

Employabilité des jeunes diplômés des formations professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi

Employability of young graduates of vocational training at the University of Abomey-Calavi

ADJIBI DATO Alexandrine Aline Ibidoun

Doctorante

École Supérieure Robert de Sorbon, en partenariat avec l'Université de Parakou au Bénin

LARDES : Laboratoire d'Analyse et de Recherche sur les Dynamiques Economiques et Sociales

Cotonou Bénin

adjiline@gmail.com

ABODOHOUI Alexis

Enseignant chercheur

Maître de conférences – Agrégé des Sciences de Gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion - Université de Parakou

LAREG : Laboratoire de Recherche en Economie et en Gestion

Parakou – Bénin

abodohoui@gmail.com

NOUATIN Guy Sourou

Enseignant chercheur

Professeur Titulaire des universités de CAMES

Faculté d'Agronomie - Université de Parakou

LARDES : Laboratoire d'Analyse et de Recherche sur les Dynamiques Economiques et Sociales

Parakou – Bénin

guy.nouatin@fa-up.bj

Date de soumission : 03/10/2022

Date d'acceptation : 02/02/2023

Pour citer cet article :

ADJIBI DATO A. A. I. & al. (2023) «Employabilité des jeunes diplômés des formations professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 683 - 703

Résumé

Le présent article présente les résultats d'une recherche qui vise à apprécier la responsabilité des universités dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et à mesurer ses effets sur l'employabilité des jeunes diplômés. La théorie de changement dans l'action publique et la théorie du capital humain ont été utilisées pour apprécier l'efficacité de la politique par rapport à l'employabilité des jeunes. À partir d'une approche quantitative basée sur un échantillonnage empirique à choix raisonné, 368 jeunes diplômés ont été enquêtés et 40 différents acteurs ont été interviewés. 29% des jeunes diplômés ont un emploi salarié et l'expérience professionnelle acquise a été déterminante dans le recrutement de 46% d'entre eux. Les résultats montrent que l'employabilité des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle universitaire influence positivement l'efficacité des politiques de l'emploi, par leurs compétences, leurs attitudes et leurs traits de personnalité. Cet article a montré également que la formation professionnelle n'a pas pris en compte de manière systématique la recherche active de l'emploi ou la création d'entreprise après la formation, ce qui explique la faible employabilité des jeunes diplômés.

Pour améliorer l'employabilité des jeunes il faudra entre autres, intégrer l'initiation à l'esprit d'entreprise dans l'éducation dès la base pour préparer la jeunesse à l'auto-emploi.

Mots-clés : Employabilité ; Formation professionnelle ; Jeunes ; Bénin ; Politique nationale de l'emploi.

Abstract

This article presents the results of research that aims to assess the responsibility of universities in the implementation of the national employment policy and to measure its effects on the employability of young graduates. The theory of change in public action and the theory of human capital were used to assess the effectiveness of the policy in relation to the employability of young people. Using a quantitative approach based on reasoned-choice empirical sampling, 368 young graduates were surveyed and 40 different actors were interviewed. 29% of young graduates have a salaried job and the professional experience acquired was decisive in the recruitment of 46% of them. The results show that the employability of young graduates from vocational training institutions influences the effectiveness of employment policies, through their skills, attitudes and personality traits. This article has also shown that vocational training has not systematically taken into account the active search for employment or the creation of a business after training, which explains the low employability of young graduates.

To improve the employability of young people, it will be necessary, among other things, to integrate initiation into the spirit of enterprise in education from the very beginning to prepare young people for self-employment.

Keywords: Employability; Professional training; Youth; Benin; National employment policy.

INTRODUCTION

La situation de l'emploi et en particulier de l'emploi des jeunes est une préoccupation mondiale ; et surtout, celle des pays africains qui sont pour la plupart des pays en développement. En effet, le rapport sur les dynamiques du développement en Afrique 2018 met en évidence la persistance des inégalités et le manque d'emplois de qualité sur le continent nonobstant les performances économiques enregistrées par ses Etats, ces dernières années (African Union Commission, 2018). Pour Mbaye & Gueye (2018), le taux de chômage affiché en Afrique de l'Ouest, diffère selon les techniques statistiques de collecte utilisées dans les pays. C'est ce qui explique qu'au Bénin, le taux de sous-emploi est de 72% contre un taux de chômage de 2.4% en 2018 (Sanga & Sobego, 2018). En effet, dans ce pays, la plupart des jeunes ont des emplois informels, occasionnels, peu productifs et moins rémunérateurs. Ces emplois sont précaires car, ces jeunes ne bénéficient pas de protection sociale (ERI-ESI, 2015).

Pour remédier à cette situation, le Bénin a élaboré une politique nationale de l'emploi (MCMEJF, 2011) qui a été mise en œuvre pour améliorer l'employabilité des jeunes de 2012 à 2020. Durant cette période, sur 178882 chercheurs d'emplois accueillis, 48362 ont été mis en relation avec des entreprises, soit 27%. 7196 jeunes (15%) mis en relation ont été insérés, et représentent 4% seulement des chercheurs d'emploi accueillis par l'ANPE dans la période¹. Ce faible taux d'insertion évoque entre autres, le problème de l'employabilité des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de l'importance de la question de l'emploi, particulièrement pour les jeunes diplômés des études supérieures, plusieurs autres recherches se sont penchées ces dernières années sur les difficultés qu'ils éprouvent à la fin de leur formation (Ahouandjinou, 2014 ; Migan & Sessou, 2016 ; & Sènou, 2011). Ces recherches révèlent qu'en dehors des facteurs structurels liés au marché de l'emploi, il y a des paradoxes qui ne laissent personne indifférent. On peut citer entre autres, l'effectif de ces diplômés de l'enseignement supérieur qui augmente chaque année : 19835 diplômés au Bénin en 2014, 22147 en 2015 et 24647 en 2018, (MESRS, 2014 ; 2015 et 2018) ; les difficultés des employeurs à trouver des ressources humaines qualifiées pour développer leurs entreprises. Au regard de ces constats, il importe d'analyser les effets des politiques mises en œuvre pour faciliter l'employabilité des jeunes

¹ Extrait des statistiques ANPE B., (2021), Statistique ANPE Bénin 2006 à 2020, Département du Suivi-Evaluation, de l'Informatique et de la Communication (DSEIC) ANPE, 7p.

qui constitue la base de leur insertion professionnelle. C'est dans ce cadre que le présent article pose, entre autres, la question : Quels sont les effets de la Politique nationale de l'emploi (PNE) sur l'employabilité des jeunes ?

L'objectif cet article est donc d'apprécier les effets de la politique nationale de l'emploi sur l'employabilité des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle de l'Université d'Abomey-Calavi. Il s'agit d'expliquer la situation de l'emploi des jeunes au Bénin au regard des acquis de la formation reçue, et d'apprécier l'influence de l'employabilité des jeunes sur l'efficacité de la politique nationale de l'emploi.

Pour ce faire, une recherche mixte a permis d'enquêter 368 jeunes diplômés à la suite d'un échantillonnage empirique à choix raisonné et de faire 40 entretiens semi-structurés individuels auprès des jeunes diplômés, les acteurs chargés de mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi, les agents des communes, les enseignants, les parents, les employeurs, et les partenaires techniques et financiers. Les résultats des données quantitatives et qualitatives ont été présentés et analysés pour vérifier l'hypothèse formulée.

Après la revue de littérature, la suite de cet article présentera successivement la méthodologie de recherche, les principaux résultats, la discussion et enfin la conclusion avec les implications scientifiques et managériales, les limites et perspectives de recherches.

1. REVUE DE LITTÉRATURE

L'employabilité, en tant qu'aptitude à obtenir et conserver un emploi (Gazier, 2017), est la probabilité de trouver un emploi ou de sortir du chômage. Pour Nebuloni (Bergès & Wampfleret, 2017), elle renvoie aux possibilités pour les jeunes de trouver un emploi décent et de le garder. Ainsi, au regard des différentes réformes qui s'opèrent pour le développement durable et le respect des droits humains, les employeurs sont de plus en plus exigeants sur les compétences et sur les savoirs être des jeunes avant de les recruter, pour s'assurer que ceux-ci pourront être productifs et contribuer à faire prospérer leurs entreprises. Dès lors, ils tiennent beaucoup compte de l'employabilité des jeunes qui peut être déterminée par trois facteurs importants que sont : les attitudes, les traits de personnalité, les compétences (Hofaidhllaoui & Vatteville, 2011). Ces trois dimensions de l'employabilité ont été prises en compte dans le cadre de cette recherche.

Quant à la Politique nationale de l'emploi, « c'est un ensemble de mesures spécifiques prises par les gouvernants pour lutter contre le chômage ; c'est l'ensemble des interventions

publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître » (Gautié, 1993). Cette définition un peu large, nous amène à considérer dans le cadre de cette recherche, la Politique nationale de l'emploi comme « l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi et de réduire le chômage » (Grawitz, & Leca, 1985).

1.1 Théorie de changement de l'action publique et théorie du capital humain

La théorie de changement dans l'action publique convient mieux au contexte de la mesure de l'efficacité de la politique par rapport à l'employabilité des jeunes. L'exploitation de cette théorie se justifie par le fait que « Toute politique publique recouvre une théorie du changement social » (Gibert, 1990 ; Meny & Thoenig, 1990). Et « la sociologie des organisations a montré que l'action publique n'était pas toujours synonyme de changement, puisqu'elle prend aussi la forme de pratiques stabilisées, voire routinisées » (Musselin, 2005).

La mesure des effets de la politique nationale de l'emploi sur l'employabilité des jeunes diplômés consistera à apprécier l'influence des instruments de l'action publique sur l'employabilité des jeunes. Cette théorie a servi à apprécier l'employabilité des jeunes en lien avec les compétences acquises durant leur formation. Elle a permis de vérifier si les instruments de mise en œuvre de la politique ont été bien choisis et exploités pour permettre aux jeunes d'être employables sur le marché de l'emploi à la fin de sa formation.

La deuxième théorie est celle du capital humain. Elle a été énoncée dans les années 60 par les économistes Schultz, puis Becker (Cappelletti, 2010), lors de leurs analyses théoriques et empiriques des liens entre l'investissement en capital humain et la rémunération. Cette théorie stipule que « toute dépense susceptible d'améliorer le niveau de formation d'un individu augmente sa productivité, et par conséquent ses revenus futurs, d'où le nom de capital humain » (Dombou. & Tathe, 2016). Elle a servi à apprécier l'employabilité des jeunes en lien avec les compétences acquises durant leur formation.

1.2 Formulation d'hypothèse

Au Bénin, la situation de sous-emploi (72%) a fait l'objet de plusieurs travaux. Ainsi, les recherches de Alladatin & Dahouè (2022), Ahodekon & Kponou (2019) et de Coovi & Noumon (2020) ont de façon séparée ou couplée, mis l'accent sur les politiques de l'emploi et la situation de l'employabilité des jeunes, mais n'ont pas examiné la situation des diplômés des formations professionnelles.

Par ailleurs, l'examen de la relation entre l'employabilité et la politique nationale de l'emploi fait ressortir les positions de quelques auteurs. Selon une communication rapportée par Hubert (2019), les services de promotion de l'emploi ont peu d'impact sur l'employabilité des jeunes. Quant à Kane & al. (2019) après avoir évalué l'efficacité du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes, ont conclu que la fréquentation des services de promotion de l'emploi (SPE) améliore l'employabilité des jeunes, mais reste sans impact sur l'auto-emploi.

Au regard des positions de ces auteurs, l'hypothèse suivante a été formulée : l'employabilité des jeunes influencerait l'efficacité de la politique nationale de l'emploi.

2. METHODOLOGIE

2.1 Zone de recherche

Pour apprécier l'effet de la politique nationale de l'emploi du Bénin sur l'employabilité des jeunes diplômés des formations professionnelles, les Unités de Formation et de Recherche (UFR) de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) ont été ciblées comme source d'identification de la population cible pour l'enquête quantitative. Cette Université dispose de 21 UFR et accueille en moyenne 75 015 jeunes par an (UAC 2021) venus de divers départements du Bénin. Les entretiens semi-directifs individuels des différents acteurs ont duré entre 40 et 60 minutes selon l'intérêt de la personne interviewée pour l'employabilité des jeunes.

2.2. Variables de recherche

Les variables de l'hypothèse se présente dans le tableau ci-après :

Tableau 1. Présentation des variables et indicateurs

Variables	Indicateurs
Variable indépendante : Employabilité des jeunes	Compétences professionnelles, Attitudes Traits de personnalités des jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC
Variable dépendante : Efficacité de la politique nationale de l'emploi	Liaison entre l'emploi actuel et la formation reçue.

Source. ADJIBI DATO A. Aline 2022

Les deux variables de l'hypothèse sont qualitatives et justifient le choix du modèle de Régression Linéaire Multinomiale.

2.3 Collecte et analyse de données

La collecte des données a été faite selon la recherche quantitative et la recherche qualitative.

types de personnes ciblées de par leur statut. Ainsi dans la catégorie des jeunes, 12 personnes interviewées sont des diplômés. Parmi les acteurs opérationnels, ce sont 9 agents de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, des mairies et de l'Agence de Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes qui ont été pris en compte.

Les données qualitatives ont été transcrites. Les discours transcrits ont été analysés sous forme de verbatims pour identifier les facteurs explicatifs de l'employabilité des jeunes.

Pour l'analyse des données quantitatives, la variable : Liaison entre l'emploi actuel et la formation reçue, utilisée dans le cadre de cette hypothèse admet trois modalités et se présente comme suit : Y=0 Si Peu lié à mon diplôme ; 1 si Pas du tout lié à mon diplôme et 2 si Fortement lié à mon diplôme. Cette variable ayant plus de deux modalités non hiérarchisées entre elles, nous avons opté pour le modèle logit multinomial indépendant. Ce modèle repose sur l'hypothèse d'Indépendance des Alternatives Non Pertinentes (IANP ou IIA en anglais pour Independence of Irrelevant Alternative).

Dans ce modèle, les paramètres à estimer diffèrent selon les modalités de la variable dépendante. Mais, les variables explicatives sont les mêmes quelles que soient les modalités ; les modalités ne varient qu'avec les individus. La formule de ce modèle se définit de la façon suivante :

$$\log \log (\pi(k)) = \log \log \left(\frac{P(Y=k)}{P(Y=0)} \right) = \alpha_{0,k} + \alpha_{1,k}X_1 + \alpha_{2,k}X_2 + \dots + \alpha_{p,k}X_p$$
 Avec p le nombre de variables indépendantes, $k = 1, \dots, M-1$; M étant le nombre de variables dépendantes et $Y=0$ comme la modalité choisie comme référence.

Dans le cadre de notre étude, cette formule se réduit à :

$$\log \log (\pi(k)) = \log \log \left(\frac{P(Y=k)}{P(Y=0)} \right) = \alpha_{0,k} + \alpha_{1,k}X_1 + \alpha_{2,k}X_2 + \dots + \alpha_{10,k}X_p \quad ; \quad k \in \{1, 2\}$$
 car notre variable dépendante a trois modalités avec la modalité « Peu lié à mon diplôme » ($Y=0$) comme modalité de référence et les p variables indépendantes considérées dans le modèle.

Cette analyse est effectuée avec le logiciel R version 4.1.2 à l'aide de la fonction *multinorm* du package *nnet*. Les fonctions du packages *gt_summary* et de *GGally* ont été utilisées pour produire les tableaux liés à ce modèle.

Après la formation, certains jeunes développent des attitudes qui leur permettent de se faire une place dans les entreprises. C'est le cas de X5, en réponse à comment il a fait pour obtenir un emploi, il répond :

« ... Je menais des activités qui ne sont pas forcément de mon domaine de formation... J'ai été d'abord un collaborateur externe volontaire ... ; Puis enfin, j'ai fait un stage professionnel qui m'a permis d'obtenir mon emploi actuel ... »

M. X5, mars 2022, Cotonou.

Un acteur opérationnel estime pour sa part que :

« ... Le contenu de la formation ne pose aucun problème, mais les jeunes ne sont pas formés pour être entrepreneur. Même avec une formation technique, il faut une bonne dose d'entrepreneuriat pour s'installer à son propre compte. ... »

Propos de X6, octobre 2021, Cotonou.

Appréciant les traits de personnalité de certains jeunes, un professeur déclare que :

« ... tous les demandeurs d'emploi peuvent avoir les qualités techniques requises. Mais si on a le défaut d'être en retard, malgré les compétences, ça va poser problème. Les gens vont retenir le retard plus que les compétences que vous avez. ... » X7 octobre 2021, Abomey-Calavi.

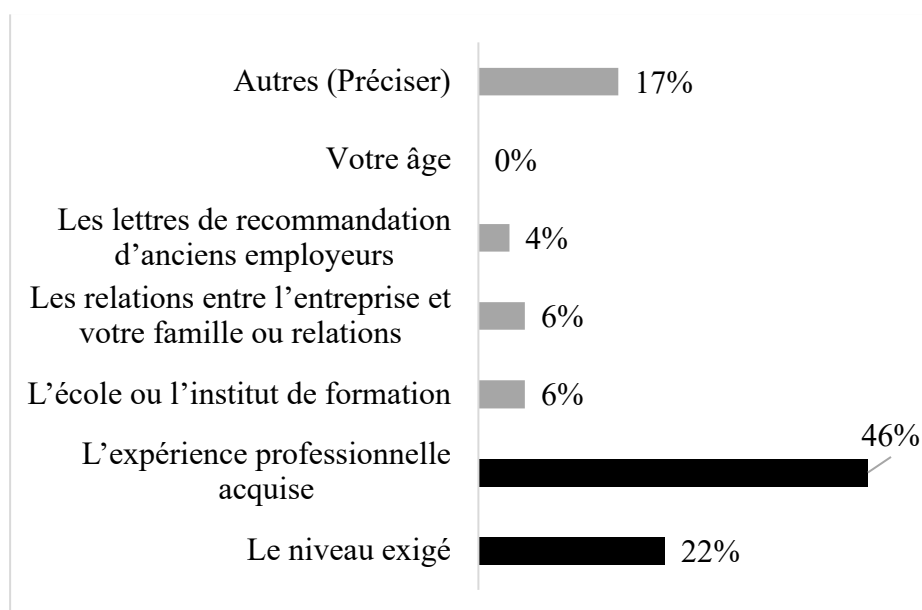
3.1.2 Facteurs déterminants l'employabilité des jeunes

Les résultats de l'enquête montrent que seulement 29% d'entre eux ont un emploi salarié, 20% travaillent à leur propre compte ou s'auto-emploient et enfin plus de la moitié soit 51% sont sans emploi, au moment de l'enquête (mars 2022). Sur les jeunes diplômés des écoles professionnelles ayant un emploi, 41,76% ont un emploi à durée déterminée, 17,58% à durée indéterminée et 40,66% sont des prestataires. Ceux n'ayant pas d'emploi sont des chômeurs (68,8%) ou des stagiaires (31,2%).

Les principaux facteurs identifiés comme déterminants l'employabilité des jeunes de l'emploi sont donc :

- l'expérience professionnelle acquise pour 46% des jeunes qui ont un Contrat à Durée Déterminée ou Contrat à Durée Indéterminée (Figure 1), et
- le niveau de formation qui a permis à 22% d'entre eux d'obtenir leur contrat.

Figure 1. Répartition des facteurs déterminants dans le recrutement des jeunes



Source. Réalisé par l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

3.1.3 Influence de l'employabilité des jeunes sur l'efficacité de la politique nationale de l'emploi

L'influence de l'employabilité des jeunes sur l'efficacité de la politique nationale de l'emploi a été établie par le Modèle Logit Multinomial avec les variables indépendantes liées à la variable : Efficacité de la politique nationale de l'emploi.

Les résultats de la régression du Modèle Logit Multinomial se résument dans le tableau 3.

TABLEAU 3. RESULTAT DE L'ANALYSE ECONOMETRIQUE

Caractéristique	OR ^I	95% IC ^I	p-valeur	OR ^I	95% IC ^I	p-valeur
	Pas du tout lié à mon diplôme			Fortement lié à mon diplôme		
La capacité d'un jeune diplômé à pouvoir créer son entreprise augmente la chance d'avoir son emploi						0,014
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	2,03	0,70 – 5,91	0,2	4,32	1,50 – 12,5	0,007
La capacité d'un jeune à accepter les changements (taches, poste, lieu de travail, formation) dans la situation de travail augmente ses chances de garder son emploi						0,001
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	1,04	0,36 – 3,03	>0,9	0,17	0,05 – 0,55	0,003
La volonté ou la disponibilité d'un jeune à être affecté à un autre lieu de lieu de travail augmente ses chances de rester dans son emploi ou à en trouver un autre aisément						0,043
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	1,63	0,43 – 6,11	0,5	5,01	1,27 – 19,7	0,021
Un jeune qui arrive à définir clairement qui il est sur le plan professionnel a plus de chances d'avoir un emploi						<0,001
D'accord	—	—		—	—	

Caractéristique	OR ¹	95% IC ¹	p-valeur	OR ¹	95% IC ¹	p-valeur
	Pas du tout lié à mon diplôme			Fortement lié à mon diplôme		
Pas d'accord	0,66	0,22 – 1,94	0,4	0,12	0,04 – 0,40	<0,00 1

¹ OR = rapport de côtes, IC = intervalle de confiance

Source : Réalisé par l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Les résultats de la régression Modèle Logit Multinomial sont affichés uniquement pour les modalités « Pas du tout liée à mon diplôme » et « Fortement liée à mon diplôme » de la variable dépendante car la modalité « Peu liée à mon diplôme » a été choisie comme référence.

3.2 Analyse des résultats obtenus

Les appréciations sur les jeunes diplômés par les acteurs interviewés expriment la pertinence de la situation de l'employabilité des jeunes diplômés de l'Université d'Abomey-Calavi et son acuité. L'analyse de ces résultats qualitatifs montre que l'employabilité des jeunes diplômés, (même des formations professionnelles) est influencée par les compétences techniques et opérationnelles des jeunes ainsi que leurs traits de personnalité.

L'analyse économétrique a fait ressortir 4 variables significatives sont obtenues avec le Modèle Logit Multinomial. Il s'agit de :

- ✓ au Bénin, les jeunes qui ne partagent pas l'opinion selon laquelle « La capacité d'un jeune diplômé à pouvoir créer son entreprise augmente la chance d'avoir son emploi » ont 2,03% de chances d'avoir un emploi peu lié à leur formation et 4,32% de chances d'avoir un emploi qui est fortement lié à leur diplôme comparativement à ceux qui ont un emploi qui n'est pas du tout lié à leur diplôme.
- ✓ les jeunes qui ne pensent pas que « La capacité d'un jeune à accepter les changements (tâches, poste, lieu de travail, formation) dans la situation de travail augmente ses chances de garder son emploi » ont 1,04% de chances d'accéder à un emploi peu lié à leur diplôme et 0,17% de chances d'accéder à un emploi fortement lié à leur formation par rapport aux jeunes ayant un emploi qui n'est pas du tout lié à la formation reçue.
- ✓ les jeunes qui n'épousent pas l'opinion selon laquelle « La volonté ou la disponibilité d'un jeune à être affecté à un autre lieu de travail augmente ses chances de rester dans son emploi ou à en trouver un autre aisément » ont 5,01% de chances de décrocher un emploi fortement en liaison à la formation reçue et 1,63% de chances d'avoir un emploi peu lié au diplôme de formation comparativement aux jeunes qui ont un emploi pas du tout lié à la formation reçue.

- ✓ « un jeune qui arrive à définir clairement qui il est sur le plan professionnel a plus de chances d'avoir un emploi ». Les jeunes qui ne sont pas de cet avis ont 0,66% de chances d'avoir accès à un emploi peu lié à leur diplôme et 0,12% de chances d'accéder à un emploi fortement lié à leur diplôme par rapport aux jeunes ayant un emploi qui n'a rien à voir avec la formation reçue.

La mise en relation de ces différents constats amène à retenir que la capacité du jeune à créer son entreprise, sa capacité à s'adapter à de nouveaux changements au sein de son travail, la volonté ou la disponibilité du jeune à travailler n'importe où et sa capacité à définir clairement ses objectifs sont des facteurs qui influencent la liaison entre l'emploi exercé et la formation reçue.

L'employabilité des jeunes étant désignée par ces facteurs et que l'un des objectifs de la politique nationale de l'emploi est d'amener les jeunes à exercer des métiers relevant de leur domaine de formation, nous pouvons dire que l'employabilité des jeunes est aussi un facteur de l'emploi des jeunes et influence l'efficacité de la politique nationale de l'emploi des jeunes au Bénin.

Cette influence s'explique par des facteurs significatifs relevant des compétences, des attitudes et traits de personnalités. Ces facteurs sont : (i) la capacité d'un jeune diplômé à pouvoir créer son entreprise augmente la chance d'avoir son emploi. (ii) la capacité d'un jeune à accepter les changements dans la situation de travail augmente ses chances de garder son emploi. (iii) la volonté ou la disponibilité d'un jeune à être affecté à un autre lieu de travail augmente ses chances de rester dans son emploi ou à en trouver un autre aisément. (iv) un jeune qui arrive à définir clairement qui il est sur le plan professionnel a plus de chances d'avoir un emploi

Au total, l'employabilité des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle notamment leurs compétences, leurs attitudes et leurs traits de personnalité influencent positivement le lien entre leur emploi actuel et leur formation de base et donc, par ricochet, l'efficacité des politiques de l'emploi. Les résultats d'estimation du modèle Logit Multinomial, permettent de conclure la validité de l'hypothèse selon laquelle, l'employabilité des jeunes diplômés influence l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin.

4. DISCUSSION

L'analyse quantitative a permis de tester l'influence de la variable indépendante, employabilité des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle, relative aux compétences (expérience 46%, diplôme 22%), à l'attitude et aux traits de personnalité des jeunes sur l'efficacité de la politique nationale de l'emploi. Sur 24 variables testées, 8 ont une liaison avec la variable, efficacité de la politique nationale de l'emploi, et quatre (04) sont significatives et expliquent l'influence de l'employabilité des jeunes sur l'efficacité des politiques de l'emploi. Il en ressort que l'employabilité des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle influence positivement, par leurs compétences et leurs traits de personnalité, l'efficacité des politiques de l'emploi. Mais sur la période de mise en œuvre de la politique nationale de 2011, le taux de sous-emploi au Bénin n'a pas évolué. En 2007 comme en 2015, ce taux est resté autour de 72% (Alladatin, 2021 ; EMICOV, 2015). L'absence d'amélioration du taux de sous-emploi dénote d'une faible efficacité des instruments de mise en œuvre de cette politique.

L'analyse des données recueillies auprès des différents acteurs sur l'employabilité des jeunes en vue d'apprécier l'efficacité de la politique nationale de l'emploi, confirment celles des données quantitatives aussi bien pour les compétences, les attitudes que pour les traits de personnalités des jeunes liés à leur domaine de compétence.

En ce qui concerne les compétences pratiques, il faut reconnaître qu'en dehors de quelques établissements (Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi, Faculté des Sciences de Santé, F

Les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche rejoignent ceux de Coovi & Noumon (2020) qui ont conclu que l'insertion professionnelle des jeunes béninois dépend pour 40% des compétences techniques, 38,75% des compétences personnelles et pour 21,25% des compétences managériales. De même, ils rejoignent les conclusions de Ahodekon & Kponou, (2019), qui ont démontré que « le sous-emploi ou le chômage auquel les jeunes diplômés se trouvent confrontés est lié au système de formation qui prévaut dans le pays et auquel bon nombre de citoyens du pays ont facilement accès ... ».

Par ailleurs, le système éducatif béninois n'a pas pris en compte suffisamment les nouveaux métiers et les nouvelles contraintes des entreprises qui les obligent à rechercher des profils et des expériences que les chercheurs d'emplois n'ont souvent pas. Bien que le recrutement systématique des diplômés dans la fonction publique soit suspendu en octobre 1986 pour plus de trois décennies, la formation n'a pas été suffisamment adaptée à l'environnement pour préparer les jeunes à faire valoir un savoir-faire. La formation, même professionnelle, a continué à produire des diplômés, et non des professionnels. Les politiques nationales de l'emploi devraient dans leur mise en œuvre permettre d'augmenter le capital humain du Bénin et permettre aux jeunes qui ont fait des études de vivre de leur formation, donc de leur métier. Il faudra régler progressivement ce problème en définissant clairement comment former les jeunes depuis les classes de la maternelle pour en faire des personnes capables de vendre une expertise au lieu de mettre sur le marché des diplômés qui cherchent à apprendre ce qu'ils doivent faire pour gagner leur vie. Comment encourager les plus jeunes à étudier, à se former lorsque ceux-ci voient que même les établissements de formations professionnelles forment aussi des chômeurs ? Cette situation est d'autant plus préoccupante dans un environnement où la formation coûte de plus en plus chère et donc pas accessible à toutes les bourses, et avec un retour sur investissement de plus en plus hypothétique. Alors que dans un pays en voie de développement comme le Bénin, la formation de ressources humaines dans les métiers d'avenir est un défi urgent à relever.

L'analyse univariée a montré que 51% des jeunes diplômés des établissements de formation professionnelle interrogés sont sans emploi. Cette situation est paradoxale lorsqu'il s'agit des personnes qui ont un diplôme professionnel, et donc normalement opérationnel sur le marché de l'emploi. Cette situation a été relevée à juste titre par un des enseignants interrogés. Cela a été repris par une personne ressource d'une institution stratégique et par un acteur opérationnel. Cette situation montre l'attitude passive de certains jeunes qui ne font pas le

nécessaire pour changer de statut. Cette passivité est certainement liée à la formation reçue qui ne les a pas suffisamment préparés à la vie professionnelle.

De même, comme l'a montré l'analyse économétrique, les compétences seules ne suffisent pas pour être employable. Les traits de personnalité et les attitudes influencent aussi l'employabilité des jeunes diplômés. De ce fait, même si les compétences techniques sont nécessaires, il faut aussi avoir des notions de base pour soutenir ces compétences acquises à l'université comme l'ont développé certains enseignants rencontrés. Ces derniers, conscients de cette insuffisance au niveau des jeunes et se souciant de l'après formation de leurs étudiants, leur accordent du temps pour leur donner les informations nécessaires pour gérer l'après formation.

De façon générale, il est aisé de constater que la formation professionnelle sur la période 2012-2020, n'a pas pris en compte systématiquement la recherche active de l'emploi ou la création d'entreprise après la formation, ce qui explique le fort taux (51%) de jeunes diplômés de formation professionnelle sans emploi, d'où la faible employabilité des jeunes diplômés de formations professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi et par conséquent, la faible efficacité des instruments de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

Toutefois, il est utile de relever que « l'employabilité ne dépend pas seulement des attributs individuels des diplômés tels que les connaissances, l'expérience, les compétences et les traits de personnalité, ou des programmes d'études et la pédagogie dans les systèmes universitaires, mais dépend aussi sur les employeurs qui embauchent les diplômés et leurs attentes » Chaabita & Hasshas (2022). En effet, les conditions socioéconomiques ont amené les employeurs à être beaucoup plus exigeants que par le passé. De même, plusieurs diplômés universitaires arrivent à trouver un emploi grâce à son réseau social ou celui de ses parents. C'est ce qu'indique Chaabita & Hasshas (2022) : « Dans huit pays d'Afrique subsaharienne, la majorité des jeunes employés avaient utilisé un lien personnel (un membre de la famille par exemple) pour obtenir leur emploi ».

Par ailleurs, dans la mise en œuvre de la nouvelle politique nationale de 2020, des dispositions sont en cours pour préparer et encourager les jeunes à entreprendre. Elles permettront de prendre en compte les insuffisances de la politique de 2011 qui a fait l'objet de ce travail. Cette préparation des jeunes à l'entrepreneuriat doit commencer dans les établissements de formation en « intégrant une troisième mission de développement socio-

économique qui transforme l'université traditionnelle d'enseignement et de recherche en université entrepreneuriale » Bounahr & EL Khattab (2022). Ainsi, les universités auront alors, en plus du rôle de production de nouvelles connaissances, mener des activités permettant la production d'un capital humain qualifié et le transfert de technologie de l'université à l'industrie Bounahr & EL Khattab (2022).

Ces appréciations de la situation des jeunes diplômés en général et ceux issus des établissements de formation professionnelle universitaire en particulier, confirment la pertinence de la situation et son acuité. Les résultats de l'analyse qualitative confirment ceux de l'analyse quantitative et montrent à suffisance que l'employabilité des jeunes diplômés, (même des formations professionnelles) est influencée par les compétences techniques et opérationnelles des jeunes ainsi que leurs traits de personnalité.

CONCLUSION

Le principal outil de développement socio-économique durable d'un pays se base sur la mise en œuvre de stratégies de développement de ses ressources humaines en adéquation avec les orientations et objectifs de ses politiques publiques. L'appréciation des effets de la politique nationale de l'emploi à travers l'employabilité des jeunes diplômés des établissements de formations professionnelles universitaires au Bénin, a permis de noter que l'employabilité des jeunes influence positivement l'efficacité de la politique nationale de l'emploi. Cette influence se traduit à travers les compétences, les attitudes et aptitudes des jeunes diplômés. Ces paramètres ne sont pas seulement liés à la formation professionnelle mais font appel à un ensemble de savoirs dont doit disposer le jeune à la fin de sa formation. La faible efficacité des instruments de la politique nationale de l'emploi justifie la faible employabilité des jeunes.

Du point de vue scientifique, au-delà de l'appréciation de l'influence de l'employabilité des jeunes sur l'efficacité de la politique nationale de l'emploi, la présente recherche a le mérite d'aller chercher les véritables causes de la faible employabilité des jeunes. Elle soulève les limites de la formation professionnelle donnée à l'Université d'Abomey-Calavi jusqu'en 2020. Elle identifie les déficits de la formation actuelle et permet aux acteurs stratégiques de l'éducation de savoir les compléments à intégrer dans la formation des jeunes pour en faire

des ressources humaines utiles et des compétences dont les entreprises ont besoin pour améliorer leur performance et prospérer.

Une formation plus complète permettra aux entreprises de ne plus rechercher certaines ressources humaines à l'extérieur du Bénin pendant que des jeunes diplômés béninois sont au chômage ou sous-employés. Il en découle la nécessité de donner aux jeunes une formation qui leur permet d'exercer un métier et non juste pour avoir un titre de diplômé.

Sur le plan managérial, l'amélioration de l'employabilité des jeunes, nécessitera de : (i) disposer au sein des établissements de formations professionnelles, des matériels et infrastructures nécessaires pour une formation pratique encadrée par les professeurs ; (ii) développer des partenariats avec les entreprises pour des stages obligatoires et suivis dans le domaine de formation des étudiants ; (iii) prendre de nouvelles dispositions de formation à savoir : la prise en compte des contraintes des entreprises, celle de la révolution numérique et l'apparition de nouveaux emplois et des exigences de performances attendues des jeunes par les entreprises. Il sera aussi utile (iv) d'introduire l'approche entrepreneuriale à travers l'initiation à l'esprit d'entreprise dans l'éducation dès la base pour préparer la jeunesse à l'auto-emploi.

De même, pour améliorer l'efficacité de la Politique Nationale de l'Emploi, il faudra simultanément : (i) créer des conditions incitatives pour accroître le développement des entreprises, et encourager ces dernières à recruter les jeunes ; (ii) mettre l'accent sur l'adéquation ou l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises et de la recherche et (iii) mieux financer les services de promotions de l'emploi. En termes d'apport théorique, les résultats de la présente recherche permettent de dire que l'efficacité de la politique nationale de l'emploi est non seulement liée au choix des instruments, mais aussi aux moyens techniques, humains et financiers mis en jeu.

Cette recherche n'est néanmoins pas sans limites. La principale est le mode d'échantillonnage. Il a été fait recours à un échantillonnage empirique à choix raisonné, pour contourner la difficulté d'accès direct aux jeunes diplômés des formations professionnelles de la période 2012 à 2020 répartis dans tout le Bénin. Un échantillonnage aléatoire à partir des listes de diplômés des 21 établissements pourrait modifier les résultats. De même, à défaut des contacts des jeunes enquêtés, la collecte des données quantitatives a été faite en ligne en exploitant les réseaux des diplômés des établissements et de différentes promotions. Cette

technique a amené à supprimer les réponses de questionnaires non complètement remplis. Toutefois, les entretiens avec les jeunes dans la recherche qualitative ont permis de minimiser le biais créé par les conditions de collecte des données quantitatives.

En termes de perspectives, une recherche spécifique sur l'identification des causes de l'inadéquation formation emploi pourra aider à diagnostiquer les conditions de formation des étudiants. Ceci permettra d'identifier des solutions plus spécifiques et la part de responsabilité des différents acteurs des formations dans l'employabilité des jeunes diplômés.

Par ailleurs, le Programme Spécial d'Insertion de l'Emploi (PSIE) actuellement en cours au Bénin, offre aux entreprises des modalités encourageantes pour accepter dans leurs entreprises les diplômés en recherche d'emploi. Mais, suffit-il de continuer à prendre en compte les jeunes après la fin de leur formation ? Ne doit –on pas aussi, en complément aux mesures en direction des diplômés, prendre des mesures efficaces pour préparer les jeunes dès le début de leur scolarisation de manière à ce qu'au bout de quelques années le jeune béninois soit plus entreprenant et finisse sa formation avec plus de capacité à offrir aux entreprises ?

REFERENCES

Articles de revue

- Ahodekon, C. S., & Kponou, J. (2019), « Analyse des défis de l'école face à l'emploi au Bénin », *Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé*, 21(3), 179-203.
- Ahouandjinou, R. B. (2014), « Jeux et enjeux autour de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'Université d'Abomey-Calavi », *Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé*, 16(3), 111-122.
- Alladatin J. (2021) « Emploi et sous-emploi chez les jeunes au Bénin : profil et déterminants ». Université de Parakou, 25.
- Bounahr, I., & EL Khattab, Y. (2022). Université entrepreneuriale: vers un nouveau modèle de développement socioéconomique-Cas de l'Université Hassan II de Casablanca (UH2C)-. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(11).
- Cappelletti, L. (2010). Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain?. *Revue française de gestion*, (8), 139-152.
- Chaabita, R., & Hasshas, D. (2022). L'Employabilité des diplômés universitaires: Revue de la littérature. *Revue Internationale du Chercheur*, 3(3).
- Coovi, G., & Noumon, C. R. (2020), « Insertion Socioprofessionnelle des Jeunes au Bénin », *African Sociological Review/Revue Africaine de Sociologie*, 24(1), 105-130.
- Dahouè, L. M., & Alladatin, J. (2022), « Facteurs familiaux et « devenir » des adolescent-es déscolarisé-es : état des lieux et déterminants dans la commune de Tchaourou (Bénin) », *Psychology – Pedagogy*, 16.
- Dombou, T. D. R., & Tathe, T. I. (2016) « Ouverture extérieure, capital humain et emploi: Que dit la littérature? » *AAVE PR*, 16_037
- Gazier, B. (2017), « Les dynamiques des versions opérationnelles de l'employabilité, entre individuel et collectif », *Presses Universitaires de Rennes*, 19-38.
- Gibert, P., Yves Meny et Jean Claude Thoenig (1990), « Politiques Publiques », *Politiques et management public*, 8(1), 155-156.
- Hofaidhllaoui, M., & Vatteville, E. (2011), « Mesurer l'employabilité des jeunes diplômés : L'exemple des titulaires de masters tunisiens », *Actes du congrès de l'AGRH*, 19.
- Ivankova, N. V., Creswell, J. W., & Stick, S. L. (2006). Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice. *Field methods*, 18(1), 3-20.
- Migan, Z. C., & Sessou, C. A. (2016), « L'éducation et la problématique de l'insertion socioprofessionnelles des diplômés de l'enseignement supérieur au Bénin : cas des bénéficiaires du contrat de première expérience professionnelle de l'ANPE », *Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé*, 18(3), 131-145.
- Musselin, C. (2005). Sociologie de l'action organisée et analyse des politiques publiques: deux approches pour un même objet?. *Revue française de science politique*, 55(1), 51-71.

Sanga, D., & Sebegu, M. (2018), « Croissance économique dans la zone de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest : soutenabilité, durabilité et inclusivité », *Africa Development*, 43(2), 1-34.

Wampfler, B., & Bergès, L. (2017), « Emploi des jeunes en Afrique continentale : quelle opportunité pour les jeunes ruraux ? » [Synthèse du deuxième jour de la conférence]. In *Conférence sur l'emploi de demain en Afrique continentale : quelles opportunités pour la jeunesse* (pp. 25-p).

Ouvrages

African Union Commission. (2018). *Dynamiques du développement en Afrique 2018 Croissance, emploi et inégalités : Croissance, emploi et inégalités*, OECD Publishing.

Du volet, R. D. A., & Du temps, Emploi (2015). *Enquête Modulaire Intégrée sur les conditions de vie des ménages 2ème Édition. (EMICoV-2015)*, 228p.

ERI-ESI (2015), *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel ERI-ESI, INSAE 2015*, 77p.

Gautié, J. (1993), *Les politiques de l'emploi*, Paris. Vuibert, 74p.

Grawitz, M., & Leca, J. (1985), *Traité de science politique. 1.*, Presses universitaires de France 724p.

Hubert, E. (2019), *Rapport conférence internationale : Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone*, CRDI-UY II, 67p.

Kane, A., Barry, I., Marone, M., Ndoye, M. L., Thiongane, M., Seck, A., & Dogbe, A. K. (2019), *Évaluation d'impact des programmes de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal: cas de la convention nationale état-employeurs (CNEE)*, UCAD Dakar, 68p.

Mbaye, A. A., & Gueye, F. (2018), *Marchés du travail et emplois en Afrique de l'Ouest*, Groupe de la Banque Africaine de Développement, 35p.

Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes : MCMEJF (2011), *Politique nationale de l'emploi*, UNDP, 62p.

Sènou, B. M. (2011). *Quel enseignement supérieur pour une meilleure insertion professionnelle au Bénin?* FASEG, CEFRED UAC, 15.

Webographie

1. Service statistique de l'UAC, (2021). *Quelques statistiques de l'année académique 2020-2021*, <https://recherche-universitaire.uac.bj>, 5p. consulté le 15 février 2022
2. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (2014, 2015, 2018), *Annuaire statistique 2014, 2015 et 2018*, <https://enseignementsuperieur.gouv.bj> consulté le 04 décembre 2022