org/Conferences.html>

Decarries. B et Roy. (1988). *Le mouvement des femmes et ses courants de pensée, essai de typologie*. Institut Canadien de Recherche sur les Femmes.

Delory, Ch., et De Ketele, J.M. (n.d.). *Pratique de la statistique en sciences sociales*.

Depover, C. (15/02/2010). *L'éducation dans les pays en développement et l'aide internationale*. Université de Mons.

Diagne, A. (2012). *Evaluation du programme décennal de l'éducation et de la formation 2000-2011*. Dakar, Sénégal : DPRE.

DIAL. (2004). *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept Etats membres de l'UEMOA. Principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 de 2001-2002*. Alain BRILLEAU, François ROUBAUD, Constance TORELLI

Dictionnaire de sociologie. (2009). Paris, France : Armand Colin.

Diop, C., A. (1956). *L'unité culturelle de l'Afrique noire*. Paris, France : Présence Africaine.

Durkheim, E. (1893). *De la division du travail social*. Edition électronique. Paris: Les Presses universitaires de France, 8e édition, 1967, Collection: Bibliothèque de philosophie contemporaine.

Duru-Bellat, M. (2004). *L'école des filles*. Paris, France : L'Harmattan.

FAO. (2008). *Land access in rural Africa: Strategies to fight gender inequality*. Brussels, Belgium : FAO.

Fourniol, J. (2004). *La formation professionnelle en Afrique francophone : Pour une évolution maîtrisée*. Paris, France : l'Harmattan.

Gauthier, B. (2010). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (5è éd.). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Gittinger, J.P. (1985). *Analyse Economique des Projets Agricoles*. (2^e éd). Paris, France : Economica.

Goerg, O. (2007). *Perspectives historiques sur le genre en Afrique*. Paris, France : l'Harmattan.

Goux et Maurin, (1997). Destinées sociales : le rôle de l'école et milieu d'origine. *Économie et Statistique*, 306, 13-26.

Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2000). *The role of social capital in financial development*. NBER Working paper No, 7563, février.

Hoffmann-Barthes, A. M., Nair, S. & Malpede, D. (n.d.). *Formation scientifique, professionnelle et technique des jeunes filles en Afrique. Sommaire de 21 rapports nationaux*. Repéré in www.unesco.org/education/educprog/ste/pdf_files/girls/reports-fr.pdf ce 11 /07/2013.

Kamau, N. (2012). *La recherche sur le genre. Présentation faite lors de l'atelier d'orientation de l'Initiative de Recherche FAWE/NORAD "Comment renforcer la recherche sur le genre pour améliorer l'éducation des filles et des femmes en Afrique*. Nairobi.

Kaufmann, J. C. (1999). *La femme seule et le prince charmant*. Paris, France: Nathan.

Keeley, B. (2007). *Le Capital humain : Comment le savoir détermine notre vie*. Paris, France : OCDE.

Larrivée, I. (1993). *La place et le rôle des femmes dans les administrations africaines : présentation et rapport de synthèse*. Recherche, initiée par le Centre Africain de Formation et de Recherche Administratives par le Développement (CAFRAD). Casablanca. Repéré le 25 septembre 2013 sur <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cafrad/unpan002605.pdf>

Lemistre, P. (2008). *Insertions et valeurs de la formation : Essai d'analyse des effets de court terme et de long terme de l'offre et de la demande d'éducation*. (Habilitation à diriger des recherches) Université des sciences sociales de Toulouse, France.

Lizé, L. (2000). « *Stratégie des entreprises qui recrutent par l'ANPE* », in *Efficacité versus équité en économie sociale*. Paris, France : L'Harmattan.

Locoh, T., et Puech, I. (2008). Fatou Sow. Les défis d'une féministe en Afrique. *Travail, genre et sociétés*, 20, 5-22.

Mace, G. et Pétry, F., (2000), *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales*. Laval, Canada : Presses de l'Université de Laval.

Marc, C. et Zajdela, H. (2007). *Travail, Genre et Sociétés*.

March, C., Smyrth, I., & Mukhopadhyai, M. (1999). *Guide to gender analysis frameworks*. Oxfam.

Margolis, D. et Simonnet, V. (2005). Filières éducatives, réseaux et réussite professionnelle. *Économie et Prévision*.

Mbow, P. (.n.d). L'Islam et la femme sénégalaise. *Ethiopiennes* n° 66-67. Repéré in <http://ethiopiennes.refer.sn/spip.php?article1287>

METFPALN (Ministre de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales. (2002). *Document de politique sectorielle de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle*. Sénégal.

Mingat, A. (2012). *ETFP et Enseignement supérieur dans le contexte africain : dynamique des effectifs et des emplois et questions de qualité des services offerts, d'équité et de gouvernance*. IREDU.

Ministère de l'Economie et des Finances (2004). *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération de Dakar : Résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 de 2002, DPS, mai 2004*.

Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. (2010). *Annuaire des statistiques de la formation professionnelle et technique*.

Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. (Octobre 2006). *Stratégie nationale et plan d'action national (2006-2015) de l'enseignement technique et de formation professionnelle*. Sénégal.

Muswamba, R.M. (n.d.). *Le travail des femmes en République Démocratique du Congo : Exploitation ou promesse d'autonomie.*

OCDE. (nd). *Le capital humain 2. La valeur des gens.* Les essentiels de l'OCDE : 22-41. Repéré le 28/09/2013 à 8h 18 minutes sur www.oecd.org/fr/lesessentiels/38081744.pdf

OIT. (2007). *L'égalité au travail : relever les défis.* 96^e session Conférence Internationale du Travail. Rapport I(B). Genève.

Organisation Mondiale de la Santé. « *Genre, femmes et santé* ». *Programmes et projets.* Repéré in www.who.int/gender/whatisgender/fr le 09 décembre 2013 à 19h 35

RADI. (2010). *Le contrat de travail.* Livret d'informations juridiques. Dakar. Sénégal.

République du Sénégal. (1997). *Code de la famille.* Dakar, Sénégal : Les Editions des Ecoles Nouvelles Africaines-Sénégal (ENAS).

République du Sénégal. (2005). *Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation.* Dakar, Sénégal :

République du Sénégal. (Octobre 2006). *DSRP II : Document de Stratégie pour la croissance et la réduction de la Pauvreté 2006-2010*

Riss, M.D. (1989). *Les femmes africaines en milieu rural.* Paris, France : l'Harmattan.

Sall, H.N. (1996). *Efficacité et équité de l'enseignement supérieur : quels étudiants réussissent à l'université de Dakar* (thèse de doctorat). Université cheikh Anta Diop, Sénégal.

Sall, H.N., et De Ketele, J.M. (1997). L'évaluation des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité. *Mesure et évaluation en éducation*, 19(3), 119-142.

Sarr, F. (1997). *Les femmes comme agents économiques sociaux et politiques au Sénégal.* Alternatives sud, vol 4, n^o 2. Paris-Montréal : l'Harmattan.

Sarr, F. (1998). *L'entrepreneuriat féminin au Sénégal : la transformation des rapports de pouvoirs.* Paris, France : l'Harmattan.

Sarr, F., Ba, H., et Sourang, M. (1997). *Genre et intervention sociale : Quelle approche dans le contexte Sénégalais ?* Dakar, Sénégal : Edition Nord-Sud.

Savane, M.A. (1986). *Femmes et développement en Afrique de l'ouest, incidence des transformations socio-économiques sur le rôle et le statut des femmes*. UNRISD (institut de recherche des nations-unis pour le développement social), Genève.

Schwartz, O. (1998). *Le monde privé des ouvriers*. Paris, France : Presses Universitaires de France.

Scott, J., W. (1988). *Genre : une catégorie utile d'analyse historique*. *Les Cahiers du GRIF*, 37-38.

Sow, F. (1997). « Les femmes, le sexe de l'État et les enjeux du politique : l'exemple de la régionalisation au Sénégal », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 6 | 1997, mis en ligne le 01 janvier 2005, consulté le 01 novembre 2012. URL : <http://clio.revues.org/379> ; DOI : 10.4000/clio.379

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economic*-87.

Thurow L.C. (1975). *Generating Inequality: Mechanics of Distribution in U.S. Economy*. Basic Books.

Touoyem, P. (2007). *La question du genre et de la violence dans les structures étatiques postcoloniales : Apport de l'anthropologie juridique comparée*. Dans C. Becker (Dir), *Genre inégalité et religion*. Paris, France : Edition des archives contemporaines.

UNESCO (2010). *Rapport mondial de suivi sur l'EPT : Atteindre les marginalisés*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO. (1969). *Bref aperçu sur l'enseignement technique et la formation professionnelle au 1er janvier 1963*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO. (2000). *Cadre d'action de Dakar*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO. (2005). *Instruments normatifs concernant l'enseignement technique et professionnel*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO. (2009). *Participation aux programmes formels d'enseignement et de formation techniques et professionnels au niveau mondial : Etude statistique préliminaire*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO. (2012). *Rapport mondial de suivi sur l'EPT. Jeunes et compétences : L'éducation au travail*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO/BREDA. (2007). *EPT/ L'urgence de politiques sectorielles intégrées. .- Résumé exécutif*. Dakar, Sénégal : UNESCO/BREDA.

UNESCO/OIT. (2002). *Enseignement et formation technique et professionnelle pour le vingt et unième siècle : recommandation de l'UNESCO et de l'OIT*. Paris, France : UNESCO.

UNESCO/Pôle de Dakar. (2007). *Les notes du Pôles de Dakar : « L'efficacité externe de l'éducation au Sénégal : Une analyse économique »*. Notre pays n°4. Sénégal.

Vallean, T. (2003). *Evaluation de la qualité de l'enseignement supérieur : Que deviennent les diplômés de l'université de Ouagadougou (Burkina Faso) ?* (Thèse de doctorat). Université Cheikh Anta Diop, Sénégal.

Van der Maren, J.M., (1995). *Méthode de recherché pour l'éducation*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Vernières, M., Fourcade, B., et Paul, J.J. (1994). L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques. *In: Tiers-Monde*, 35 (140), 725-750.

Walther, R. (2006). *La formation professionnelle en secteur informel*. Rapport sur l'enquête terrain au SENEGAL. Version provisoire.

Walther, R. (2009). *L'itinéraire professionnel du jeune africain : les résultats d'une enquête auprès de jeunes leaders africains sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire*. AFD Document de travail n° 78.

TABLE DES MATIERES

<i>Avant-propos</i>	2
REMERCIEMENTS	4
<i>Liste des figures</i>	9
INTRODUCTION	12
CHAPITRE I :	16
PROBLEMATIQUE	16
I- EDUCATION POUR TOUS	17
1. Accès : efforts en scolarisation et en alphabétisation	17
2. Equité : efforts de parité dans l'éducation au Sénégal.....	19
II- IMPORTANCE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP):	21
1. ETFP dans le monde et en Afrique :	21
2. ETFP au Sénégal :	23
3. Infrastructures et effectifs de l'ETFP au Sénégal	24
III- Sénégalais(es) et marché de l'emploi :	26
1. Jeune population et important taux de chômage	26
2. Accroissement des responsabilités des femmes à Dakar	28
CHAPITRE II :	30
CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE	30
IV- Notre modèle d'analyse : le Cadre de Moser	31
V- GENRE ET STATUT DE LA FEMME	32
1. Au plan international :	33
2. Dans le contexte du Sénégal	38
a) Aux plans politique et institutionnel :	38
b) Aux plans économique et social	42
3. La femme moderne : vie sociale et professionnelle.....	45
3. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur le genre:	46
VI- L'INSERTION	47
a) Les réalités de l'insertion	47

b) Le capital humain	51
c) Nature des contrats.....	53
4. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur l'insertion :	54
VII- DE LA NOTION D'EFFICACITE EXTERNE.....	54
1. Efficacité externe qualitative ou quantitative	55
2. Indicateurs d'efficacité externe.....	57
3. Conclusion partielle de l'analyse conceptuelle et théorique sur la notion d'impact ou d'efficacité externe.....	58
CHAPITRE III :	59
CADRE OPERATOIRE ET METHODOLOGIQUE.....	59
VIII- Cadre opératoire	60
1. Modèle de recherche :	60
a) Cadre géographique de la recherche : la région de Dakar.....	60
b) Diplôme professionnel retenu pour l'étude : le BTS.....	60
c) Années d'études ciblées : 2007-2011.....	61
2. De la question-problème générale aux hypothèses de recherche.....	61
- Variables d'entrée ou « input » du devenir professionnel	62
- Variable de sortie ou « output » du devenir professionnel.....	63
- Variables de sortie ou « output » du devenir socioéconomique	66
IX- Cadre méthodologique	68
1. Nos écoles	68
2. Population cible	69
3. Echantillonnage.....	69
4. Type de recherche	70
a) Recherche exploratoire, enquête de perceptions et étude qualitative :.....	70
b) Etude quantitative :	70
5. Outils de recueil de données.....	70
a) Questionnaires :	70
b) Guides d'entretien :	70
c) Analyse des données :	71
6. Considérations éthiques	71
CHAPITRE IV :	73

RESULTATS DE LA RECHERCHE.....	73
X- Description des composants de notre échantillon	74
1. Genre de notre échantillon : sexe, situation matrimoniale, âge, personnes à charge	74
a) Sexe : homme ou femme ?.....	74
b) Situation matrimoniale des diplômé(e)s interrogé(e)s	75
c) Personnes à charge	77
2. Age des composants de notre échantillon et année d'obtention du diplôme.....	77
3. Filières suivies par les composants de notre échantillon	80
4. Type d'école fréquentée :	82
XI- Du devenir professionnel des composants de l'échantillon.....	83
1. Description de la part active de l'échantillon.....	83
a) Homme ou femme ?.....	83
b) Age des actifs ?.....	85
c) Situation matrimoniale.....	88
d) Type d'école d'origine des actifs ?.....	89
2. De la qualité de l'insertion.....	91
A. Circonstances de l'insertion ou de la non-insertion	91
a) Raisons invoquées par les diplômé(e)s actifs :	91
b) Raisons invoquées par les diplômé(e)s inactifs :	92
c) Appréciation du travail	95
d) Fonctions occupées par la population active	96
B. De la sécurité de l'emploi	100
a) Public, privé ou auto-emploi ?	100
b) Nature des contrats.....	103
3. De la transition formation / emploi.....	105
XII- Du devenir socioéconomique des diplômé(e)s	108
1. Les effets économiques	109
a) Le niveau des salaires	109
b) Acquisition de biens	110
c) Acquiescement de services sociaux de base.....	111
2. Les effets sociaux	112
a) Préparation de la retraite des travailleurs	112
b) Acceptation des règles de vie (sociale, culturelle, religieuse, ...)	114

CONCLUSION118
REFERENCES123
TABLE DES MATIERES.....131

10. Dans **quelle structure** avez-vous suivi votre formation ?

.....

11. Quel(s) **diplôme(s) professionnel(s)** y avez-vous obtenu ?

.....

12. Quelle **filière** de la formation professionnelle y avez-vous suivie?

.....
.....

13. Votre **formation** était-elle financée ? Oui (1) Non (2)

14. Si oui, **par qui** ?

B. Insertion dans le marché du travail

15. Avez-vous actuellement **un travail** ? Oui (1) Non (2)

16. Comment considérez-vous ce travail ?

➤ Très satisfaisant, donc
définitif 1

➤ En attente de trouver
mieux 2

17. Comment les compétences acquises lors de votre formation sont-elles utilisées dans le cadre de votre travail ?

➤ Beaucoup (1)

➤ Peu (2)

➤ Pas du tout (3)

18. Suivez-vous, actuellement, une formation continuée ? Oui (1) Non (2)

19. Si vous avez répondu oui à la question 16, est-ce dans la même filière ?

Oui (1) Non (2)

20. **Pourquoi** ?

➤ Amélioration
du plan de
carrière
 (1)

➤ Mise à jour
des
connaissances
 (2)

➤ Faute
d'avoir
trouvé un
emploi (3)

21. Si vous êtes sans travail, **comment expliquez-vous votre situation actuelle** ?

- Compétence, expérience et formation insuffisantes (1)
- Discrimination liée à votre sexe (homme ou femme) (2)
- Manque de recommandations (3)
- Autres (4). Précisez, s'il vous plaît.
.....
.....

(Si vous êtes actuellement occupé à un travail, continuez, s'il vous plaît)

22. Quelle est la **nature de votre contrat** ?

- Contrat à durée indéterminée (1)
- Contrat à durée déterminée (2)
- Contrat d'engagement à l'essai (3)
- Auto-emploi (4)

23. **Combien de temps** avez-vous mis pour trouver votre travail, après l'obtention de votre diplôme ?

- 1 à 7 mois (1)
- 8 à 19 mois (2)
- 20 mois et plus (3)

24. Avez-vous eu besoin d'une formation complémentaire pour vous accéder à ce poste ? Oui (1) non (2)

25. **Quel travail** exercez-vous, actuellement ?

.....
.....

26. Ce travail **correspond-il à votre formation** ? Oui (1) non (2)

(Si vous avez répondu oui à la question précédente, passez à la question 28)

27. **Pour quelle raison principale** avez-vous alors accepté ce travail ?

- Salaire intéressant ? (1)
- Long chômage ? (2)
- Renommée de l'entreprise ? (3)
- Perspective d'une promotion ? (4)

28. Qui est **votre employeur** ?

- Etat (1)
- Privé (2)
- Vous-même (auto-emploi) (3)

29. Selon vous, qu'est-ce qui a surtout facilité **votre acceptation à ce poste** ?
(cochez, s'il vous plaît, les cases correspondant à votre cas : plusieurs réponses sont possibles)

- Intervention d'une personne influente à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise (1)
- Renommée de votre institution de formation (2)
- Intervention de votre association de diplômés (3)
- Médiation d'un cabinet de placement (4)
- Autre raison. Précisez, s'il vous plaît (5)

C. Effets socio-économiques de la formation reçue

30. La formation professionnelle que vous avez suivie a-t-elle permis une **amélioration de vos rapports avec la société** (parents, collègues, nouvelles connaissances, etc.) ? OUI (1) NON (2)

31. La formation professionnelle que vous avez suivie a-t-elle un **effet sur votre acceptation des règles** de conduites morales, traditionnelles ou religieuses en vigueur dans la société sénégalaise ?

OUI (1) NON (2)

32. La formation professionnelle que vous avez suivie vous aide-t-elle dans **votre conception de l'éducation des enfants ou des soins à apporter aux membres de la famille** ? OUI (1) NON (2)

33. Si vous avez répondu oui, **qui s'en occupe** dans votre famille ?

- Votre conjoint(e) (1)
- Vous (2)
- Vous deux (3)
- Autre. Précisez (4)

34. Après la formation professionnelle que vous avez suivie, vous occupez-vous personnellement **des tâches domestiques** ? OUI (1) NON (2)

35. Si vous avez répondu oui à la question précédente, les tâches domestiques constituent-elles **un obstacle à votre épanouissement professionnel** ? OUI (1) NON (2)

36. Après la formation professionnelle que vous avez suivie, êtes-vous le **principal producteur de biens** de votre famille ?

- Votre conjoint(e) (1)
- Vous (2)
- Vous deux (3)
- Autre. Précisez (4)

37. Après la formation professionnelle que vous avez suivie, qui s'acquitte de vos **besoins en services sociaux de base** (eau, habitat, nourriture, etc.) ?

- Votre conjoint(e) (1)
- Vous (2)
- Vous deux (3)

38. A combien environ s'élèvent **vos revenus mensuels** acquis grâce à votre emploi ?

- Moins de 50 000 francs CFA (1)
- Moins de 100 000 francs CFA (2)
- Entre 100 000 et 150 000 francs CFA (3)
- Plus de 200 000 francs CFA (4)
- Plus de 300 000 francs CFA (5)

39. Êtes-vous affilié à un **fonds de retraite** (IPRES ou FNR) ? OUI (1) NON (2)

40. Lequel de ces **biens** avez-vous **acquis grâce à votre emploi** ? (plusieurs réponses sont possibles)

- Logement familial (1)
- Voiture (2)

- Épargne (3)
- Investissement à rentabilité financière (4)
- Aucun (5)

41. Globalement, diriez-vous que **trouver un emploi** à la suite de votre formation a été ...

- Très facile (1)
- Acceptable (2)
- Un peu difficile (3)
- Très difficile (4)

42. Globalement, comment la formation professionnelle que vous avez suivie a-t-elle facilité **votre vie dans la société et amélioré vos moyens économiques** ?

- Très fortement (1)
- Moyennement (2)
- Très peu (3)
- Aucunement (4)

Merci de la collaboration.

GUIDES D'ENTRETIEN pour administration des deux écoles

1. Quelle est la part des filles dans vos effectifs ?
 2. Dans quelles filières les filles sont-elles surtout inscrites ?
 3. Comment expliquez-vous la répartition des hommes et des femmes dans les différentes filières que vous proposez ?
 4. Rencontrez-vous des difficultés surtout pour insérer les filles ou pour insérer les garçons ?
 5. Quel(s) secteur(s) de l'activité économique recrute(nt) surtout les filles ? Pourquoi ?
-

GUIDES D'ENTRETIEN pour Responsables de Bureau de personnel

1. Quelle est la part des femmes dans votre personnel ?
2. De quelle tranche d'âge sont-elles environ – ou le plus souvent ?
3. Préférez-vous surtout recruter des filles ou des garçons ?
4. Quels avantages y a-t-il à embaucher un personnel féminin ?
5. Quelles conséquences y a-t-il à embaucher un personnel féminin ?
6. Y a-t-il égalité de salaire entre hommes et femmes ?

Ce travail est une recherche qui porte sur des diplômé(e)s du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) issus de deux structures de formation de Dakar, différentes a priori par les conditions sociales, économiques des étudiants et par les conditions pédagogiques offertes par les établissements : l'institut de formation Saint-Michel, école privée, et le Centre de Formation Professionnelle et Commerciale (CFPC), école publique.

Menée à deux niveaux, l'étude porte d'abord sur l'impact du genre sur le devenir professionnel et socioéconomique des titulaires du BTS. Dans un second temps, il s'est agi de mesurer les impacts économiques et sociaux de la formation sur la vie des diplômés qui se trouvaient en situation d'activité professionnelle au moment de l'enquête, en faisant bien attention aux considérations socioculturelles relatives au genre (homme ou femme).

L'étude a révélé d'abord que les filles et les femmes, d'emblée plus nombreuses à s'inscrire dans les filières du BTS de Saint Michel et du CFPC, trouvent plus facilement un emploi dans le secteur tertiaire que leurs promotionnaires hommes.

Pour ce qui est de l'insertion professionnelle, les diplômés les plus âgés – dans notre échantillon, ceux qui sont âgés de 35 ans – s'insèrent mieux que les plus jeunes, mais les femmes mieux encore que les hommes. Les sortants de la structure privée s'insèrent mieux de manière générale que ceux de la structure publique, mais les femmes de la structure publique s'insèrent mieux que leurs confrères du même type d'établissement. Les filières de Secrétariat Bureautique et de Comptabilité Gestion mènent mieux à l'emploi les femmes que les hommes. Les capacités d'insertion de la filière Comptabilité Finance, pour notre population, sont assez minces : 2^e pourvoyeur d'emplois dont les 2/3 pour les femmes, cette filière est aussi le premier pourvoyeur de chômeurs, autant chez les hommes que chez les femmes.

Au plan socioéconomique, l'efficacité externe (quantitative et qualitative) du BTS n'est que moyenne. Les salaires perçus par les diplômés insérés se situent entre moins de 50 000 à plus de 300 000 francs CFA XOF. 53,4% des diplômés interrogés sont en activité professionnelle. Mais ces hommes et femmes admettent que la formation qu'ils ont suivie n'a que sensiblement amélioré leur niveau de vie économique et leurs rapports à la société.