

Seconde étude : Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés
dans les pays d'Afrique sub-saharienne

Fond de solidarité prioritaire « Compétences
Professionnelles Supérieures »

Ministère des Affaires étrangères et européennes

Direction générale de la mondialisation, du développement et des
partenariats

Seconde étude : Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les pays d'Afrique sub-saharienne

Etude réalisée par l'Institut d'Afrique

Chef de projet : Frédéric Amouretti

Consultant : Michel Courcelle

Consultant : Thierry Dorance

Missions de terrain :

Burkina Faso (Thierry Dorance) : du 21 au 28 novembre 2012

Guinée (Frédéric Amouretti) : du 21 au 28 novembre 2012

Ghana (Michel Courcelle) du 2 au 7 décembre 2012

Date de remise du rapport final : Mardi 5 Mars

Seconde étude : Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les pays d'Afrique sub-saharienne

Table des matières

Introduction.....	4
I. Le suivi et l'analyse de la professionnalisation des diplômés dans les pays développés, instrument essentiel d'évaluation de la pertinence des formations	5
II. Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés en Afrique fait l'objet d'une prise de conscience qui tend à se développer à des rythmes différents selon les pays et les types d'institution de formation.....	9
III. Appréciation évaluative d'un outil de suivi des diplômés en Afrique sub-saharienne	12
IV. Les constats concernant le suivi de la professionnalisation des diplômés de l'enseignement supérieur en Afrique sub-saharienne.....	18
Recommandations	22
I. Développer une approche coordonnée du suivi de la professionnalisation des diplômés par les différents intervenants : Etats, Agences de développement, Universités, Instituts de formation.....	22
II. Mettre au point un socle de procédures communes au plan régional	22
III. Impliquer les organisations régionales.....	23
IV. Mettre en place un système d'incitation des diplômés et des employeurs afin de les impliquer dans ce suivi	23
Outils	25

Seconde étude : Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les pays d'Afrique sub-saharienne

Introduction

La prestation à réaliser, dans le cadre de l'étude sur l'insertion professionnelle des diplômés, est la suivante :

- Tout d'abord, élaborer une cartographie préliminaire des outils de suivi de l'insertion actuellement disponibles dans les pays développés, notamment en France, ou proposés par différentes coopérations bi ou multilatérales, qu'il s'agisse de suivi des étudiants par les établissements ou de panels constitués en vue d'une exploitation statistique.
- Présenter succinctement les conditions dans lesquelles ces dispositifs ont été mis en place et sont exploités.
- Confronter ces conditions à la situation rencontrée dans les pays d'Afrique sub-saharienne afin de proposer les adaptations nécessaires pour quelques pays cibles d'Afrique sub-saharienne.
- D'autre part, identifier les expériences de suivi des diplômés tentées dans les ministères de l'enseignement supérieur et les établissements d'enseignement supérieur d'Afrique sub-saharienne, et dans ce cas :
 - En évaluer l'efficacité et l'efficience.
 - Analyser les obstacles rencontrés dans leur fonctionnement.

Cette étude permettra également de proposer aux ministères de l'enseignement supérieur et aux établissements d'Afrique sub-saharienne des outils opérationnels permettant de suivre l'insertion professionnelle des diplômés.

Les résultats attendus sont les suivants :

- En termes de connaissances :
 - Mieux connaître les différents outils, leurs avantages et inconvénients : utilisateurs concernés, ressources nécessaires, résultats obtenus, transposabilité.
 - Mieux connaître le devenir professionnel actuel des diplômés de niveau intermédiaire en fonction du type de filière suivie.
 - Identifier les obstacles spécifiques éventuels à l'insertion professionnelle des diplômé(e)s de niveau intermédiaire.
 - Identifier les obstacles rencontrés par les femmes dans le cadre de leur insertion et de leur parcours professionnel.
- En termes d'outils :
 - Mettre à la disposition des autorités ministérielles et académiques un outil-modèle de suivi des étudiants dans leur insertion professionnelle.

I. Le suivi et l'analyse de la professionnalisation des diplômés dans les pays développés, instrument essentiel d'évaluation de la pertinence des formations

La connaissance des voies empruntées par les diplômés pour accéder à leur premier emploi est nécessaire pour apprécier la mesure dans laquelle les formations, et donc les diplômes qui sanctionnent ces formations, correspondent aux besoins du marché du travail. Les mesures de l'insertion des diplômés en France comme dans la plupart des pays développés s'attachent à l'appréciation des conditions de l'insertion.

Le suivi des diplômés du tertiaire relève de la compétence principale du Ministère Français de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). C'est ainsi que tous les ans, entre décembre et avril de l'année suivante, une *enquête nationale sur l'insertion*

professionnelle des diplômés est organisée. Ce travail porte sur les diplômés de D.U.T, de licence professionnelle et de Master. Il permet d'évaluer la situation professionnelle, trente mois après l'obtention du diplôme, des diplômés français entrés sur le marché de l'emploi directement après l'obtention de leur diplôme.

Quatre indicateurs sont utilisés : (1) le taux d'insertion, (2) la part d'emplois de niveau cadre ou professions intermédiaires, (3) la part d'emplois stables et (4) la part d'emplois à temps plein par domaine (Droit-Economie-Gestion, Lettres-Langues-Arts, Sciences humaines et sociales, Sciences, Technologies et Santé) et par discipline du diplôme. Le questionnaire comporte aussi trois questions sur les dates-clefs de l'entrée dans la vie professionnelle : la date de début de l'emploi occupé, et les dates de début et de fin du premier emploi si le diplômé a changé d'emploi.

La collecte des données est réalisée par les universités dans le respect des dispositions contenues dans une charte qui vise à garantir l'homogénéité des résultats. Cette charte a été élaborée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) avec la Conférence des présidents d'université (CPU), le Centre d'études et de recherche sur les emplois et les qualifications (CEREQ) et la délégation interministérielle à l'orientation (DIO).

Il existe en France, d'autres types d'enquêtes de suivi de l'insertion professionnelle. Les principales sont les suivantes :

- *La direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS) de l'INSEE* mène régulièrement des enquêtes nationales sur l'entrée dans la vie adulte (EVA) des jeunes diplômés dont l'objectif est d'évaluer le lien entre leur parcours scolaire et leur insertion professionnelle. Les questions posées portent sur les études suivies ou le motif d'arrêt des études (niveau atteint, problèmes administratifs ou financiers), la situation professionnelle (statut d'emploi, qualification, durée du temps de travail, taille de l'entreprise, chômage...) et les conditions de vie (type d'habitation, ressources, vie sociale, difficultés rencontrées).

- L'INSEE propose également des bilans « Formation-emploi » qui « visent à analyser les relations entre les études des jeunes diplômés, leur insertion professionnelle et le renouvellement de la main d'œuvre dans son ensemble ». Ces bilans existent depuis les années 1970 et ont connu de profondes mutations depuis : ils ne s'intéressent plus seulement au fait de savoir si les jeunes sont intégrés au marché du travail mais développent une approche de l'évaluation de l'insertion qui prend de plus en plus en considération la qualité de celle-ci. Les questionnaires comprennent ainsi, depuis les années 2000, notamment le statut hiérarchique lié à l'emploi trouvé, le salaire, le secteur d'activité économique, la correspondance entre le domaine d'emploi et le domaine de formation.
- L'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) a également généralisé un dispositif de suivi de l'insertion auprès des diplômés de l'Université de Provence en Licence professionnelle, DUT ou Master depuis 2005¹.
- Il existe aussi des *mesures de satisfaction des employeurs* comme le dispositif initié par COMUTEC à Compiègne² qui ne concerne que les étudiants de l'Université de Technologie de Compiègne mais qui tend à être repris par de nombreux autres établissements d'enseignement. Il existe d'autres dispositifs informels de ce type, développés par des écoles de commerce ou d'ingénieur.
- La création de *fondations, d'associations d'anciens élèves, la publication d'annuaires des membres* sont également des moyens efficaces de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés. Les institutions les plus renommées

¹ La méthodologie de recueil de ces enquêtes est la suivante: enquête postale par questionnaire adressée à l'adresse des parents du diplômé, complétée par des relances téléphoniques. Le recueil d'enquête proprement dit s'étale sur cinq mois (de décembre à avril). Enquête reconduite annuellement interrogeant les diplômés le 1er décembre de chaque année, soit 30 mois après l'obtention du diplôme. La totalité des diplômés de DUT, Licence professionnelle et Master disposant d'une adresse fixe en France et n'ayant pas repris d'inscription à l'Université de Provence l'année suivant l'obtention de leur diplôme est interrogée. Les thématiques de l'enquête concernent la situation au 1er décembre (en études/en emploi/en recherche d'emploi/ en inactivité) – Les types de poursuites d'études – Les caractéristiques de l'emploi (statut, contrat, employeur, secteur d'activité, salaire, quotité travaillée, fonction occupée) – L'appréciation de la formation suivie à l'université de Provence.

² COMUTEC, association créée en 1994 a pour objectif de créer des plates-formes de rencontres entre étudiants et entreprises afin de favoriser la recherche de stage et d'emploi, a ainsi récemment établi un questionnaire de satisfaction à destination des entreprises. Ce questionnaire porte exclusivement sur les étudiants de l'Université de Technologie de Compiègne (UTC) et évalue notamment les taux de réussite des stages industriels, les projets de fin d'études, les taux d'embauches et les taux de Volontariats Internationaux en Entreprise.

disposent de ce type d'outils dans tous les pays développés et pas uniquement en France. Ces institutions publiques et privées font en sorte que la plus grande attention soit portée non seulement à la qualité des emplois auxquels leurs diplômés donnent accès mais aussi à la capacité d'adaptation des enseignements aux évolutions de la demande des employeurs et des métiers. Ces institutions attachent une très grande importance à la qualité de leurs relations avec les employeurs sachant que la forte probabilité d'un emploi de qualité pour leurs diplômés est leur meilleur gage de réussite.

- A titre d'exemple, on peut citer le cas d'une des grandes écoles françaises les plus prestigieuses, l'École Polytechnique. L'école dispose d'une Fondation, la Fondation X, dont l'article 1 des statuts précise : « *La Fondation de l'École Polytechnique a pour but d'aider à l'évolution de l'Enseignement à l'École Polytechnique, de développer la recherche et le transfert des technologies avancées vers l'industrie française, de concourir à la formation des Polytechniciens destinés à faire toute ou partie de leur carrière dans les Entreprises Publiques ou Privées et d'améliorer ainsi l'image nationale et internationale de l'École* ». Fondation reconnue d'utilité publique³, elle a été créée en 1987, avec une trentaine d'entreprises pour faciliter l'adaptation de l'École à une économie mondiale qui évolue. Ses objectifs sont les suivants :
 - l'internationalisation du recrutement et de la formation,
 - le rapprochement avec les entreprises et les centres de recherche,
 - l'évolution de l'enseignement.

La Fondation met en œuvre ces objectifs par une série d'actions :

- assistance aux élèves pour la définition de leur projet professionnel
- suivi et assistance des élèves internationaux
- intermédiation privilégiée entre l'École (direction, élèves) et le monde de l'entreprise ;
- financement des projets de création d'entreprise issus des laboratoires ;
- participation à la gestion des chaires d'enseignement financées par les entreprises ;

³ Le budget de la Fondation est de 3 millions d'euros par an qui comprend le financement de chaires (en forte croissance).

- participation à des groupes de travail sur l'évolution future de l'Ecole ;
- gestion de la campagne de levée de fonds auprès des Anciens ;
- gestion des contrats passés entre les laboratoires de l'Ecole et les entreprises.

De plus, la Fondation X s'intéresse à la création d'entreprise. Elle a, depuis 2000, créé un concours de création, ouvert aux jeunes polytechniciens, le FX-Créateur, qu'elle a attribué quatre fois. Aujourd'hui, d'autres prix ont pris le relais dont le prix Jean-Louis Gérondeau/ Zodiac Aerospace, et la Fondation intervient également pour aider les projets issus des laboratoires à travers la société X-Création.

II. Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés en Afrique fait l'objet d'une prise de conscience qui tend à se développer à des rythmes différents selon les pays et les types d'institution de formation.

Dans la plupart des pays d'Afrique analysés, la prise de conscience de l'utilité d'un dispositif de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur est récente.

- La Banque Mondiale a lancé un processus au **Bénin** en 2011 qui a permis d'interroger un échantillon de plus de 800 diplômés de l'enseignement supérieur avec un taux de réponse de 85% des enquêtés. Au Cameroun ce n'est qu'en octobre 2012 que le ministère de l'enseignement supérieur a lancé une enquête globale sur l'insertion des anciens diplômés des universités publiques camerounaises⁴. Ce travail a été précédé au Cameroun par l'étude d'un observatoire des métiers et des emplois en 2011 et par l'étude « Génération 2000 » réalisée dans le cadre du projet FSP COMETES de la coopération française en 2007. Il n'existe rien de tel au Sénégal⁵ ni en Côte d'Ivoire.

⁴ 120 enquêteurs préalablement formés disposant d'un guide d'entretien commun. Il existe également un questionnaire qui peut être rempli en ligne sur le site du ministère.

⁵ Au Sénégal, la situation est préoccupante : il n'y a guère plus de 300.000 employés dans le secteur moderne pour un pays de plus de 14 millions d'habitants. Plus de 100.000 diplômés sortent chaque année des établissements d'enseignement supérieur quand le marché de l'emploi ne peut en absorber que 24.000

- Le **Togo** constitue une exception : au Togo, la Direction des Etudes de la Recherche et de la Planification (DERP) du ministère de l'enseignement technique et de la formation et l'Agence Nationale pour l'Emploi qui dépend du ministère de la fonction publique et de l'emploi fait office d'observatoire de l'insertion professionnelle. Ces structures disposent de questionnaires communs qui sont présentés à tous les diplômés individuellement par un agent enquêteur qui dépend soit du service « des concours et examens » soit de l'inspection du travail. Mais l'existence de cet outil n'a pas suffi à modifier une situation toujours caractérisée par une très faible insertion des diplômés et une inadéquation emploi/formation.

- En **Guinée**, l'Unesco considère que « *l'enseignement primaire, qui bénéficie depuis plusieurs années de l'appui technique et financier du projet NFQE, est le niveau d'enseignement le plus avancé dans le domaine des statistiques scolaires(...). Bien que limitée, cette structuration permet toutefois la production d'indicateurs cohérents.* » En revanche, « *l'enseignement supérieur ne possède pas de collecte de données systématique. Le processus en place est inorganisé ; par ailleurs, il n'existe pratiquement aucun traitement analytique débouchant sur des publications annuelles.* » Il n'existe donc que très peu de dispositifs de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés. Aucun de ceux-ci n'est le fruit d'une initiative ministérielle ou n'a été appliqué à toute une institution universitaire.

L'Agence Française de Développement, avec la Banque mondiale et dans le cadre du Fond Commun de l'Education, a lancé une étude sur la traçabilité des diplômés dont les travaux devraient commencer en janvier 2013 en Guinée. Cette étude, couplée à une exhaustive enquête de terrain sur les besoins en compétences professionnelles des entreprises, reprend la méthode déjà utilisée par la Banque mondiale au Bénin. L'Ecole Nationale des Arts et Métiers ENAM de Conakry qui forme des aides-ingénieurs de niveau bac+2 ou bac +3, a mis en place un dispositif permettant de mesurer non pas le taux d'insertion de ses diplômés

mais la répartition de ceux qui occupent un emploi formel entre les principaux employeurs du pays, qu'ils soient publics ou privés. L'Université La Source, structure privée vient d'acheter à la société sénégalaise Academy System un logiciel de gestion de la scolarité afin de s'assurer la maîtrise du nombre d'inscrits et de diplômés annuels. Ce dispositif, couplé au système de sécurisation de l'émission des diplômes de l'Université actuellement à l'étude, devrait constituer, selon la direction de l'établissement, un préalable à la mise en place d'un outil de suivi des diplômés.

- Au Burkina Faso, les Universités n'ont pas mis en œuvre un suivi systématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, faute de moyens face au nombre élevé d'étudiants à suivre (plus de 65 000). La mise en place d'enquêtes statistiques a été préférée à un suivi systématique. La dernière enquête statistique (2010-2011) portait sur environ 700 étudiants⁶. En 2011, près de 22% des étudiants, soit près de 14 000, étaient inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur privés, associatifs ou parapublics. On dénombre environ 61 établissements de ce type : sept universités, calquées sur le modèle français et organisées selon le programme LMD, et 54 instituts ou écoles. Dans la plupart de ces établissements, l'insertion est l'objectif principal affiché. Les résultats sont toutefois très hétérogènes et chaque établissement a mis ou prévoit de mettre en place des outils précis de suivi de l'insertion de leurs diplômés. Chaque établissement s'est doté d'un questionnaire précis permettant de suivre les étudiants dans leur insertion. ZiE constitue l'exemple d'un modèle performant de suivi de l'insertion des diplômés. Le taux de réponse au questionnaire d'insertion à ZiE est supérieur à 90%.
- Le cas du Ghana est particulier non seulement du fait de son appartenance au monde anglo-saxon et de sa tradition universitaire de type britannique mais aussi par sa conception de l'insertion professionnelle des étudiants. Avant d'entrer dans le monde du travail, les diplômés doivent faire une

⁶ Cette étude permet de constater que le taux de placement ou d'insertion professionnelle est relativement faible pour ces diplômés de l'enseignement supérieur. On compte en effet seulement 28% d'étudiants insérés, tous diplômes confondus

année de « service national » dans des secteurs très variés de l'économie comme l'éducation, la santé, la « gouvernance et la décentralisation » en appui des administrations mais aussi en soutien au secteur privé⁷ . Il n'existe pas de suivi organisé des diplômés au Ghana au-delà du service national. En principe, les associations d'anciens diplômés (Alumni) des universités devraient constituer un outil de choix pour ce suivi mais ces associations d'« alumni » sont aujourd'hui en déclin faute de moyens des membres.

En règle générale, tant au plan des autorités que des agences de coopération concernées, qu'elles soient bilatérales ou multilatérales, et des instituts de formation, il existe une véritable prise de conscience au Ghana de la nécessité d'améliorer le suivi des diplômés. Il n'existe pas de statistiques officielles sur le chômage des diplômés mais il semble admis que la moitié des diplômés ne trouvent pas d'emploi durant les deux premières années qui suivent leur « service national » et qu'encore 20% sont sans emploi après trois ans⁸. Le secteur moderne n'absorbe que 40% des diplômés. Le problème social devient politique et il existe une association de diplômés sans-emplois très active qui fait entendre sa voix dans les media du Ghana à l'occasion de chaque élection dont la dernière élection présidentielle.

III. Appréciation évaluative d'un outil de suivi des diplômés en Afrique subsaharienne

Le fossé entre les outils de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés dans les pays développés et en Afrique est encore important même si on peut espérer qu'il se réduise. On peut analyser cette situation comme suit :

⁷ Entre 5 et 10% des personnels disponibles sont affectés chaque année à des entreprises privées.

⁸ Une étude de 1996 du ministère de l'Éducation considérait que 71% des diplômés de l'échantillon analysé, considéré comme représentatif, trouvaient un emploi dans les 5 mois qui suivaient leur sortie du service national, 61% dans les « services officiels » et 3% dans les grandes sociétés. Mais la situation s'est dégradée : une étude plus récente de l'Institut des Statistiques (ISSER) qui porte sur l'année 2011 indique que 50% des diplômés devront attendre 2014 pour trouver un emploi.

- **La pertinence** d'un outil de suivi des diplômés ne fait pas débat. Les pays d'Afrique sub-saharienne font face à une accélération du phénomène de « chômage paradoxal » caractérisé par un nombre croissant de diplômés de l'enseignement supérieur qui ne trouvent pas d'emplois correspondant à leurs formations alors que les entreprises se plaignent de ne pas avoir localement, à disposition, les compétences requises par leurs activités. Cette situation s'explique en grande partie par les progrès de l'enseignement en Afrique : d'après les analyses de la Banque Africaine de Développement, en 2030, 59 % des 20-24 ans auront reçu un enseignement secondaire, contre 42 % actuellement. On aura donc, pour cette tranche d'âge, 137 millions de jeunes diplômés du secondaire et 12 millions du tertiaire.
 - a. Ce rythme de progression ne correspond pas à celui de la création d'emplois, qu'il s'agisse d'emplois précaires ou d'emplois salariés. Selon les estimations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de 2000 à 2008, quelque 73 millions d'emplois ont été créés en Afrique, mais seulement 16 millions pour les 15-24 ans.
 - b. La capacité d'emploi est simplement trop faible dans les secteurs privé et public⁹. La fonction publique reste l'employeur principal du secteur moderne mais il est et sera de moins en moins important¹⁰. Le secteur privé moderne ne peut absorber une population active toujours plus nombreuse. A titre d'exemple, au Sénégal, d'après le FMI (2010), le volume d'emploi dans le secteur formel a stagné ces 15 dernières années : le secteur informel reste le principal créateur d'emplois. La Banque mondiale dans l'étude YEN/YIF (2009) et le Rapport national sur la

⁹ L'OIT estime que la population en âge de travailler a augmenté de 21 % (2.6 % par an) en Afrique sur 2000-07. Sur la même période, la croissance de l'emploi a augmenté encore plus, de 23 %, soit 2.9 % par an. Cependant, en valeur absolue, alors que la population en âge de travailler a gonflé de 96 millions de personnes, le nombre d'emplois ne s'est accru que de 63 millions.

¹⁰ Le Sondage mondial de Gallup indique que, dans les pays africains, l'État emploie actuellement quelque 25 millions de personnes âgées de 30 à 64 ans et 14 millions de personnes âgées de 15 à 29 ans, soit, respectivement, environ 10 % et 5 % de la population de l'Afrique dans ces deux tranches d'âge. Compte tenu de la forte croissance de leur population, il faudrait que les pays de cette région créent 29 millions d'emplois dans le secteur public, c'est-à-dire 1,9 million par an, pour que ces ratios restent inchangés jusqu'en 2025, ce qui est improbable.

compétitivité du Sénégal (2011) évaluent à entre 80 et 97 % la part du secteur informel dans les emplois créés.

- c. Cette situation ne s'améliore pas : la crise économique a eu des répercussions sur les perspectives d'emploi des jeunes¹¹.
 - d. Faute de pouvoir, à court terme, modifier cette situation dans sa globalité, il est nécessaire de contribuer à améliorer l'emploi des jeunes diplômés en travaillant sur l'adéquation formation/emploi¹². La porte d'entrée pour cette démarche capitale est de connaître les cursus professionnels des diplômés afin d'apprécier la correspondance de leurs formations avec les besoins des employeurs.
- **L'efficacité** de ces outils dans les pays de l'étude dépend de ses conditions de mise en œuvre. La reproduction pure et simple des modèles employés en France et en Europe ne semble pas possible car il existe des contraintes qui sont particulières à l'environnement :
- a. Les enquêtes se heurtent à des limites matérielles.
 - L'utilisation du courrier électronique n'est pas encore assez développée pour permettre de toucher tous les diplômés et d'utiliser des questionnaires remplis en ligne. Si l'Afrique est la région du monde où le développement de la téléphonie mobile a été le plus rapide en 2008, il n'en va pas de même pour internet. En Afrique sub-saharienne, les taux de pénétration d'Internet et du haut débit sont respectivement inférieurs à 7 et 1%. En Amérique latine et aux Caraïbes, comme en Asie de l'Est et dans le Pacifique,

¹¹ Le Sondage de Gallup réalisé en 2008 et 2010, montre que le profil professionnel des jeunes s'est nettement dégradé sur cette période avec un recul significatif de la proportion de jeunes salariés parmi les professions spécialisées et dans le secteur des services, les deux branches qui affichent les niveaux d'études et de revenu les plus élevés.

¹² Dans une enquête de 2011 menée par la Banque Africaine de Développement, auprès d'experts sur 36 pays d'Afrique à propos des principales difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail, 54 % estiment que le décalage entre ce que les demandeurs d'emploi ont à offrir et ce que les employeurs recherchent constitue un obstacle majeur.

le taux de pénétration d'Internet tourne autour de 20 %¹³. Les tarifs de l'accès à Internet en Afrique subsaharienne sont les plus coûteux au monde¹⁴. Mais la demande est immense et le développement d'Internet est inéluctable.

- L'envoi de questionnaires par voie postale n'est pas une solution fiable : le principe est celui de la boîte postale dont tous les jeunes ne disposent pas, la distribution du courrier se fait plutôt par des sociétés privées de coursiers qui ne couvrent pas tous les territoires et qui refusent en général toute distribution à des particuliers.
- La méthode la plus employée est celle de l'enquête par des personnes spécialement formées. Il faut alors procéder par échantillonnage et y consacrer des moyens importants. C'est la méthode employée par la Banque mondiale au Bénin en 2011¹⁵ mais aussi, à titre d'exemple, par d'autres pays comme le Cameroun où le Ministère de l'enseignement supérieur a employé en 2012 pour son enquête globale sur l'insertion des anciens diplômés de l'université 120 enquêteurs préalablement formés.
- Seules les institutions de formation privées, associatives ou du secteur parapublic, dont l'objectif est clairement l'insertion professionnelle de leurs diplômés et dont le champ d'action est limité à des secteurs précis, ont mis en place un suivi qui est très proche de celui pratiqué en France. Chaque établissement s'est doté d'un questionnaire très précis permettant de suivre les étudiants dans leur insertion et d'évaluer celle-ci 2, 6, 9 et 12 mois

¹³ En Afrique, l'accès à Internet se fait essentiellement par lignes commutées à bas débit. On trouve des connexions haut débit plus rapides en Afrique du Sud, en Algérie, en Égypte et au Maroc – grâce aux lignes d'abonnés numériques à débit asymétrique ADSL (Asymmetric Digital Subscriber Line).

¹⁴ L'Union internationale des télécommunications (UIT) et la Banque mondiale estiment qu'en moyenne, le coût d'une connexion haut débit y est d'environ 100 USD pour 110 kilobits/seconde. En Europe et en Asie centrale, le même type de connexion revient à 20 USD alors qu'en Amérique latine et aux Caraïbes, il s'établit à 7 USD.

¹⁵ Echantillon de 807 diplômés, dont 740 ont été identifiés et 684 réellement enquêtés soit 85% de l'échantillon total.

après la remise de leur diplôme. Ces questionnaires, à l'instar des outils de suivi réalisés par la Fondation 2iE¹⁶, permettent de connaître la trajectoire professionnelle, l'entreprise d'accueil et le niveau de rémunération de chaque étudiant. Cela permet de recenser des informations telles que les coordonnées complètes de l'entreprise (taille, secteur d'activité, lieu d'implantation), le ou les postes occupés pendant la période (niveau de responsabilité, salaires, statut).

- **L'efficience** de ces suivis, en Afrique, n'est pas optimale. Dans le cadre des Universités, les outils peuvent difficilement être assez individualisés pour avoir autre chose qu'une approche statistique et les résultats obtenus après un processus long ne permettent pas de réaction rapide. Dans tous les cas, compte tenu des contraintes inhérentes à l'environnement, le rapport coût/efficacité des enquêtes est défavorable. Ces outils sont cependant indispensables et doivent être améliorés et multipliés. Pour l'instant les bonnes études de panels qui suivent les individus au fil du temps et procurent des données sur l'impact à long terme de l'évaluation et sur la dynamique de la mobilité entre les différents segments du marché du travail sont encore rares. Lorsque des enquêtes sur la population active existent, elles sont souvent obsolètes (car elles datent de plus de cinq ans) et ne contiennent pas de données correctement désagrégées (par âge, sexe, lieu). Les instituts de formation privés ou associatifs dont le périmètre est plus limité que celui des universités sont efficaces dans la mise en œuvre de leurs outils de suivi. Leur efficience n'est pas toujours optimale et varie beaucoup entre les instituts¹⁷.
- **La pérennité** de ces outils introduits et financés, en ce qui concerne les enquêtes, par les agences de coopération bilatérales et multilatérales, pourrait être incertaine : le coût de ces outils est très élevé et il n'est pas certain que les

¹⁶ La qualité du suivi des diplômés par la fondation 2iE a notamment été saluée lors de l'accréditation de l'établissement par la CTI et fait partie intégrante des conditions d'obtention de la certification de qualité ISO 9001_2000.

¹⁷ La multiplication des « écoles champignons » spécialisées dans des formations supposées porteuses d'emploi fait peser une menace sur la crédibilité des outils de suivi de l'employabilité. Il n'existe pas de contrôle qualité et l'on peut parfois douter des programmes mis en œuvre.

universités africaines aient les moyens de les affiner et les développer. Les associations d'anciens élèves, qui pourraient être le vecteur idéal, ne disposent pas des moyens nécessaires à leur mise en œuvre comme le montre le cas du Ghana. Cependant les prises de conscience observées au Cameroun, au Bénin permettent de penser que les efforts encore timides vers la mise en place d'un suivi des diplômés pourra se développer avec peut être un concours actif des entreprises qui ont de plus en plus besoin de se rapprocher des universités.

- **L'impact** de ces outils est avéré dans les pays développés. Il le sera en Afrique dès qu'ils seront mis en œuvre. D'ores et déjà dans tous les pays cibles de l'étude, les enquêtes réalisées généralement par les agences de coopération ont permis d'avoir une meilleure appréciation de la professionnalisation des diplômés. Elles permettent progressivement de prendre la mesure de la place de l'emploi informel et de son rôle social. Les autorités ont pris conscience de l'enjeu politique que représente l'emploi des jeunes en général et des diplômés en particulier.
 - a. Entre autres *impacts directs*, elles commencent, encore timidement, à réagir à la mauvaise répartition des étudiants entre des formations tertiaires (services) surabondantes et des formations techniques insuffisantes pour répondre aux besoins de compétences de l'économie.
 - b. On peut considérer que l'impact principal de ces enquêtes a été jusqu'à présent *indirect*. Elles ont provoqué une prise de conscience de leur utilité et de la nécessité de les développer et de les améliorer. Elles ont permis de développer la connaissance. A titre d'exemple, au niveau universitaire, la proportion de diplômés en lettres, sciences humaines et sciences sociales, est plus élevée que celle de toutes les autres régions, et le plus faible pourcentage d'ingénieurs pose les jalons de modifications importantes et nécessaires dans le secteur de l'enseignement. Ainsi 2 % seulement des étudiants sont inscrits dans une filière agricole, alors que l'agriculture constitue incontestablement un avantage comparatif pour l'Afrique. Les études dans les domaines techniques coûtent cher et demandent un savoir

rare. Les pouvoirs publics doivent donc coopérer avec le secteur privé pour offrir un enseignement technique et professionnel de qualité, au niveau secondaire et supérieur.

IV. Les constats concernant le suivi de la professionnalisation des diplômés de l'enseignement supérieur en Afrique sub-saharienne

a) Le suivi de la professionnalisation des diplômés est peu développé en Afrique sub-saharienne.

La situation n'est pas linéaire et varie beaucoup d'un pays à l'autre. En règle générale on peut tout de même dire que :

- a. Les universités ne disposent pas des moyens nécessaires** à un suivi régulier et approfondi de l'insertion professionnelle des diplômés. Les Universités des Etats fragiles ou en sortie de crise ne sont pas les seuls concernés. Cependant, partout, l'intérêt d'un suivi de l'insertion professionnel est reconnu.
- b. Quelques initiatives isolées des instituts de formation privés et semi publics parviennent à des résultats encourageants.** Les instituts de formation privés ou semi publics qui dépendent de leur capacité à donner une formation qui débouche sur un emploi ont développé des outils avancés de suivi de leurs diplômés. Leur expérience est utile pour la mise au point d'outils qui pourraient être généralisés.
- c. Le suivi est réalisé par les agences de coopération multilatérales et bilatérales** qui consacrent les moyens appropriés aux enquêtes nécessaires à une connaissance plus approfondie de l'emploi des jeunes en général et des diplômés en particulier.

b) Les outils utilisés dans les pays développés sont transposables mais doivent être adaptés aux contraintes de la sous-région.

Les principes des outils utilisés dans les pays développés pour suivre l'insertion des diplômés dans leur vie professionnelle peuvent en principe être utilisés dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Il faut simplement tenir compte des contraintes locales et du fait que les diplômés peuvent ne pas comprendre l'intérêt de participer à la vie des instituts de formation après être entrés dans la vie professionnelle.

a. Le faible développement d'internet dans la plupart des pays est une contrainte qui conduit à l'utilisation d'enquêtes statistiques par échantillonnages au détriment d'un suivi individuel. Il est difficile de s'appuyer sur la constitution de fondations comme dans beaucoup d'institutions en Europe et les associations d'anciens élèves, même dans des pays à forte tradition universitaire comme le Ghana ne disposent pas des moyens nécessaires à leur simple fonctionnement et encore moins à leur développement.

b. Le manque d'incitations

Toujours faute de moyens, il est difficile d'offrir des incitations suffisamment attirantes pour faire vivre ces outils. Il faut pourtant faire preuve d'innovation pour inciter les diplômés à s'inscrire dans le processus indispensable de suivi qui, au bout du compte leur sera bénéfique.

c) Les enseignements tirés des analyses faites à partir des suivis réalisés sont d'un apport essentiel pour l'orientation des curricula

Les enquêtes, les travaux d'analyse, les projets des agences de coopération sur le suivi de la vie professionnelle des diplômés ont été riches d'enseignements. Ces recherches n'en sont qu'à leur début et leur inéluctable développement va permettre d'affiner les analyses et de contribuer à l'adéquation emploi/formation des diplômés.

Il y a d'ores et déjà une réelle prise de conscience généralisée du dérapage des formations diplômantes vers un accroissement toujours plus important des filières administratives, juridiques, économiques au détriment des filières techniques. Le potentiel d'emploi se trouve pourtant dans le développement de savoir-faire technique assez pratique pour répondre aux besoins de qualification des entreprises.

D'après une grande société de recrutement interrogée dans le cadre d'une enquête de la Banque Africaine de Développement¹⁸, l'agro-alimentaire est l'un des rares secteurs pour lesquels il est quasiment impossible de trouver des candidats pour des postes de management de haut niveau. C'est pourtant dans ce secteur que les possibilités de développement sont parmi les plus importantes du continent. Avec seulement 2% des étudiants du supérieur diplômés dans ce secteur, le risque est réel de voir ce secteur échapper aux Africains. Compte tenu de l'importance des industries extractives dans de nombreux pays africains, la pénurie de diplômés disponibles pour travailler dans ce secteur est tout aussi frappante.

a. Une part trop importante des formations consacrée aux métiers du tertiaire (services) au détriment des formations techniques

D'après une enquête sur l'emploi des jeunes réalisée en 2012 par la BAD auprès des agences africaines de recrutement et de travail temporaire, les secteurs où il est le plus difficile de trouver des candidats dotés d'une formation supérieure sont ceux requérant des qualifications techniques spécifiques, telles que les industries extractives, la logistique, la chimie et l'industrie pharmaceutique, les activités manufacturières en général et l'agro-alimentaire.

A l'inverse, 70% des diplômés en Afrique sont issus de formations en sciences humaines et littérature¹⁹. Ils fournissent le gros des troupes de chômeurs car la fonction publique n'est pas en mesure d'absorber un nombre toujours grandissant de diplômés dans ces disciplines. En Afrique, certains pays comme l'Éthiopie ont donc pris le chemin de

¹⁸ African Economic Outlook 2012

¹⁹ Education, matières littéraires et arts : 26% et sciences sociales, commerce et droit 44% (Unesco 2008-2010)

réformes radicales de leurs systèmes d'enseignement sur ce simple constat²⁰. Cette approche dirigiste peut paraître très contraignante mais il est nécessaire de mieux orienter les étudiants, de sorte qu'ils se dirigent vers l'emploi dans le secteur privé et qu'ils se détournent des filières traditionnellement prisées pour entrer dans la fonction publique, à savoir les arts, les sciences humaines et sociales.

b. Même dans les formations techniques manque de formations pratiques

Si l'on veut réduire l'inadéquation des qualifications, il faut non seulement améliorer la quantité, mais aussi la qualité et la pertinence de l'enseignement. Une intervention plus poussée des employeurs dans la prestation d'une formation avant et en cours d'emploi est susceptible d'augmenter significativement l'utilité ainsi que la rentabilité des systèmes de formation.

Les partenariats avec les secteurs industriels permettent de définir avec précision les qualifications demandées dans chaque filière, et la teneur des normes professionnelles pertinentes. En outre, dans tous les pays du monde, les programmes établis en liaison avec les entreprises, les stages de longue durée, permettent aussi bien aux entreprises qu'aux travailleurs d'obtenir des informations sur l'autre face du marché, et « d'éliminer certains biais liés à l'asymétrie de l'information, comme, du côté des employeurs, la non-identification de la qualité des travailleurs, et, du point de vue des travailleurs, la méconnaissance du type de compétences requises »²¹.

²⁰ En 2008, le gouvernement éthiopien a introduit une mesure destinée à réorienter les universités du pays vers les filières scientifiques et technologiques, au détriment des sciences humaines et de la littérature (70/30). Le choix de cette stratégie repose sur le fait que les diplômés en médecine, ingénierie et technologie en général bénéficient de meilleures opportunités d'emploi dans le pays et à l'étranger que les diplômés en sciences sociales et, dans une certaine mesure, en sciences naturelles (CEA-ONU, 2011).

²¹ Attanasio et al . Education Choices in Mexico: Using a Structural Model and a Randomized Experiment to evaluate Progreso (07/009)

Recommandations

I. Développer une approche coordonnée du suivi de la professionnalisation des diplômés par les différents intervenants : Etats, Agences de développement, Universités, Instituts de formation

Il faut que les informations collectées sur la professionnalisation de diplômés soient fiables et comparables pour en tirer les enseignements nécessaires à l'amélioration de l'enseignement supérieur. Afin de s'assurer d'une coordination entre différents intervenants qui n'ont pas tous les mêmes objectifs, il est recommandé de mettre en place, au niveau national, un mécanisme de centralisation des données qui en ferait l'agrégation et diffuserait les analyses.

Ce mécanisme pourrait progressivement et en fonction des particularités de chaque pays édicter un recueil de bonnes pratiques concernant la périodicité, les procédures de collecte des données, le traitement. Plusieurs formes sont possibles depuis celle d'un simple « observatoire » jusqu'à une composante du Ministère de l'enseignement supérieur qui donnerait un caractère plus « officiel » à cet exercice. En France le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche joue un peu ce rôle et a été à l'initiative de la charte qui régit les enquêtes réalisées tous les ans par les universités.

II. Mettre au point un socle de procédures communes au plan régional

Même s'il n'est pas réaliste d'imposer un cadre contraignant sur ces études, il est nécessaire de mettre en place un mécanisme régional qui fournirait à tous les établissements une trame commune, modulable qui assurerait au minimum une base méthodologique à tous les établissements publics et privés.

C'est au plan régional qu'il serait efficace et efficient de mettre en place les systèmes d'évaluation et d'assurance qualité des instruments de mesure et d'analyse qui placeront l'insertion professionnelle et l'adéquation entre emploi et formation au cœur des critères à remplir. Les formations techniques professionnelles de niveau intermédiaires nécessitent en effet une masse critique d'étudiants tous les ans pour avoir une

justification économique. Dans la plupart des secteurs à l'exception de la banque, des NITC, et du tourisme, les formations techniques, au plan national, ne peuvent réunir assez d'étudiants régulièrement et sur la longue période pour justifier leur mise en œuvre. C'est en revanche tout à fait possible au plan régional.

III. Impliquer les organisations régionales

La mise en place d'un tel système régional, dans le cadre du présent FSP pose problème car le champ géographique assigné touche toutes les organisations régionales, UEMOA, CEMAC et même CEDEAO avec le Ghana mais pas tous les pays. Pourtant la légitimité, l'autorité d'une Organisation Régionale semble indispensable pour donner de bonnes bases à ces outils de mesure de l'insertion des diplômés.

Sous réserve d'études plus poussées, il semble concevable de créer une structure régionale qui n'ait pas un caractère régional statutaire mais développe des relations de tous types avec ces institutions. Il faudra définir une approche permettant en parallèle une sensibilisation et un appui aux initiatives nationales pour qu'elles acquièrent et développent les compétences qui permettront une plus grande efficacité de la structure régionale.

IV. Mettre en place un système d'incitation des diplômés et des employeurs afin de les impliquer dans ce suivi

Il est recommandé de mettre en place un système incitatif pour s'assurer de la contribution à la fois des diplômés et des entreprises dans le fonctionnement de tout outil de mesure de l'insertion professionnelle des diplômés. Cette collaboration n'est déjà pas toujours parfaite dans les pays développés mais elle apparaît comme une contrainte dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Les diplômés considèrent qu'ils sont sortis du système d'enseignement et regardent toute demande de concours, même non financier, avec méfiance. Les entreprises sollicitées ne perçoivent pas toujours l'intérêt immédiat de ces requêtes, les considèrent comme une contrainte sans contrepartie

réelle. Leur tendance naturelle est de demander des avantages d'ordre fiscal que les gouvernements ne s'empressent pas d'accorder.

Des solutions sont envisageables, en admettant que les contreparties tant pour les diplômés que les entreprises, peuvent ne pas être d'ordre financier. Une phase de sensibilisation sera nécessaire pour convaincre les acteurs du bienfondé de leur implication. Les diplômés ont intérêt à entrer sur le marché du travail et les entreprises, surtout dans le contexte de préférence nationale qui commence à se développer, ont tout intérêt à disposer de compétences locales pour leurs activités.

Outils

La mise en œuvre des recommandations passe par deux outils distincts mais complémentaires : l'établissement de « règles du jeu » acceptées par tous les acteurs pour la collecte et le traitement des informations par l'établissement de chartes nationales et la création d'un « observatoire » au plan régional qui serait un lieu d'échanges réunissant toutes les parties concernées et dont l'animation serait assurée par une équipe réduite de spécialistes à même de traduire les idées et informations en plans d'action.

« Charte » nationale des enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés.

Cette charte pourrait s'inspirer de celle qui a été élaborée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) en France en collaboration avec les universités et autres centres concernés dans le cadre d'un comité de pilotage et d'un groupe de travail technique auquel participent des représentants des filières de formations. Les dispositions de la charte imposent un ensemble de règles méthodologiques communes à l'ensemble des universités : une définition homogène du champ, une date d'observation unique (1^{er} décembre), un tronc commun de questions à inclure dans le questionnaire d'enquête de l'université, une période de collecte fixée allant du 1^{er} décembre au 31 mars de l'année suivante. Les universités transmettent les données qu'elles ont collectées au MESR qui en assure l'exploitation.

Il ne s'agirait pas de créer de nouvelles structures nationales, mais de mieux les utiliser et les appuyer. Dans le contexte des pays d'Afrique sub-saharienne, une telle approche permettrait d'éviter les écueils fréquents que constituent les problèmes de fonctionnement des structures : manque de moyens et pesanteur de celles-ci.

L'Observatoire régional de la professionnalisation des diplômés

Un observatoire régional de la professionnalisation des diplômés permettrait une vision plus générale de la situation en vigueur dans les pays d'Afrique et serait un lieu de

concertation pour la mise en œuvre des réformes à mettre en place. Pour ce faire il n'est pas nécessaire de rattacher cet observatoire à l'une ou l'autre des institutions régionales. La légitimité de l'observatoire dépendra de la crédibilité de son travail.

Il existe des précédents de telles structures dans d'autres domaines que la formation. A titre d'exemple, le Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest (REAO), qui regroupait des entrepreneurs privés de la « seconde génération » pour contribuer à l'amélioration de l'environnement des affaires, était indépendant de toute organisation régionale, mais travaillait régulièrement avec chacune d'entre elles ; en cas de besoin des protocoles d'accord étaient signés pour préciser le contexte et le cadre des partenariats. Le REAO était animé par une « cellule d'appui » basée au Club du Sahel de l'OCDE, à Paris, et avait un bureau régional à Accra, au Ghana. Le REAO est parvenu à des résultats appréciables en termes d'amélioration de l'environnement des affaires grâce à sa souplesse et à l'appui de près d'une dizaine d'agence de coopération²².

L'exemple du REAO, sous réserve d'examen, pourrait servir de base à la mise en place d'un observatoire, qui pourrait aussi prendre la forme d'un réseau, de la professionnalisation des diplômés et des diplômés. Il aurait à la fois une fonction observation et une fonction de conseil à la mise en place de réformes.

Il serait également un lieu d'échanges d'expériences, d'écoute des entreprises comme des structures chargées de formation et le bon endroit pour mettre au point et conduire les actions communes de communication nécessaires à l'attention des Etats, des agences de coopération, des entreprises et des diplômés eux même. Ce type de contrepartie à l'investissement individuel peut facilement être compris s'il produit des résultats. L'exemple du REAO a montré que c'était possible.

Le processus de départ du REAO qui pourrait être repris a consisté à réaliser des « survols » des conditions d'intervention des entreprises du secteur moderne dans des pays choisis d'Afrique de l'Ouest. Une synthèse des observations a été réalisée puis diffusée auprès des Etats, des organisations régionales, des entreprises et organisations

²² Le cadre de l'OCDE dont le Club du Sahel était une composante offrait un cadre de concertation approprié et une garantie non écrite d'indépendance facilitée par le nombre d'intervenants.

représentatives du secteur privé en Afrique de l'Ouest. Ces observations ont été discutées dans le cadre du Club du Sahel de l'OCDE avec les agences de coopération bilatérales et multinationales concernées par le développement du secteur privé.

Un atelier de restitution et de discussion des conclusions a ensuite été organisé à Dakar et l'une des conclusions et décisions de cette conférence a été la création du Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest.