

*UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE I
CUFFEP*

ANNEE 1998

N° attribué par la bibliothèque

THESE

Pour obtenir le grade de
DOCTEUR DE L'UNIVERSITE LILLE I



Discipline : SCIENCES DE L'EDUCATION

Présentée et soutenue publiquement

par

par

GNANOU Pinidié

Septembre 1998

Titre :

DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR A LA VIE ACTIVE AU BURKINA FASO : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMES EN QUESTION

Filières, logiques, mécanismes, stratégies

Directeur de thèse :
M. Paul DEMUNTER

JURY

- M. DEMUNTER, Paul, Directeur, professeur de Sciences de l'Education à Lille I
M. BOURDONCLE, Raymond, professeur de Sciences de l'Education à Lille III
M. MEBARKI, Malik, maître de conférence en Sciences Economiques à Lille I
M. POISSON, Daniel, professeur de Sciences de l'Education à Lille I
M. WILLAME, Jean Claude, professeur de Sciences Politiques à l'Université catholique de Louvain (Belgique)

**DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR A LA VIE ACTIVE AU
BURKINA FASO : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
DIPLÔMES EN QUESTION**

Filières, logiques, mécanismes, stratégies

A Murielle

A Jonas

A mes parents

A tous mes amis et proches je dédie cette thèse en reconnaissance de tous les efforts et sacrifices qu'ils ont consentis pour moi depuis le début.

AVANT PROPOS

Ce travail a bénéficié de nombreuses contributions qui ont aidé à son élaboration.

Nous exprimons ainsi notre profonde gratitude et notre reconnaissance à tous ceux qui ont contribué moralement ou matériellement à sa finition.

A ce titre, nous remercions particulièrement Monsieur Paul DEMUNTER professeur à l'Université des sciences et technologies de Lille I qui a bien voulu assurer la direction de cette thèse et dont la disponibilité et les conseils nous ont soutenu pendant sa réalisation et jusqu'à son terme.

Nous remercions également Monsieur Bernard SCHLEMMER, Directeur de recherche à l'institut français de recherche pour le développement en coopération (ORSTOM) à BONDY qui nous a permis de bénéficier d'une allocation de recherche pendant nos travaux de terrain dans le cadre des structures locales de l'ORSTOM au Burkina Faso.

De même nous tenons à remercier Monsieur Etienne GERARD, chercheur à l'ORSTOM, dont les critiques, les suggestions et les conseils pendant notre séjour au Burkina Faso et au moment de la rédaction nous ont apporté beaucoup sur le plan de la recherche et dans l'aboutissement de cette thèse.

Enfin nous remercions monsieur Raymond BOURDONCLE, monsieur Malik MEBARKI, monsieur Daniel POISSON et monsieur Jean Claude WILLAME pour leur disponibilité.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	8
METHODOLOGIE ET TECHNIQUES	21
Introduction	
De la conception traditionnelle de la distribution socioprofessionnelle...	21
...A notre problématique actuelle d'approche de la répartition dans les situations professionnelles: L'approche empirique de l'insertion professionnelle	27
PREMIERE PARTIE : LA QUESTION DE L'ADEQUATION EDUCATION-EMPLOI : L'ESSENTIEL DES REFLEXIONS D'HIER A AUJOURD'HUI	73
Introduction	74
Chapitre Premier : Les grandes théories socio-économiques sur la question de l'insertion professionnelle et leurs limites : De la théorie du capital humain aux différentes théories de la segmentation	77
Chapitre Deuxième : La sociologie des inégalités d'éducation et ses principaux modes d'approche du phénomène de l'insertion professionnelle	101
Chapitre Troisième : De la remise en cause du modèle traditionnel à une approche dynamique du phénomène de l'insertion professionnelle	131
Conclusion de la première partie	147
DEUXIEME PARTIE : EDUCATION ET EMPLOI AU BURKINA FASO : PROBLEMES DE DEFINITIONS ET HYPOTHETIQUE RELATION	154
Introduction	
Chapitre premier: Quelques aspects socio-économiques du Burkina Faso	157
Chapitre deuxième: Que dire de l'adéquation éducation - emploi au Burkina Faso ?	171
Chapitre troisième: L'univers d'emploi des jeunes diplômés	209
Chapitre quatrième : les stratégies d'emploi des entreprises burkinabé	226
Conclusion de la deuxième partie	255

TROISIEME PARTIE : ESSAI D'ANALYSE DE QUELQUES ITINERAIRES PARTICULIERS : LES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES DIPLÔMES(ES) DE LETTRES ET SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	258
Introduction	259
Chapitre premier : La situation des étudiants au Burkina Faso (La formation universitaire)	261
Chapitre deuxième : Du projet d'avenir et du projet professionnel ou projet d'insertion	273
Chapitre quatrième : Les mécanismes d'insertion professionnelle des diplômés(es) au Burkina Faso	330
Chapitre cinquième : Les diplômés(es) burkinabé et la perception qu'ils ont de leurs rôles dans la vie active	351
Conclusion de la troisième partie	360
CONCLUSION GENERALE	363
BIBLIOGRAPHIE	371
ANNEXES :	385
- Questionnaire	386
- Guide d'entretien	391
- Les sigles et termes	394
- Tableaux	396
- Cartes	

Pour le détail de la Table des Matières, voir à la fin du document

INTRODUCTION GENERALE

INTRODUCTION GENERALE

La question des rapports ou des relations entre le système éducatif et le système de production économique a longtemps préoccupé les chercheurs en économie de l'éducation depuis le début des années 1960, puis a été au cœur des recherches tout au long des années 1970, mais sous une autre forme. Et l'analyse de l'avenir professionnel, fruit de ces rapports entre les deux systèmes, qui prévalait jusqu'à ces dernières années consistait pour l'essentiel en une observation et combinaison statistique des variables classiques, indépendantes et dépendantes de la réussite et/ou de l'échec scolaire. On aboutissait alors sur une interprétation se référant quasi exclusivement à l'origine sociale de l'élève ou de l'étudiant, qui imputait l'insertion professionnelle uniquement au type d'études suivies par les intéressés. Cette vision de l'insertion professionnelle attribue comme rôle principal à l'école, la préparation des jeunes à s'insérer dans la vie active.

En fait les spécialistes en matière de développement pensaient que l'accroissement de la scolarisation était au fondement du développement de toute société, parce que l'éducation est supposée être un accélérateur de développement économique¹. On pensait en conséquence qu'une simple réforme des systèmes éducatifs pouvait suffire à modifier les conditions d'accès aux emplois ; cela du fait que l'analyse partait quasi systématiquement du postulat que l'expansion du système d'enseignement répond toujours aux besoins croissants en main-d'œuvre.

A l'opposé de ce postulat central, certaines théories appelées théories du conflit et qui trouvent leur meilleure expression dans les travaux de Randal Collins (1971, 1979) partent du refus de cette hypothèse, cherchant à montrer en particulier – du fait des intérêts souvent contradictoires des groupes -- que derrière les changements qui interviennent dans l'institution scolaire se cache l'expression adéquate d'une concurrence pour le pouvoir, la richesse et le

¹ Le Than Koi, *L'enseignement en Afrique tropicale*, Paris, PUF, 1971, p.21

prestige des « groupes de statut »². Par la suite on ne tarda pas à se rendre compte que l'extension du système éducatif produit de nouvelles difficultés, notamment certaines tensions liées aux mauvaises conjonctures en matière d'emploi, faisant notamment du diplôme l'une, sinon la première et nécessaire condition pour l'accès aux meilleures places. Alors la question fut posée en particulier sous forme d'une relation formation/emploi, en raison sans doute des problèmes issus de cette toute puissance du diplôme comme seul critère pour obtenir un emploi, une espèce de gage de qualification pour un marché du travail dont les principaux décideurs c'est-à-dire les employeurs méconnaissent la plupart du temps les conditions de formation des candidats mais font confiance au système de certifications. En partant de cette vision, on pourrait penser que l'insertion au Burkina Faso des diplômés(es) de l'enseignement supérieur est avant tout une résultante de l'adéquation éducation-emploi. Ce qui lui ferait refléter les différents cursus universitaires, marqués par l'orientation post - baccalauréat qui a pour rôle de distribuer les étudiants dans les différents groupes de disciplines suivant les déterminants du sexe, de l'âge, du passé scolaire, de l'origine sociale... sachant que ces cursus sont eux-mêmes dépendants des diverses contradictions que l'organisation et le fonctionnement de l'université d'une part, et, les comportements des étudiants qui y évoluent d'autre part, recouvrent. Mais ces visions et préoccupations vont prendre un nouveau virage quant à l'analyse de l'entrée dans la vie active. En effet la crise des approches éducationnelles des années 1970 qui atteint le cœur même des théories, les dispositifs méthodologiques et surtout les applications sensées les illustrer, se traduira par un double éclatement de leur objet, l'insertion professionnelle, et les cadres théoriques qui l'avaient façonné.

Ainsi au fur et à mesure que s'estompaient les effets visibles et/ou quantifiables de l'éducation sur la croissance, on assistait à un éclatement du cadre théorique traditionnel suivi d'une remise en cause systématique du pouvoir explicatif de la théorie classique et partant, de celle du capital humain. Dénommée «théorie de la segmentation du marché du travail», cette théorie

²Cherkaoui, M., *Les changements du système éducatif en France 1950-1980*, Paris, PUF, 1982, p.17

regroupant un ensemble d'analyses remet en question les postulats généraux du modèle classique. Ces analyses ont en commun d'étudier les facteurs discriminants, institutionnels ou autres qui conditionnent les aspirations et les comportements des individus ou des groupes sociaux, confrontés dans un premier temps à la sélection scolaire et dans un second temps à la sélection du marché de l'emploi, qui, loin d'être homogène (comme veut le faire croire le courant classique), est en réalité compartimenté en segments relativement étanches.

La réussite professionnelle n'est plus envisagée comme le résultat d'un libre choix individuel, mais comme l'aboutissement de processus sélectifs en oeuvre à travers l'organisation du système scolaire et au-delà, du marché du travail. C'est donc sur cette organisation qu'il convient de centrer l'analyse plutôt que sur l'hypothétique liberté d'arbitrage d'individus parfaitement rationnels.

De ce fait les deux principaux postulats qui ont guidé pendant longtemps les études du marché du travail peuvent être résumés sous forme d'un déplacement du centre de l'analyse de la segmentation comme suit:

D'abord le déplacement de l'unité d'analyse de l'individu en tant qu'être isolé, indivisible avec son libre choix vers l'individu en tant qu'être appartenant à un groupe social, donc un individu susceptible d'être influencé par l'environnement et la contrainte extérieure. Elle se fait désormais autour des groupes confrontés à des situations de travail objectivement différentes qui conditionnent leurs "goûts" et l'éventail des choix auxquels ils ont accès. En ce sens par exemple que l'attrait ou l'attraction que peut avoir un emploi pour un individu n'est pas l'effet du goût de celui-ci à l'occuper, mais s'exprime en terme de conjonction d'opportunités à y entrer.

Ensuite cette approche fondée sur la segmentation s'attache moins aux caractéristiques individuelles de travailleurs qu'à la nature même des différents compartiments de marché du travail. Dans la mesure où la population des diplômés est touchée par le chômage, l'analyse s'attachera davantage à étudier la nature des emplois occupés par les diplômés que la nature de l'enseignement

et des diplômes obtenus ou le manque d'adéquation entre l'enseignement et les emplois proposés.

L'insertion porte sur les objets les plus divers, pouvant être à la fois d'un individu, d'un groupe, d'une équipe, d'un rapport normatif, se voulant à la fois système mais aussi élément de celui-ci, souvent représentation d'une totalité où volonté de détermination individuelle et représentation du réel se superposent et/ou s'additionnent. Cela donne évidemment une configuration de significations à cette notion. Et l'insertion professionnelle elle-même qui est un de ses aspects et sur lequel nous choisissons de travailler est difficile à définir. Par exemple lorsqu'elle correspond à une action et un phénomène de représentation sociale, la réduction de l'insertion professionnelle à des comportements simples et observables ne fut-il par mesures statistiques manque de pertinence.

En dépit du fait que la réflexion sur l'insertion professionnelle ait mobilisé des chercheurs et/ou des spécialistes de plusieurs disciplines, elle ne semble guère aujourd'hui n'intéresser en priorité que les sociologues. Certes la sociologie pratique le recours à la statistique et aux probabilités, mais cela ne saurait justifier une théorie qui n'expliquerait que les cas les plus fréquents, et qui resterait muette devant les exceptions. Il faut donc admettre que le problème de l'insertion professionnelle a été posé de telle sorte qu'il nous mène à une impasse. En général les impasses théoriques proviennent davantage des querelles idéologiques ou paradigmatisques voire même dogmatiques, des querelles de pensée ou d'Ecole autour d'une idée qui paraît évidente aux yeux de ceux qui la manipulent, mais qui ne l'est pas dans la réalité, que du manque de sens logique des propositions sur lesquelles s'appuient les débats.

Les problèmes issus de l'emploi, du chômage et de la formation sont suffisamment d'actualité pour que leur importance soit rappelée. Il ne s'agit pas cependant pour nous de discuter l'ensemble des problèmes, même si nous tenterons de construire une discussion théorique du concept d'insertion (à la

suite d'autres auteurs)³, ni de nous prononcer sur d'éventuelles solutions qui relèvent en fait de la politique sociale et économique. Nous nous limiterons de ce fait à identifier le problème global de l'insertion professionnelle, à en limiter les contours, et à évoquer les effets sociaux observables et les transformations structurelles induites ; car ce serait une prétention absurde que de vouloir dans ce travail *mesurer scientifiquement* comme les économistes les *niveaux d'insertion*, sur la base de définitions non objectives en dépit des caractéristiques apparentes d'objectivité qu'elles comportent⁴, d'autant plus difficile que l'on se trouve dans un contexte particulier où il n'existe pas de structure permettant cette entreprise.

L'emploi peut être envisagé en termes quantitatifs ou en termes qualitatifs, du point de vue de la personne employée (salariée ou indépendant) ou du point de vue des collectivités (entreprises ou collectivités nationales). D'abord en termes qualitatifs, les analyses se réfèrent aux conditions d'accès et d'exercice de l'emploi, à sa rémunération, au développement de carrière qu'il peut permettre d'envisager, et cela du double point de vue de l'individu ou des organisations sociales ou économiques. Quant au point de vue quantitatif, le problème est celui de l'emploi effectif et du chômage ; mais c'est aussi celui de la description des catégories employées ou sans emplois. Les analyses jugent alors de l'entrée dans la vie active en terme de bonne ou mauvaise insertion professionnelle en référence à une position stabilisée⁵.

Qu'il s'agisse de leur entrée dans la vie active, de leurs traitements salariaux, de leurs possibilités de carrière et par conséquent de leur statut professionnel, les diplômés(es) de la dernière décennie vivent actuellement un profond désenchantement entre les attentes et les espoirs qu'ils avaient mis sur un diplôme quelquefois durement acquis et la situation professionnelle fort contrastée à laquelle ils accèdent aujourd'hui. Alors qu'ils ont été longtemps

³ Tanguy, L. (sous la direction), *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*, La documentation française, 1986, p.37

⁴ Guth, Suzie, (sous la direction), *L'insertion sociale*, « Actes du colloque Sociologie IV », T.1, Paris, l'Harmattan, 1994, p.21

⁵ Hugon, Ph., *Crises de l'éducation en Afrique*, Paris, La documentation française, 1994, p.204

privilégiés par rapport aux sans diplôme,-- même s'ils ne sont pas tous au chômage, ni que leurs diplômes soient dévalués au point d'occuper aujourd'hui des postes d'ouvriers ou de manœuvres d'entreprises,-- les conditions d'accès aux emplois, le contenu réel de leur travail, les difficultés à accéder à des postes de responsabilités, leur font dire qu'ils n'ont plus un véritable avenir valable, ou plus généralement que l'école ne conduit plus aujourd'hui à *grand' chose*. Mais si le développement des systèmes éducatifs africains semble indispensable, il reste à savoir quel sens donner à cette évolution : est-ce un simple rattrapage quantitatif dans le cas du Burkina Faso (l'accroissement des diplômés(es) dans la population active, ce qui explique dans certaines limites la ségrégation sur le marché du travail) ou plutôt un décalage du contenu même de l'enseignement dispensé et des emplois créés ? A la suite de P. Bourdieu en France (1970, 1978, 1989...), puis de Fernand Sanou au Burkina Faso (1988), nous pensons que le rythme de progression des diplômes n'a rien à voir avec le rythme de progression des emplois des cadres au sens fort du terme, c'est-à-dire des salariés exerçant de véritables fonctions d'encadrement ou de direction et/ou de gestion. Rappelons que si l'on tient compte de l'accroissement des diplômés universitaires dans le système de production du pays, le phénomène dépasse largement un simple phénomène « d'inflation des diplômes » : c'est bien la transformation de l'offre d'emplois et par conséquent la nature même des modes d'organisation de la société qui sont au cœur du problème. Certes les études suivies et le diplôme prennent une place importante dans l'orientation professionnelle, mais le diplôme n'est plus suffisant pour déterminer à lui tout seul l'avenir professionnel, dans la mesure où d'autres éléments entrent en jeu. Peut-on en effet appréhender le problème de l'insertion professionnelle en excluant de la démonstration le rôle du marché du travail, autrement dit peut-on occulter les variables du marché du travail ? Mais qu'entend-on par variables du marché du travail ? Ces variables elles-mêmes recouvrent plusieurs définitions qu'il est nécessaire de préciser dans l'analyse. Les nombreuses insuffisances auxquelles a conduit cette démarche qui se fonde uniquement sur les certifications scolaires ont cependant amené de nombreux groupes et équipes

de chercheurs en éducation à penser qu'il ne faut plus exclure totalement la variable marché du travail des indicateurs d'insertion professionnelle. Certains auteurs insistent sur la prise en compte des variations des conjonctures économiques d'accès aux emplois des individus, et de ce fait optent pour la nécessité d'opérer une analyse des carrières individuelles pour déceler les processus qui ferment ou ouvrent les avenir possibles par le truchement des facultés personnelles liées à l'origine sociale⁶. Tout comme il faudrait désormais dépasser la simple problématique de la marginalité des jeunes sortis de la structure scolaire et universitaire en se réfugiant dans une espèce de théorie de « l'allergie des jeunes » au travail, ou encore de paresse globale d'une jeunesse intéressée avant tout aux facilités et bonnes choses de la vie en référence notamment à l'attitude des jeunes de Bobo-dioulasso et leurs interminables réunions autour du thé⁷.

Ces nouvelles précisions montrent non seulement que l'insertion professionnelle des diplômés, loin d'être un simple passage quasi instantané du système d'enseignement au système d'emploi, est un long processus dont la spécification est nécessaire ; mais aussi que l'on pourrait lui appliquer d'autres types d'analyse. L'on sait par ailleurs que l'une des missions de l'Université africaine et sans doute la principale a été de former des cadres pour les besoins de l'Etat c'est-à-dire pour les administrations publiques. Cette mission a été du reste accomplie pour l'essentiel dans l'ensemble, dans la mesure où jusque dans la moitié des années 1980 la quasi totalité des diplômés(es) de l'enseignement supérieur et universitaire étaient effectivement recrutés par la Fonction Publique. Cependant la crise économique mais surtout les Programmes d'Ajustement Structurel (mis en place pour le Burkina Faso en 1991) doublés de la dévaluation du franc cfa (communauté financière africaine) ayant considérablement freiné les recrutements dans la Fonction Publique, les

⁶ Lauffer J., & Paradeise C., « Pour une nouvelle stratégie d'analyse des carrières des cadres », *sociologie du travail*, n°4, 1982, p.473

⁷ Une enquête intitulée "les jeunes, le thé et le développement de Bobo-dioulasso", a montré que le problème du thé était plus complexe que l'on ne croit, notamment que si la prise du thé montre une certaine inactivité, de bonnes idées peuvent y jaillir. « les jeunes le thé et le développement », *le pays* n°1316, 22 janvier 1997, p.9

diplômés de l'enseignement supérieur ont été privés de leur principal débouché professionnel alors que les entreprises du secteur privé fort peu développées subissent déjà largement les effets des Programmes d'Ajustement Structurel. On est bien loin de l'époque où certains jeunes attendaient tranquillement chez eux d'être nommés à des postes de haute responsabilité par décret ministériel, une époque où les politiques ne se souciaient pas tellement d'une intégration aux programmes scolaires nationaux, des progrès techniques opérés dans le monde comme l'explique Jacques Hallak, « le retard mis à intégrer les progrès scientifiques et techniques dans les programmes, par manque de fonds ou par inertie administrative, conduit à produire des diplômés dans les proportions inadéquates et à créer des déficits critiques dans le stock de main-d'œuvre »⁸. Là où certains chercheurs parlent de fin des recrutements publics créant ainsi un chômage massif et persistant des diplômés (F. Orivel, 1992)⁹, d'autres évoquent l'inadaptation de la formation aux besoins des économies, estimant carrément que « l'offre de travail qualifié semble mal adaptée à la réalité du marché du travail et de nombreuses capitales africaines connaissent aujourd'hui un fort taux de chômage de leurs élites »¹⁰. Comment envisager alors la question de l'insertion professionnelle eu égard à tout ce qui vient d'être dit ?

Plusieurs raisons dont l'importance aujourd'hui du chômage des jeunes diplômés et le développement dans les villes africaines de nouvelles formes d'emplois précaires, de petits commerces, voire « d'expédients divers », activités professionnelles que certains chercheurs ont rattachées à une période de « transition professionnelle » (Tanguy L., 1986) commandent que l'analyse ne puisse plus comme par le passé, se limiter à examiner l'insertion professionnelle des diplômés sous la forme d'un simple passage de l'institution de formation à la sphère de production, et encore moins comme une simple

⁸ Hallak, J., *Investir dans l'avenir : définir les priorités de l'éducation dans le monde en développement*, Paris, PNUD, UNESCO, L'Harmattan, 1990, p.102

⁹ Orivel, F., "contraintes de l'Ajustement Structurel, de l'éducation et de la formation dans les pays francophones en développement", *Actes du colloque international du 29 septembre au 2 octobre*, Bordeaux, ACCT, 1992, p.81

¹⁰ Vreyer, (de), Ph, "la demande d'éducation : déterminants économiques", *Crises d'éducation en Afrique*, Paris, la documentation française, 1994, p.93

mise en relation d'un niveau d'étude ou d'un type de formation d'un côté et d'un type de poste professionnel de l'autre.

La durée de cette période précédant la prise de service dans un emploi qui se caractérise entre autres par l'inactivité, le sous-emploi, les stages, la débrouillardise, la formation... est de durée variable d'un individu à un autre, d'un contexte à un autre. C'est l'expression de ces relations complexes entre le système de formation et le marché de l'emploi qui rend toute sa dynamique au phénomène de l'insertion professionnelle.

Parce qu'il est dynamique, le phénomène de l'insertion professionnelle est un processus, un phénomène évolutif voire même progressif dans lequel sont mis en jeu des acquis sociaux différents (capital culturel originel, origine sociale, aptitudes personnelles...) et des stratégies individuelles et collectives. Ces stratégies sont développées par rapport à tels ou tels objectifs en terme d'emplois plus ou moins bien définis. L'aboutissement de la mise en oeuvre de tous ces éléments dépend très fortement de l'organisation de la transmission professionnelle et de la segmentation du marché du travail.

Pour rendre compte de ce phénomène au point de vue d'une population de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, nous nous sommes efforcés de juxtaposer, mieux, de confronter des approches complémentaires susceptibles de mettre en évidence autant que possible les conditions d'insertion professionnelle rencontrées par les individus ayant fait l'objet de notre enquête.

Ainsi nous en sommes arrivés à concevoir la relation entre formation et emploi au sujet de la population étudiée comme constituée par un triple processus de sélection.

D'abord une sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur, ayant trait au choix des différentes filières, et souvent liée à l'origine sociale, la scolarité antérieure, le sexe, l'âge... En fait il est entendu que l'enseignement supérieur est porteur de lourds « déterminismes » hérités des niveaux scolaires inférieurs à savoir le premier et second cycle (Collège et lycée) et même l'école primaire.

Ensuite une sélection en cours d'études universitaires qui introduit de nouvelles différenciations, comme la déperdition (abandon d'études en particulier), la réorientation qui survient souvent à la suite d'une série d'échecs, de redoublements, ou de réussites.

Enfin une sélection qui s'opère surtout à l'entrée sur le marché du travail. Cette dernière sélection n'est pas indépendante des autres niveaux d'enseignement. Toutefois il faut retenir qu'à niveau de diplôme égal, chaque population de diplômés demeure un ensemble très hétérogène et ces différenciations à l'égard du marché de l'emploi conditionnent des situations professionnelles différentes.

Quant au chômage, qui peut être aussi vécu par les diplômés(es) à la fin des études, il est souvent la conséquence de l'interaction de plusieurs conditions telles que la situation locale du système éducatif et du système productif, et donc du marché du travail ainsi que les conditions locales d'accès à l'emploi.

Dans la présentation qui suit, nous mettrons l'accent sur la troisième dimension de la sélection, en prenant toutefois en compte le fait que l'unité d'analyse reste l'individu, mais un individu complètement impliqué dans des groupes confrontés à des conditions de travail objectivement différentes. C'est donc la nature même du processus qui nous a fait adopter ce type d'analyse pour mettre en évidence le caractère différencié, hiérarchisé et progressif de l'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés de l'enseignement supérieur.

L'objectif de notre étude qui est, si besoin est de le rappeler, l'appréhension de l'entrée dans la vie active au Burkina Faso des diplômés, ne tient pas seulement à l'analyse des conditions d'accès aux emplois ni des conditions de son exercice, mais se veut une contribution aussi modeste soit elle à l'analyse sociologique de l'insertion dans sa nature même en tant que mode de socialisation, car nous tenterons de montrer que c'est une réalité qui dépasse le cadre du marché du travail (offre/demande) pour recouvrir plusieurs aspects de la société entière. C'est donc de l'étude d'un phénomène résolument

complexe, total qu'il est question, et qui doit être posé désormais en terme de mécanismes sociaux, politiques, économiques (déterminés par l'organisation de la société) de placement dans les situations professionnelles et non comme un simple processus qui consisterait à ajuster des effectifs de *compétences* à des postes professionnels.

Notre travail dont l'objet est l'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés(es) de l'enseignement supérieur, et les différentes questions qui s'y rattachent ne s'est pas fait *ex nihilo nihil* (*il s'appuie sur quelque chose*). En effet il a nécessité une importante recherche bibliographique qui nous a permis de faire le point sur les grandes théories et les démarches présentées dans le domaine de l'analyse de l'insertion professionnelle, ce qui a suscité en nous un certain nombre d'interrogations.

C'est pourquoi et pour en venir au contenu de ce travail, une première partie de notre thèse sera consacrée à une discussion des approches ayant traité de l'avenir professionnel, qui débouchera sur une large présentation des théories sociologiques de l'insertion socioprofessionnelle. Cette présentation consistera tant en la dimension historique de la pensée économique et sociale, en particulier la théorie du capital humain (chapitre premier) qu'en une présentation synthétique des évolutions dans l'analyse, notamment la sociologie des inégalités par l'éducation (chapitre deuxième).

Par ailleurs certaines tentatives de remise en cause des approches traditionnelles de l'insertion ont été élaborées, constituant ainsi des améliorations ou des réponses aux impasses dans lesquelles se trouvent les premières et nous les traiterons sous forme de critiques des précédentes (chapitre troisième). C'est ce fil conducteur qui nous a permis de tenter à notre tour de faire un état des lieux- certes de façon non exhaustive- à propos de la réflexion sur la question de l'insertion professionnelle.

A partir de cette discussion théorique sur la question de l'insertion professionnelle dont l'objet est d'étayer notre démonstration, nous aborderons dans la deuxième partie de ce travail, le problème de l'entrée dans la vie active

au Burkina Faso non pas par rapport à la façon dont il est traité, car il y manque cruellement d'études sur ce thème, mais en terme de problèmes de définitions et d'hypothétique relation entre l'éducation et l'emploi (chapitres un et deux). Après ces chapitres qui vont planter le décor de notre étude, nous analyserons l'univers d'emploi des jeunes diplômés (chapitre troisième), et les stratégies de recrutement des entreprises qui y sont installées (chapitre quatrième).

Ces deux parties serviront de point d'ancrage à l'analyse de quelques trajectoires d'insertion dans leur rapport au cursus de formation : celles des diplômés de Lettres et sciences humaines et sociales, qui constituera la troisième partie de ce travail. On abordera la situation des étudiants et les conditions de leur formation au Burkina Faso (chapitre premier). Ensuite on tentera de saisir l'influence du projet professionnel d'insertion sur l'accès aux emplois (chapitre deuxième), tandis que les chapitres trois et quatre seront consacrés à l'étude de l'organisation de la recherche d'emploi et des mécanismes d'insertion. A travers ces chapitres nous tenterons de découvrir les logiques sociales d'insertion. En parlant de logiques, nous entendons à la fois les logiques individuelles et collectives des diplômés(es) d'un côté et celles du marché du travail de l'autre. Le terme logiques, en tant que produit de l'imaginaire renvoie ici aux intérêts et engagements des individus, mais aussi à leur conception de ce que pouvait et devrait être la finalité de l'insertion socioprofessionnelle, notamment à leurs gains salariaux espérés ou réels ; et ces logiques se manifestent à travers des actes, des choix, des décisions. Il s'agira pour nous de cerner comment ces logiques s'articulent : s'affrontent-elles ?, s'opposent-elles ?, coïncident-elles ? Enfin, le dernier chapitre traitera à la fois de la perception que les diplômés de lettres et sciences humaines et sociales ont de leurs rôles dans la société burkinabé, du contenu de l'insertion professionnelle et de l'impact social du changement d'orientation de ces derniers.

Notre raisonnement sera élaboré autour de la démonstration en ce sens que nous partirons de prémisses supposées assurées pour déduire des conséquences. Cependant pour découvrir en science, il faut observer et comme

le souligne Grawitz, il faut alimenter la réflexion du sujet par l'observation de l'objet¹¹. C'est ainsi que pour découvrir *la logique des logiques sociales d'insertion*, du moins pour interpréter les appréhensions que les jeunes diplômés ont des réalités et exigences du monde professionnel et des logiques qu'ils élaborent ou qu'ils acceptent pour s'insérer, il nous semble que l'on peut recourir à la méthode ou l'analyse inductive . Si Karl Kopper réfute la méthode inductive, c'est parce qu'il estime que le problème de l'empirisme a été faussé au départ par une confusion entre l'analyse logique (la recherche d'une cohésion logique, *et cela c'est nous qui l'ajoutons*) de la connaissance scientifique qui ne s'occupe pas du fait de découvrir, mais seulement de la justification ou de la validation de ce qui a été découvert sans se préoccuper de la méthode¹². Il s'agit toutefois de partir des matériaux de terrain et de les travailler dans la perspective de produire ce que Demazière et Dubar appellent « des théorisations adéquates du phénomène concerné »¹³, autrement dit de découvrir – par la description que permet le travail de terrain et l'induction – la manière dont le phénomène étudié est progressivement construit par les interactions entre les acteurs. Aussi l'histoire de vie des individus ne sera pas analysée ni même envisagée au sens des histoires relatées sur leur vie mais en terme de récits mettant l'accent sur des choses qui ont semblé importantes selon leur propre entendement depuis qu'ils ont quitté l'enseignement supérieur.

Mais pour construire les bases d'une nouvelle approche, du moins d'une approche spécifique à la société dans laquelle nous avons étudié le phénomène, et qui est en fait l'une de nos fins poursuivies dans cette thèse, il convient d'injecter dans la démonstration par les résultats d'enquêtes de terrain, quelques données informelles mais utiles à la discussion scientifique.

¹¹ Grawitz, M., *Méthodes des sciences sociales*, 9^e édition, Paris, Dalloz, 1993, p.15

¹² Grawitz, M., 1993, *op cité*, p.16

¹³ Demazière, D., & Dubar, C., *Analyser les entretiens biographiques, l'exemple de récits d'insertion*, Paris, Nathan, 1997, p.8

METHODES ET TECHNIQUES :

L'APPROCHE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU BURKINA FASO

Introduction

Les travaux qui se sont consacrés à l'étude des rapports entre la formation et l'emploi ont le plus souvent utilisé des modèles d'analyse de l'économie classique; les analyses qui se sont particulièrement intéressées à la distribution des salariés et des places professionnelles dans le système de production l'ont fait sur la base d'un modèle applicable à l'économie classique, à l'économie occidentale, dans une optique d'adaptation, tout au moins d'adaptation de l'école à la production. Comment rendre compte alors de la situation dans un pays et dans une société comme le Burkina Faso?

Il nous a semblé plus plausible, tout au moins plus intéressant de chercher les bases d'une problématique propre à la société; de partir de ce problème général bien connu ailleurs dans le monde, et adopter une analyse spécifique au cas burkinabé; il convient par conséquent de formuler une nouvelle problématique avec un ensemble d'hypothèses, et trouver une méthodologie appropriée pour tester "*l'opérationnalisation*" de cette problématique et en déterminer les limites d'application.

De la conception traditionnelle de la distribution socioprofessionnelle...

La question des relations entre la formation scolaire ou universitaire et la situation professionnelle a souvent été envisagée sous une double vision: celle de l'inégalité des chances devant et par l'enseignement, et celle des effets de la sélection scolaire sur la situation sociale des individus.

D'abord les sociologues de l'éducation ont souvent misé sur l'accroissement des effectifs scolaires dans les pays industrialisés pour postuler la diminution des disparités et des inégalités imputables aux origines sociales. Cependant la démocratisation des études dans les pays industrialisés n'a pas

entraîné les conséquences escomptées. C'est ainsi que l'on aboutit à "institutionnaliser" la fonction reproductive de l'école. Tout se passe alors comme si les diverses disparités économiques et/ou sociales (notamment l'existence de rangs sociaux eux-mêmes souvent liés à la stratification sociale, l'existence de castes pour ce qui est des sociétés africaines par exemple...) étaient façonnées par l'appareil scolaire. On en est arrivé ainsi à penser que dans une société "méritatrice" (qui récompense les mérites) développant une école démocratique, ces inégalités seraient atténues.

Certains sociologues partent donc d'une idée toute faite que les sociétés industrielles sont "méritatrices" c'est-à-dire qu'elles fonctionnent sur la base des mérites des individus en raison de leurs acquis scolaires et autres compétences; et comme telles ces sociétés se servent et font confiance à l'institution scolaire dans sa fonction de sélectionner les performances.

L'un des éléments caractéristiques des travaux des sociologues de l'éducation comme P.Bourdieu et J.C.Passeron est d'avoir porté un regard particulier sur ce qu'ils ont appelé "capital culturel"¹⁴. En introduisant cette notion dans l'analyse sociologique de l'éducation, ils mettent en évidence le rôle de l'héritage social et culturel dans la reproduction des inégalités face à l'école. Mais Bourdieu précise plusieurs années après ces analyses que « matrice de trajectoire sociale et du rapport à cette trajectoire, donc des contradictions et des doubles contraintes (*double binds*) qui naissent notamment des discordances et des dispositions de l'héritier et le destin enfermé dans son héritage, la famille est génératrice de tensions et de contradictions génériques (observables dans toutes les familles, parce que liées à leur propension à se perpétuer) et spécifiques (variant, notamment, selon les caractéristiques de l'héritage).»¹⁵

Ensuite les économistes de l'éducation, les théoriciens du capital humain notamment, ont assimilé dans leur analyse, l'éducation à un investissement dont la rémunération est à la hauteur de l'investissement lui-même.

¹⁴Bourdieu, P. & Passeron, JC., les Héritiers, les étudiants et la culture, Paris, Ed. de mimit, 1964, p.12

¹⁵Bourdieu, P., La misère du monde, édition du Seuil, 1993, p.712

Dans la logique donc des théories classiques, il semble, d'après le postulat du capital humain que si le salaire est fonction du niveau scolaire atteint par un individu, une réduction des inégalités devant l'école devrait entraîner sinon la disparition du moins une diminution des disparités de revenus. Cependant R. Boudon l'a montré dans une étude réalisée en 1978 sur les retombées économiques et sociales de l'enseignement que « *de l'après-guerre à aujourd'hui, on observe bien une réduction de l'inégalité des chances scolaires dans les sociétés industrielles, mais les inégalités de revenus ne suivent pas une tendance parallèle* »¹⁶.

Au-delà de ce postulat central, la théorie du capital humain prête le flanc à de nombreux reproches. Au sujet de ces insuffisances, on peut lui reprocher le fait de ne pas prendre en compte l'existence de groupes sociaux aux rapports quelquefois conflictuels et aux intérêts souvent opposés.

Certes la théorie du capital humain tient compte du chômage des diplômés, mais elle l'attribue à ce que certains ont appelé les « accidents de parcours ». Ces dits "accidents de parcours" qui sont en fait les variations dans la scolarité des individus peuvent se manifester soit au niveau des produits du système éducatif (disparités des qualités naturelles, inégale répartition des ressources consacrées à l'éducation...), soit du côté du marché de l'emploi (différence de salaires entre secteur public et secteur privé, différence dans l'information sur les emplois existants...)¹⁷. Tant et si bien que le chômage n'est plus seulement le résultat de l'excès de la demande globale ou de l'insuffisance de l'offre d'emploi par le marché du travail.

La question de la mobilité recouvre plusieurs paradoxes: D'une manière générale, les études portant sur la mobilité sociale et professionnelle partent du constat que l'origine sociale est liée aux comportements sociaux, même lorsqu'on contrôle la catégorie sociale d'appartenance. Cette conception de la

¹⁶ Boudon, R., « *Education et inégalités. Effets économiques et sociaux de l'enseignement* ». Delta Vevey, 1978, p.18

¹⁷ De fait les différentes variations dans la scolarité peuvent tout autant s'expliquer par les disparités régionales que sexuelles liées à l'enseignement de base et qui se répercutent ainsi plus tard, comme l'a montré Philip Coombs aux autres niveaux de scolarité

réalité sociale renvoie au fait que le statut social n'est jamais totalement indépendant de l'origine. Comme R. Boudon le montrera plus tard (1989), sans pour autant changer le fond de son analyse de 1973 (sur la mobilité sociale ...), la position sociale étant pour lui de plus en plus déterminée par l'activité professionnelle, ce serait un point de vue global sur la mobilité sociale qu'offre la seule mobilité professionnelle¹⁸.

La logique formelle qui sous-tend l'analyse de la mobilité sociale repose sur le postulat qu'une position professionnelle s'apprécierait socialement de façon indépendante de l'origine sociale, ce qui n'est cependant pas le cas dès lors que l'origine contribue, « toutes choses égales d'ailleurs », à définir le statut social. Et dès lors aussi que l'origine sociale devient un élément constituant du statut social, des individus appartenant aux mêmes catégories n'accèdent pas exactement aux mêmes positions sociales: « *A partir du moment où on suppose que le milieu d'origine devient un critère de la position, pour définir et délimiter les classes ou des fractions de classe, la table de mobilité perd une bonne partie de son pouvoir d'analyse, pour devenir plutôt un instrument de comptage-de comptage de ces classes ou fractions de ces classes précisément.* »¹⁹.

D'autres éléments interagissent ainsi sur les déplacements dans la structure sociale: on peut accéder à la catégorie des cadres par exemple directement par le diplôme, ou indirectement par le phénomène de la mobilité ascendante (l'ascension professionnelle interne, promotion interne suite à des concours professionnels, stages, formation...). L'appartenance à une catégorie diffère donc à la fois suivant la façon dont on y a accédé et son origine d'appartenance, comme le note Claude Thélot: «...*Si les cadres issus des couches populaires ne sont pas, de fait, comparables aux cadres issus de la bourgeoisie, n'occupent pas la même position finalement, peut-on conclure à l'exercice de promotions sociales, aussi nettement que ce qu'incite à le faire la table de mobilité ?* »²⁰

¹⁸ Merlié, D, les enquêtes de mobilité, PUF, le sociologue, 1994. Voir précisément chapitre 3, pp.44-55

¹⁹ Thélot Claude, 1982, tel père, tel fils ? origine familiale et position sociale, Paris, Dunod, 1982, p.71

²⁰ Thélot, C, la mobilité sociale, Données sociales, 1984, p.466

A travers cette conception aussi, il apparaît que du fait de la fonction reproductive de l'école, l'héritage du statut professionnel se faisait presque de façon routinière, réduisant ainsi le phénomène de la mobilité inter générationnelle. Le statut et la position d'origine (familiale) d'un individu ne subiraient pas d'importantes variations durant les différentes étapes de sa vie professionnelle, du moins les changements relatifs seraient toujours déterminés par les statuts originels, comme si l'individu lui-même ne pouvait se servir de ses propres aptitudes (cognitives, psycho-affectives, culturelles...) et développer, comme l'a montré Claude Dubar, des stratégies personnelles pour donner un sens à sa vie, pour se donner des rôles sociaux et façonne ses trajectoires socioprofessionnelles.

D'autre part quelles sont les limites réelles de l'influence de l'origine sociale ? Jusqu'où peut-elle influer sur la trajectoire d'un individu ?

Comme nous le verrons par la suite, il y a une importante différence entre la probabilité pour un jeune burkinabé né et ayant grandi dans un village et un autre burkinabé né et ayant grandi à Ouagadougou (capitale du pays), d'aller à l'école et d'accéder à l'enseignement du second degré. Mais qu'en est-il même de l'enseignement supérieur ? Une fois entré en première année d'université, comment se passe-t-il quant à l'influence de l'origine sociale ?

Certes l'origine sociale joue un important rôle dans le déroulement de la scolarité. Ce rôle, plus manifeste aux étages inférieurs de la scolarité, notamment au moment de l'orientation post- baccalauréat s'atténue dès que le cursus universitaire est entamé. On se souvient par exemple qu'il y a une dizaine d'années, la bourse d'études supérieures était accordée à l'ensemble des étudiants burkinabé âgés au maximum de 22 ans sans distinction d'appartenance sociale. C'est seulement à la rentrée 1990-91 qu'une nouvelle circulaire du ministère de l'enseignement supérieur fixait de nouveaux critères d'attribution de la bourse nationale d'études supérieures. Cette circulaire précisait entre autre le plafond des revenus des parents pour bénéficier de la bourse, et on y notait même l'apparition de demi bourses.

Ce qui frappe donc c'est le caractère mécanique de la relation établie

dans la quasi totalité des analyses qui se sont consacrées à la question de l'insertion professionnelle, entre la formation par l'institution scolaire et la position acquise dans le système de production.

Le positionnement social ultérieur (l'emploi occupé et le statut social qui lui est associé) est-il déterminé par le positionnement initial (l'appartenance sociale, la classe sociale ou le groupe de référence) ?

En raison de ce que nous avons développé plus haut, il semble que l'on peut difficilement expliquer l'accès aux emplois simplement suivant le postulat trop conventionnel de « l'axe d'accomplissement » de Talcott Parsons. Dans la réalité l'insertion professionnelle, le classement professionnel ou la hiérarchisation socioprofessionnelle est strictement liée à des choix de préférence sociale.

Même si au Burkina Faso on n'en est pas encore au stade d'une certaine «*organisation mafieuse* » de la distribution des emplois aux diplômés, on peut toutefois évoquer cette idée de parrainage. Par exemple dans la société traditionnelle, surtout dans le cas d'organisation politique centralisée, hiérarchique, gérontocratique et dynastique, le legs de certains savoirs et pouvoirs occultes se fait toujours sur la base de choix, de préférence parmi les enfants d'une même personne. On léguera par exemple le pouvoir de guérison de certaines maladies, celui de contrôle des précipitations pluvieuses à un enfant suivant que l'on le juge plus attaché aux traditions et plus sage. De même l'attribution d'une place de cadre dans une entreprise à tel ou tel individu, le placement d'un candidat plutôt qu'un autre par le responsable du service des placements de l'ONPE obéit souvent à des choix d'affinités et peut faire appel à ce type de considérations.

... A l'élaboration d'une nouvelle approche de l'insertion professionnelle et à notre problématique actuelle de la répartition des rôles professionnels au Burkina Faso

L'analyse des travaux des sociologues et économistes de l'éducation des pays développés et de quelques travaux relatifs au processus de distribution

des places dans les sociétés d'Afrique noire francophone, notamment ceux de R. Clignet, de P. Hugon (1971, 1994), met en évidence les limites de la conception classique. Les interrogations que cette conception suscite nous ont amenés à formuler une problématique autant que possible nouvelle et avec elle, un corpus d'hypothèses propres. Pour pouvoir les vérifier, il nous faudra élaborer des méthodes appropriées au cadre d'enquêtes que nous avons délimité.

1. LA PROBLEMATIQUE

La littérature en ce qui concerne l'analyse traditionnelle de l'insertion professionnelle nous présente un modèle d'insertion qui établit une relation mécanique entre études suivies et situation professionnelle puisque l'insertion est vue comme un processus qui forme des professionnels.

Ainsi de son milieu social d'origine à son statut postscolaire, chaque individu connaît des modalités d'insertion socioprofessionnelle que son milieu d'origine influence très nettement. En d'autres termes et pour emprunter l'expression de J.M. Berthelot²¹, le positionnement social ultérieur ou le statut social, c'est-à-dire la place occupée par un individu dans les rapports sociaux est déterminé par le positionnement initial, donc l'appartenance de classe, à travers la médiation du trajet scolaire suivi. De ce fait, l'auteur qui part de la théorie de la reproduction pour observer la relation entre la sélection scolaire et les inégalités sociales, fait le constat d'un maintien des divisions sociales et que du fait du rôle de l'école, les inégalités sociales demeurent; ce qui n'engendre qu'une faible mobilité inter générationnelle.

D'après ce raisonnement, les inégalités sociales et plus précisément les inégalités socioprofessionnelles ne sont que le reflet des inégalités scolaires et que l'influence du milieu d'origine se prolongerait tout au long de la vie professionnelle du fait que l'héritage du statut professionnel est quasi habituel²². Tout se passe alors comme si la structure sociale était la résultante

²¹ Berthelot, J.M., « réflexions sur les théories de la scolarisation » in *Revue française de sociologie* XXIII, 1982, p.p.588-589

²² R. Girod, *la mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971, p.64

des déterminismes anonymes indépendants de toute stratégie individuelle ou collective. Si l'on se réfère à ce modèle, on se demande si l'insertion professionnelle ne dépend que du niveau d'éducation et des besoins en main-d'œuvre du marché du travail ou alors si ce processus peut être lié à des facteurs d'une autre nature, par exemple des facteurs psychologiques ou affectifs.

Dans sa formulation originelle, le modèle traditionnel se révèle incapable de rendre compte d'un important nombre de phénomènes relatifs au marché du travail tels que la disparité ou les variations des salaires et des taux d'activité d'une région à l'autre, la diversité des emplois et des rémunérations selon les catégories de main-d'œuvre. Or l'école, l'institution de formation scolaire trie, sélectionne les individus dans l'objectif (et l'ensemble de la société semble faire confiance à cette fonction première de l'école) d'assurer une adéquation, une correspondance entre leurs capacités et celles exigées par les différents emplois de la structure socioprofessionnelle. Ainsi même à diplôme égal, les trajectoires professionnelles sont diversifiées. C'est pour cela qu'il convient de prendre en compte les mécanismes de sélection, les agents susceptibles d'influencer les conditions, les formes et les contenus de ce que l'on a appelé l'insertion professionnelle.

Les travaux des pionniers Doeringer et Piore (1973, 1978) repris pour l'essentiel par Eicher (1979) puis Vreyer (de) (1994) ont constitué un tournant dans l'analyse du concept de marché du travail. En effet à la suite de leurs travaux, de nouveaux éléments comme les politiques de gestion des entreprises sont intervenus dans l'analyse, contribuant ainsi à émettre le concept de marché du travail. L'école n'étant pas neutre devant les différences sociales (Perrenoud, 1986), on peut penser qu'en situation de crise d'emploi, les jeunes diplômés ou non ou encore les femmes pourraient jouer le rôle "d'armée de réserve" susceptible d'atténuer les variations conjoncturelles et de faciliter les restructurations de l'emploi.

Nous pensons que cette conception n'inclut pas dans l'analyse l'ensemble des facteurs affectant la nature et la genèse des différents itinéraires d'insertion.

Dans la plupart des pays d'Afrique Noire Francophone, les relations entre l'éducation et l'emploi sont analysées en terme de planification des ressources humaines. Ce type d'analyse qui a été adopté par les instances politiques et les planificateurs du Burkina Faso s'appuie sur l'idée que la maîtrise des effectifs éducatifs (par le contrôle des entrées et des sorties du système éducatif) permet de résoudre les problèmes d'emploi.

Cependant en dépit des efforts considérables pour développer la scolarisation tout en essayant de maîtriser le phénomène de la sortie du système scolaire, et aussi en raison des résultats auxquels ont abouti l'industrialisation et la croissance par le biais de l'aide étrangère, on arrive au constat d'une évolution différenciée entre la structure scolaire et la structure du marché de l'emploi; en d'autres termes la création d'emplois n'a pas évolué au même rythme que l'accroissement du système de formation. Il s'en suit alors qu'un nombre de plus en plus important de sortants de la structure universitaire se retrouvent sans emploi et qu'à l'inverse l'Université elle-même reste pauvre dans la préparation à certaines qualifications. On peut donc se demander si l'éducation contribue réellement à résoudre le problème de l'emploi ou si elle n'en est pas en partie responsable.

Il faut toutefois préciser que nous n'avons nullement l'intention de faire ici le procès de l'institution scolaire à travers le constat de l'inadéquation du système éducatif aux besoins de l'économie du Burkina Faso, mais nous émettons simplement l'idée que l'école produit des schèmes de pensées et d'attitudes et/ou habitudes pouvant se traduire par certains comportements des diplômés au moment de leur entrée dans la vie active. C'est cela qui nous paraît intéressant à analyser du point de vue sociologique.

Le concept d'insertion s'apparente à celui de socialisation professionnelle qui doit être envisagée non plus comme un processus formant des professionnels, mais véritablement comme un ensemble de mécanismes

menant à l'exercice d'une profession. Mais au-delà de l'analyse de ces mécanismes et donc au-delà de l'insertion professionnelle proprement dite, ce sont les principes de fonctionnement de la société burkinabé que nous essayons d'appréhender. Et qui parle de principes de fonctionnement d'une société, notamment d'une société d'Afrique noire, parle du rôle des relations de parenté, des relations de connaissance, bref du tissu social et de ses effets sur l'acquisition des postes professionnels.

L'éducation traditionnelle et l'ensemble des autres modes traditionnels d'initiation ayant laissé une place importante à l'éducation scolaire dans les processus de transmission des savoirs et savoir-faire, on pourrait croire aujourd'hui que l'école est devenue la seule voie d'accès à l'emploi. En effet les planificateurs burkinabé, tout en développant les aspects quantitatifs de la relation éducation/emploi, semblent avoir occulté de leurs analyses qui sous-tendent l'élaboration des plans quinquennaux, aussi bien le secteur informel que l'éducation non formelle ou la formation en cours d'emploi. Se retrouvent ainsi omises de l'analyse toutes les autres composantes qualitatives c'est-à-dire culturelles, psychologiques et relationnelles. Faut-il alors considérer que les perspectives offertes aux diplômés par le monde du travail se trouvent limitées aux seuls emplois auxquels leur formation universitaire les prédisposait ?

Comme le souligne Alain Girard, pour qui la société n'est pas une entité transcendante, on devrait tenir compte dans l'analyse, des données psychoaffectives et psycho-culturelles qui sous-tendent les besoins et aspirations, et autres stratégies propres à chaque individu pour que l'accès aux emplois et aux postes professionnels (autrement dit les possibilités de carrière) ne soient plus systématiquement associés à la carrière scolaire et aux niveaux d'instruction mais plutôt liées aux besoins et aspirations des individus.²³

Cette problématique que nous formulons ouvre la possibilité de raisonner en termes de principes et de valeurs qui peuvent déterminer les choix

²³ A. Girard, "le dictionnaire critique de la sociologie de Raymond Boudon et François Bourricaud" *Revue française de sociologie*, n° XXIV-1, 1983, p.103

professionnels. En ce sens que pour nous ce qui semble déterminant dans les échanges sociaux, c'est la façon dont les acteurs c'est-à-dire les diplômés(es) mais aussi les parents, les formateurs et les employeurs se représentent l'insertion professionnelle. Nous n'ignorons pas qu'il est difficile de faire ici une sociologie des représentations, faute de données empiriques suffisantes ; toutefois nous pensons nous limiter à en retenir le dénominateur commun, l'image du titre universitaire comme gage au sens de promesse de réussite de l'insertion professionnelle et du statut comme critère de réussite sociale.

Notre raisonnement qui prend appui sur l'approche compréhensive en sociologie (à laquelle on associe surtout Max Weber), part de l'idée que l'explication d'un phénomène social réside dans la signification que les individus donnent de leurs actes qui concourent à ce phénomène. Ainsi lorsque nous proposons d'appréhender l'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés(es), ce n'est pas simplement le passage des études à la vie active qui nous intéresse, mais la perception des différentes formes de rapports sociaux dans lesquels ces individus sont impliqués. Au delà de l'influence de la rationalité économique classique sur l'analyse, nous voulons saisir « objectivement » le « sens subjectif » des pratiques.

En somme nous voulons connaître la signification que les diplômés donnent à leur propre insertion professionnelle, à travers l'étude du rapport qu'ils entretiennent au travail et de l'utilisation sociale de leur qualification universitaire. Nous pensons ainsi que pour une bonne compréhension du phénomène de l'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés de l'enseignement supérieur, il semble nécessaire de dépasser le cadre familial, autrement dit la stricte influence de l'origine sociale pour prendre en compte les valeurs, représentations et pratiques qui sont associées à ce phénomène non seulement par les individus, mais aussi par les autres instances de la société burkinabé.

Cette façon de poser le problème nous amène à construire un certain nombre d'outils et d'hypothèses utiles à l'analyse du phénomène étudié.

2. CORPUS D'HYPOTHESES

L'analyse empirique de tout processus suppose au préalable l'identification analytique de ses composantes et, en ce qui concerne l'insertion professionnelle, principalement des acteurs sociaux qui y jouent un rôle essentiel. Il faut par ailleurs analyser les déterminants sociaux des pratiques individuelles si l'on veut expliquer les comportements et les choix personnels.

Notre recherche s'inscrit dans le domaine de la sociologie de l'éducation, et de ce fait, nous pensons accorder une place de choix à l'analyse de la genèse du phénomène étudié. Comme l'a bien montré Roger Establet à propos de l'analyse sociologique de l'école et de ses effets sociaux, « *les travaux des années 60 mettent au premier plan une sociologie de l'élève, des élèves plutôt, alors que Durkheim s'intéresse à la genèse du système d'enseignement secondaire sans se référer jamais à la statistique. L'intérêt de Durkheim se porte d'abord sur l'évolution des contenus et des formes d'organisation* »²⁴.

C'est donc en toute logique nous semble-t-il qu'un travail sociologique comme le notre qui s'interroge sur les modalités concrètes de l'insertion professionnelle renoue avec l'entreprise durkheimienne en prenant pour objet les effets (diplômes) des « savoirs » enseignés, les formes des relations sociales et de la socialisation professionnelle (au sens de Claude Dubar). Cependant un autre intérêt, du moins une autre question certes non complètement originale parce qu'elle a déjà préoccupé des sociologues depuis les années 1970, accompagne cette étude : il s'agit de l'inégalité devant l'école à toutes les étapes des cursus de formation.

Nous tenterons tant que possible de penser ensemble et dans leurs interactions, différentes modalités du fait social, dans notre analyse de l'insertion professionnelle des diplômés(es) pour espérer construire ce que Marcel Mauss a appelé un fait ou un « phénomène social total »²⁵.

Dans la mesure où notre étude ne se limite pas à poser le problème

²⁴ Establet, R., « principaux domaines de recherches en France. Sociologie de l'Education ; Education, l'influence de Durkheim », *Cahiers français, la documentation française*, n°247, juillet-septembre 1990, p.80

²⁵ Mauss, M., « Essai sur le don », *l'Année sociologique*, Paris, Librairie Alcan, 1925, p.32

uniquement en terme d'inégalités devant l'école, nous tenterons de traiter largement celui de l'inégalité devant le marché du travail et des emplois.

Notre démarche consistera donc en une identification claire des acteurs sociaux, une analyse des interactions entre ces acteurs, et une mise en évidence des mécanismes de fonctionnement du marché de l'emploi au Burkina Faso; mécanismes qui suscitent chez les diplômés le développement de telle ou telle stratégie de recherche d'emploi.

En ce qui concerne l'entrée dans la vie active au Burkina Faso, des diplômés burkinabé, nous distinguerons plusieurs situations possibles au cours du processus d'insertion. Ces situations sont pour la plupart liées aussi bien à la nature des structures productives qu'aux mécanismes propres à l'organisation et au fonctionnement de la société burkinabé dans son ensemble. En effet les conditions d'accès à l'emploi et l'organisation du secteur moderne structuré ne sont pas du tout les mêmes que celles du secteur informel.

Tout au long de notre étude, nous travaillerons la question de l'inégale réussite (de l'insertion) professionnelle des diplômés(es) de l'enseignement supérieur à partir d'une hypothèse sur les différents modes de socialisation et des formes des relations sociales à l'œuvre au sein des différents groupes sociaux. Ceci suppose que nous ne nous en tenons pas à l'étude d'un simple passage mécanique et systématique d'une filière d'enseignement donnée à un type spécifique d'emploi. Nous nous sommes donc demandé si l'inégale réussite (de l'insertion) professionnelle des diplômés(es) issus des différents groupes sociaux ne mettait pas en jeu le rapport de ces groupes aux formes d'organisation existantes, et si la possession de type spécifique de relations, socialement porteur de fruits n'est pas au centre des processus de réussite professionnelle, et sa carence en revanche d'échec et donc de chômage. Autrement dit, notre propos central est de dire que la situation socioprofessionnelle des individus n'est pas uniquement déterminée par leur positionnement initial c'est-à-dire leur origine sociale et/ou leur carrière scolaire qui est par ailleurs influencée par des variables indépendantes telles que l'âge d'entrée à l'école et le sexe, mais dépend tout aussi du contexte et de

l'environnement social et économique, du mode d'organisation sociale dominant et des caractéristiques de la personnalité.

Dans cet axe de réflexion, nous suggérons un certain nombre de propositions, quelques postulats autour desquels nous allons tenter d'organiser la démonstration de notre hypothèse centrale. Ces postulats sont constitués principalement par les éléments et sous-hypothèses qui suivent :

- Si nous admettons que l'insertion professionnelle peut s'étendre sur plusieurs années et en sachant que cela conduit certains diplômés à de multiples formes d'emploi précaire, voire même à des expédients divers tels que les "petits commerces", nous pouvons avancer le postulat que les diplômés burkinabé n'entrent et n'évoluent pas dans un marché du travail identique, immuable et figé;
- L'origine sociale et géographique n'a pas la même incidence sur les insertions professionnelles. L'origine géographique joue différemment dans la mesure où le rapport au travail a aussi une dimension culturelle ; et que les valeurs culturelles sont différentes d'une région à l'autre, par exemple entre l'ouest (Bobo-dioulasso) et le centre (Ouagadougou) du Burkina Faso;
- Si nous supposons que le cadre de référence dans lequel s'élaborent les motivations et les pratiques individuelles d'insertion reste le mode d'organisation dominant c'est-à-dire un système de valeurs, de représentations et de pratiques concernant les différentes sphères de la vie ; alors nous pensons que toute explication du phénomène de l'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés de l'enseignement supérieur devrait se bâtir sur une compréhension préalable de la société burkinabé à travers son organisation, ses structures sociales et mentales et ses modes spécifiques de socialisation;
- La défaillance des systèmes de solidarité peut s'accompagner d'un processus d'individualisation du phénomène de l'insertion professionnelle.

A partir de cela, on peut formuler d'autres hypothèses qui sous-tendront notre démarche:

H.2.) l'insertion professionnelle est liée avant tout aux possibilités réelles d'emploi offertes aux diplômés par le monde du travail autrement dit aux

exigences des entreprises publiques et parapubliques, mais aussi aux stratégies d'embauche des employeurs et à la perception que ceux-ci ont des candidats à l'embauche d'une part, et à la perception que les demandeurs ont de leur propre insertion et carrière professionnelle d'autre part.

H.3.) Le phénomène de l'insertion professionnelle tend de plus en plus à prendre l'allure d'un processus d'individualisation. L'insertion est le fruit de l'utilisation des rapports sociaux par chaque diplômé; c'est donc l'aptitude à la négociation personnelle qui distingue les itinéraires d'insertion.

H.4.) L'insertion professionnelle est un processus de socialisation permanente dans lequel se mettent en oeuvre des compétences et facultés individuelles. Cela veut dire que selon l'environnement social, économique, et culturel dans lequel chaque individu se trouve, le sens qu'il donnera de son rôle dans la société peut recouvrir une grande diversité, et engendrer ainsi diverses stratégies.

3. METHODOLOGIE

« Le propre de la méthode, comme dit Caplan, est d'aider à comprendre au sens le plus large non les résultats de la recherche mais le processus de recherche lui-même » écrit Madeleine Grawitz²⁶. La méthode adoptée sera un enchaînement de techniques de recherches visant à la recherche de certaines lois. Nous nous appliquerons donc à développer un ensemble d'hypothèses que nous tenterons de vérifier dans une certaine logique. Une étude comme la notre qui s'inscrit dans les sciences de l'éducation et qui s'applique à cet objet spécifique au Burkina Faso qu'est l'accès à l'emploi sera amenée à élaborer des méthodes tout aussi spécifiques que son objet et qui lui seront adaptées.

A/. L'étude et ses objectifs

a.) Champ de l'enquête

Pour savoir comment les diplômés(es) de l'enseignement supérieur s'insèrent dans la vie professionnelle au Burkina Faso, une pré enquête a été effectuée en 1994 sur une courte période (trois semaines) au Burkina Faso

²⁶ Garwitch, M. *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 8é édition, 1993, p.14

complétée ensuite par une importante enquête qui a été menée de Juillet 1996 à juin 1997, auprès de 50 entreprises et sociétés publiques, parapubliques et privées de la ville de Bobo-dioulasso; et des jeunes burkinabé travaillant pour la plupart dont le seul point commun est d'avoir effectué des études supérieures.

Il s'agissait pour nous au départ de construire deux types de questionnaire fin sur un échantillon représentatif d'entreprises d'un côté, et de diplômés(es) de l'autre, de faire une enquête postale, de traiter le tout par informatique et de faire ensuite un retour au plan qualitatif sur quelques individus bien ciblés afin de comprendre le sens qu'ils donnent à leur propre insertion professionnelle.

Cependant cette entreprise comportait en elle-même ses limites : en effet les projets de départ se sont noyés dans la "marre" de difficultés qu'une telle étude (limitée dans le temps et particulièrement compte tenu des limites des moyens matériels dont nous disposions) posait. Gaston Bachelard n'a-t-il pas énoncé à propos de la recherche en science, - notamment en sciences sociales et humaines préciserons-nous - que la démarche scientifique se présente à nous comme une espèce de « course à obstacles »²⁷ : au sujet de ces obstacles il peut y avoir par exemple la lutte contre des préjugés et les évidences du sens commun ; le chercheur en vient alors à élaborer un cadre théorique de recherche et dans certains cas à mettre en œuvre des procédures expérimentales. Nous avons en ce qui nous concerne, réajusté la méthode d'enquête pour mieux coller aux moyens dont nous disposions. En dernière analyse, la ville de Bobo-dioulasso a été choisie pour l'enquête du fait de sa situation longtemps privilégiée de carrefour international et de capitale économique du Burkina Faso, mais aussi en raison de la particularité de son marché du travail²⁸. En dépit du fait que seulement 35% des entreprises industrielles y sont implantées, la ville reste un centre d'observation de choix.

Nous avons travaillé concrètement en deux temps:

Un premier questionnaire destiné aux entreprises devait permettre

²⁷ Bachelard, G., *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Librairie philosophique, J. Vrin, 1989, en particulier dans le chapitre I, (p13)

²⁸ Le choix de cette ville est aussi lié à l'existence de structures de recherche telle que l'ORSTOM

d'appréhender à la fois la situation professionnelle et les pratiques d'embauche de ces dernières.

Ensuite par un entretien avec quelques diplômés(es) aussi bien en situation de travail dans des entreprises ou dans l'administration qu'à la recherche d'emploi, nous avions pour objectif de comprendre les itinéraires et les stratégies d'insertion des anciens étudiants.

b.) De l'enquête par questionnaire auprès des entreprises:

Nous avons adressé notre questionnaire aux entreprises et sociétés publiques, parapubliques et privées employant plus de 50 personnes. Pourquoi 50 personnes? En fait cela n'a aucune autre explication que le simple fait que, nos souhaits qui étaient d'avoir le plus de représentativité au plan national en sélectionnant des entreprises à partir de 100 salariés ne pouvaient être satisfaits dans le contexte économique de la ville de Bobo-dioulasso. C'est pour cette raison que nous avons donc fixé l'effectif à 50 salariés.

Nous nous sommes présentés nous même dans les entreprises car cela nous permettait à la fois de nous rendre compte de la situation géographique des entreprises, d'expliquer le bien fondé de notre travail aux personnes chargées du recrutement de la main-d'oeuvre, pour cerner l'éventail des pratiques en cours sur le marché du travail. Tel est le premier intérêt de notre démarche. L'intérêt qu'il y a à adresser un tel questionnaire nous-mêmes aux entreprises est de pouvoir toucher effectivement l'ensemble des entreprises de la ville. L'objectif de ce questionnaire est de saisir en dernière instance le fonctionnement du marché du travail à travers les procédés de recrutements, les profils recherchés et les emplois occupés par les diplômés(es).

Dans notre tentative d'identification des principaux acteurs sociaux, et d'appréhension des mécanismes en cours sur le marché du travail au Burkina Faso, nous avons placé au coeur de notre démarche, les employeurs, en supposant qu'en tant qu'utilisateurs de la main-d'oeuvre, ils peuvent développer une gamme variée de pratiques informelles d'embauche parallèles au cadre institutionnel.

Sur les 50 entreprises ou sociétés touchées par le questionnaire, 38 ont

répondu plus ou moins correctement, soit un taux de 80% environ (76% exactement) de questionnaires exploitables.

Certaines entreprises n'ont pas rempli notre questionnaire en dépit de nos nombreux passages et de nos relances.

Le taux relativement important de questionnaires exploitables s'explique en partie par le fait qu'après un premier passage dans l'entreprise au cours duquel on remettait le questionnaire, nous prenions un rendez-vous pour le récupérer; et au cours de ce deuxième rendez-vous, nous essayons de revoir très rapidement l'ensemble des réponses et, au besoin, de les faire compléter.

Le questionnaire comprend en lui-même deux rubriques:

--La première rubrique concerne l'identification de l'entreprise à travers des variables comme la date de création, le siège social, le(s) lieu(x) de production, le capital social, les branches d'activités, le chiffre d'affaires des deux derniers exercices, le volume général de l'emploi, et la répartition catégorielle des salariés permanents.

--La deuxième rubrique a trait essentiellement aux exigences de l'entreprise en terme de types de diplômés(es) et aux pratiques d'embauche.

Si la première rubrique a pour objectif de situer l'entreprise dans son environnement socio-économique, de percevoir son poids dans la production économique régionale, la deuxième rubrique quant à elle vise à recueillir des informations sur les profils de formation requis, les possibilités d'emploi offertes, les attentes et les politiques de recrutement.

Pour nous permettre de constituer une base de sondage sociologique, nous avons procédé à un recouplement des sociétés à enquêter par branche d'activité suivant la distinction ci-après:

Branche 1 : Industries agro-alimentaires

Branche 2 : Fabrication des boissons

Branche 3 : Industries des corps gras, dérivés et alimentaires

Branche 4 : industries des fibres et graines

Branche 5 : Tabac & allumettes

Branche 6 : Industries chimiques

Branche 7 : Industries mécaniques

Branche 8 : Hydrocarbures

Branche 9 : Energie électrique, eau

Branche 10: Bâtiments et travaux publics, bureaux d'études

branche 11 : Projets de développement hydro- agricole

Branche 12: Industries du papier et cartonnerie

Branche 13: Articles ménagers, équipement de maison

Branche 14: Pneu et caoutchouc

Branche 15: Matériels agricoles, pesticides

Branche 16: Organismes financiers, banques, crédit

Nous devons préciser que dans l'identification de la population mère pour l'étude, nous avons tenu compte d'un certain nombre d'éléments : d'abord partir d'un ensemble de quatre catégories d'entreprises à savoir les multinationales, les industries agro-alimentaires, les services publics, le secteur des PME. Ensuite identifier les jeunes diplômés sur lesquels portent le travail à travers un petit questionnaire distribué pour connaître leurs caractéristiques personnelles ; et par la suite faire des entretiens avec eux. On cherchera ainsi à déterminer quelle proportion s'est insérée et comment elle a procédé.

Dans tous les cas, nous tenons à préciser tout de suite que notre étude ne poursuit pas des objectifs purement quantitatifs. Elle partira donc d'un minimum de représentativité pour développer tout au long de la démarche une analyse qualitative sur la base d'éléments récoltés sur le terrain.

Dans notre étude, sont ainsi pris en compte des entreprises et des établissements publics, parapublics de plus de 50 salariés. Nous n'avons pas tenu compte des entreprises du secteur informel du fait des nombreuses difficultés à les identifier.

C'est ainsi que nous avons effectué différents passages à la Chambre de Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat de Ouagadougou et de Bobo-dioulasso, à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi de la ville de Bobo-dioulasso, à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, au Bureau d'Appui aux Petites et Moyennes Entreprises (BAME) ; et après nos prospections à la zone

industrielle de la ville de Bobo-dioulasso, nous avons pu constituer un ensemble de plusieurs entreprises ou sociétés parmi lesquelles nous avons choisi 50 employant environ 25.000 salariés.

Le choix de cet échantillon qui servira de base à cette première phase de notre étude ne répond à aucune loi statistique; il s'appuie simplement sur l'image que l'opinion générale des burkinabé a de ces entreprises et surtout sur leur capacité réelle ou fictive à absorber des diplômés(es) de l'enseignement supérieur.

Sofitex	Sonaceb	Sonacor	Covemi	Hotelerie
S.N. Citec	Sap olympique	Sopagri	Sopal	Inera
Sofib savon	Profimétaux	Sonabel	GMB	PDRI
Sofib huilerie	Saphito	Onatel	BIB	Projet hydro
Brakina	Sovica	Impôts	BICIA-B	CRPA
Savana	Burkina &Shell	Trésor	CCIA	Bumigeb
Mabucig	Faso Fani	Cica	CNCA	Bureau Etude
CBTM	Sonabhy	Diacfa	Sonar	Fasoplast
Sifa	Sitarail	SBE	Onea	SNTB
Sofapil=Winner	Total Burkina	Safco	Houet Pharma	Urcabo

c.) Pour une appréhension des pratiques et itinéraires d'insertion:
l'entretien avec les diplômés

Il s'agit ici pour nous d'étudier les pratiques et les itinéraires d'insertion des anciens étudiants. Nous nous sommes intéressé à ceux qui, après un DEUG, une LICENCE, une MAÎTRISE, voire même un DEA, un DESS ou un

DOCTORAT ou autre titre d'INGENIEUR, se sont retrouvés dans la vie professionnelle dans une entreprise industrielle, commerciale, de service, dans une administration, voire une ONG ou qui cherchent encore à sortir de la situation de chômage.

D'une manière générale, c'est en fonction des ethos familiaux (les familles de notables, de riches commerçants, celles aussi dont certains membres sont des fonctionnaires "bien placés" dans l'administration sont typiques), de l'intégration dans des réseaux de solidarité (les associations de jeunes, associations de jeunes demandeurs d'emplois, associations culturelles, associations politiques ou religieuses, de bienfaisance [*Lion's Club* par exemple] notamment), des opportunités d'emplois et des itinéraires individuelles que s'organise l'insertion, mais jamais seulement en fonction d'un seul déterminant, que l'on pourrait qualifier de scolaire, de social et encore moins d'économique.

Pour appréhender les pratiques d'insertion, le moyen le plus approprié nous a semblé l'entretien avec les diplômés(es) eux-mêmes. Pour pouvoir cerner le plus objectivement possible l'opinion des diplômés(es), il fallait pouvoir suivre leur discours dans ses détails les plus particuliers. Pour ce faire, l'instrument le plus adéquat nous a semblé être l'entretien non directif car celui-ci a l'avantage de pouvoir recueillir à la fois des informations quantitatives, mais surtout qualitatives. Ces entretiens qui nous permettront d'explorer les représentations mentales, la place du symbolique et de l'idéologique, seront toutefois étayés par des récits de vie qui eux, auront l'avantage supplémentaire de nous situer sur les pratiques, les expériences ou autres circonstances qui façonnent ensemble les itinéraires. L'histoire de vie, comme le souligne fort bien Tanguy L., a la spécificité à la fois de montrer l'aspect dynamique des relations sociales et de permettre une analyse des mécanismes d'intériorisation des relations sociales : «Le récit de vie développe donc un point de vue spécifique : - une vision dynamique des relations sociales, qui tient compte des stratégies et des réactions des acteurs face aux institutions (de gestion du chômage et de l'embauche par exemple) ; - une analyse qui

montre comment s'effectue (ou non) l'intériorisation des relations sociales (mêmes parfois comme des « contraintes »). Sont saisis alors le champ des représentations sociales (« vision de l'avenir ») et celui des conduites conscientes (« projet », « stratégie »). »²⁹ Dans le guide d'entretien, nous avons abordé plusieurs thèmes qui pourraient se résumer comme suit:

1. Le statut des savoirs universitaires ou les relations entre le diplôme obtenu et l'emploi occupé c'est-à-dire le rapport poste/profil de formation ou rapport entre le travail et les études suivies.
2. Les modalités de l'insertion
3. Les motivations du choix professionnel si choix il y a
4. L'impact de l'environnement sur le déroulement et la durée de l'insertion
5. L'importance de la formation professionnelle sur la carrière
6. La politique sociale de l'entreprise, la nature des relations au lieu du travail, et les rapports des diplômés(es) au travail...

Après avoir longuement discuté sur ces thèmes (dont l'objectif est de comprendre le sens que les salariés ou entrepreneurs individuels burkinabé diplômés donnent à leur propre insertion, à travers l'étude de leurs itinéraires et pratiques) avec plusieurs responsables d'entreprises déjà en juillet 1994 et 1995, nos plus récentes et riches discussions avec quelques chercheurs (notamment des sociologues) exerçant sur le terrain nous ont convaincu de l'utilité et de la pertinence de ces thèmes pour une meilleure appréhension de l'objet de notre travail de recherche actuel.

Nous avons réalisé essentiellement dans les deux principales villes (Ouagadougou) et (Bobo-dioulasso) 65 entretiens au total dont 49 avec les diplômés(es) de Sciences Economiques, de Sciences Sociales & Humaines et de Lettres, et 16 entretiens avec les sortants des autres disciplines. Ces entretiens étaient en fait de très courts entretiens sur la question de l'emploi et leur propre situation. Sur les 65 diplômés(es) interrogés, 14 sont des femmes dont 5 enseignantes, et les autres réparties entre des postes de secrétaire de

²⁹ Tanguy, L., 1986., *op cité*, p.71

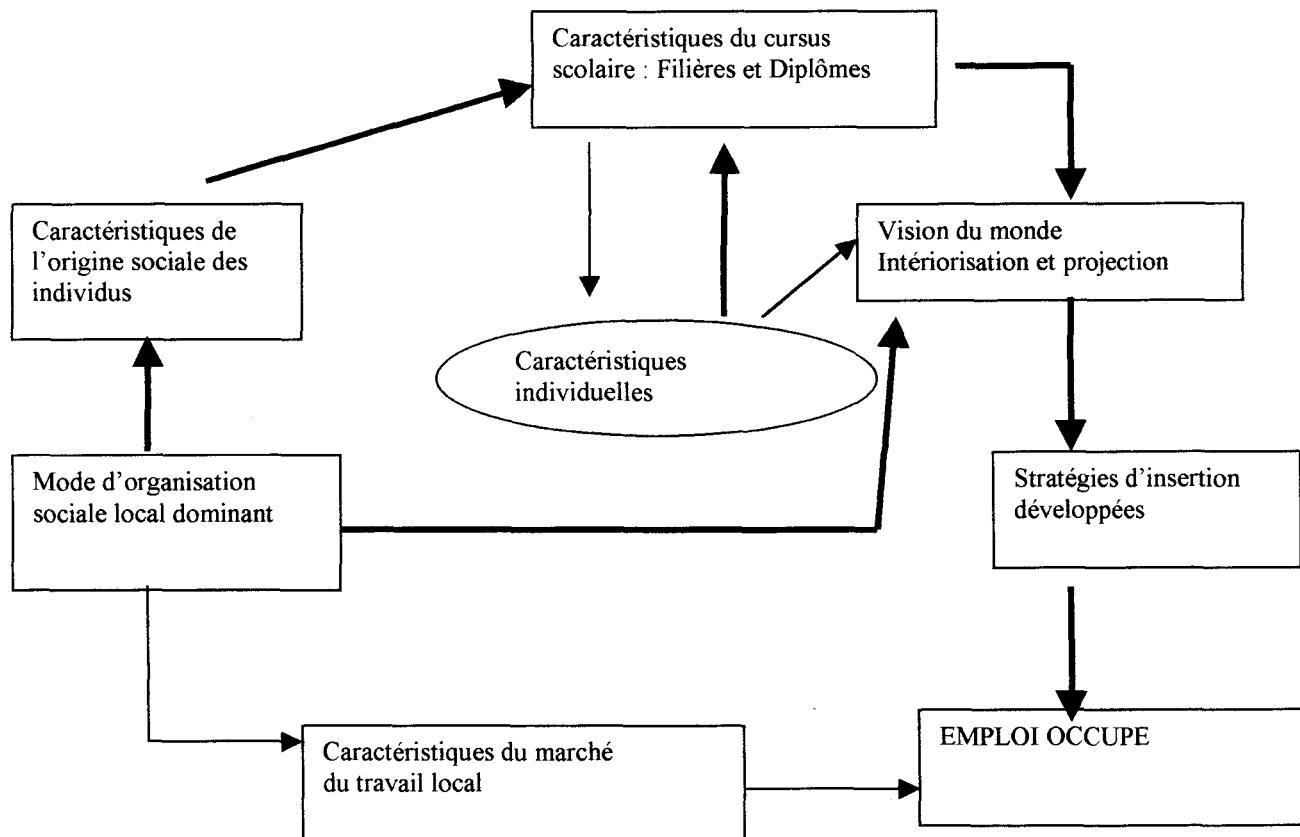
direction, de secrétaire informaticienne dans des sociétés de la place (Sofitex, Sonabel...), et d'animatrices/formatrices dans des Organisations Non Gouvernementales (PDRI, Projet d'hydraulique villageoise...). Nous avons pu réaliser quelques entretiens avec 6 diplômés actuellement au chômage ou exerçant une activité qu'eux-mêmes ne " valorisent " pas, soit 10% du total des diplômés(es) enquêtés; ceci devrait nous permettre d'avoir dans l'analyse une opinion des sans-emploi sur la question de l'entrée dans la vie active. Cependant sur les 6 diplômé(e)s au chômage ou dans des activités non " valorisées ", les itinéraires et histoires de vie de 2 individus, soit 1/3 nous ont le plus intéressés et nous en avons fait une synthèse pour la suite de notre travail.

Par la suite de notre enquête, nous avons choisi de retenir 28 entretiens que nous avons d'abord approfondis avec les intéressés et exploités pour l'analyse des itinéraires d'insertion auxquels nous avons ajouté les 2 diplômés au chômage. La méthode d'analyse devra tenir compte à la fois des informations recueillies dans la première étape de l'enquête et celles de la deuxième phase. Cela nous permettrait de fait à dépasser les cadres théoriques de l'analyse économique polarisés sur l'insertion en tant que mouvement, pour traiter de ce phénomène en tant que reflet du mode de fonctionnement du marché du travail et de ses incidences sur les trajectoires individuelles.

Somme toute, nous avons l'intention, à travers l'exploitation du questionnaire adressé aux entreprises, de comprendre et décrire la nature et le fonctionnement du marché du travail par rapport aux possibilités réelles offertes aux diplômés. Sans prétendre saisir la perception que les différents employeurs ont de tous les diplômés universitaires, nous cherchons également à savoir les rôles et fonctions que les employeurs attribuent particulièrement aux diplômés de Lettres et Sciences Humaines. Quant à l'entretien qui vient compléter ce questionnaire, il devrait nous permettre de mettre à l'épreuve des faits un certain nombre d'idées reçues sur les pratiques d'insertion professionnelle. En fait l'insertion professionnelle est envisagée par chacun

selon sa propre perception du monde; et c'est par rapport à cette vision du monde qu'il élabore ou développe ses pratiques d'insertion. Cependant la vision que chacun a du monde est strictement dépendante de plusieurs variables telles que l'origine sociale, le cursus scolaire, les caractéristiques de la personnalité, la nature du marché du travail local et le mode d'organisation dominant, ou de la combinaison de toutes ces variables.

On pourrait donc imaginer les effets de synergie possible en matière d'insertion professionnelle dans la configuration suivante des différents éléments sus- mentionnés :



En ce qui concerne donc l'orientation, les choix de champ de recherche d'emploi et des stratégies envisagées, il faut noter que ceux-ci dépendent à la fois de la réalité sociale (besoins sociaux et économiques, fluctuations économiques et même politiques) et des préférences individuelles. Car dans le

processus d'insertion, il y a non seulement ce qui relève des aptitudes personnelles de l'individu, mais aussi ce qui relève de l'environnement ou plus précisément de la contrainte extérieure ; l'individu n'étant appréhendé ici qu'en tant qu'être social, en groupe et exprimant des capacités. C'est probablement à cette influence de l'environnement que Jean-Pierre Boutinet faisait allusion lorsqu'il considère qu'il existe entre les déterminations psychologiques et l'émergence d'une stratégie individuelle, une espèce d'amalgame qui s'affirmerait grâce au caprice des événements.³⁰

Par l'adoption de ce mode d'approche, nous voulons éviter dans notre travail, de fixer la société comme une abstraction vis à vis de l'individu dans la mesure où la manifestation de sa vie (individuelle) – à travers par exemple des intentions d'avenir, des projets – bien que ne se manifestant pas toujours en même temps que celle d'autres individus, est toutefois une manifestation et une affirmation de la vie sociale.

Les pratiques d'insertion qui sont en fait l'objet de notre démarche seront appréhendées de manière plutôt qualitative que quantitative, autrement dit nous nous intéressons d'avantage à identifier et à comprendre les différentes stratégies par rapport aux interrelations entre les différents éléments ou variables de l'insertion professionnelle tels que nous les avons schématisées dans notre typologie, qu'à une évaluation statistique des effectifs de diplômés dans telle ou telle branche d'activité économique.

En dépit des nombreuses difficultés que nous avons rencontrées sur le terrain, nous avons essayé d'obtenir dans notre étude quelques résultats, qui devraient nous permettre d'apporter des éléments de réponse à notre hypothèse de départ sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

B./ Description du terrain

Avant d'exposer les résultats de notre étude, nous pensons qu'il est

³⁰ Jean-Pierre Boutinet, Contribution à une étude méthodologique du projet d'insertion professionnelle des jeunes scolarisés. Paris V, Sorbone, 1981, p.16

intéressant de faire une description succincte de la réalité sociale qui est l'objet de notre observation dans la mesure où elle peut avoir une certaine importance pour la compréhension des phénomènes qui s'y déroulent, notamment l'insertion professionnelle.

a.) Contexte régional: La dynamique socio-économique

Nous avons choisi de porter un regard sur le fonctionnement du marché du travail au Burkina Faso et en particulier dans la ville de Bobo-dioulasso parce que cette ville manifeste un comportement démographique et économique comparable à celui des grands centres urbains du Burkina Faso.

Cette étude, certes limitée à la région de Bobo-dioulasso, et avec ses insuffisances, peut paraître peu représentative du cas burkinabé. Cependant nous avons misé sur le fait qu'étant la deuxième ville du pays, et qui plus est, ayant été pendant très longtemps et de manière officielle la capitale économique du Burkina Faso, les caractéristiques socio-économiques pouvaient faire preuve d'une généralisation au plan national. Toutefois, nous avons pensé que pour savoir quels types de rapports les jeunes bobolais ont au travail, et pour comprendre le fonctionnement du marché de l'emploi du Burkina Faso, il faudrait probablement essayer de mettre en lumière et en rapport les pratiques d'embauche d'un côté, et de recherche d'emploi de l'autre. Alors Bobo-dioulasso, ville représentative des principales villes du Burkina Faso et de la société urbaine ? A priori, on serait tenté de répondre par l'affirmative; mais ce serait oublier que le contexte économique de cette ville a connu dans son évolution quelques spécificités.

Derrière ce tissu de conformité avec des centres comme Ouagadougou, quelle est la spécificité de Bobo-dioulasso ? Il semble indispensable de le savoir pour comprendre l'environnement des jeunes burkinabé de cette ville et l'univers d'emploi des jeunes diplômés tout comme le contexte de leurs choix professionnels.

La ville qui a été traditionnellement qualifiée de «capitale économique» du Burkina Faso, présente aujourd'hui un intérêt sociologique certain, justifié à

la fois par la diversité de son économie, son cosmopolitisme ethnique, sa dynamique historique caractérisée essentiellement par une hétérogénéité humaine et culturelle. Bobo-dioulasso, ville originale (sans être particulière parce qu'aucune condition strictement locale n'y joue un rôle déterminant), est placée, pour ces raisons justement au palmarès des villes d'avenir.

- Dynamique historique

Depuis les indépendances, l'Afrique coloniale s'est beaucoup morcelée, bouleversant ainsi à tout point de vue les identités régionales. La position géographique initiale de la ville de Bobo-dioulasso a été divisée par des frontières qui tendent à devenir étanches au nom de la souveraineté nationale. La ville est la première unité industrielle de la province du Houet, au cœur de l'entité géographique appelée les "Hauts Bassins"; et sa situation géographique est privilégiée.

C'est cette position géographique extrêmement favorable, au carrefour de plusieurs axes de commerce internationaux qui a largement contribué au développement de la ville de Bobo-dioulasso.

L'économie coloniale, dont l'un des objectifs était de favoriser le développement des nouvelles activités industrielles et commerciales et de faciliter le bon acheminement des produits d'exploitation vers d'autres contrées, a fortement structuré ces axes. C'est ainsi que Bobo-dioulasso est devenue la plaque tournante des échanges économiques dans cette partie de l'Afrique de l'Ouest, au carrefour des routes vers Niamey, en passant par Ouagadougou à l'intérieur du pays, Abidjan et la Côte d'Ivoire d'un côté, et Sikasso, Bamako, Mopti et le delta intérieur du Mali essentiellement de l'autre côté.

Toutefois, il existait avant la conquête coloniale des contacts entre les populations du Nord et du Sud. Ces contacts, qui se sont amplifiés avec la colonisation, se matérialisaient par des flux migratoires internes et externes s'organisant sous forme d'échanges économiques entre les éleveurs et commerçants du nord, et autres agro-pasteurs au sud du pays; c'est-à-dire entre les Peuls, les Mossi et les Bambara sur les routes traditionnelles du commerce des boeufs, du poisson, de la kola, des céréales et du sel.

Bobo-dioulasso, qui veut dire étymologiquement «maison des Bobo et des Dioula» en langue dioula, et qui fut rattachée dès 1904 à l'entité géopolitique appelée Haut-Sénégal-Niger, semble avoir tiré son nom de ces échanges commerciaux puisqu'elle était devenue un centre très attractif de collecte et de distribution entre les pays d'Afrique Occidentale Française (AOF).

La restructuration des flux économiques qui suivit l'ère coloniale et l'indépendance de la Haute Volta de 1960, a affaibli à partir du milieu des années 1960 la position de carrefour de Bobo-dioulasso au bénéfice de Ouagadougou, promue au rang de capitale administrative et politique du pays. Le contrôle de plus en plus exercé par l'appareil d'Etat sur les circuits économiques a par conséquent concentré les centres de décisions sur la capitale Ouagadougou. De plus le relâchement des liens économiques de Bobo-dioulasso avec les pays limitrophes a fortement diminué les flux des échanges traditionnels.

Dans ce contexte de création d'un Etat souverain sur fond d'une politique de centralisation, il s'est développé fort logiquement une concentration des pouvoirs, des activités, des ressources humaines, des revenus, et des opportunités de tout genre dans la capitale administrative. Ainsi le centre de gravité du Burkina Faso s'est déplacé de Bobo-dioulasso vers Ouagadougou. Une des caractéristiques de ce déplacement du centre national des affaires se trouve être la différence de dynamique démographique. La population de Ouagadougou a non seulement dépassé très vite celle de Bobo-dioulasso, mais surtout continue de s'accroître de façon plus importante que celle-là. Cependant la ville connaît un certain dynamisme, sans toutefois pouvoir égaler celui de Ouagadougou: En effet le dynamisme de la ville se manifeste à la fois par son urbanisation et son extension géographique. Par exemple en 1897 pour une superficie de 84 hectares, Bobo-dioulasso comptait 2500 âmes; presque cent ans après, autrement dit en 1985, la ville occupait 4600 hectares pour une population de 231000 habitants. Sur ces 231000 habitants, 155000, soit 67,10% étaient nés dans la ville, et 76000, soit 32,90% étaient issus du phénomène

migratoire...³¹

La position géographique de Bobo-dioulasso, qui avait été longuement un facteur essentiel de développement de la ville, perd de son importance relative; la ville se trouve désormais soumise à la concurrence, plus dynamique parce que portée par l'évolution historique d'autres lieux, d'autres réseaux.

Aujourd'hui par exemple, les principales routes reliant le Burkina Faso au Bénin, au Togo et au Ghana ne passent plus par Bobo-dioulasso; et le commerce extérieur du Burkina Faso se fait davantage par Lomé (Togo) voire Cotonou (Bénin) que par Abidjan (Côte d'Ivoire) qui offre actuellement, il est vrai, des conditions économiques moins favorables au transit burkinabé.

Les Cartes 1 et 2 (page 51) représentent bien l'évolution de la situation. La première illustre la position privilégiée de carrefour qui était traditionnellement celle de Bobo-dioulasso en 1960; la deuxième met en évidence l'apparition autour de 1988, des nouveaux axes de communication concurrents des axes traditionnels, et souligne l'émergence de Ouagadougou en tant que carrefour international.

Cependant un dernier phénomène parmi les éléments qui ont dynamisé un tant soit peu l'emploi dans la région de Bobo-dioulasso, d'autant plus apprécié qu'il intervient au moment des plus grandes incertitudes et hésitations sur les orientations économiques, du fait de la crise, est la politique de décentralisation administrative.

Les objectifs simultanément poursuivis à travers cette politique de décentralisation selon les documents du ministère du plan se résumaient comme suit: Eviter l'exode rural, freiner la croissance explosive des villes et en particulier celle de la capitale, uniformiser les conditions d'accès aux services publics et surtout d'accès aux emplois dans tous les domaines d'activités économiques publiques et parapubliques sur tout le territoire, donner à chaque province, Département, ville, région, groupe ethnique, les mêmes opportunités de développement et d'épanouissement pour toutes les couches de la population.

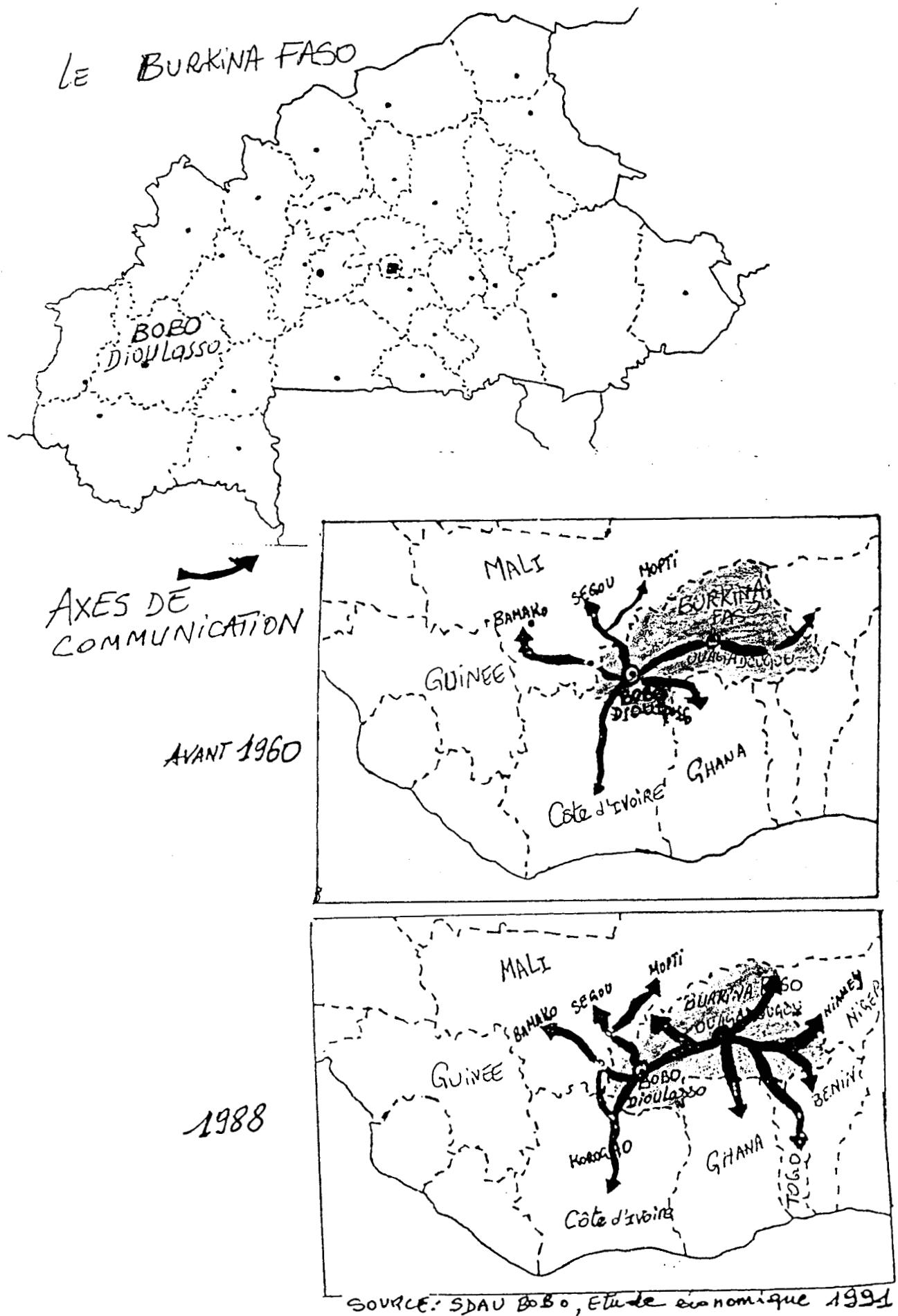
³¹Bonkoungou, Mahama, Dynamique actuelle et perspectives urbaines de la ville de Bobo-dioulasso, 1991

- La naissance d'une ville industrielle

Si Hauts Bassins, agriculture et grandes saisons agricoles sont associées, les Hauts Bassins sont toutefois loin derrière les provinces du Mouhoun (Dé dougou) et de la Bougouriba (Diébougou) sur le plan de la production agricole. En fait, la région des Hauts Bassins est aussi une région industrielle et cette industrialisation s'est faite en trois phases principales. Chacune d'entre elles marquera tout particulièrement Bobo-dioulasso et la spécificité de son développement à tous les niveaux.

Tout d'abord une phase commerciale s'est opérée jusque dans les années 1950, au carrefour de plusieurs axes de commerce international; la ville de Bobo-dioulasso se transforme au rythme du développement industriel: par exemple l'année 1940 voit démarrer les travaux de la liaison Bobo-dioulasso--Ouagadougou par la voie ferrée, qui était arrivée à Bobo-dioulasso depuis l'année 1934. Il s'ensuit alors une première phase d'implantation industrielle qui accompagne la période des indépendances de 1960, plus précisément entre 1960 et 1967. Ce sont les industries les plus anciennes et de ce fait les plus importantes. On peut citer essentiellement SAVINBUR et BRAKINA, suivies en 1963 par la création d'une société mécanique et métallurgique de cycles et cyclomoteurs (SIFA). En 1973, dans un paysage économique national sans véritable relief, Bobo-dioulasso voit s'implanter de nouvelles usines, et surtout avec le développement de l'urbanisation et les grands lotissements nécessitant de nouvelles constructions, la création de la société métallique de tôles ondulées (PROFIMETAUX). L'industrialisation se concentre durant cette période sur quelques sites tels que le quartier de la zone résidentielle B avec la CITEC, le quartier Sikassocira avec la BRAKINA, la SAVANA, PROFIMETEAUX...

Carte : Situation et évolution de la ville de Bobo-dioulasso



Mais il faudra attendre la fin des années 1970 et la deuxième vague d'urbanisation pour voir Bobo-dioulasso s'engager vers une nouvelle dynamique: celle qui marque la société urbaine d'après indépendance.

En effet une deuxième phase d'industrialisation accompagne les années de l'indépendance du Burkina Faso. Dès la fin des années 1960, le tissu rural se déstructure légèrement au profit du gonflement des villes principales du pays, favorisant du même coup la création de nouvelles industries et entreprises métallurgiques (SOGEFIA, SOVICA, CBTM, PROFIMETEAUX), agro-industrielles (SAVANA, SOFITEX) et chimiques (SOFAPIL, SAP, SACOF, PEYRISSAC, disparue et remplacée par la SOPAGRI).

Une troisième phase commence avec les années 1980. Mais depuis les années 1980, les créations d'industries sont rares (SOFIB, POLYCAOUTCHOU, SOMOUSSE, SONACOR, SAPHYTO) et parfois difficilement viables (AGRILAIT).

Bobo-dioulasso, du fait de son statut de deuxième ville du pays, a toujours été qualifiée de "capitale économique" par opposition avec la capitale administrative. Cependant il faut se rendre à l'évidence que Ouagadougou est devenue également une ville industrielle. Ainsi le contraste entre Bobo-dioulasso et Ouagadougou est moins marqué que par le passé. Néanmoins Bobo-dioulasso est un pôle de développement majeur du pays, et même si son influence s'est réduite sur le plan économique, elle demeure la seconde ville du pays.

Tableau n°1 : Les grandes unités industrielles motrices de Bobo-dioulasso en 1989

Secteur d'activité	Raison sociale	Date création	Principales productions	Nombre de salariés/Année		
				1984	1985	1986
agro-alimentaire	BRAKINA	1962	Bière, glace, boissons gazeuses	446	447	445
	SAVANA	1987	Jus de fruits	--	--	--
	SOVINBUR	1957	Confit, sirop, concentré tomate, vin	--	--	--
Agro-Industrie	CITEC	1967	Huile de coton, tourteaux	325	315	320
	SOFITEX	1979	Fibre de graine de coton	1566	1446	1652
	MABUCIG	1967	Cigarettes	120	120	118
	SOFIB	1983	Huile, beurre de karité, savon	--	--	--
	SACOF	1973	Graines potagères, pesticides	4	5	5
Mécanique/Métallurgie	SOGEFIA	1979	Charptes métal, mat. agricole	110	109	105
	SOVICA	1977	Charrette, charrues, citerne	19	19	19
	SIFA	1963	Cycles et cyclomoteurs	250	220	300
Chimie & Dérivés	CBTM	1973	Articles ménagers	50	52	54
	PROFIMETAUX	1973	Tôles ondulées	75	57	58
	SOFAPIL	1971	Piles R20	--	211	207
Bâtiment	SAP	1972	Pneu, chambre à air	575	575	619
	POLYCAOUTCHOU	1984	Colles synthétiques	--	--	7
	SOMOUSSE	1980	Matelas de mousse	--	23	23
Bâtiment	COVEMI	1976	Carreaux, granite	--	25	29
TOTAL	18			3540	3624	4105

Source: Chambre du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat de Bobo-dioulasso. Repertoire des entreprises . Bobo-dioulasso. 1989.

On peut retenir à la lecture de ce tableau que l'essentiel (plus de 44%) des entreprises est constitué par des activités du secteur primaire, des entreprises agro alimentaires.

Trois unités relativement moyennes en terme d'effectifs ont été récemment implantées: Ce sont la cartonnerie SONACEB, la fabrique de pesticides SACOF et SAPHYTO. Ces unités sont destinées à servir le marché national, voire international, renouant avec la vocation " régionale " de la ville de Bobo-dioulasso. L'activité industrielle à Bobo-dioulasso reste relativement concentrée au détriment de la petite et moyenne entreprise et concerne essentiellement deux sortes de production: une production de produits agro industriels modernes, pour la consommation locale et l'exportation : coton, fibres, céréales...et une production nationale de produits de substitution aux produits d'importation pour le marché local : huiles, savons, peaux et cuirs...

Tableau n°2: répartition des unités industrielles/secteur, région de Bobo-dioulasso, 1990.

SECTEUR	NOMBRE D'ENTREPRISES
Imprimerie de papier	4
Industries alimentaires et assimilés	10
Industries chimiques	7
Cycles et charrettes	4
Coton	1
Energie	3
Industries métalliques et mécaniques	6
Tabac	1
Diverses	4
Total	40

Source: Chambre du commerce, de l'industrie de l'artisanat.. Bobo-dioulasso . 1991

Malheureusement, les données statistiques sur l'économie nationale ne permettent pas de "régionaliser" les agrégats macro-économiques, et de caractériser le "poids" de l'industrie bobolaise dans l'ensemble national en terme de valeur ajoutée ou de production régionale brute.

Sur le plan de l'emploi, on peut distinguer une prédominance du secteur primaire et surtout du secondaire au détriment du tertiaire pour ce qui concerne l'ensemble de la région des Hauts Bassins. De toute évidence la ville de Bobo-dioulasso hérite de cette prépondérance, mais de façon plus modérée. En ce qui concerne le secteur secondaire, on remarque que les principales industries sont des industries anciennes, peu dynamiques. Quelques secteurs plus récents se portent mieux. Et comme ces secteurs sont bien représentés à Bobo-

dioulasso, on comprend mieux que la ville ait présenté un solde positif d'emplois industriels sur cinq (5) années consécutives d'après les fichiers de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ; et ce, en dépit des grandes restructurations et des compressions diverses. il faut préciser qu'il s'agit des emplois n'exigeant pas un niveau élevé de diplôme, destinés essentiellement à des individus faiblement scolarisés.

Tableau n°3 : Employeurs et travailleurs inscrits à la CNSS de Bobo-dioulasso, 1996

Dénomination des activités	Employeurs	Travailleurs	Rapport
Agriculture- Pêche- Sylviculture	40	760	1/19
Industrie extractive	8	37	1/5
Industrie manufacturière	62	3470	1/56
Electricité- Eau- Gaz	31	627	1/20
Bâtiment & T.P.	234	1974	1/8
Commerce	612	2093	1/3
Transport- Entrepôt- Commerce	678	1205	1/2
Banque- Assurance	12	508	1/42
Services aux collectivités et ménages	389	1900	1/5
Gens de maison	858	1432	1/2
Activités mal désignées	30	202	1/7
Totaux	2954	14209	1/5

Source : Caisse Nationale de Sécurité Sociale de Bobo-dioulasso de 1996

Cette exception s'explique surtout par le fait que des grandes sociétés comme la CITEC, devenue depuis l'année 1995 SN - CITEC (Société Nouvelle

CITEC), la SOFITEX ou encore la SIFA, n'ont pas suivi les grands mouvements de compressions et autres licenciements massifs imposés et effectués au plan national à l'image par exemple de la BRAKINA, qui, elle, a été rachetée en Janvier 1990 en même temps que la brasserie de Ouagadougou (la SOBBRA) par le groupe CASTEL et a, de ce fait été restructurée. CASTEL a simplement renforcé la capacité de production de l'usine de Ouagadougou au détriment de celle de Bobo-dioulasso. Il s'en est suivi quelques mouvements de personnel en termes de retraite anticipée sans remplacements ni même de nouveaux recrutements ; comme nous l'a confié le chef du personnel de l'entreprise lors d'un de nos entretiens, celui-ci craignait aussi que les produits de la brasserie ne soient pas compétitifs face à ceux des sociétés implantées dans des pays voisins tels que le Togo dans une éventuelle concurrence qui surviendra avec l'ouverture économique (la création de l'Union Economique Monétaire Ouest Africaine, UEMOA)³².

Mais dans une entreprise comme la SN-CITEC, à en croire l'explication de son nouveau directeur des ressources humaines au cours d'un de nos entretiens, on a, en contre partie, choisi de geler les recrutements de personnels jusqu'à nouvel ordre. C'est un choix certes de circonstances, mais nous verrons plus tard les conséquences, surtout sur l'emploi des jeunes, d'une telle décision qui, si elle satisfait les attentes des salariés travaillant actuellement dans l'entreprise, n'a d'autres effets à moyen et/ou long terme que de diminuer les possibilités d'embauche des jeunes diplômés(es).

b.) *Données sociales et démographiques de Bobo-dioulasso*

- Structure par âge et par sexe de la population

La population de Bobo-dioulasso, analysée sur les résultats de la dernière évaluation démographique de 1993, est jeune (46% de la population a moins de 15 ans), en majorité active (52% de la population a de 15 à 65 ans), en majorité masculine (101 hommes pour 100 femmes). Ces caractéristiques de la population bobolaise sont des caractéristiques proprement urbaines. Elles expriment en particulier l'effet de l'immigration des hommes dans la ville à la

³² Entretien avec le directeur des ressources humaines de la BRAKINA, Bobo-dioulasso, Septembre 1996

recherche d'un emploi, ne serait-ce que saisonnier. L'excédent masculin n'est pas très important lorsqu'il est considéré globalement; le sex ratio (le nombre d'hommes pour cent femmes) est relativement proche de l'équilibre (101/100). Mais il semble élevé quand on le compare à la population totale du Burkina Faso qui est très affectée par le phénomène de l'immigration. Sans être la raison essentielle de la majorité des hommes dans l'ensemble du Burkina Faso urbain, elle a toutefois pour conséquence de donner un excédent féminin au niveau national (sex ratio égal à 93). La différence est encore plus marquée lorsque l'on considère les tranches d'âge de la population active (15 à 65 ans). Alors que d'après les données démographiques de 1991, le Burkina Faso dans son ensemble présente un déficit masculin de 15% (sex ratio égal à 84), la ville de Bobo-dioulasso, au contraire, accuse un excédent (sex ratio égal à 104).

Nous avons signalé que d'après les données de l'INSD de 1993, la proportion des jeunes de moins de 15 ans était importante à Bobo-dioulasso (46%). C'est aussi une des particularités de la ville car elle est supérieure à la moyenne nationale. Le Burkina Faso a une population jeune et la proportion ayant entre 10 et 14 ans est à elle seule de 13,28% en moyenne d'après l'enquête démographique de 1991. Comment pourrait-on l'expliquer sinon par le fait que les femmes et les enfants sont souvent laissés seuls en milieu rural pendant toute la période de la saison sèche: en effet les chefs de ménages qui partent à la recherche d'un emploi saisonnier en ville après la période des travaux champêtres, ont tendance à abandonner leur famille au village.

- Les secteurs d'activités économiques

La définition de l'activité n'est pas uniforme selon les sources considérées: tantôt il s'agit des emplois effectifs, tantôt des personnes en âge de travailler. Ces définitions ne reflètent pas la situation de l'emploi dans la ville; d'une part en effet des enfants travaillent sous une forme ou une autre, bien avant d'avoir 15 ans et ne sont pas recensés comme tels; et d'autre part des adultes, notamment des femmes au foyer, ne sont pas recensées comme demandeuses d'emploi. Et la plupart des personnes âgées cessent de travailler avant d'avoir 65 ans.

Dans la classification du BIT, qui est la référence internationale, la population active est la population en âge légal de travailler, généralement compris entre 15 et 65 ans. Cependant dans le cadre du présent travail, nous avons pris le parti, de retenir certaines définitions de la population active:

--Population active occupée : salariés des secteurs public et privé, travailleurs indépendants, commerçants et artisans, chefs d'entreprises et professions libérales; alors que la population active inoccupée: elle comprend en particulier les chômeurs

Tableau n°4 : Estimation de la population active dans la région de Bobo-dioulasso, tous niveaux confondus, en 1985, 1991 et 1993

Année	1985	1991	1993
Catégorie de population			
Hommes et Femmes de 15/65 ans	116676	311357	376252

Source: tableau fait d'après des données des annuaires statistiques de 1985. INSD. Ouagadougou, Burkina .1994

Quelques enseignements:

--En une dizaine d'années la population active a été multipliée par 4 ;

--En ce qui concerne les effectifs, le nombre de femmes actives potentielles (c'est-à-dire les femmes employées ou demandeuses d'emploi) ne tient pas compte du grand nombre de femmes au foyer qui exercent, en plus de leurs tâches familiales, des activités lucratives telles que le petit commerce d'appoint. Ces activités généralement non déclarées et souvent "irrégulières" sont difficiles à évaluer.

D'après les chiffres de l'enquête démographique de 1991 effectuée sur tout le territoire du Burkina Faso, on note 311357 actifs (emplois), c'est-à-dire la population active occupée âgée de plus de 10 ans dans la province du Houet (urbain). Cependant, selon les résultats provisoires du recensement national de

la population du Burkina Faso³³, on dénombrait pour la ville de Bobo-dioulasso 60896 actifs, soit 26% de la population citadine. Au regard des données de 1993, ces chiffres ont suivi à peu de choses près le même type d'évolution.

Tableau n°5: Population active occupée et taux d'activité dans les principales villes du Burkina Faso en 1975 et 1985

Localité	Ouagadougou		Bobo-dioulasso		6 Villes moyennes : Koudougou, Banfora, Ouahigouya, Kaya, Fada Ngourma, Gaoua	
Population /Année	1975	1985	1975	1985	1975	1985
Population active	39110	131939	25148	60896	24847	63702
Taux d'occupation	22%	30%	21%	26%	21%	35%

Source: Tableau obtenu à partir des recensements de 1975 et 1985. INSD . Ouagadougou. 1988

Le taux d'activité (26%) est en forte progression apparente par rapport aux résultats de 1975 qui étaient de 21%. Toutefois, en ce qui concerne l'évolution du taux d'activité, la ville de Bobo-dioulasso reste en arrière plan de la capitale Ouagadougou où selon les sources citées plus haut ce taux a évolué de 22% à 30% durant cette période.

A la fin des années 1980, la population active occupée dans l'agriculture reste très importante en milieu urbain lorsque l'on prend en compte tous les centres semi-urbains. Cependant, l'agriculture occupe dans la réalité une faible partie de la population des villes de Ouagadougou et Bobo-dioulasso.

Le commerce et l'artisanat occupent entre 30 et 40% des citadins du Burkina Faso. A Bobo-dioulasso par exemple, le commerce et l'artisanat regroupent près de 50% des emplois dans cette ville. Le secteur informel à Bobo-dioulasso semble être constitué en majorité par ce type d'activités économiques.

Les taux d'emploi des employés et ouvriers, semblent quant à eux, à peu près identiques pour Ouagadougou et Bobo-dioulasso (8%) selon les données

³³ Ces informations viennent d'un document intitulé *Evolution moyenne des villes du Burkina Faso GLYSY et CNRST juillet 1988*

de l'enquête nationale effectuée en 1991 par l'Institut National des Statistiques et de la Démographie (INSD) sur la condition des ménages dans les principales villes du pays. Cependant, en raison de la masse de la population de Ouagadougou comparée à celle de Bobo-dioulasso, on peut penser que la capitale offre sensiblement plus d'emplois de ce type que Bobo-dioulasso.

En ce qui concerne les cadres moyens et supérieurs, ils sont, selon les mêmes sources de 8% à Ouagadougou contre 5% à Bobo-dioulasso, du fait sans doute qu'on trouve beaucoup plus d'activités administratives à Ouagadougou. Par rapport à cette réalité, la capitale économique du Burkina Faso ne se distingue pas des 6 villes secondaires du pays c'est-à-dire Banfora, Koudougou, Gaoua, Kaya, Ouahigouya, Fada N'gourma, où le pourcentage des cadres oscille autour de 4%.

Mais où travaillent donc les bobolais qui ont un emploi ?

L'administration et le commerce sont les deux branches d'activités prédominantes à Bobo-dioulasso car elles occupent les 2/3 des actifs toutes catégories confondues. Dans le commerce, malgré l'importance des petits emplois, Bobo-dioulasso se distingue par une forte proportion de très grands commerçants devenus au cours de ces dernières années de véritables promoteurs de développement de la ville puisqu'ils sont les principaux bailleurs de fonds ou "opérateurs économiques" selon l'expression en vogue.

Si nous nous référons aux chiffres de l'enquête portant sur 500 ménages effectuée par l'équipe d'évaluation du deuxième projet urbain BIRD-BCEOM 1990, on peut retenir les enseignements suivants sur la répartition des actifs par branche d'activité: D'abord le secteur tertiaire occupe plus de 80% des actifs, avec prédominance de l'administration, qui emploie 34% d'entre eux. Le commerce concerne 31% de la population active, suivi par les services qui regroupent près de 15% des actifs. Ensuite vient le secteur secondaire, avec 9% de la population active, dont plus de la moitié travaille dans l'artisanat. Enfin, le secteur primaire occupe 7% environ de la population citadine de Bobo-dioulasso.

Toutefois, nous précisons que dans la réalité, ce secteur est sous-évalué

puisqu'il fournit du travail, d'une part, à une population plus nombreuse pendant la saison des pluies, qui s'occupe parallèlement pendant toute l'année dans le commerce, l'artisanat ou les services (essentiellement toute cette population installée à la périphérie des villes), et, d'autre part, à une main-d'œuvre familiale non rémunérée. On sait très bien que dans des pays tels que le Burkina Faso, les populations considérées comme citadines mais qui sont en fait des populations installées en périphérie des villes et qui vivent exclusivement d'agriculture sont très nombreuses. Elles sont généralement issues de l'immigration, précisément de l'exode rural par lequel ces villageois pensaient trouver un travail en ville. Pour tout travail en ville, ces jeunes n'obtiennent généralement que de petites places d'ouvriers ou de manœuvres saisonniers dans les entreprises industrielles, et qui ne leur permettent pas la plupart du temps de vivre pendant toute l'année. Ce phénomène qui n'est d'ailleurs pas propre aux seuls pays d'Afrique de l'ouest (région limitrophe du Burkina Faso) est en général étudié par les sciences sociales sous le thème de *paupérisation des villes*. Sans oublier tous ceux qui ne résident pas forcément à la périphérie de la ville, notamment les chefs de famille sans emploi régulier à qui s'ajoutent les retraités qui vivent exclusivement grâce aux récoltes de leurs activités champêtres. Nous ne développerons pas davantage ces propos parce que ce n'est pas le sujet qui nous intéresse ici, mais nous précisons simplement ces éléments qui peuvent expliquer certains aspects de notre analyse.

A partir de cela, et dans la mesure où il semble que les auteurs de cette enquête n'ont considéré que l'activité principale des individus, ces chiffres doivent être pris avec prudence car ils peuvent biaiser l'interprétation des faits.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, notre souci est de distinguer, pour une meilleure analyse, le secteur structuré ou "moderne" du secteur informel qui est différemment structuré, mais l'est tout de même contrairement à ce que veut faire croire le discours courant. Ce dernier secteur n'échappe pas non plus totalement au contrôle de l'Etat. En effet les entrepreneurs de ce secteur informel payent à l'Etat burkinabé un impôt appelé Contribution du Secteur Informel (CSI).

En 1990 déjà, d'après les résultats de l'enquête démographique sur le Burkina Faso effectuée par l'INSD, le secteur moderne regroupait environ 47% des actifs avec une place prépondérante pour l'administration; dans ce même secteur on retrouve essentiellement les emplois de l'industrie et le transport. C'est dans ce secteur que nous allons mener l'essentiel de nos recherches. Le secteur informel, dans lequel on retrouve des diplômés du système scolaire ne sera cependant pas négligé. En 1990, ce secteur représentait environ 53% de la population active sous trois formes: Les travailleurs en situation précaire dans des entreprises : par exemple les employés dans les commerces, les ouvriers occasionnels sur les chantiers, les travailleurs qui exercent régulièrement des tâches non répertoriées (comme le commerce ambulant, transport non motorisé, artisans à domicile, revendeurs d'eau, gardiens de voitures ou de cycles), les travailleurs à la tâche (journaliers au revenu incertain et irrégulier).

L'identité économique de Bobo-dioulasso est essentiellement portée par deux grands secteurs: le commerce et l'industrie. Cependant le transport joue aussi un rôle important dans le développement de la ville. En effet, à travers sa position géographique dans la sous région, la ville de Bobo-dioulasso assure sa fonction première qui est d'être la plaque tournante des transports nationaux et internationaux. Cette fonction première a longtemps placé les gares routière et surtout ferroviaire au centre des tissus urbains, favorisant ainsi, par les nouvelles activités qu'elle génère, la structuration du centre ville. Le commerce, grande vocation de Bobo-dioulasso, a donné un large rayonnement à la ville. Pour tous les types d'achats, la clientèle s'étend sur plusieurs communes, débordant sur les provinces de la Comoé (dont le chef-lieu est Banfora), du Mouhoun (dont le chef-lieu est Dédougou) et même de la Bougouriba (dont le chef-lieu est Diébougou). C'est ainsi que la cité continue de bénéficier d'une renommée pour le commerce de luxe (grands produits de toilette, tissus...)

La Chambre de Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat (CCIA), dénombre en 1994 plus de 250 établissements de commerce, dont les deux tiers (2/3) sont des entrepreneurs individuels et seulement un tiers (1/3) affiche

une raison sociale³⁴.

Le commerce de gros (notamment les machines, les cycles et cyclomoteurs, les appareils électroniques, ménagers...) a de solides assises et une bonne représentation à travers des grandes sociétés comme la SOBCA, la SOFIB, la CICA, la SIFA, la CITEC, la SAP, et SOPAGRI. Ce commerce concerne les secteurs suivants: marché en gros, matériaux de construction, produits chimiques, alimentaires, quincaillerie et bricolage, textiles, combustibles, fournitures industrielles. Quant au commerce de détail, il se répartit entre les boutiques traditionnelles et les magasins. Les boutiques sont essentiellement dans le centre ville et plus précisément dans le grand marché et sur les grandes artères. Il existe quelques pseudo hypermarchés et plusieurs super marchés (qui sont les formes de surfaces commerciales les plus développées dans la mesure où la ville n'a pas encore une culture du super marché à l'image de ce que l'on peut observer dans certaines capitales voisines comme Abidjan). On y trouve aussi des magasins spécialisés dans l'équipement de la maison, et d'autres orientés d'avantage vers le commerce des cycles, des grandes sociétés commerciales dont la plus importante est DIACFA.

Mais il est difficile d'évaluer le tissu industriel bobolais, car il comporte une grande variété de secteurs d'activités et d'entreprises. Comme nous l'avons signalé plus haut, la ville a eu trois grandes phases successives d'industrialisation.

La première zone industrielle a été aménagée en 1954, le long de la voie ferrée qui vient justement d'être prolongée jusqu'à Ouagadougou, bénéficiant ainsi de l'existence d'une infrastructure majeure de transport. La deuxième phase d'industrialisation fait suite aux années d'indépendance ; tandis que les années 1980 vont voir arriver une troisième vague d'implantation d'industries.

Une partie des industries a cherché à mettre en valeur les ressources locales. Mais du fait de la lourdeur des structures et des équipements nécessaires, l'avantage est revenu aux industries métallurgiques et chimiques qui n'avaient aucune contrainte particulière pour le choix du lieu d'implantation

³⁴ *Répertoire des Importateurs et Exportateurs du Burkina Faso. CNCA, ONAC Ouagadougou, 1994, p.26*

ou de production, sinon la seule qualité des infrastructures. La vocation industrielle de Bobo-dioulasso a eu des répercussions économiques assez importantes, participant ainsi pleinement à des fonctions "motrices" de la ville. C'est sans doute ce qui explique que le tissu industriel de la fin des années 1980 ait favorisé l'implantation de nouvelles industries. C'est ainsi que le marché du travail lui-même offre de plus en plus de nos jours une main-d'oeuvre qui a une qualification et une expérience du travail en usine. Mais nous verrons plus loin dans quelle mesure et surtout quels types d'emplois le marché de l'emploi offre particulièrement aux jeunes diplômés d'aujourd'hui.

Le secteur informel constitué d'un ensemble d'activités non structurées selon j. B. Ouédraogo « s'intègre dans la logique de la formation de la société burkinabé »³⁵. Ce secteur occupe aujourd'hui une place essentielle dans l'économie de la ville: quelles que soient les perspectives de l'industrie bobolaise, elle ne pourra satisfaire à elle seule les besoins des populations, et encore moins créer assez d'emplois pour occuper la population active. Ainsi, si l'industrie garde un rôle moteur, le secteur informel est constitué en majorité par l'artisanat et le commerce de détail représente l'essentiel de l'activité économique de la ville. Cependant le secteur informel ne saurait se passer de la " grande industrie " dans la mesure où il ne saurait y avoir d'opposition ou de concurrence entre le secteur moderne et le secteur informel. En effet chacun a son domaine d'activité propre et le second démultiplie les richesses créées par le premier. Il s'agit principalement d'un artisanat de services, vivant presque exclusivement des revenus distribués par les activités motrices et la paie des fonctionnaires. S'il est vrai que les fonctionnaires burkinabé touchent régulièrement leur salaire (contrairement à ceux de certains pays voisins), lorsque par exemple, le pouvoir d'achat des burkinabé pour des raisons liées à la dévaluation du franc cfa du 12 janvier 1994³⁶, a baissé, les artisans, les commerçants et les tenanciers de bars et les divers vendeurs du marché ont vu

³⁵ Ouédraogo, J.B., *La formation de la classe ouvrière en Afrique noire : l'exemple du Burkina Faso*, Paris, l'Harmattan, 1989, p.17

³⁶ La parité du franc cfa avec le franc français qui était de 1FF pour 50Fcfa est passée à 1FF pour 100Fcfa

leurs chiffres d'affaires baisser.

Le développement d'une industrie d'exportation dans la région de Bobo-dioulasso pourrait s'appuyer sur les potentialités de l'économie agro-pastorale (la filière coton par exemple), tout comme il pourrait résulter d'une valorisation, à l'échelle internationale, des avantages que représente pour cette ville la qualité des équipements de certaines usines. Par exemple en développant la filière des industries mécaniques, on pourrait ré-injecter ailleurs la valeur ajoutée produite par ces dernières.

En somme le tissu industriel se consacre en majorité à des activités de " transformation " et non à " l'élaboration de produits de Base". La plupart des branches d'activités y étant représentées: métallurgie, chimie, plastiques, cartonnerie, travaux publics, matériaux de construction, et autres industries.

- Education et développement au Burkina Faso

La ville de Bobo-dioulasso, à l'instar de toutes les grandes villes du pays, offre à sa population et à la population des communes voisines, les services tels que la santé, l'éducation, la culture, les sports et loisirs, ainsi que l'administration du territoire et la représentation politique.

L'éducation constitue une des fonctions majeures de la ville de Bobo-dioulasso puisque c'est la variable qui permet de maîtriser les nouvelles technologies, de détecter et prévoir les investissements à réaliser, de contrôler ainsi la gestion des ressources humaines, mais celle-ci est principalement assurée par le secteur privé. En 1985 la ville comptait 23 établissements d'enseignement secondaire, qui accueillaient 15216 élèves. Seulement 3 de ces établissements dépendaient du secteur public et scolarisaient 30% des élèves, alors que le reste des établissements se partageaient 70% des effectifs. Alors qu'en 1992-1993, 50,56% des enfants en âge d'aller à l'école étaient effectivement scolarisés dans la province du Houet.

Tableau n° 6: Répartition de la population résidente âgée de 10 ans et plus selon le sexe et le plus haut diplôme obtenu dans la province du Houet (Bobo-dioulasso et région)

LE PLUS HAUT DIPLÔME OBTENU					
	Masculin	Féminin	Total		
Aucun	58572	44,5	72942	55,5	131514
CEPE	21718	59,6	14709	40,4	36427
Professionnel après le CEPE	650	44,3	816	55,7	1466
BEPC	7224	71,4	2899	28,6	10123
Professionnel après le BEPC	790	68,2	369	31,8	1159
BACCALAUREAT	972	68,3	450	31,7	1422
Professionnel après Baccalauréat	59	90,8	6	9,2	65
DEUG	151	58,7	106	41,3	257
LICENCE/MAÎTRISE	728	81,2	168	18,8	896
DEA/DOCTORAT	318	85,9	52	14,1	370
N.D.(Non Déterminé)	1319	49,8	1330	50,2	2649
TOTAL	92501	49,6	93841	50,4	186342 100%

Source: calculs faits sur la base des données de l'Enquête démographique. INSD. Ouagadougou. 1991.

Les taux de scolarisation connaissent une nette progression aujourd'hui; toutefois des problèmes demeurent quant au fonctionnement des institutions d'enseignement, au contenu et à l'incidence de la formation et/ou du parcours scolaire sur le statut professionnel.

Le problème de l'éducation scolaire de façon générale et de la formation de haut niveau en particulier est un problème capital pour le Burkina Faso. Le taux de scolarisation en primaire est au niveau national en 1991, d'environ 27%. Il tombe à 3% dans l'enseignement secondaire général, et moins de 1% des 18-26 ans va l'université. Ces taux de scolarisation, restent donc assez faibles; cela s'explique par la carence des structures éducatives et les difficultés consécutives au goulot d'étranglement qui se dessine au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des niveaux du système éducatif. C'est sans doute pour cette raison que le plan de développement économique et social de 1985-1990 reconnaît l'insuffisance des structures d'accueil dans le public. Le même plan reconnaît d'autre part, en raison du goulot d'étranglement que le développement du secteur industriel est limité par la pénurie de personnel qualifié, tant au plan de l'encadrement (de la formation) qu'à celui des ouvriers qualifiés.

Dans tous les cas, en l'état actuel du développement de l'enseignement à quelque niveau que ce soit, la formation scolaire et universitaire constitue une fonction motrice urbaine essentielle. Elle contribue à drainer vers les villes une importante population d'enseignants, d'élèves et d'étudiants. Les écoles de Bobo-dioulasso et le nouveau centre universitaire polytechnique qui vient d'être inauguré attire des populations d'étudiants de tout le territoire national et même de l'étranger.

L'industrie bobolaise étant essentiellement tournée vers le marché intérieur, son développement au plan international dépend de ce fait, en même temps qu'il les conditionne, des perspectives de l'éducation et de l'économie nationale. Les tentatives récentes de transformation des produits locaux se sont heurtées à des difficultés techniques (mise au point des procédés technologiques) et économiques (manque d'études de marché, difficultés de financement...). Dans ces conditions, on aurait tendance à imaginer que la solution pourrait venir d'une meilleure coopération technologique avec l'occident, basée sur un transfert efficient et l'implantation de technologies performantes dans les pays du tiers- monde. Mais là encore on peut se demander s'il existe véritablement des technologies adaptées à la culture des pays moins industrialisés, et dans quelles conditions effectuer leur transfert vers les pays peu développés.

Dans le débat sur les transferts de technologie, la question centrale reste de savoir si le niveau d'éducation scolaire dans ces pays "destinataires" ou d'accueil de ces technologies importées est une condition nécessaire au transfert. La réflexion sur les transferts de technologie qui a fait l'objet de beaucoup d'espoirs tout en animant les rencontres internationales de scientifiques, d'économistes et de politiciens a abouti aujourd'hui à une impasse. Pendant très longtemps le raisonnement était fondé sur l'idée optimiste selon laquelle les pays sous-développés se développeront en bénéficiant des avancées technologiques importées des pays au développement industriel plus ancien. Cette idée a été particulièrement

développée par Dufour D. et alii³⁷.

Ensuite il a été développé l'hypothèse d'une nouvelle forme d'inhibition capitaliste qui empêcherait de réels échanges de technologie. C'est l'opinion que Perrin J. développe dans les transferts de technologie puisqu'il aboutit selon Dufour et alii sus cité, à une vision pessimiste de la possibilité des transferts de technologie, car « *l'expérience a montré que la technologie n'est pas une ressource naturelle, un patrimoine commun au service du développement, mais qu'elle est au centre des rapports de pouvoir et de domination.* »³⁸

Enfin la remise en cause de la doctrine marxiste (qui a d'ailleurs longtemps guidé les recherches en sciences de l'éducation) a laissé le champ libre à certaines théories selon lesquelles les pays sous développés pâtissent avant tout d'un niveau de culture peu favorable à la réussite technologique.

Il est certes probable que les hauts niveaux éducationnels favorisent la généralisation des techniques productives les plus performantes, mais cela suffit-il à plaider la nécessité ? Il nous semble que l'on pourrait très bien faire fonctionner des usines modernes avec des ouvriers très peu formés. Encore faut-il que préexistent des conditions d'une bonne collaboration professionnelle et par conséquent d'une bonne communication entre ces ouvriers au sein de l'entreprise. C'est en cela sans doute que les formations en sciences sociales et humaines peuvent revendiquer leur place dans l'entreprise.

En dernière analyse, on peut penser que les performances productives d'une entreprise reposent très souvent sur une capacité plus grande des salariés à échanger des informations pertinentes et à encadrer la formation de leurs collègues; la condition étant pour les salariés de pouvoir créer entre eux des réseaux (de solidarité) de transmission des informations et des connaissances. Dans la mesure où ces réseaux de solidarité peuvent inclure en leur sein des individus aux positions très diverses dans l'entreprise, la réussite du transfert technologique et par là, la réussite de l'entreprise sur le plan de la

³⁷ Dufour D. et alii, transfert de technologie et dynamique des systèmes techniques. Elements pour une politique nouvelle de la recherche Offset Conseil et Développement, St-Etienne, 1978. 2 sup, p.15

³⁸ Dufour, D. & alii, *ibid.*, p.15

production, qui passe par la mise en forme d'un savoir collectif, dépend largement de ces réseaux de solidarité.

En fait, si le niveau éducationnel qui précède l'engagement professionnel des travailleurs dans un pays quelconque n'est pas une condition sine qua non pour recevoir et bien utiliser des technologies importées d'ailleurs, il semble cependant jouer un rôle important. Certains chercheurs réfutent même cette hypothèse du niveau éducationnel comme condition nécessaire au transfert de technologies performantes des pays industrialisés vers des pays moins développés. Ces auteurs optent plutôt pour une adaptation de ces technologies importées aux situations socioculturelles propres aux pays qui les reçoivent, autrement dit en utilisant des conditions culturelles moins quantitatives et plus qualitatives; car pour eux « *le problème serait que les pays moins développés ne parviendraient pas à appréhender des technologies conçues pour des cultures et des niveaux éducationnels complètement différents de ceux qui ont cours dans les pays moins développés* ».³⁹ Il semble peu évident, voire impossible de s'engager très rapidement, et avec succès, dans une nouvelle voie, sans posséder les ressources culturelles et institutionnelles particulières susceptibles d'être utilisées et développées, sans une certaine adéquation entre les structures sociales d'origine et les nouvelles structures potentielles.

Suite à ces travaux de recherches cités ci-dessus il semble logique de penser différemment la question des transferts de technologie en mettant mieux en évidence la source du problème; autrement dit la production et/ou la reproduction ou la répétition des réussites opérées ailleurs, dans la mise en œuvre dans les pays du tiers-monde de systèmes de production complexes. Ce faisant une donnée importante c'est-à-dire la partie immatérielle de la production devrait être perçue pour mieux distinguer et donc mieux comprendre la nuance entre un système facilement maîtrisable et un système rendu complexe par un type d'organisation sociale spécifique. Il conviendrait sans doute de reprendre la

³⁹ *Waast Roland (dir) "Sciences et développement" in Les sciences hors d'occident. vol 5.. Documents de l'Orstom. Ed Martine Barrère 1995. p.142*

question du transfert de technologies en l'intégrant dans une action globale de constitution d'un système socio-économique original pour que le transfert puisse accompagner dans de bonnes conditions l'évolution propre de ce système, et cela toujours par rapport au niveau d'éducation.

Héritage de son passé, et de l'histoire de l'ensemble du Burkina Faso, la ville de Bobo-dioulasso abrite aussi quelques institutions dites du secteur "tertiaire supérieur". En plus du nouveau Centre Universitaire Polytechnique de Bobo-dioulasso (CUPB) qui vient d'être installé à quinze kilomètres du centre ville, fruit de la décentralisation de l'Université de Ouagadougou, on note la présence du siège d'une des plus importantes sociétés du Burkina Faso (la SOFITEX). D'autres centres notamment des centres de recherches existent: il s'agit du centre MURAZ, du centre de recherche sur la tripanosomiase animale, d'une antenne de l'ORSTOM (Organisme de Recherche Scientifique et Technique sur les pays d'outre-Mer--Institut français pour le développement en Coopération), et de l'Institut National d'Etudes et de Recherche Agronomiques (INERA), le Centre de Formation des Jeunes Agriculteurs (CFJA) et le centre de formation des techniciens d'agriculture de Matourkou. On y recense aussi diverses administrations privées, quelques ONG, et des organismes internationaux comme l'OCCGE (Organisation de Coopération et de Coordination de lutte contre les Grandes Endémies). Ces petites structures n'ont pas une grande capacité d'embauche des diplômés de l'enseignement supérieur, mis à part quelques rares chanceux, le plus souvent engagés sur contrat pour des programmes de recherches bien précis.

En ce qui concerne les ONG, il n'en existe pas un nombre important dans la région de Bobo-dioulasso. On peut en énumérer quelques unes telles que l'ABBF (Action Burkinabé pour le Bien-être Familial), le CESAO (Centre d'Etudes Economiques et Sociales d'Afrique de l'Ouest), le GRADI (Groupe de Recherche Action pour le Développement Intégré), le GRAAP (Groupe de Recherche et d'Appui pour l'Auto-promotion Paysanne), le CIRDES-CIRAD (Centre International de Recherche en Développement en Zone Sub Humide

Centre International de Recherche Agronomique et de Développement), le projet régional ONUDI-FIDA (Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel-), les SIX-S (Savoir Se Servir de la Sécheresse au Sahel), et le PDRI-KHM (.Projet de Développement Rural Intégré- dans les provinces de la Kossi)

La seule ONG d'envergure reste ce dernier projet c'est-à-dire le PDRI-KHM (Projet de Développement Rural Intégré- dans les provinces de la Kossi) [dont le chef-lieu est Nouna], du Houet [dont le chef-lieu est Bobo-dioulasso] et du Mouhoun (dont le chef-lieu est Dédougou]. Avec ses nombreux salariés diplômés distribués dans les trois provinces, le PDRI-KHM constitue sans conteste le principal pourvoyeur d'emplois dans la région pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier les géographes, les sociologues et autres ingénieurs du développement rural.

Les diplômés burkinabé qui ont un emploi travaillent-ils dans de grandes structures de production ?

Comme nous le verrons plus tard dans l'analyse de la situation d'emploi des diplômés(es) travaillant à Bobo-dioulasso, ces derniers ne sont pas tous salariés dans des entreprises industrielles. En fait leur situation présente plusieurs facettes. On trouve bon nombre d'entre eux dans des sociétés parapubliques de services et dans des entreprises individuelles, si ce n'est dans des activités commerciales au sein de petites structures.

Somme toute la ville de Bobo-dioulasso n'est ni plutôt agricole comme les ville de Houndé, Boromo, Dédougou, ni plutôt industrielle comme Ouagadougou ou Banfora. La ville est tout à la fois: Bobo-dioulasso est donc intéressante car c'est à la fois une zone d'observation des conséquences de l'application des Programmes d'Ajustement Structurel (restructurations d'entreprises, compressions de personnel, disparition ou transfert de lieux de production...), et une zone d'observation d'un site en voie de recomposition du fait de l'émergence de divers projets de développement, d'ONG, et d'autres organismes d'appui aux petites et moyennes entreprises tels que le BAME

(Bureau d'Appui aux petites et Moyennes Entreprises) financé par le FED, et le PAPME (Projet d'Appui aux petites et Moyennes Entreprises).

Après avoir décrit le contexte dans lequel s'est déroulée l'étude et posé les hypothèses autour desquelles s'organise notre réflexion, nous solliciterons les approches économiques et sociologiques de l'avenir professionnel. On s'attachera en particulier à rappeler leurs principaux postulats fût-ce succinctement puis à les discuter en questionnant leur pouvoir explicatif du phénomène de l'insertion professionnelle telle qu'il se présente aujourd'hui. Les interrogations auxquelles cela nous conduit, nous amènent à l'ébauche d'une autre approche de l'insertion qui serait propre au système social concerné.

**PREMIERE PARTIE: LA QUESTION DE L'ADEQUATION
EDUCATION-EMPLOI: L'ESSENTIEL DES REFLEXIONS
D'HIER A AUJOURD'HUI**

Introduction

Cette partie de notre travail se propose de fournir un aperçu sur les développements théoriques récents concernant le problème de la formation et de l'emploi.

En parlant de théories récentes, nous nous fixons explicitement comme point de départ les années 1960, profondément marquées par une conjonction de problèmes sur le marché du travail: dans l'ensemble des pays, ces problèmes vont des mutations industrielles à la croissance des ressources humaines en passant par la modification de la structure de la population active par secteurs et catégories socioprofessionnelles (apparition de nouveaux types de salariés) et la mutation des comportements des individus. C'est cette situation associée sans doute à une tentative d'unification théorique qui a joué un rôle moteur dans l'évolution de l'analyse des problèmes de formation et de marché du travail.

Il s'agit en fait d'élaborer ici une synthèse de l'histoire de la pensée, afin de pouvoir, pour la suite de notre travail, éclairer les paradoxes de la controverse contemporaine.

D'une manière générale notre préoccupation essentielle porte sur l'insertion professionnelle au Burkina Faso des étudiants sortis de l'enseignement supérieur, à travers l'étude combinée des trajectoires universitaires et post-universitaires.

Parler d'insertion professionnelle renvoie forcément au passage de l'institution de formation au monde du travail, et nous traiterons de l'insertion professionnelle des étudiants sortant de l'enseignement supérieur en référence au moment où ces étudiants accèdent à un emploi au Burkina Faso, sur la base des "savoirs" que ces derniers ont acquis dans leur formation à l'université; toutefois nous précisons que ce "moment" bien délimité et précis autrefois est devenu un processus beaucoup plus étalé dans le temps, caractérisé par une alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires, de stages...bien souvent avant une stabilisation sur un emploi durable.

Il existe aujourd'hui une immense littérature consacrée à ce problème, et, en ce qui nous concerne particulièrement, nous tenterons de repérer les principales tendances de la recherche portant sur ce champ et d'en dégager les principaux axes qui vont nourrir notre démarche.

Au nombre de ces travaux de référence, nous retiendrons essentiellement les réflexions basées sur l'approche interdisciplinaire, en raison de l'importance que celle-ci requiert aujourd'hui plus que dans le passé pour l'apprehension de tout phénomène de société.

Cette importance de l'approche interdisciplinaire est bien mise en évidence par J.C. Eicher (1979) lorsqu'il écrit: « *l'inégalité devant l'école, qu'il s'agisse de l'inégalité des chances d'accès ou de l'inégalité de réussite, est manifestement le résultat de causes multiples dont la plupart ne sont pas économiques. Son étude nécessite - et a permis - un rapprochement entre plusieurs disciplines: sociologie, psychologie, pédagogie, économie, qui, il y a peu s'ignoraient assez largement* »⁴⁰.

Il faut noter que ces travaux portant sur l'adéquation éducation-emploi, en dépit de la différence qu'ils recouvrent par leur nature, du fait de l'appartenance disciplinaire de leurs auteurs, ont tenté d'établir et surtout d'expliquer l'existence d'inégalités sociales (inégalités devant l'enseignement, inégalités d'accès aux emplois, inégalités des salaires,...) pour les uns, la mobilité sociale c'est-à-dire la mobilité intragénérationnelle ou mobilité intergénérationnelle pour les autres.

Le plus souvent et tout au long des nombreuses analyses étudiées, ce qui distingue fondamentalement ces différentes tentatives d'approche du phénomène de l'insertion professionnelle, ce sont les fondements mêmes de leur raisonnement, les bases qui sous-tendent par exemple l'explication de la mobilité sociale ou encore l'interprétation de la répartition (c'est-à-dire des inégalités).

Dans cette première partie, on trouvera une synthèse de la théorie du capital humain, des différentes théories de la segmentation, de même qu'un exposé sur la théorie de la mobilité sociale autrement dit la théorie de l'inégalité

⁴⁰ Eicher J.C. "Education et réussite professionnelle", *Economique de l'éducation*, Economica 1979 p.9

des chances d'éducation et d'insertion professionnelle ; et pour finir une analyse critique sera faite sur la base de quelques nouveaux apports des chercheurs en socio- économie de l'éducation.

CHAPITRE PREMIER:

LES GRANDES THEORIES SOCIOECONOMIQUES SUR LA QUESTION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LEURS LIMITES : DE LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN AUX DIFFERENTES THEORIES DE LA SEGMENTATION

Introduction

Si aujourd'hui la question de la relation entre formation et emploi, ou plus exactement entre formation et carrière professionnelle constitue l'un des thèmes dominants de la recherche en socio-économie de l'éducation, - opérant du même coup un glissement au sein du champ de recherche, glissement consécutif à la percée du non scolaire à l'intérieur de ce même champ- force est de constater que cette question autrefois éducation scolaire/emploi est au cœur des interrogations sociales depuis le début des années 1960. Depuis lors aussi, les différentes analyses des rapports entre les carrières scolaires et les carrières professionnelles s'appuient essentiellement sur deux types d'approches à savoir:

--D'une part une approche de l'inégale répartition des salaires dont le cadre de référence est l'investissement en éducation accumulé par chaque individu: il s'agit de la théorie dite du capital humain.

--D'autre part un ensemble d'approches se fondant d'avantage sur les interactions entre les groupes sociaux dont les aspirations, les comportements, et la puissance sont inégaux, et pouvant de ce fait générer des situations conflictuelles: il s'agit ici des théories dites de la segmentation.

Section I : La théorie du capital humain ou l'égalité par l'éducation

1. Présentation et pouvoir explicatif

a) Présentation

La théorie du capital humain est née aux Etats-Unis à la fin des années 1950 et elle a été élaborée à l'école de Chicago essentiellement dans les travaux de Schultz lorsqu'il appliqua pour la première fois l'analyse économique à l'éducation (1957). Cette théorie qui constitue en fait un "prolongement" de la

théorie néoclassique, et un nouvel éclairage de celle-ci en particulier dans son analyse des phénomènes de la répartition, avait pour ambition de pallier aux insuffisances explicatives surtout en ce qui concerne la répartition des salaires.

En effet l'idée sinon d'une filiation, du moins d'une ramifications entre la théorie néoclassique et la théorie du capital humain n'est pas totalement exclue dans les travaux des économistes des années 1970, dont certains considèrent que celle-ci est un "rameau" de celle-là. A en croire J.C.Eicher (1979) ceci explique sans doute pourquoi la théorie du capital humain « *s'appuie donc comme elle sur un paradigme et sur deux hypothèses concernant l'organisation de l'économie. le paradigme est celui de l'homo-économicus, autrement dit celui de l'universalité des comportements de maximisation (le plus de résultats possibles pour le moins d'efforts possibles). La première hypothèse est celle de la concurrence parfaite; la seconde, celle de la substitualité des facteurs de production.* »⁴¹

Il apparaît ainsi clairement selon le paradigme de l'homo-économicus que chaque individu chercherait à maximiser la récompense monétaire (sic) autrement dit le salaire qu'il peut tirer d'une activité quelconque. Ceci revient à dire que chaque individu, en ce qui concerne l'école en tout cas, aurait plutôt intérêt à investir dans les études les plus rentables aussi bien suivant la durée du cursus que suivant la nature des études entreprises. Ainsi un choix idéal de filière de formation combiné avec un coût important de formation devra permettre à l'intéressé d'obtenir une situation professionnelle satisfaisante, tout au moins en rapport avec son investissement en capital humain.

Ce raisonnement constitue de fait un corpus hypothétique comportant des hypothèses implicites ou explicites caractérisant le fondement même de la théorie du capital humain. Ce corpus d'hypothèses peut être synthétisé comme suit: L'éducation augmente la productivité de l'individu qui en bénéficie (on n'oublie pas de préciser que la productivité en valeur c'est-à-dire la productivité physique dépend aussi de la demande pour le produit créé par le travail); et, en raison des ressources rares évaluées en termes de moyens matériels

⁴¹ J.C. Eicher, 1979, *op cité*, p.12

(infrastructures, outils pédagogiques, ...), et immatériels (le temps et la disponibilité des enseignants par exemple) dont elle nécessite la mobilisation, toute action éducative est coûteuse et n'est justifiable que par un gain compensatoire (revenu monétaire supplémentaire si le capital humain accumulé est utilisé dans la production, et une consommation supplémentaire si le capital sert à profiter des biens matériels de son époque).

Il découle de ce raisonnement deux conclusions essentielles:

--Les différences de salaires entre les travailleurs sont liées principalement aux caractéristiques individuelles de ceux-ci (c'est-à-dire aux différences dans la productivité du travail), alors que l'on sait par ailleurs que la quantité du travail fourni dépend du taux marginal de substitution entre travail et loisir à un niveau de salaire donné.

--Plus un individu est "instruit" (formé plus exactement), plus sa productivité augmente, et par conséquent la valeur monétaire qu'il en retire s'accroît.

En somme la théorie du capital humain a le mérite d'avoir introduit l'éducation dans l'analyse économique tout en la considérant comme un bien de production. C'est là où cette théorie se distingue des autres analyses précédentes et plus encore de l'analyse néoclassique car, même si Schultz--et ceci d'après l'analyse de Eicher sus citée-- admet par exemple explicitement avec les néoclassiques qu'il existe d'autres "avantages" tirés de l'investissement du capital humain en dehors du gain monétaire supplémentaire qui est réel et calculable, il précise que cette hypothèse de l'éducation comme bien de production n'a été formulée explicitement nulle part chez les néoclassiques; il insiste ainsi sur le fait que l'incapacité des économistes de la période antérieure à considérer de manière explicite les ressources humaines comme une forme de capital, comme un moyen de production, comme le produit d'un investissement, a renforcé la notion classique selon laquelle le travail consiste dans l'aptitude à faire un travail manuel ne demandant que peu de qualifications et de connaissances. A propos de la notion du travail de ces économistes et de leur interprétation du rôle des investissements dans l'enseignement, Schultz

estime que la notion du travail consistant dans l'aptitude (dont seraient pourvus de manière égale tous les travailleurs) à effectuer des tâches uniquement manuelles « était fausse à l'époque classique et encore plus actuellement. Faire le compte de tous les individus qui peuvent et veulent travailler, et estimer que le nombre auquel on arrive représente la mesure d'un facteur économique n'a pas plus de sens que de recenser toutes les sortes de machines afin de déterminer leur importance économique, soit sous la forme d'un stock de capital ou d'un flux de services productifs »⁴².

Les économistes sont en fait conscients depuis très longtemps de l'importance du développement des ressources humaines. Adam Smith par exemple a largement insisté dans la richesse des nations sur l'importance de l'instruction, et dans son concept de "capital fixe" il mettait aussi « les capacités utiles et acquises par tous les habitants d'une société » ; autrement dit des capacités utiles à la fois à l'individu et à la société entière. En effet il note que « l'acquisition de telles capacités, du fait de l'entretien de la personne au cours de son éducation, études ou apprentissage, représente une dépense réelle qui est un capital fixe et se trouve réalisé, en quelque sorte, dans sa personne. Ces capacités, de même qu'elles font partie de sa fortune personnelle, représentent une partie de la richesse de la société à laquelle il appartient »⁴³. Alfred Marshall quant à lui, a insisté sur l'importance de l'éducation "en tant qu'investissement national" et, selon lui « c'était l'élément ayant le plus de valeur de tout le capital investi dans un être humain »⁴⁴.

La théorie du capital humain apparaît en fin de compte non seulement comme une théorie de la demande d'éducation, mais encore comme une théorie de la demande d'éduqués c'est-à-dire d'individus formés. C'est sans doute ce que recouvre l'idée de Eicher reprise par Capurro lorsque celui-ci étudiait le cas ivoirien, selon laquelle: « La théorie du capital humain, quant à elle, introduit l'éducation dans l'analyse en faisant, avec les "qualités naturelles",

⁴² Harbison, F. & Myers, C. A; La formation, clé du développement. Les stratégies du développement des ressources humaines. Traduit par Dominique Vigneaux, Paris, Ed. Ouvrières, 1967, p.15

⁴³ Harbison, F. & Myers, C. A., op cité p.14

⁴⁴ Harbison, F. & Myers, C. A. op cité, ibidem

un des facteurs de la productivité physique du travail lorsque la quantité des autres facteurs est donnée et en considérant que c'est la seule méthode ouverte au travailleur pour l'accroître »⁴⁵.

b) Les cadres analytiques ou les différentes formes d'analyses de la théorie du capital humain

Il existe dans la littérature consacrée à la problématique éducation/emploi plusieurs types d'analyses ou tentatives d'approche de la théorie du capital humain.

Tout d'abord dans le courant sociologique "fonctionnaliste", la fonction sélective de l'éducation scolaire, le fait que l'école hiérarchise les individus suivant un "axe d'accomplissement" selon l'expression de Parsons (1959), les préparant ainsi à occuper des statuts sociaux hiérarchisés, est considéré comme quasi normal et voire même évident. A ce propos d'ailleurs Durkheim (1968) et Parsons (1959) sont en accord sur la définition et le rôle final de l'école, même si la terminologie utilisée diffère quelque peu. En effet chez l'un l'éducation est considérée comme le développement chez l'individu des attitudes et capacités que réclame de lui à la fois la société politique dans son ensemble et le milieu social auquel il est particulièrement destiné ; tandis que chez l'autre, l'éducation scolaire joue à la fois un rôle de "socialisation" (elle contribue à l'intériorisation par l'individu des valeurs de la société globale) et de différenciation sélective, le partage par tous des mêmes valeurs d'égalité des chances au départ et d'accomplissement individuel étant justement ce qui rend possible chez ceux qui échouent (ou réussissent moins bien que les autres) l'acceptation de l'inégalité des statuts⁴⁶.

Ensuite cette problématique fonctionnaliste (l'explication de la différenciation éducationnelle en termes fonctionnalistes à partir de besoins sociaux plus ou moins explicites) qui est adoptée tout au long des années 1950 et 1960 va donner naissance à de nouvelles formulations ou analyses

⁴⁵ Capurro, G., *La relation éducation-emploi et la planification de l'éducation dans les pays en voie de développement. Approche méthodologique avec application au cas de la Côte d'Ivoire*. Thèse de doctorat d'Etat, Bordeaux, 1979, T1, p.63

⁴⁶ Rocher, G. & Beland, F., « Pour relire Talcott Parsons », *Sociologie et sociétés* vol XXI, n°1, Avril 1989, pp.5-10

consécutives au développement social des sociétés modernes. En raison effectivement des progrès de la technologie et de la croissance économique dans les pays les plus avancés, les réflexions des économistes se cristallisent sur le problème des nouveaux besoins en main-d'œuvre.

Ces arguments fondés sur le "fonctionnalisme technologique", se trouvent ainsi renforcés et/ou reproduits avec le développement d'une conception de l'éducation comme un investissement productif (aussi bien sur le plan individuel que sur le plan collectif) chez plusieurs économistes théoriciens du capital humain tels que Schultz (1963), Becker (1964), Denison (1964,1965) pour ne citer qu'eux.

D'où la naissance de l'approche de la théorie du capital humain dite « des besoins en main-d'œuvre ». Il s'agit en effet d'éduquer une société fondée sur le développement et la généralisation des compétences pour pourvoir aux nouvelles exigences de la croissance économique. Le rôle clairement assigné à l'école par cette approche est donc de satisfaire aux besoins en main-d'œuvre du système économique. Précisément à ces propos, Baudelot C. et Establet, R. dans un livre qui n'est pas très ancien⁴⁷ parlent de trucage quant au rapport entre l'école et les besoins en main d'œuvre, au rôle social de l'école, et de procès truqué au sujet de la planification des sorties du système éducatif . Ces auteurs montrent qu'il existe une nouvelle idéologie pédagogique qui justifie la division sociale du travail tout en faisant croire que celle-ci, parce qu'elle se fonde sur les capacités et aptitudes personnelles est source de progrès. «Le rôle de l'école dans la division capitaliste du travail est-il masqué derrière la notion de « besoins économiques de la nation». Ces « besoins en main d'œuvre » font l'objet d'une planification qui dissimule les formes modernes de l'entreprise capitaliste sur l'école derrière des attitudes statistiques plus ou moins sophistiquées .»⁴⁸

⁴⁷ Baudelot, C & Establet R., *l'école aux enchères, l'école et la division sociale du travail*, Paris, Maspéro, 1971

⁴⁸ Baudelot, C. & Establet, R., *op cité*, p.62-63

L'on sait avec l'étude de Bernstein (1975)⁴⁹ que l'orientation à la fois optimiste et productiviste de cette conception de l'éducation scolaire s'accorde selon sa propre expression presque "naturellement" avec l'idéologie égalitaire (idéologie de l'égalité des chances devant l'éducation) et incluse d'une certaine façon dans ce que Charlot B. appelle « le détour éducatif »⁵⁰. Dans une civilisation du savoir et de la compétence, où il ne paraît pas possible de poser les limites, a priori de l'expansion des systèmes d'enseignement, et l'avènement d'un enseignement secondaire, puis d'un enseignement supérieur de "masse", les inégalités sociales devant l'éducation sont aussi insupportables du point de vue de la productivité que du point de vue de l'équité puisqu'elles supposent le gaspillage de précieuses « ressources humaines », la non utilisation des « talents potentiels »⁵¹.

Cependant se sont opérés des déplacements dans l'interprétation de ces inégalités sociales. Traitées tantôt comme des phénomènes structurels (induits par la structure même du système social capitaliste) ou fonctionnels indispensables à la bonne marche de la société, elles sont de plus en plus considérées comme des phénomènes résiduels, réductibles à long terme par la dynamique même du changement et du développement social.

En définitive, on le voit bien, le problème essentiel de cette approche de la théorie du capital humain dite des "besoins en main-d'œuvre" est la planification, en d'autres termes la prévision et la détermination précise à moyen ou long terme de ces besoins futurs en ressources humaines; et par conséquent la prévision des flux de sortie équivalents des étudiants des différentes institutions de formation. C'est là que se matérialise le rapport entre cette planification et l'orientation post baccalauréat (dans le cas qui nous intéresse) qui, pourrait-on dire, obéissent d'avantage aux exigences et aux grandes tendances du système économique fixés par l'idéologie dominante.

⁴⁹ Bernstein, B. *Classes et pédagogies*, Paris, OCDE, 1975

⁵⁰ Charlot, B., *La mystification pédagogique*, Paris, Payot, 1976, p.33

⁵¹ Forquin, J.C. « la sociologie des inégalités d'éducation : principales orientations, principaux résultats depuis 1965, *Sociologie de l'éducation : dix ans de recherche* , 1990, p.44

L'hypothèse centrale de l'approche de la théorie du capital humain dite "des besoins en main-d'œuvre" tient d'après l'étude de Cappuro sus citée, à l'existence d'une certaine rigidité des structures de production, d'emploi, et d'éducation car le système économique aurait des besoins en ressources humaines que le système éducatif est appelé à satisfaire par la production d'une masse suffisante de « formés ». C'est probablement ce long et difficile processus qu'explique Hugon lorsqu'il écrit: « *Une fois fixés les objectifs généraux, ceux-ci sont "désagrégés" en quantités globales produit et investissement; l'application d'un coefficient main-d'œuvre - produit ou main-d'œuvre - investissement permet de traduire ces objectifs en termes d'emplois eux-mêmes convertis en professions, niveaux de qualification et niveaux de formation... Quand on connaît une fonction de production c'est-à-dire la quantité de travail et de capital qu'il faut pour obtenir un produit, on peut par l'emploi de coefficients techniques constants, calculer le travail et le capital nécessaires pour obtenir un surplus de produit. La décomposition du travail en travail courant, qualifié, spécialisé, travail de contrôle, de surveillance ou de direction permet de "décontracter" l'agrégat travail. Enfin pour une catégorie quelconque de travail, il importe de déterminer la qualification et la formation nécessaires... Le planificateur passe ainsi d'une structure par produit à une structure par emploi, par qualification et par formation.* »⁵².

D'autre part vers le milieu des années 1960, sont intervenues de profondes modifications dans la façon de poser et présenter le problème des rapports entre éducation et société. Ainsi à l'optimisme "développementaliste" soutenu grâce à la préoccupation égalitaire (c'est-à-dire l'idéologie de l'égalité des chances) semble avoir succédé un certain désenchantement quant au pouvoir d'entraînement économique et d'égalisation sociale de l'éducation scolaire, l'école n'étant plus systématiquement une courroie d'entraînement. La critique des thèses "technico-fonctionnalistes" et surtout de la théorie du capital humain (critique sur laquelle nous reviendrons plus en détail dans la suite de

⁵²Hugon, Ph., «enseignement et emploi», *l'enseignement en Afrique tropicale*, Paris, IEDES, PUF, 1971, p.325

notre travail), développée à la fois par les économistes et les sociologues nous paraît s'inscrire dans ce contexte désenchanté.

Il s'agit dans un premier temps de l'idée reçue et répandue puis devenue fort bien commune à beaucoup d'analyses sociologiques selon laquelle l'expansion des systèmes scolaires depuis une trentaine d'années environ correspond à l'élargissement des besoins en main-d'œuvre qualifiée consécutif du progrès technologique (l'idée que les phénomènes sociaux sont structurels) qui est remise en cause.

Si nous prenons par exemple en considération la corrélation établie essentiellement par Harbison et Myers (dans leur ouvrage traduit en français et édité en 1967 et sus cité) -- tous deux théoriciens du capital humain --, entre le niveau de développement économique et le niveau de développement du système d'éducation d'un pays, reste à savoir lequel des deux phénomènes induit l'autre. Au regard des données historiques et statistiques existantes, il semble impossible d'y fournir une réponse généralisable et universelle, donc à valeur scientifique (Collins 1971).

Enfin, aussi bien les études de Eicher J.C. que ceux de Lévy-Garboua et Mingeat montrent que la signification de la liaison entre niveau d'éducation et niveau de revenus est discutable, tout au moins variable suivant les conjonctures ou les secteurs du marché du travail⁵³.

Pour les théoriciens du capital humain, il ne fait aucun doute que les salaires plus élevés des gens instruits reflètent une productivité "marginale" plus élevée, donc une utilité sociale plus grande. On aborde ainsi une autre approche de la théorie du capital humain portant sur les rapports entre les coûts de l'enseignement et les profits que l'on peut tirer de celui-ci. Il s'agit en termes d'effets économiques de l'éducation de l'approche appelée "coûts-bénéfices"⁵⁴.

Cette approche "coûts-bénéfices" tente de déterminer en dernière analyse une allocation optimale de ressources à l'intérieur du système d'enseignement. Pour ce faire elle va s'appuyer sur une comparaison des coûts

⁵³ Eicher, J.C., Economique de l'éducation op cité. En particulier les articles de Eicher J.C. (pp. 9-26), Levy-Garboua L & de Mingeat (pp. 104-134) y consacrent une analyse intéressante

⁵⁴ Orivel, F., & Eicher, J.C., « Coûts et avantages de l'éducation », Orientations, XV, n°56, 1975, p.391

des différents types d'enseignement avec leurs rendements, l'éducation n'étant au fond qu'une façon d'épargner, chacun employant une partie de ses ressources de la période courante pour générer une augmentation de ses ressources pour le futur.

Il ne nous semble pas superflu de rappeler au passage que l'hypothèse centrale de toute la théorie du capital humain est qu'un niveau supérieur d'éducation donne accès évidemment à un niveau également supérieur de revenus; car de ce fait, pour que l'approche "coûts-bénéfices" puisse donner une explication la plus plausible possible, elle devra prendre en considération divers éléments dont l'appréciation est très difficile. A ce titre on peut citer par exemple la différence entre les flux de revenus liés à deux niveaux de formation différents au cours de la vie professionnelle d'un individu (*r*), le coût supplémentaire supporté par l'individu du fait d'une prolongation de sa scolarité, lequel coût prendra la forme directe (*c.d*) et une forme indirecte appelée encore coût d'opportunité (*c. o*)⁵⁵.

Cependant, et comme le souligne Berg Ivar (1970) d'après l'étude de Forquin déjà citée, si "l'axiomatique marginaliste" se trouve contredite par les faits⁵⁶, alors comment peut-on rendre compte du fait que les inégalités d'éducation se traduisent par des inégalités de salaires?

Quand on examine la théorie du capital humain, notamment l'étude de Thurow (1972) on retient que les rémunérations d'un emploi dépendent dans la réalité, non pas des qualifications acquises par celui qui l'occupe au cours de sa formation, mais du type d'emploi occupé. S'il est vrai que les diplômes servent très souvent comme critères de recrutement (et donc sont indispensables dans la course aux emplois les mieux rémunérés), il est tout aussi certain qu'ils ne sont pas des gages de compétences effectives, car ces dernières s'acquièrent a posteriori "sur le tas"; ils (les diplômes) sont simplement des indicateurs d'adaptabilité et d'éducabilité de l'individu, autrement dit des indices qui montrent à l'employeur que le détenteur de ces dits diplômes pourra être formé

⁵⁵ Pour ces notes, nous nous sommes appuyé sur l'étude de Philippe De Vreyer repris dans Afrique contemporaine, La documentation Française, n° spécial, octobre-décembre 1994, pp.92-115

⁵⁶ Forquin, J.C., *la sociologie des inégalités d'éducation*, 1990, op. cité, p.45

après son embauche à moindre coût. Sinon comment expliquer alors que l'accroissement général des niveaux d'études combiné avec la réduction relative des inégalités devant l'éducation n'ait pas toujours pour conséquence une réduction des inégalités économiques. Pour l'instant nous n'insistons pas d'avantage sur ce dernier point car nous y reviendrons plus largement par la suite.

Une autre approche de la théorie du capital humain, dans son explication des inégalités de revenus, est celle dite du "filtre", selon laquelle les employeurs rémunéreraient, chez les diplômés, non pas la potentialité de compétences immédiatement productives, mais le fait qu'ils soient le résultat d'un filtrage scolaire et universitaire. Ce filtrage socialement peu rentable (puisque il favorise l'inflation éducationnelle), a cependant l'avantage d'éviter à l'entreprise de procéder elle-même à l'évaluation et à la sélection des compétences de chaque diplômé.

Enfin l'analyse de Bowles & Gintis (1977)⁵⁷ apporte une autre critique à la théorie du capital humain. Cette critique se fonde sur une approche sociologique et néo-marxiste des phénomènes économiques, les inégalités de revenus selon les niveaux de diplômes reflétant moins une inégalité des compétences productives qu'une différenciation dans "les composantes éthico-attitudinnelles de la personnalité" correspondant aux exigences de la division capitaliste du travail.

En somme une première conclusion s'impose à la lecture de ce parcours épistémologique de la théorie du capital humain : Telle que formulée au début des années 1960 à l'école de Chicago, et à elle toute seule, la théorie du capital humain est incapable de donner une explication satisfaisante des différences de gains. D'ailleurs le recours à d'autres variables explicatives dans les modèles de type capital humain montre bien que l'influence propre à l'éducation est faible et cette démarche risque de faire disparaître la cohérence du modèle initial.

⁵⁷ Forquin, J.C., « *La sociologie des inégalités d'éducation* », *la sociologie de l'éducation*, op cité, p.45

Plusieurs tentatives d'amélioration (qui se sont aussi révélées par la suite insuffisantes) ont été apportées par les tenants de cette théorie, à la faveur de leur prise de conscience des nombreuses zones d'ombre de leur théorie.

2. Les limites ou les zones d'ombre de la théorie du capital humain.

La théorie du capital humain repose, tout comme la théorie néoclassique sur un paradigme (celui de l'homo-économus) et deux hypothèses fondamentales; Cependant elle est aussi porteuse d'une autre hypothèse, celle de la nature "productive" du processus éducatif. Ceci indique très clairement la nature "paradigmatique" de cette théorie; et parler en terme de paradigme renvoie à l'idée de "principe premier" indémontrable ou indémontré, ou encore à l'idée de postulat; dans tous les cas, à un modèle incapable de progrès et d'affinements parce que justement ne pouvant pas faire l'objet de confrontations fécondes. En effet le paradigme est par définition un cadre conceptuel très général plus ou moins implicite qui commande très souvent le sentiment de pertinence dans un groupe social donné à un moment donné, et, de toute évidence chargé de présupposés; et c'est pour cette raison que les modèles paradigmatisques ne sont pas susceptibles d'affinements car n'obéissant à aucune logique de vérification et de réfutation.

La première insuffisance que l'on peut reprocher au modèle paradigmatic du capital humain est que: « *l'hypothèse de rémunération à la productivité marginale et celle selon laquelle l'éducation est la seule source autonome d'augmentation de la productivité physique d'un individu sont transformées en fait en postulats , ce qui rend l'explication ad hoc et le raisonnement circulaire.* »⁵⁸

Pour étayer cette première critique nous nous appuierons sur deux études déjà citées, à savoir l'étude de Fayard R & Psacharopoulos G. (1974) et celle de Riboud M. (1978), toutes deux citées par Eicher.

En 1974, dans une étude critique portant sur la détermination des proportions de différentielles de gains dues à l'éducation, Richard Layard et

⁵⁸ Eicher, J.C. 1979, *Economique de l'éducation*, op cité, p. 15

Georges Psacharopoulos ont adopté une méthode consistant à « extraire les effets sur les gains d'autres variables corrélées avec l'éducation, mais non causées par elle. »⁵⁹. Cette méthode les amène à bâtir l'hypothèse générale que les autres variables "originales" (comme par exemple l'âge) sont liées et subordonnées au niveau de l'éducation. L'étude de Layard & Psacharopoulos -- fondée sur la comparaison de deux coefficients obtenus en régressant la même variable de gains par rapport à l'éducation pour obtenir finalement un rapport qu'ils considèrent comme la « proportion des différentielles de gains dus à l'éducation »--, n'est en fait que l'illustration d'un corpus d'hypothèses transformées successivement en postulats du type «l'âge agit sur le niveau des gains par l'intermédiaire de la formation en cours». C'est du reste ce qui ne leur a pas permis d'affiner l'explication néoclassique fondée sur le caractère "évident" de la relation de causalité entre la (les) variable(s) indépendante(s) et la variable dite dépendante.

En ce qui concerne la relation postulée entre l'âge et la formation, nous nous appuierons sur l'étude de M. Riboud. L'auteur s'inspire des hypothèses de la théorie du capital humain des américains tels Becker, Denison et Schultz pour construire un modèle classique applicable à la France, non sans préciser que les carences dans le raisonnement du modèle du capital humain sont imputables au fait qu'il ne prend en compte que la formation initiale. A partir de cela, Riboud formule deux hypothèses, l'une relative à l'impact de la formation en cours de carrière sur le profil des salaires, et l'autre relative à la proportion entre investissements professionnels et investissements scolaires.

L'auteur cherche à calculer les taux de rendement interne de l'éducation, et, comme Layard & Psacharopoulos repris par Eicher (1979), ce chercheur se fonde sur une comparaison; mais ici il s'agit d'une comparaison entre les profils des salaires de deux groupes possédant un niveau de formation initial différent. Ceci lui permet en effet de déduire le bénéfice de l'investissement et le coût de l'opportunité (c.o.) lié au prolongement des études, le coût direct étant supposé nul (zéro).

⁵⁹ Eicher, 1979, op cité p.p. 15-16

Riboud aboutit ainsi à l'affirmation que « *si les différences de gains observées sont le résultat d'une formation en cours de carrière, alors cette formation a le taux de rendement x* »⁶⁰.

En fait une analyse critique du raisonnement de Riboud qui, n'est autre chose qu'une traduction de la pensée des tenants américains (sus-cités) de la théorie du capital humain, permet de faire les remarques suivantes:

-L'existence de "profils de gains non plats" et l'impact de la formation en cours de carrière sont deux phénomènes distincts dont la nature différente n'a pas été démontrée par l'auteur; mais c'est la simple observation de l'un qui permet à cet auteur de postuler l'autre (l'existence et l'impact de la formation en cours de carrière), tout comme est postulé le fait que la formation en cours de carrière est d'autant plus élevée que le niveau de formation initiale l'est lui-même.

- En réalité ce taux de rendement est mesuré non pas à partir de la comparaison avec un coût véritable, mais à partir d'une différence de gains considérée comme le coût d'opportunité d'une éventuelle formation; ainsi que le précise l'auteur lui-même: « *il apparaît évident que si la personne considérée cesse ses investissements, son salaire demeurera identique tout au long de sa vie active.* »⁶¹

Tout bien considéré, la démonstration n'a pas été apportée par ces auteurs, du fait que les différentielles de gains observées sont dues à des investissements en formation, dont la conséquence est l'existence de différences de productivité entre les travailleurs. Ainsi la théorie du capital humain ne prouve pas que la productivité est liée au niveau d'éducation; sans expliquer pourquoi ni comment, elle se borne à observer que le salaire est, en moyenne corrélé avec la formation. Tout se passe donc comme si (et ceci chez tous les théoriciens du capital humain) le caractère "causal", le fait que le salaire est déterminé par la productivité et que la productivité elle-même dépend des caractéristiques individuelles des travailleurs était absolu, indiscutable, voire même "évident".

⁶⁰ Eicher J.C., 1979, *op cité*, p.18

D'ailleurs Layard & Psacharopoulos dans leur approche de la théorie du capital humain --du moins dans leur explication de la répartition --, dite du "filtre" montrent bien que dans la mesure où les employeurs sont incapables d'observer directement la productivité des travailleurs, mais peuvent en revanche évaluer seulement une productivité moyenne à partir d'éléments globaux, la fonction de gains observée à partir de données individuelles peut très bien indiquer une relation positive entre salaire et productivité même si elle est en réalité nulle .

On le voit bien, la preuve de l'intervention de l'éducation en tant que seul déterminant du niveau des gains (à partir des données individuelles), est sinon complètement inexistante, du moins décevante. Sinon comment expliquer que par la suite, les théoriciens du capital humain aient recouru à de nouvelles variables telles que l'âge, le sexe, la branche d'activité ou la profession, le temps de travail, l'origine sociale etc...pour renforcer le raisonnement de leur modèle initial ?

Cependant s'il est vrai que ces caractéristiques structurelles de la société et de l'économie jouent un rôle dans la détermination des gains relatifs des travailleurs, leur intégration dans le raisonnement de la théorie du capital humain ne remet-elle pas en cause la logique et la cohérence initiales de ce modèle ?

En somme, du fait de son incapacité à rendre compte des faits sociaux et économiques, et du fait de son caractère "paradigmatique", la théorie du capital humain a été mise en cause par plusieurs chercheurs surtout sociologues dont l'analyse se fonde sur la notion de segmentation du marché du travail.

Section II L'analyse sociologique de la répartition : Les théories de la segmentation

Comme le laisse entrevoir ce sous-titre, il s'agit ici des approches fondées sur l'analyse de la différence des gains par l'éducation à dominante sociologique. Ces théories traitent donc d'une certaine façon du problème de

⁶¹ Riboud, Michelle, Accumulation du capital humain, Paris, economica , 1978, p.76

l'inégalité d'accès à l'éducation et aux statuts professionnels en référence à la place occupée par les individus et/ou leur famille dans la structure sociale.

D'une manière générale, ces théories partent du fait que toute société est composée de groupes sociaux différents dont les aspirations, les comportements et la puissance sont par conséquent tout aussi différents. Le fil conducteur de ces théories, ce sera de ce fait l'analyse par les structures.

Mais avant d'exposer en détail et avant d'apprécier le pouvoir explicatif de l'approche sociologique de la répartition, donc de déceler exactement la place qu'elle accorde à l'éducation dans son raisonnement, nous nous proposons de faire un bref aperçu des apports théoriques des principaux précurseurs de ce type d'analyse.

1 . Les apports des principaux auteurs de l'analyse sociologique de la répartition

Comme nous l'avons par ailleurs évoqué, l'hypothèse centrale de la théorie néoclassique qui a aussi nourri les travaux des théoriciens du modèle du capital humain, est que l'emploi et le salaire de chaque travailleur sont liés et déterminés aux/par les caractéristiques individuelles de celui-ci. Aussi, ce qui distingue les théories de la segmentation les unes des autres, ce sera l'adoption ou la réfutation de cette même hypothèse.

a) Les modèles de "signalement" et de "concurrence" ou les approches adoptant l'hypothèse néoclassique

Ces modèles sont essentiellement représentés par les travaux de M. Spence en particulier " job market signalling " d'une part, et ceux communs de L. Thurow & R. Lucas "the american distribution of income: structural problem" (Washington 1972) d'autre part, comme l'a noté Eicher.

Tout d'abord le modèle de "signalement" de Spence applique l'hypothèse du filtre à l'analyse du marché du travail. Selon la théorie du filtre, c'est moins la potentialité des connaissances immédiatement productives des diplômés qui est rémunérée que leur mérite d'être passés au travers du filtrage. C'est ainsi que Spence bâtit l'hypothèse que, étant données l'incertitude et l'ignorance dans

lesquelles se trouvent les employeurs à propos des compétences productives des individus qu'ils envisagent d'embaucher au moment même de leur recrutement, ceux-ci (les employeurs) ne peuvent recourir qu'à des variables (le niveau de formation par exemple) ou "signaux", et à des données individuelles invariables appelées encore "indices" par Spence, et que nous pourrions nommer « variables indépendantes » à savoir le sexe et l'âge. C'est uniquement cela qui lui permet de prévoir la capacité productive future du candidat au poste, sans avoir à procéder lui-même et cas par cas à l'évaluation et à la sélection préalables de ses compétences.

Il semble que dans ce processus, les niveaux des indices et des signaux, et, surtout l'expérience personnelle de l'employeur (dans le domaine du recrutement) jouent un rôle très important.

D'autre part, un modèle dit de "concurrence pour l'emploi" est développé par Thurow & Lucas, dans lequel ils formulent l'hypothèse que la productivité est plutôt un attribut des emplois et non des individus qui sont destinés à les pourvoir ; autrement dit ce qui est effectivement rémunéré, ce n'est pas la qualification du travailleur mais le type d'emploi occupé. Dans ces conditions, le plus important pour les employeurs, ce à quoi ils s'attachent le plus chez un postulant à un emploi, c'est son niveau d'adaptabilité et d'éducabilité, c'est-à-dire "sa capacité à être formé" a posteriori dans l'entreprise et pour le moindre coût. La démarche suivie par l'employeur sera de fournir au fur et à mesure des exigences internes de son entreprise, la formation supplémentaire nécessaire à chaque travailleur pour l'exercice de ses activités, donc de le spécifier. La conséquence en sera la création d'un marché du travail interne très structuré, très peu en relations avec les marchés externes.

Le modèle de "concurrence pour l'emploi" quant à lui, se caractérise spécifiquement par un ensemble de considérations techniques et salariales : Selon ce modèle, ce sont davantage les caractéristiques techniques des emplois qui déterminent la demande des employeurs plutôt que le niveau de salaire propre à ces emplois d'une part, et le type d'emploi qui détermine le

niveau de salaire et quel que soit ce niveau, il y a toujours une offre importante de force de travail (beaucoup de postulants).

Compte tenu du fait que ce qui intéresse le plus les employeurs c'est la capacité du travailleur à être formé, Thurow & Lucas font l'hypothèse que plus le niveau de formation initiale est élevé, plus le temps de formation "sur le tas" pour atteindre la productivité requise par un emploi donné sera court et donc moins coûteuse sera la formation.

Toutefois si cette théorie a apporté de grandes améliorations dans l'analyse des différentielles de gains et des situations professionnelles, « *elle n'explique pas pourquoi l'offre du travail ne joue aucun rôle dans la détermination du niveau du salaire et en particulier, pourquoi la concurrence des travailleurs pour les "meilleurs" emplois ne tend pas à pousser vers le bas les salaires liés à ces emplois* »⁶²; chose qui, du reste, semblait être son objectif premier. Elle n'explique pas donc d'où vient ce déterminisme technologique qui fixerait les niveaux des salaires.

b) Les modèles dits "empirique" et "radical" ou les approches en contradiction avec l'hypothèse néoclassique

Ces modèles sont représentés par les travaux de Michael Piore (1973) et Doeringer P. (1971 & 1973) pour ce qui concerne le courant "empirique" et ceux de M. Reich, D. Gordon et R. Edwards pour le courant dit "radical".

Ces approches dont la ligne directrice n'est pas véritablement originale parce qu'empruntée ou affiliée à la théorie de la "balkanisation des marchés du travail" d'après les travaux publiés dans le fascicule de la table ronde de Dijon⁶³ ont par ailleurs un point commun essentiel. En effet la principale caractéristique qui les unit -- et leur point de dissemblance aux autres approches --, est qu'elles s'intéressent exclusivement aux groupes et s'interrogent sur les institutions et leur(s) influence(s) sur les possibilités de choix offertes aux différents groupes sociaux.

⁶² Thurow, & Lucas repris par Laval B. *Revue française des sciences sociales*, n°2, Avril 1980, p.67

⁶³ André Page "éducation et répartition", *Actes de la table ronde internationale de Dijon*, I.R.E.D.U, 5-6 Juin 1975

C'est ainsi que ces théoriciens vont laisser tomber l'hypothèse d'un marché du travail caractérisé par une concurrence parfaite entre les travailleurs, pour la remplacer par l'hypothèse d'un marché du travail caractérisé par l'existence de divers phénomènes pouvant entraver son bon fonctionnement. Ces phénomènes peuvent se présenter sous forme de: mauvaise information sur les emplois, faibles compétences des travailleurs, mobilité réduite, et sous diverses formes de discriminations. Ceci conduit les auteurs de ce modèle à formuler une autre hypothèse selon laquelle il existe plusieurs marchés du travail plus ou moins homogènes et cloisonnés.

En fait les approches réfutant l'hypothèse néo-classique sont de véritables théories sociologiques des salaires dont certains auteurs recourent très clairement à l'interprétation marxiste (ex Reich, Gordon, Edwards) pour l'analyse des phénomènes observés, tandis que d'autres restent en revanche plus empiriques sans rattachement doctrinal particulier (Piore & Doeringer); et comme le souligne Piore, le véritable problème est de « *spécifier les forces sociologiques* » d'une façon telle qu'on pourra comprendre comment et quand elles exercent une action dominante dans une économie de marché relativement concurrentielle »⁶⁴.

En ce qui concerne d'abord le courant "empirique", Piore & Doeringer ont développé le concept nouveau de "marché du travail interne" qu'ils considèrent comme un phénomène lié à l'existence, dans les pays les plus industrialisés du monde, des entreprises géantes et à l'essor du syndicalisme. Ce marché interne, ils le subdivisent par la suite en deux marchés: un marché " primaire" comprenant les emplois offerts par les entreprises géantes et/ou très syndicalisées et un marché "secondaire".

Selon Piore et Doeringer, les emplois du marché primaire sont surtout stables et caractérisés par un salaire élevé, des possibilités de promotion interne et de bonnes conditions de travail; alors que sur le marché secondaire, très instables, les emplois sont en plus caractérisés par des bas salaires. En particulier Piore va distinguer dans la structure du marché primaire deux

⁶⁴ Eicher, J.C. 1979, *op cité*, p.22

niveaux:

--Un marché primaire qu'il appelle "supérieur" (upper tier) dont les emplois exigent une formation initiale élevée, une forte mobilité inter et intra-entreprises, et donc un système de promotion interne réduit;

--et un marché primaire "inférieur" (lower tier) qui se distingue par la nature plutôt technique de la formation initiale exigée et surtout sa faible importance par rapport à la formation en cours d'emploi; ce qui entraîne un système de promotion interne très développé et une grande stabilité de l'emploi.

Reste à définir maintenant les relations entre ces trois marchés. A en croire ces auteurs sus-cités, ne doit-on pas chercher l'explication de la coexistence de ces marchés dans les interactions entre certaines caractéristiques technologiques des emplois, l'organisation de la production et les traits propres aux travailleurs? Cependant ils précisent que c'est la « *logique inhérente au développement technologique qui joue le rôle moteur en déterminant la nature des emplois, laquelle à son tour, modèle la caractéristique des travailleurs* »⁶⁵.

En somme --et c'est ce que l'on peut retenir de plus intéressant --, cette approche met en lumière la nature des liens entre la formation et le salaire lorsque l'on passe d'un marché du travail à un autre. Elle révèle ainsi d'une part, que dans le marché primaire "supérieur" la formation initiale requise à l'entrée doit être générale et de niveau élevé afin de permettre voire de faciliter la promotion des travailleurs par le biais de la mobilité professionnelle inter-entreprises; ce qui explique que les salaires y soient élevés. D'autre part, elle montre que sur le marché primaire "inférieur" la formation en cours d'emploi ou "formation sur le tas" est plus rémunératrice --que la formation initiale-- parce que consistant principalement en une socialisation des travailleurs (c'est-à-dire une adaptation aux normes et nouvelles technologies et à la répartition des rôles dans la cellule de travail), et par conséquent permet la promotion interne. Enfin selon le courant empirique le niveau d'éducation ne joue aucun rôle sur le marché secondaire.

⁶⁵ Eicher, J.C., 1979, *op cité*, p.23

En ce qui concerne ensuite le courant "radical", ce qui le distingue du premier, c'est qu'il s'inspire très ouvertement de l'analyse marxiste. En fait même si la description que les représentants de ce courant font du marché du travail n'est pas très différente de celle des précédents, leur analyse sociologique de la répartition s'en éloigne particulièrement par l'interprétation du phénomène de la segmentation.

En effet tout comme les théoriciens du modèle empirique, les radicaux tels que M. Reich, D. Gordon, et R. Edwards distinguent selon Eicher trois marchés segmentés, à la seule différence que, les segments que les premiers appellent marché primaire "supérieur" et "inférieur", ces derniers les caractérisent de marché primaire "indépendant" et "subordonné" et les analysent comme suit:

--Le marché primaire "indépendant" est caractérisé par l'exigence de créativité, d'initiative de la part des travailleurs, une forte mobilité et une forte récompense salariale;

--Le marché primaire "subordonné" se distingue par le caractère routinier des emplois et le type de qualités demandées aux travailleurs: ces qualités se résument au conformisme et à la soumission à la hiérarchie dans l'entreprise.

Le troisième segment c'est-à-dire le marché secondaire est quant à lui caractérisé par des emplois mal payés, l'inexistence de promotions internes, et par conséquent une forte mobilité. L'une des composantes principales de ce dernier marché est dans certains pays la concentration des jeunes, des femmes et membres de certaines minorités ethniques.

Là où ce courant nous semble original, c'est dans sa recherche de l'origine historique du phénomène de la segmentation des marchés du travail et donc dans l'interprétation qu'il donne des causes de cette segmentation. La segmentation selon ces auteurs, « *s'est constituée au cours de la transition entre le capitalisme concurrentiel et le capitalisme monopolistique* »⁶⁶.

Le rôle de l'éducation pour Reich, Gordon et Edwards est de permettre aux enfants des catégories socioprofessionnelles supérieures dans la hiérarchie

⁶⁶ Eicher, J.C., 1979, *op cité*, p.24

sociale (les classes favorisées selon leur propre expression) d'occuper les meilleurs emplois ou tout au moins les emplois intéressants. Ceci sous-entend implicitement le postulat que le rendement de l'éducation sera différent selon le marché du travail auquel chacun aura accès. Quand on connaît d'autre part la division et la description que ces auteurs ont fait des différents marchés du travail, on comprend sans difficulté aucune pourquoi ils ont postulé que le rendement de l'éducation est fonction en dernier ressort de l'origine sociale des travailleurs.

Partant donc de l'hypothèse de la segmentation (ou plus exactement d'une simple constatation de la segmentation), les théoriciens de la segmentation tentent de rechercher dans le fonctionnement même du marché aussi bien les formes que les mécanismes explicatifs de cette segmentation. Mais les formes et les mécanismes tels que retenus par ces théoriciens sont-ils suffisamment crédibles (significatifs) pour rendre compte des faits que ces derniers se chargent d'analyser ?

2. Le pouvoir explicatif des théories de la segmentation

Nous avons signalé que les théories de la segmentation se distinguent par l'approche sociologique de la répartition fondée sur les structures : c'est l'approche par les structures. Ainsi elles (ces théories) font l'hypothèse que, dans la mesure où la réalité sociale est caractérisée par l'existence de groupes dont l'aspiration, les comportements et la puissance diffèrent, seule l'étude des interactions et des comportements de ces groupes peut permettre une bonne explication du fonctionnement des marchés du travail. «*Au lieu de partir des individus, de définir ces contraintes externes et de supposer une totale liberté de choix dans la limite de ces contraintes, l'analyse "sociologique" du marché du travail part des institutions et des groupes et se livre à une analyse historique de leurs relations* ».⁶⁷

⁶⁷ Eicher, J.C., 1979, op cité p.25

Ceci constitue la différence fondamentale avec la théorie néoclassique qui elle, nie complètement l'existence des groupes et des rapports inégaux entre eux dans sa formulation initiale.

Cependant la constatation de l'existence de marchés segmentés est une chose, et l'expliquer en est une autre. C'est pourquoi il convient maintenant non seulement de vérifier véritablement l'existence de ces marchés segmentés, mais encore expliquer le découpage des marchés du travail correspondant à ces rapports sociaux. Sur ce point, les théoriciens de la segmentation n'ayant pas décelé laquelle des variantes de la théorie est la meilleure autrement dit la plus apte à rendre compte de la segmentation, ils n'ont pas non plus su préciser les frontières entre les marchés segmentés.

En fait il existe plusieurs variantes ou catégories significatives de la segmentation et le problème est de les tester, donc de trouver laquelle est la meilleure. Si l'on sait toutefois que l'effet de secteur ou de branche d'activité économique est important, on ne saurait affirmer aujourd'hui avec certitude qu'il est plus important que celui des autres critères tels que la taille de l'entreprise, le type de demande pour le produit ou encore la combinaison technique utilisée.

En fin de compte le véritable problème des théoriciens de la segmentation est, au-delà de l'hypothèse de l'existence des marchés segmentés, de trouver une théorie sous-jacente cohérente dont la vérification les conduiraient à confirmer l'importance de la mobilité interne à chaque segment de marché et la faiblesse de la mobilité externe ; en fait il s'agit d'opérer le passage des structures sociales aux structures de marché.

En raison des limites et de l'ambiguïté des conclusions des travaux concernant ce sujet, très justement mises en évidence par les analyses récentes, de nouvelles orientations et de fragmentations sont apparues. En effet de plus en plus d'auteurs s'inscrivent en faux par rapport aux théories de la segmentation en parlant d'avantage--sans toutefois se priver de remettre en cause l'existence du marché "secondaire" tel que défini au départ--de marché du travail des jeunes, de marchés de branches d'activité...et de modes

spécifiques de fabrication et d'usage des qualifications propres aux lieux où celles-ci s'inscrivent.

On ne saurait donc proposer de remplacer la théorie du capital humain par la théorie de la segmentation pour l'explication des relations entre formation et carrière professionnelle, dans la mesure où face aux faits aucune de ces nouvelles "façons de voir les choses" n'est indemne d'insuffisances.

Au terme de ce parcours loin d'être exhaustif des théories portant sur l'insertion professionnelle des jeunes, nous pouvons poser que la théorie du capital humain est impropre pour l'étude des liens entre éducation (au sens de la formation) et carrière professionnelle. Grâce à la rigueur méthodologique de la théorie des marchés de concurrence dont elle s'inspire, la théorie du capital humain s'applique aux groupes sociaux ; mais le problème est qu'elle postule une société sans antagonisme entre les membres, une société sans inégalités dans les rapports sociaux où tous les individus ont les mêmes possibilités d'optimiser par le biais de l'éducation leurs gains, et que les contraintes --identiques pour tous quand elles existent--semblent s'inscrire dans la "nature des choses".

Cependant compte tenu de la réalité des rapports de force inégaux dans toute société, amplifiant les contraintes --et par conséquent réduisant les possibilités de choix--de certains par rapport à d'autres, le recours à une étude des structures sociales et productives pour mettre en lumière la complexité des relations éducation--emploi est indispensable. Il convient donc de (re)construire la théorie des salaires à travers une véritable théorie des marchés.

Dans le chapitre qui suit nous proposons de faire le point sur les principaux modes d'approche du phénomène de l'insertion professionnelle en sociologie de la mobilité.

CHAPITRE DEUXIEME:

LA SOCIOLOGIE DES INEGALITES D'EDUCATION ET SES PRINCIPAUX MODES D'APPROCHE DU PHENOMENE DE L'INSSERTION PROFESSIONNELLE

Introduction

Le niveau éducationnel atteint par les individus est un des principaux indicateurs du statut social. C'est sans doute pour cette raison que les déterminants sociologiques (en particulier socioculturels) d'accès et de réussite à l'école, autrement dit les inégalités sociales constituent l'un des thèmes dominants des travaux en sociologie, plus particulièrement en sociologie de la mobilité. Pendant que certains auteurs tels que Christian Baudelot et Roger Establet (l'école capitaliste en France 1971) ou encore comme Pierre Bourdieu et Jean Claude Passeron (les héritiers, 1964 ; la reproduction, 1970) s'attachent à déterminer et mieux encore à expliquer les divers mécanismes qui soutiennent les inégalités d'accès et de réussite scolaire, d'autres, à travers des travaux sur les relations entre scolarisation et mobilité sociale, s'interrogent quant à eux sur le rôle que jouent les études et notamment les diplômes dans l'accès aux emplois, aux fonctions sociales et aux statuts; (en d'autres termes il s'agit d'un questionnement sur les effets du diplôme sur l'ascension sociale). A ce second aspect du phénomène étudié, on peut associer des noms comme Raymond Boudon (l'inégalité des chances, 1973) ; Roger Girod (la mobilité sociale, 1971), ou encore comme Jencks et Sorokin particulièrement caractérisés de sociologues de la mobilité sociale.

Si l'on sait depuis les années 1960 avec Pierre Bourdieu et J.C. Passeron à la suite de leur ouvrage classique les héritiers (1964), que l'origine sociale conditionne en partie l'accès des jeunes aux études et par voie de conséquence la réussite scolaire, on sait aussi que le niveau éducationnel atteint par les individus conditionne très fortement leur accès aux statuts sociaux. Ces deux aspects de la relation entre la sélection scolaire et les inégalités sociales sont en réalité intimement liés du fait que l'inégalité devant l'enseignement est dans la

plupart des cas, facteur d'immobilité sociale. D'ailleurs la sociologie de l'éducation, dans sa problématique actuelle réunit ces deux aspects autour d'une seule et même question, à savoir la fonction de l'école en tant qu'instrument de la reproduction sociale, ou plus exactement celle de la contribution de la sélection scolaire et de la stratification éducationnelle à la perpétuation du système social en tant que système de différences et d'inégalités sociales⁶⁸.

Nous parlons ici de la stratification en référence à l'homologie des relations d'ordre caractérisant les deux types de distributions à savoir d'une part la distribution de la population scolaire dans les différents établissements ou sections d'enseignement et d'autre part la distribution de la population active dans les différents emplois. D'après l'analyse de Isambert-Jamati, ces deux distributions sont faites suivant le même principe⁶⁹.

Dans ce chapitre, nous exposerons les théories macrosociologiques qui, partant du principe de la reproduction, privilégient le thème de l'intégration sociale; et les théories mettant en avant la dimension conflictuelle des rapports sociaux, et précisant que l'institution scolaire participe à la reproduction du phénomène de domination au plan matériel ou tout au moins symbolique.

Ces courants de pensée en apparence divergents, se rejoignent sur certains points notamment dans leur analyse de la fonction de l'école et dans leur présentation des individus comme fondamentalement déterminés par leur passé (qui facilite dans certains cas la socialisation de ces derniers) et ou écrasés complètement par les structures de la société dans laquelle ils vivent.

Dans tous les cas ces théories ont posé des questions cruciales dont le développement a suscité de nouvelles interrogations et donné lieu à de nouvelles orientations dans l'approche du phénomène de l'insertion professionnelle.

⁶⁸Isambert-Jamati Viviane & Segré Monique, « systèmes scolaires et systèmes économiques », *L'année sociologique*, vol 22,, 1971, pp.527-541

⁶⁹Isambert-Jamati, V., & Segré, M., *op cité, ibidem*

Section I. De la stratification éducationnelle à la sélection sociale : l'explication suivant les modèles des théoriciens de la reproduction

Plus encore que sa vocation à transformer les jeunes en membres productifs de la société, l'école remplit une fonction plus générale de socialisation (Parsons 1959) puisqu'il s'agit de leur faire intérioriser les valeurs de la société afin d'en faciliter l'intégration. Les sociologues des inégalités, dans leur souci de comprendre le fonctionnement de l'école, vont chercher à mettre en évidence la contribution effective de l'école à la reproduction des rapports sociaux. Leur démarche intègre à la fois, les inégalités sociales aussi bien inhérentes au fonctionnement interne de l'école que découlant des relations entre formation scolaire et situation professionnelle, et l'utilisation sociale des diplômes.

La notion de reproduction (en référence au système social) est mise en lumière essentiellement par les travaux de Pierre Bourdieu & J. Claude Passeron dans *les héritiers* (1964) ou encore dans *la reproduction* (1970) et ceux de Christian Baudelot & Roger Establet dans *l'école capitaliste en France* (1971). Cette notion de reproduction repose sur l'idée que la fonction ultime de l'éducation n'est autre que d'assurer le maintien des déterminismes sociaux et culturels, et de reproduire la société et sa structure dans son ensemble. En effet l'école, institution spécialisée qui assure l'éducation est une réalité sociale, et en tant que telle, les phénomènes dont elle est le lieu de production ne peuvent être interprétés de la manière la plus plausible que dans leur signification sociale.

La fonction de reproduction de la société et de sa structure par l'éducation n'est réalisable que dans la mesure où dans une société divisée en classes ou en simples groupes sociaux dont les uns détiennent le pouvoir que subissent les autres, la reproduction même des modalités de cette division participe elle-même de la reproduction de la société dans son ensemble; dans ces conditions, la sélection scolaire ne peut remplir et perpétuer qu'une fonction

de reproduction sociale. Tant et si bien que dans le cas de certaines sociétés, notamment africaine le changement, l'innovation à travers un comportement social différent peut représenter une forme d'anomalie.

Ainsi, de son milieu social d'origine à son statut social postscolaire, chaque individu connaît des modalités de scolarisation et d'insertion sociale que son origine familiale influence très nettement. En d'autres termes et pour emprunter l'expression de J. M. Berthelot , le positionnement social ultérieur ou encore le statut social c'est-à-dire la place occupée dans les rapports sociaux est déterminée par le positionnement initial, c'est-à-dire l'appartenance de classe, à travers la médiation du trajet scolaire suivi⁷⁰. Dans sa démarche, Berthelot explique le mode d'appréhension du phénomène de la sélection scolaire et sociale par la théorie de la reproduction. A travers son observation de la relation entre la sélection scolaire et les inégalités sociales, l'auteur constate que les divisions sociales sont maintenues et que, du fait du rôle de l'école, les inégalités sociales demeurent; par conséquent cela n'engendre qu'une faible mobilité intergénérationnelle en raison du caractère coutumier voire même routinier dans ces cas, de la transmission du statut professionnel et social, et comme le mentionne R. Girod « *l'héritage du statut professionnel et social étant habituel »*⁷¹.

Cependant et comme nous le verrons, il existe plusieurs modes d'approches du phénomène de la sélection sociale.

1. L'approche culturaliste de la sélection sociale

Il s'agit ici d'une analyse axée sur la reproduction des valeurs communes, morales ou autres. Ce courant, dominant jusqu'à la fin des années soixante, s'inscrit dans le prolongement des thèses de Durkheim (1922, 1938, 1988) suivant lesquelles la fonction essentielle de l'éducation est d'inculquer aux enfants les valeurs morales qui constituent le ciment de la société dans son ensemble. Tout en accomplissant cette fonction, l'école prépare ainsi chaque individu à occuper une place précise dans la division sociale du travail.

⁷⁰ Berthelot, J.M., « réflexions sur les théories de la scolarisation » in *Revue française de sociologie*, XXIII, 1982, p.p.588-589

⁷¹ Girod, R., *la mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971, p.64

Le postulat fondamental de cette approche est que l'école ne sélectionne pas les plus capables et encore moins les plus productifs, mais les plus conformes aux représentations et aux attentes d'un groupe particulier, celui qui, sur le moment dispose du pouvoir de contrôle sur le système d'enseignement et exerce ce pouvoir en vue de conquérir, de préserver ou d'accroître ses pouvoirs divers et ses priviléges au sein de la société.

Ces théories éducationnelles ont occupé dans l'explication de la sélection sociale une place de choix au sein de la sociologie de l'éducation vers la fin des années soixante selon Karabel & Hasley (1977) qui distinguent en ce qui concerne ces théories, un courant dit "néo-wébérien" représenté aux Etats-Unis d'Amérique essentiellement par les travaux de Collins, et, un courant appelé "néo-marxiste" illustré en particulier aux USA par les travaux de Bowles & Gentis et en France par les recherches de Baudelot & Establet tout comme ceux d'Althusser⁷².

a) Une interprétation néo-wébérienne de la stratification éducationnelle et sociale

La réalité d'une société ne peut être appréhendée qu'en référence à l'ensemble des relations qui unissent les différents groupes qui la composent et particulièrement en référence à la totalité des rapports qu'ils entretiennent avec leur passé, et à travers ce passé, avec leur situation présente; autrement dit les rapports que ces groupes sociaux entretiennent avec leur culture.

Pour éviter de donner des explications restrictives, voire fictives de ces relations que développent les groupes à la fois entre eux, et avec leur culture, il convient de les comprendre et les traiter --en raison du dynamisme interne et des influences qui peuvent les caractériser--non pas comme des phénomènes substantiellement indépendants, mais comme étant doublement des éléments d'une culture et des moments d'un processus. En effet comme le soulignent Bourdieu et Passeron « *cette double mise en relation s'impose ici, puisque d'une part, le processus d'élimination différentielle selon les classes sociales (qui conduit, en chaque moment, à une distribution déterminée des compétences*

⁷² Pour détails, on peut voir avec intérêt l'analyse de Cherkaoui, 1982, op cité

dans les différentes catégories de survivants) est le produit de l'action continue des facteurs qui définissent la position des différentes classes par rapport au système scolaire, à savoir le capital culturel et l'ethos de classe, et d'autre part, que ces facteurs se convertissent et se monnayent, à chacune des phases de la carrière scolaire, en une constellation particulière de relais présentant, pour chaque catégorie considérée (classe sociale ou sexe), une structure différente. C'est le système des facteurs en tant que tel qui exerce sur les conduites, les attitudes et, par là, sur la réussite et l'élimination, l'action indivisible d'une causalité structurale, en sorte qu'on ne saurait sans absurdité songer à isoler l'influence de tel ou tel facteur et, plus encore, à lui prêter une influence uniforme et univoque aux différents moments du processus ou dans les différentes structures de facteurs »⁷³.

Le phénomène de domination matérielle et symbolique dont parlent Bourdieu et Passeron, et à la reproduction duquel phénomène participe fortement l'école, s'exprime à l'intérieur même de la structure sociale et donc s'imbrique dans les rapports de force entre les groupes sociaux. C'est ainsi que, « *par exemple, pour comprendre la distribution des résultats obtenus au baccalauréat, dans une section donnée et pour une discipline donnée, par des élèves de sexe et de milieu différents ou, plus généralement pour saisir à un niveau donné du cursus la forme spécifique et l'efficacité des facteurs tels que le capital linguistique ou l'éthos, il faut rapporter chacun de ces éléments au système dont il fait partie et qui représente au moment considéré la retraduction et le relais des déterminismes primaires tenant à l'origine sociale* »⁷⁴.

Alors, pour ne pas tomber dans le piège qu'a tendance à poser le système scolaire en ne donnant le plus souvent à observer qu'une population scolaire de "survivants" (indépendamment de toute considération de ses relations avec la population mise à l'écart du système éducatif), Bourdieu et Passeron trouvent nécessaire de dégager de cet objet déterminé pré construit, l'objet véritable d'une recherche objective, autrement dit les principes selon

⁷³ Bourdieu, P. & Passeron, J.C., la reproduction, 1970, p.p.110-111

⁷⁴ Bourdieu, P. & Passeron, J.C., *op cité* , p.111

lesquels l'institution scolaire sélectionne une population de formés en vue de son insertion dans la vie professionnelle et dont les propriétés pertinentes résultent de plus en plus exclusivement de l'effet de son action de formation, d'orientation et d'élimination au fur et à mesure que l'on s'élève dans le cursus. C'est ainsi que la domination ou plus exactement la violence symbolique devient l'élément fondamental de l'analyse des auteurs de la reproduction (1970): « *L'analyse des caractéristiques sociales et scolaires du public des récepteurs d'un message pédagogique n'a donc de sens que si elle conduit à construire le système de relations entre, d'une part, l'école conçue comme institution de reproduction de la culture légitime, déterminant entre autres choses le mode légitime d'imposition et d'inculcation de la culture scolaire, et, d'autre part, les classes sociales caractérisées sous le rapport de l'efficacité de la communication pédagogique, par des distances inégales à la culture scolaire et des dispositions différentes à la reconnaître et à l'acquérir.* »⁷⁵

Collins (1971, 1974) donne quant à lui, une interprétation que l'on peut qualifier de néo-wébérienne. Pour collins il n'y a pas que ces facteurs d'efficacité fonctionnelle qui expliquent la relation entre éducation, emplois et statuts. En fait ce que Collins montre par son analyse (1974), c'est qu'au fond, l'éducation transmet véritablement autre chose que simplement un ensemble de savoirs ou de connaissances soit disant objectives, et développe autre chose que des capacités de raisonnement culturellement "neutres". En fin de compte « *l'éducation impose une culture particulière (système de manières, stylistique comportementale, valeurs), la culture du groupe qui dispose actuellement du pouvoir de contrôle sur le système éducatif* »⁷⁶. Ce faisant et en raison aussi des rapports que l'ensemble de la population de scolarisés en arrive à entretenir avec cette culture (en tant qu'attribut principal de la classe dominante et qui est continuellement reproduit), celle-ci s'érite, pour reprendre l'expression de Max Wéber (1968), en «culture universelle et légitime». Par conséquent on peut dire que le fait d'expliquer la sélection scolaire et sociale suivant le principe du

⁷⁵ Bourdieu, P. & Passeron, J.C., *op cité*, p.128

⁷⁶ Forquin, « *la sociologie des inégalités d'éducation* », *op cité*, p.46

prétendu «axe d'accomplissement» (Parsons 1959) n'est qu'un habillage qui dissimule mal une réalité de fait. En effet il se cache derrière le classement, le déclassement, la sélection scolaire, et la hiérarchisation des individus, un véritable choix sinon d'exclusion sociale, du moins de préférence,-- sur la base de critères mal définis-- d'un certain type d'individus aux autres. Il existerait ainsi un système de «parrainage» dont dépend d'avantage la sélection scolaire que de la simple et banale compétition entre élèves ou entre étudiants. Dans ce contexte, les "élus" ou «filleuls» seront ceux qui feront la preuve soit de leur appartenance au groupe culturellement dominant soit de leur assujettissement ou leur allégeance vis-à-vis de ce groupe et de ces valeurs.

On comprend alors que, dès lors que dans un pays donné, le groupe qui détient le pouvoir de contrôle sur le système éducatif utilise ou fait utiliser par des organisations professionnelles (ou autres) les diplômes comme principaux critères d'allocation des emplois et des statuts, la stratification éducationnelle et son corollaire la sélection sociale deviennent plus ouvertement encore le principal enjeu de la rivalité plus ou moins intense entre les groupes sociaux ou ethniques; l'objectif étant pour chaque groupe de vouloir obtenir les meilleures places dans la division sociale du travail pour ses propres membres.

En somme la sélection sociale que l'on peut observer à l'entrée de la vie active (au moment de l'accès aux situations professionnelles) doit être interprétée comme la résultante de « l'effet de certification » par le diplôme plutôt que comme le reflet de la seule capacité d'un système d'enseignement traditionnel à « *conférer à la rareté scolaire qu'il produit ou qu'il décrète par le diplôme une rareté sociale relativement indépendante de la rareté technique des capacités exigées par le poste auquel le diplôme donne légitimement accès: on ne comprendrait pas autrement que tant de postes professionnels puissent être occupés, à des titres différents et avec des rémunérations inégales, par des individus qui (dans l'hypothèse la plus favorable à la fiabilité du diplôme) ne diffèrent que par le degré auquel ils ont été consacrés par l'école.* »⁷⁷

⁷⁷ Bourdieu, P ; & Passeron, J.C., la reproduction, op cité, p.p.202-203

On le voit très bien, l'allocation des situations professionnelles, donc des emplois et des statuts est rendue possible grâce essentiellement à l'intervention de l'éducation avec sa fonction stratégique de maintien du système social, expliquant du même coup cet effet de certification par le diplôme.

Mais si le diplôme n'intervient pas directement dans l'allocation des postes professionnels, comment expliquer alors toutes ces hiérarchies? Selon Bourdieu et Passeron « *si le principe "à travail égal, salaire égal" peut servir à justifier des hiérarchies que, pris à la lettre, il semblerait contredire, c'est que la valeur d'une production professionnelle est toujours socialement perçue comme solidaire de la valeur du producteur et celle-ci à son tour comme fonction de la valeur scolaire de ses titres. Bref, le diplôme tend à empêcher que la mise en relation de la relation patente entre le diplôme et le statut professionnel avec la relation plus incertaine entre la capacité et le statut fasse surgir la question de la relation entre la capacité et le diplôme et conduise ainsi à une mise en question de la fiabilité du diplôme, c'est-à-dire de tout ce que légitime la reconnaissance de la légitimité des diplômes: ce sont les principes mêmes sur lesquels reposent leur organisation et leur hiérarchie que défendent les bureaucraties modernes lorsqu'elles semblent contredire à leurs intérêts les plus patents en s'abstenant d'éprouver la teneur technique des titres scolaires de leurs agents, parce qu'elles ne pourraient soumettre des individus certifiés par le diplôme à des épreuves capables de les mettre en péril sans mettre aussi en péril la légitimité du diplôme et les hiérarchies qu'il légitime* »⁷⁸.

Sur la base de certaines données empiriques concernant les politiques de recrutement et des salaires des entreprises américaines, Collins va essayer d'étayer cette théorie conflictualiste des inégalités éducationnelles. Son étude lui permet en particulier d'établir en quoi et pourquoi le fait, pour un employeur, de privilégier les critères éducationnels peut signifier qu'il accorde moins d'importance aux compétences techniques des travailleurs qu'à leur identité culturelle pour les uns (les cadres par exemple) ou leur docilité idéologique pour les autres (le cas du personnel exécutant ou subalterne).

⁷⁸ Bourdieu, P. & Passeron, J.C., *op cité*, p.203

En définitive l'interprétation néo-wéberienne consiste à montrer en quoi, d'une part, les positions sociales des individus sont hiérarchisées, et d'autre part, les pratiques scolaires sont en fait des effets de classes. En effet la sélection a pour but de contrôler les qualifications techniques par référence aux exigences du marché du travail et de créer des qualités sociales par référence à la structure des rapports (au maintien et à la perpétuation de laquelle structure le système scolaire participe). «*Si l'école détient à la fois une fonction technique de reproduction et d'attestation des capacités et une fonction sociale de conservation et de consécration du pouvoir et des priviléges, on comprend que les sociétés modernes fournissent au système d'enseignement des occasions multipliées d'exercer son pouvoir de transmuer des avantages sociaux en avantages scolaires, eux-mêmes reconvertibles en avantages sociaux, parce qu'elles lui permettent de présenter des préalables scolaires, donc implicitement sociaux, comme des pré requis techniques de l'exercice d'une profession.* Ainsi, lorsque Max Wéber associait au développement des grandes bureaucraties modernes, générateur de besoins sans cesse accrus en experts spécialement préparés à des tâches spécifiques, une rationalisation des procédures de sélection et de recrutement, il surestimait l'autonomie des fonctions techniques par rapport aux fonctions sociales tant du système d'enseignement que du système bureaucratique »⁷⁹.

C'est sans doute aussi cette tendance caractérisée de tout système d'enseignement que révélait Emile Durkheim en 1938 dans *l'évolution pédagogique en France* (réédité en 1990), lorsqu'il écrivait à propos du collège de l'ancien régime: «*le collège de l'ancien régime ne faisait sans doute pas des médecins, ni des prêtres, ni des hommes d'Etat, ni des juges, ni des avocats, ni des professeurs; mais on considérait que pour pouvoir devenir professeur, avocat, juge, etc...il était indispensable d'avoir passé par le collège.* »⁸⁰

Les classes sociales privilégiées se servent ainsi de l'appareil éducatif comme "mandataire" pour assurer la sélection éducationnelle, et, par voie de

⁷⁹ Bourdieu, P. & Passeron, J.C., *la reproduction*, op cité, p.p.204-205

⁸⁰ Durkheim, E, *l'évolution pédagogique en France*, Paris, 1^{ère} édition Quadrige/PUF, 1990, p. 360

conséquence, la sélection sociale, par le truchement du pouvoir de l'école à transmettre en tant qu'instance "neutre" des connaissances "objectives".

Cependant, « *par ses sentences formellement irréprochables qui servent toujours objectivement les classes dominantes, puisqu'elles ne sacrifient jamais les intérêts techniques de ces classes qu'au profit de leurs intérêts sociaux, l'école peut mieux que jamais et, en tout cas, de la seule manière concevable dans une société se réclamant d'idéologies démocratiques, contribuer à la reproduction de l'ordre établi, puisqu'elle réussit mieux que jamais à dissimuler la fonction dont elle s'acquitte. Loin d'être incompatible avec la reproduction de la structure des rapports de classe, la mobilité des individus peut concourir à la conservation de ces rapports en garantissant la stabilité sociale par la sélection contrôlée d'un nombre limité d'individus, d'ailleurs modifié par et pour l'ascension individuelle, et en donnant par là sa crédibilité à l'idéologie de la mobilité sociale qui trouve sa forme accomplie dans l'idéologie scolaire de l'école libératrice* »⁸¹.

b) Une approche néo-marxiste de la stratification éducationnelle et sociale

La particularité de l'interprétation dite néo-marxiste de la stratification éducationnelle et sociale est qu'elle part des "classes sociales" définies par leur position au sein du système de reproduction. Ainsi elle ne se distingue de la pensée de Collins (qui, elle, part des "groupes statutaires" définis selon Wéber, par leur identité culturelle) que du point de vue de l'analyse à proprement parler puisque dans l'un ou l'autre cas, ce qui est mis en avant c'est la dimension culturelle et idéologique de l'éducation et de la sélection scolaire à la fois comme base et relais structurels de la reproduction sociale⁸².

Pour étudier la probabilité différentielle d'accès à différents niveaux de réussite socio-économique aux Etats-Unis d'Amérique, Bowles & Gentis (1972) partent de quelques variables telle que l'origine sociale, le coefficient intellectuel

⁸¹ Bourdieu, P., & Passeron, J.C., la reproduction, op cité, p.p.205-206

⁸² Sur ce point précis, on pourra se rapporter à l'étude de Charlot, B. sur la mystification pédagogique, Payot, Paris, 1976, en particulier le chapitre 2, où il analyse le processus idéologique de la pédagogie montrant ainsi que la signification idéologique de la pédagogie se retrouve à la fois au niveau de son processus global d'élaboration et au niveau de ses démarches successives

et le niveau d'étude, l'intérêt étant de savoir l'influence propre à chaque facteur. Ils en arrivent à la conclusion que pris séparément les facteurs, l'influence du coefficient intellectuel est quasi inexistante, révélant ainsi que si l'éducation contribue fortement à la réussite socio-économique, celle-ci (la réussite), loin d'être principalement le fait des facteurs cognitifs, ne se réalise que par le biais d'autres raisons, et surtout par d'autres mécanismes que la formation et le simple filtrage des capacités cognitives.

C'est donc dans le souci de sa propre perpétuation que le système économique sélectionne les traits de personnalité qui lui sont nécessaires, façonnant de ce fait les rapports de production (les fondements mêmes de la stratification) de manière bureaucratique et hiérarchique, de sorte à fabriquer des individus soumis et assujettis à des tâches subalternes, bref une main-d'œuvre docile obéissant à la classe dominante, à la classe des « chefs » et autres directeurs dans le cas du Burkina Faso. Or il se trouve très précisément que l'école joue parfaitement un rôle essentiel dans ce processus, car l'école est essentiellement, de par les valeurs qu'elle transmet, le lieu où les individus apprennent à être à l'heure, à respecter l'autorité, et à développer le sens de la responsabilité individuelle. Ne peut-on pas écrire dans la logique de cette idée de rapprochement entre le fonctionnement de l'appareil scolaire et l'organisation de l'entreprise que les relations de pouvoir au sein de l'école reproduisent ainsi celles qui existent au sein de l'entreprise, et préparent les jeunes à supporter la division hiérarchique du travail.

Mais comment passe-t-on de la perception de la division différentielle du travail à son acceptation comme légitime? Là encore, l'école joue un rôle principal, par le biais de l'idéologie méritocratique, dans la légitimation de cette division hiérarchique du travail, du moins pour lui trouver un fondement technique et/ou moral, puisqu'elle fait croire que c'est l'inégalité des talents ou l'inégalité de réussite entre individus (à qui on a semble-t-il donné les mêmes chances à l'entrée de l'école) qui nécessite la hiérarchisation des tâches et l'inégalité des statuts.

Ainsi la hiérarchisation explicite ou latente entre filières ou sections d'études, entre types d'établissement ou d'enseignement, et les disparités éducationnelles entre les différentes classes sont perçues comme des phénomènes structurels et non résiduels c'est-à-dire accidentels. En effet, tout comme le milieu familial et plus particulièrement la culture propre au milieu social auquel appartient une famille donnée, le système scolaire prépare et continuera de préparer à chaque fois certains à occuper des postes hautement qualifiés et à exercer par conséquent des responsabilités au sein du système de production économique, d'autres à accomplir des tâches subalternes, à exécuter, tant que la décision de financer l'éducation tient à la même classe dominante. Aussi le développement de l'enseignement supérieur par la classe dirigeante dans certains pays ne peut-il pas être considéré comme un instrument de relégation et d'élimination plus ou moins masqué pour les enfants issus des milieux populaires (ruraux, agricoles ou autres pauvres), en particulier à travers le processus d'intériorisation progressive de l'échec⁸³. Dans tous les cas « *il en sera de même tant que, pour le pouvoir de contrôle sur les contenus, les structures, le financement de l'éducation appartiendra à ceux qui disposent aussi du pouvoir économique et politique au sein de la société capitaliste. Ce pourquoi toute "démocratisation" de l'éducation est sans doute illusoire* »⁸⁴

Cette théorie américaine de la "division scolaire" est comparable à l'analyse de la fonction idéologique de l'enseignement dans les thèses d'Althusser (1970) en France, particulièrement sur ce qu'elles disent de la fonction de "l'appareil idéologique d'Etat" scolaire dans la reproduction des rapports de production capitalistes; elle est aussi comparable à la théorie des "deux réseaux" de scolarisation chez Baudelot & Establet d'abord en 1971 dans *l'école capitaliste en France* puis dans *l'école primaire divise* en 1975: Ces derniers parlent en effet d'un réseau "secondaire-supérieur", où la possibilité est donnée aux enfants de la bourgeoisie de devenir les "interprètes actifs" de

⁸³ Bourdieu, P. décrit largement ces processus d'intériorisation qui transforme les chances objectives de départ en espérances ou désespérances subjectives, dans un article sur « *l'école conservatrice, les inégalités devant culture, Revue française de sociologie*, n°7, 1966, p.p.533-535

⁸⁴ Forquin, 1990, op cité, p.47

l'idéologie dominante en vue de maintenir la domination de leur classe sociale, et d'un réseau "primaire-professionnel" vers lequel sont orientés préocemment, par le jeu de l'échec scolaire, les enfants du prolétariat (les couches populaires), et où l'idéologie dominante s'impose sous la forme "petite bourgeoisie" d'une "culture au rabais" destinée à interdire le développement et l'expression de l'"idéologie prolétarienne", l'école, son fonctionnement, son ordre et son désordre étant ainsi le lieu et l'enjeu d'une "lutte idéologique de classes" où chacun doit rejoindre son camp et son poste...⁸⁵

On passe ainsi de l'idée que les individus peuvent être inégalement scolarisés dans une seule et même école, à l'hypothèse que les inégalités sociales s'expliquent par le fait que dès la fin de l'école élémentaire, le système scolaire est divisé en deux types de pratiques scolaires complètement opposés. Cependant cette distinction entre les deux réseaux n'est pas rendue possible seulement par l'existence de deux filières d'enseignement parallèles de longueur inégale et recrutant des enfants issus de milieux sociaux antagonistes. En effet elle se révèle aussi et surtout dans les pratiques scolaires, se manifestant ainsi sous la forme de véritables différences systématiques.

Cela veut dire en d'autres termes que Baudelot & Establet étudient le phénomène de la sélection scolaire en référence à la reproduction des rapports de production. Cette approche est dite néo-marxiste compte tenu certainement du fait qu'elle accorde une importance de choix à la division sociale du travail marquée comme elle l'est par l'opposition entre classes ou groupes sociaux, et la domination des uns par les autres.

Baudelot & Establet placent de ce fait, au fondement de la société, non pas le caractère héréditaire de l'appartenance à une classe donnée (réalité qui n'a pas de relation à vrai dire avec l'existence même des classes), mais "la division sociale du travail dominée par l'antagonisme des classes". Pour ce qui concerne le fonctionnement de l'école, les auteurs de *l'école capitaliste en France* estiment que sa base réelle « c'est la division de la société en deux classes antagonistes et la domination de la bourgeoisie sur le prolétariat. La

⁸⁵ Forquin, 1990, op cité p.47

démocratie scolaire, l'unité de l'école, l'école unique ne sont ni des rêves, ni des illusions, des mystifications, ni des projets en cours de réalisation: elles sont des réalités inscrites dans les fonctions et le fonctionnement même de l'école. L'école est, du point de vue de la bourgeoisie, d'ores et déjà démocratique: mais cette démocratie n'a d'autre contenu, dans une société capitaliste, que le rapport de division entre deux classes antagonistes, et la domination d'une de ces classes sur l'autre »⁸⁶.

De l'analyse du fonctionnement de l'appareil scolaire, Baudelot & Establet aboutissent à la conclusion que la fonction essentielle de l'école est la reproduction des rapports sociaux de production, notant du même coup que si l'origine sociale des individus n'est pas la cause du phénomène de la division sociale du travail, elle en est un effet direct qui en révèle la nature. « *La masse des enfants originaires des classes sociales antagonistes est et reste scolarisée dans des réseaux opposés. Ce fait a une signification historique très claire. Il montre le développement de la scolarisation bourgeoise (généralement pensé depuis un siècle comme un mouvement de démocratisation et d'unification sociale) n'a pas le moins du monde supprimé la situation opposée des classes exploitées et de la classe dominante par rapport à l'école. les formes de cette opposition ont changé: elle est de plus en plus organisée à l'intérieur de l'école à l'aide de mécanismes d'orientation proprement scolaires. Mais l'opposition elle-même est inchangée, elle est une constante de l'histoire de société bourgeoise.*

Cependant, cette situation n'est qu'une conséquence. Ce n'est pas la cause de la division des deux réseaux . L'origine sociale opposée des élèves du P.P. et de S.S. signifie que, dans leur masse, les enfants d'origine ouvrière ou paysanne, et les enfants de la bourgeoisie ou des couches sociales à son service immédiat, sont répartis par l'école à des postes opposés de la division sociale du travail. Il y a deux réseaux de scolarisation opposés parce que la division sociale du travail, qui se présente le plus souvent sous les apparences d'une division purement technique des "fonctions" et des "compétences", ou "qualifications", est en réalité directement déterminée par la division de la

⁸⁶ Baudelot C. & Establet, R., *l'école capitaliste en France*, Maspéro, Paris 1971, p.18

société en classes antagonistes, par les exigences de l'exploitation du travail dans la production, et hors de la production proprement dite. En particulier, la division des deux réseaux de scolarisation est directement déterminée par la division du travail "manuel" et du travail "intellectuel" qui, dans la société tout entière, va s'approfondissant et constitue l'un des ressorts principaux de l'exploitation du travail »⁸⁷.

Il en découle donc inévitablement, du fait de la scolarisation capitaliste, une répartition matérielle des individus aux différents postes professionnels de la division sociale du travail; on trouve donc d'un côté ceux qui ont les meilleures places du point de vue professionnel et aussi social, et de l'autre ceux qui exécutent. La condition de classe des individus est donc directement dépendante du processus de scolarisation.

L'objectif de la scolarisation est, en apparence, de fournir aux individus les moyens ou les bases d'une carrière professionnelle ultérieure. Cependant dans la réalité, la répartition même des masses scolarisées à travers les deux réseaux suffit à elle seule à montrer clairement l'effet de la scolarisation qui est d'*« interdire matériellement la "promotion professionnelle", la transformation de la division du travail capitaliste, non seulement à cause de la barrière juridique des diplômes, mais à cause du contenu de la "formation" dispensée par le P.P., qui porte en lui ses propres limites infranchissables »*⁸⁸.

Il ne s'agit pas alors en définitive de s'obstiner à chercher, et encore moins à savoir à quelles fonctions "qualifiées" est sensé préparer tel ou tel degré d'enseignement comme le suggère très souvent le discours idéologique de la classe dominante puisque « la scolarisation ne conduit donc pas elle seule aux postes de la division sociale du travail. Elle se combine avec les contraintes du marché capitaliste du travail .»⁸⁹ En fait Baudelot et Establet montrent bien que ces deux aspects qui participent du même mécanisme sont indissociables, avec toujours cette notion de classe. En effet pour eux, « la scolarisation, de façon tendancielle (d'autant plus qu'elle se développe elle-même), définit les

⁸⁷ Beaudelot, C., & establet, R., op cité, p.p.119-120

⁸⁸ Beaudelot, C, Establet, R., op cité, p.122

⁸⁹ Beaudelot, C., & Establet, R., op cité, p.123

limites entre lesquelles vont jouer les mécanismes de la répartition des individus aux différents postes de la "vie active", et en particulier les mécanismes du marché du travail, où ne circulent en apparence que des individus. Ce sont ces limites qui sont décisives, et ce sont des limites de classe. Ce qui se passe sur le marché serait complètement inintelligible si on ne voyait que cela dépend de ce qui se passe en dehors du marché, dans la production, dans le processus de scolarisation, et dans le rapport "indirect", "invisible", de l'école à la production. Les représentants officiels du capital et de l'Etat se lamentent depuis un siècle et demi sur "l'inadaptation" de la scolarisation à la production: mais la scolarisation "forme" bel et bien les individus de telle façon que, dans leur grande masse, ils portent déjà les caractères, les qualités concrètes requises par leur utilisation dans le cadre des rapports d'exploitation capitalistes. Y compris lorsqu'il s'agit des qualités de "commandement", de "compétence" intellectuelle. Y compris lorsqu'il s'agit, à l'autre pôle, de l'absence de formation professionnelle qui conduit aux postes de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés en passant par la déqualification, le chômage, la reconversion de la main-d'œuvre, etc... La division sociale du travail, qui attend les individus à la sortie du processus de scolarisation, en a déjà déterminé le mécanisme dès le départ »⁹⁰.

2. De la sélection scolaire à la reproduction sociale: L'analyse de Bourdieu et Passeron

Les travaux de Bourdieu et Passeron, de par la force et l'importance de la théorie qu'ils véhiculent et, dont ils constituent une solide armature, occupent une position dominante au sein de la sociologie de l'éducation actuelle. En effet une des caractéristiques de la démarche de Bourdieu et Passeron (dès 1964 dans *les héritiers*) est d'avoir porté un intérêt particulier à la fois aux processus qui se déroulent à l'intérieur de la "boîte noire" scolaire et aux mécanismes proprement pédagogiques de la stratification par l'éducation. Après une première lecture de l'analyse de Bourdieu, on peut être frappé par son étonnante ressemblance sur certains points particuliers, à l'explication fondée

⁹⁰ Beaudelot, C., & Establet, R., *op cité, ibidem*

sur l'autonomie de la culture et de l'éducation par rapport aux autres valeurs, bref au modèle d'explication (des inégalités éducationnelles) culturaliste. En effet dans les travaux de Bourdieu, non seulement les inégalités de réussite scolaire sont liées à des inégalités culturelles (distance à la culture distribuée par l'école) entre les groupes, mais aussi les inégalités dans la motivation même vis-à-vis des études sont rapportées à ce qu'il appelle des "différences attitudinelles" profondes, les classes défavorisées ayant tendance à conformer leur projet à leur sentiment du probable, et reproduire ainsi leur situation présente de désavantage. Au nombre de ce qu'il considère comme inégalités culturelles, et qu'il résume sous le concept de « capital culturel », on peut inscrire par exemple les disparités dans l'information sur le système scolaire, les savoirs culturels acquis par "familiarisation" et imprégnation, les usages linguistiques... Aussi, cette inégale répartition du "capital culturel" et ce que Bourdieu lui-même appelle la disparité des "éthos de classe" expliquent à elles toutes seules aussi bien les inégalités devant et/ou par la sélection que les disparités de sélection, la sélection n'intervenant que comme moyen d'exprimer et alterner pour les reproduire, les inégalités sociales .

C'est donc en quelque sorte la méconnaissance totale par les couches sociales (méconnaissance provoquée par l'idéologie égalitaire) du processus de conversion progressive des inégalités proprement culturelles en inégalités scolaires, qui rend du même coup possible ce mécanisme.

Tout comme l'idéologie méritocratique participe à la légitimation de la division sociale hiérarchique du travail en faisant croire que c'est l'inégalité des talents qui rend nécessaire la hiérarchisation des tâches et l'inégalité des statuts professionnels, "l'idéologie du don" fait percevoir elle aussi comme des inégalités naturelles entre individus ou groupes d'individus, des inégalités dues de fait à la différenciation sociale. C'est la mise à jour de cette réalité et l'analyse de ce rôle de légitimation de l'idéologie du don dans le processus de reproduction sociale, qui donne toute sa dimension à la pensée de Bourdieu.

Cependant cette ressemblance apparente au modèle d'explication typiquement culturaliste, cette espèce d'indifférence aux différences

d'interprétation recouvre quelque chose de véritablement plus complexe dont la compréhension nécessite comme le souligne Georges Snyders (1970) une « *deuxième lecture* »⁹¹. En effet celui-ci parle d'une complicité active entre l'école et la classe dominante, qui repose en partie sur un jeu d'affinités culturelles électives. Ainsi le caractère "charismatique" des enseignements culturels (en particulier le cours magistral dans l'enseignement supérieur) ne doit pas être analysé uniquement du point de vue de la qualité psychologique des professeurs mais, doit être aussi prise en compte sa fonction réelle de discrimination sociale et de légitimation institutionnelle, puisqu'il atteste l'autorité dont l'enseignant est investi, indispensable à son action pédagogique en tant que transmission arbitraire de l'arbitraire culturel dominant (sic). De la même façon aussi, on peut analyser l'évaluation parce que le phénomène de "cooptation" dont parle Bourdieu s'applique aussi aux examens scolaires qu'il décrit comme des rituels de cooptation culturelle plus que des procédures rationnelles de sélection des compétences, dans la mesure où les appréciations portées par les enseignants sur les élèves sont de véritables "jugements de classe"⁹². De cette manière, et seulement de cette manière, on peut véritablement comprendre la fonction scolaire de reproduction culturelle et de conservation sociale. Car, la conception de l'excellence selon l'idéologie dominante peut dans certains cas, aller jusqu'à dévaloriser les qualités "trop scolaires" des individus qui ont acquis l'essentiel de leur culture et de leurs chances d'ascension sociale grâce /et à l'école plus que dans leur milieu familial; elle manifeste du même coup la congruence entre les valeurs scolaires et la stylistique de la classe dominante allant de l'aisance à la distinction discriminante en passant par l'élégance et la distance aux autres classes. Ce qui ne retire nullement à l'appareil scolaire sa spécificité institutionnelle, qui peut aller jusqu'à la non satisfaction de certaines demandes en main-d'œuvre du système économique.

⁹¹ Snyders, G., «Est-ce le maître d'école qui a perdu la bataille contre les inégalités sociales?» *Enfance* 1, janvier-avril, 1970, p.p.1-22

⁹² Dans les thèses de Bourdieu, la notion d'évaluation renvoie à un jugement de valeur, et de classe

En somme toute cette interprétation conflictualiste des inégalités de réussite scolaire selon l'origine sociale recouvre incontestablement une problématique de la culture scolaire. Pour la sociologie radicale, l'explication de l'inégalité de réussite et surtout du fait que l'échec scolaire frappe massivement les classes défavorisées, tient à la définition même de l'éducation scolaire en tant qu'incultation, sous le couvert de l'universalité, d'un programme latent, en d'autres termes dans ce que Bourdieu et Passeron appellent "la violence symbolique" c'est-à-dire une espèce d'*imposition arbitraire de l'arbitraire culturel de la classe dominante* (sic).

Tout au long de ce sous chapitre précédent, nous avons essayé de donner un aperçu d'ensemble des interrogations de plusieurs auteurs sur les mécanismes pouvant expliquer les inégalités d'accès et de réussite à l'école. Nous allons maintenant tenter d'appréhender la relation entre le processus de scolarisation et la mobilité sociale, en d'autres termes l'influence des certifications scolaires sur l'ascension sociale.

Section II Du rapport entre les inégalités d'éducation et la mobilité sociale.

Comme nous venons de le voir, toute l'essence de la réflexion des théoriciens de la reproduction consiste à mettre en lumière les mécanismes proprement scolaires qui sous-tendent la reproduction sociale à travers la perpétuation de la culture du groupe dominant. Cependant les sociologues de la mobilité analysent l'éducation scolaire de l'extérieur, s'intéressant d'avantage à mesurer les effets de la scolarisation qu'à l'analyse des mécanismes et processus par lesquels l'école peut influencer la transmission ou la modification intergénérationnelle des statuts.

Etymologiquement la mobilité est définie dans *le Larousse* comme étant la facilité à se mouvoir, à changer, autrement dit à être mis en mouvement. Sur le plan économique, parler de la mobilité de la main-d'oeuvre revient à s'intéresser au déplacement des salariés d'une région d'emploi vers une autre

ou encore à leur changement sinon de profession , du moins de qualification. Au plan social, il s'agit de la possibilité pour les individus ou les groupes de changer de statut social ou professionnel. Cependant la mobilité sociale (puisque c'est de la mobilité des individus au sein de la société que nous parlons) est précisément définie comme étant l'ensemble des mouvements des individus et des entités (cellules) familiales au sein du système des catégories socio-professionnelles.⁹³

Depuis la deuxième moitié des années quarante, période à laquelle la mobilité sociale est devenue un des thèmes essentiels de la recherche en sociologie, plusieurs travaux lui ont été consacrés. Ces travaux comportaient pour la plupart aussi bien des réflexions purement théoriques (Sorokin) que des réflexions appuyées de nombreux et spécifiques instruments méthodologiques (tableaux de mobilité, analyse de dépendance (Jenks), schémas individualistes et agrégationnistes d'explication des phénomènes collectifs (Boudon).

A travers tous ces travaux on peut retenir que la mobilité sociale est souvent étudiée suivant deux aspects à savoir, d'une part ce que l'on appelle la mobilité "intergénérationnelle" et qui correspond aux changements relatifs aux différents stades de la vie professionnelle d'un individu; et d'autre part la mobilité intragénérationnelle correspondant aux variations entre le statut et la position d'origine (familiale) d'un individu et ses propre(s) position(s) et statut(s) à l'intérieur du système des catégories socioprofessionnelles; il s'agit dans ce deuxième aspect, de la mobilité entre les générations d'une même entité familiale.

La réflexion théorique autour de la problématique de la mobilité sociale, caractérisée comme elle l'était dans les années soixante dix par la dominance de l'approche conflictualiste et de la critique idéologique a induit certains effets de "neutralisation" politique car l'examen des données existantes concernant les rapports entre éducation et inégalités, l'analyse factorielle permet de déterminer à la fois les limites des phénomènes de transmission générationnelle des statuts dans les sociétés industrielles libérales, et celles des mécanismes

⁹³ Boudon R., & Bourricaud, Dictionnaire critique de la sociologie, PUF, Paris, 2^e édition , 1986, p.382

méritocratiques d'allocation des statuts. Dès lors, on s'interroge sur les fondements mêmes du rôle et des responsabilités réelles de l'institution scolaire que semblent quelque peu surestimer les théoriciens de la reproduction; on se demande si l'école mérite vraiment ce procès que lui adressent ces théoriciens.

Parmi les premiers chercheurs et surtout les sociologues qui se sont intéressés à la problématique de la mobilité sociale, d'aucuns pensaient que d'un pays à l'autre on pouvait observer des disparités importantes en matière de mobilité. Les travaux de Bendix et Lipset repris d'ailleurs par Boudon et Bourricaud dans le *dictionnaire critique de la sociologie* montrent bien les limites de cette hypothèse puisqu'ils aboutissent à des résultats étonnamment contradictoires et inattendus. En effet « *en dépit de l'industrialisation, de la croissance économique, et du développement de l'éducation, la structure de la mobilité (c'est-à-dire la structure des flux de la mobilité intergénérationnelle) apparaît pratiquement constante depuis cinq ou six décennies en Suède, comme en Angleterre ou aux Etats-Unis* »⁹⁴. L'une des contradictions relatives à l'évolution de la mobilité est pour l'auteur que celle-ci apparaît plus importante dans les pays industrialisés que dans les sociétés traditionnelles.

L'une des plus importantes contributions dans ce domaine a été apportée par les travaux de Jenks.

1. Le modèle factoriel ou statistique de Jenks

Le travail effectué par Jenks (1972) et ses collaborateurs (Jenks & Bane 1973), du fait de ses immenses sources documentaires sur les inégalités en matière d'accès aux études, aux emplois et aux statuts et de leurs déterminants, et aussi de son support analytique (l'analyse de dépendance) aboutissant ainsi à des conclusions paradoxales, a constitué une étape importante dans le développement de la sociologie des inégalités d'éducation.

Ce que nous retiendrons pour notre part de l'immense étude de Jenks qui traite tout de même plusieurs aspects de la mobilité sociale, c'est la relation qui est établie entre le niveau d'instruction d'un individu et son propre statut

⁹⁴ Boudon, R., & Bourricaud, *Dictionnaire critique de la sociologie*, 1986, op cité, p.384

social au sein des catégories socioprofessionnelles. Si Jenks en arrive à constater une corrélation de 0,65 entre le niveau d'études et le statut socioprofessionnel, il n'empêche qu'il estime que cette corrélation laisse une grande part de variance du statut qui n'est pas expliquée par les inégalités d'éducation, dès lors que l'on prend soin de dissocier divers facteurs au sein d'un modèle de dépendance. C'est dire à quel point l'indétermination causale est importante et peut prendre le pas sur le déterminisme dans la méthodologie utilisée par Jenks, quelque soit la variable dont on entreprend de mesurer l'influence sur n'importe quelle autre. « *C'est ainsi qu'aux Etats-Unis, la différence moyenne de statut entre deux individus élevés ensemble est presque aussi forte (23 points sur l'échelle de Duncan) qu'entre deux individus pris au hasard (28 points), et ceci reste vrai si ces deux frères ont le même QI et le même niveau d'études (21 points)* » (63). Par voie de conséquence « *la chose est encore plus vraie si au lieu de considérer les disparités de statuts on prend les inégalités de revenus, qui paraissent échapper en grande partie aux déterminismes méritocratiques et aux effets de l'héritage social, et donnent l'impression de refléter d'avantage une "inégalité de la chance" que "l'inégalité des chances" chère aux sociologues* »⁹⁵.

En somme Jenks accorde une place importante au "hasard" et à l'indétermination causale dans l'analyse de la mobilité sociale à travers les corrélations entre l'éducation et le statut. Il est vrai, que d'une certaine façon, et c'est là le point de rupture de son analyse avec celle des théoriciens de la reproduction, les inégalités ne sont pas tout simplement et principalement transmises ou reproduites, mais sont sans cesse récréées et modifiées. Mais comment expliquer qu'il (Jenks) accorde tant d'importance au "hasard" dans son modèle factoriel ? Peut-être que cela s'explique par l'utilisation de certaines caractéristiques (types de corrélations) propres à l'analyse de dépendance qu'utilise Jenks. En effet Jenks insiste sur la faiblesse de certaines corrélations, sous-estimant ainsi leurs effets et par conséquent leur importance. En fait ces liaisons qu'il considère comme faibles correspondent à des écarts très

⁹⁵ Forquin, J.C., *sociologie des inégalités d'éducation*, 1990, op cité, ibidem

importants dans la structure des chances des différents groupes sociaux. Sinon comment peut-on expliquer que d'autres chercheurs ayant utilisé la même méthodologie et le même outil statistique soient arrivés à des conclusions moins paradoxales et plus nuancées? Au nombre de ces recherches aux résultats plus nuancés, on peut citer les travaux de Girod (1978) qui, étudiant la mobilité en Suisse en comparant les chances d'accès aux études et aux emplois selon l'origine sociale et le sexe, aboutit aux conclusions suivantes:

--- le niveau d'étude dépend d'avantage du milieu social chez les filles que chez les garçons

--- les femmes paient plus cher que les hommes en termes de diplômes leur réussite professionnelle et doivent plus qu'eux leur statut professionnel à leurs études

--- Les femmes semblent retrouver par le biais du mariage, c'est-à-dire du statut de leur mari, ce qu'elles ont perdu par rapport aux hommes sur le plan du statut professionnel personnel.

De même on peut, selon l'étude de Forquin sus citée, se référer à l'idée de Halsey (1977) qui montre qu'en Grande Bretagne, si l'accès par un individu aux statuts socioprofessionnels est de plus en plus le fait de son niveau d'éducation personnel, celui-là dépend aussi du niveau d'instruction et de la profession du père, rejoignant ainsi à la fois les thèses de Duncan & Blau (1967) qui mettent en avant les critères d'accomplissement personnel ("achievement") et, celles qui privilégient les facteurs de transmission ("ascription"). En cela d'ailleurs, aussi bien Glass (1954) que Lipset & Bendix (1959) ou encore Duncan (1975) sont d'accord avec Hasley pour dire que la transmission s'effectue par le biais de l'accomplissement, mais ils n'omettent pas de mentionner que ceci ne se fait pas de manière exclusive⁹⁶.

2. La mobilité sociale selon Sorokin

Il semble selon Boudon et Bouricaud dans le dictionnaire critique de la sociologie sus cité, que Sorokin P.A. a été le premier chercheur à s'intéresser et

⁹⁶ Merlié, D., Les enquêtes de mobilité sociale, Paris, PUF, 1994

à poser très clairement le problème de la mobilité sociale, et surtout à mettre en évidence l'existence d'un certain nombre de mécanismes par lesquels les individus changent de statut au cours de leur vie. En effet dans son ouvrage de 1959 Sorokin révélait déjà que des instances sociales d'orientation ou de distribution comme le milieu familial ou l'institution scolaire que l'auteur lui-même appelle "selection agencies" développent des "mécanismes institutionnels complexes" qui assurent le passage des individus d'une "position sociale d'origine" à une "position sociale d'arrivée". Pour ce faire, ces mécanismes assurent essentiellement des fonctions de maintien des structures sociales et d'adaptation de l'offre individuelle des compétences (les projets professionnels des individus) à la demande de rôles sociaux (les possibilités offertes par les structures sociales): Ces mécanismes ont pour fonction « *d'une part de contribuer à assurer la permanence des structures sociales par delà le flux ininterrompu des individus qui les composent, d'autre part de faire en sorte que la distribution statistique des attentes et projets des individus ne soient pas trop éloignée des possibilités objectives offertes par les structures* »⁹⁷.

De ce point de vue, on peut considérer que la conception sorokienne de la mobilité sociale est un prolongement de la pensée des théoriciens de la reproduction. En effet Sorokin souligne lui aussi la tendance générale de toute société à se reproduire avec toutes ses structures, et insiste sur le rôle des mécanismes mis en oeuvre par les instances d'orientation (« selection agencies ») dans ce processus de reproduction sociale. De plus Sorokin va encore plus loin que les théoriciens de la reproduction en émettant des réserves quant à l'efficacité de cette fonction de reproduction exercée par les mécanismes institutionnels à travers l'action des instances sociales comme l'école: « *on peut avancer au contraire qu'une agence comme l'école est endémiquement menacée de dysfonctionnement dans la mesure où elle ne dispose que d'un pouvoir de régulation très limité sur les aspirations et les choix individuels* »⁹⁸.

⁹⁷ Boudon, R., & Bourricaud, 1986, *op cité*, p.382

⁹⁸ Boudon, R., & Bourricaud, *op cité*, p.383

Ce qui veut dire en fin de compte que pour Sorokin, plus que les mécanismes, c'est la structure même de chaque société qui a la maîtrise du jeu dans le processus de la mobilité sociale.

3. Le modèle systémique et agrégationniste de la mobilité sociale (Boudon.)

Nous avions vu que l'analyse effectuée par Jenks sur la base de l'analyse de dépendance consiste en une évaluation des relations entre des variables ramenées au niveau individuel telles que le QI, le niveau d'instruction, l'origine sociale, le statut ou encore le revenu. Pour Boudon le modèle statistique ne permet pas de mettre en évidence les variables structurelles dont dépend en réalité la configuration des relations entre les variables individuelles, et qui, par conséquent sont véritablement porteuses d'un pouvoir explicatif considérable.

Le modèle d'explication de la mobilité sociale que propose Boudon est un modèle qui repose sur l'idée que le phénomène ne peut être analysé que par référence au système global, autrement dit en prenant en compte ce que Parsons Talcott appelle "*l'individualisme méthodologique*"⁹⁹; un individualisme surtout « utilitaire » et d'un utilitarisme que Parsons lui-même dénomme « positivisme » et que l'auteur va sensuiter critiquer en ce qui concerne sa référence essentielle à la norme rationnelle d'efficacité¹⁰⁰. Il propose pour l'analyse des processus de scolarisation et de stratification sociale, de les interpréter comme étant des effets de l'agrégation des conduites et des stratégies des individus: C'est pour cette raison que son modèle est dit systémique et agrégationniste.

Ce modèle qui est d'ailleurs adopté par d'autres chercheurs comme Girard, Cherkaoui, ou encore Girod, apporte une explication globale plausible aussi bien en ce qui concerne les phénomènes sociologiques telles que les mécanismes qui génèrent les inégalités sociales, que tout simplement à propos des phénomènes allant de l'accès aux études, à l'accès aux emplois et aux

⁹⁹ Rocher, Gg. & Beland, « pour relire Parsons Talcott », *sociologie et sociétés*, op cité, idem

¹⁰⁰ Bourricaud, F., « la critique de l'individualisme utilitaire et la déontologie médicale », *Sociologie et sociétés*, vol XXI, n°1, 1989, p.27

statuts en passant par l'évolution des effectifs et de la composition sociale des populations scolaires. C'est ainsi que sur la base de quelques hypothèses simples qui donnent lieu à des quantifications, on peut arriver à comprendre pourquoi l'inégalité des chances de scolarisation s'accroît très vite selon les degrés d'enseignement, et pourquoi aussi la tendance à l'augmentation des taux de scolarisation se traduit dans certains cas par un accroissement plus rapide des effectifs issus des classes supérieures de la société, particulièrement aux niveaux scolaires les plus élevés .

Les chercheurs ayant utilisé cette perspective d'analyse se sont particulièrement intéressés à étudier l'impact de la réduction de l'inégalité d'accès aux études sur l'évolution des inégalités des chances d'ascension sociale. En effet l'un des paradoxes essentiels de la mobilité sociale que les chercheurs s'appuyant sur ce modèle se devaient d'éclairer est que la réduction de l'inégalité des chances d'éducation peut ne pas se traduire par une réduction de l'inégalité des chances sociales. Pour y parvenir ils ont calculé que, si toutefois la structure sociale peut rester assez stable dans le temps (Lipset & Bendix; 1959), le développement de l'éducation se traduit nécessairement par une dégradation de la structure des chances sociales associées à certains niveaux scolaires. Cette dégradation est le plus souvent continue pour les niveaux scolaires les plus bas, plus tardive mais plus brutale pour les niveaux intermédiaires, de sorte qu'au moment (niveau) du système scolaire où les catégories inférieures voient s'accroître leurs chances de faire des études, le bénéfice social qu'elles en escomptaient leur échappe. Ceci demeure un sentiment partagé par d'autres chercheurs même si Girod estime quant à lui que « *contrairement à beaucoup d'idées reçues, chacune des divisions de l'enseignement, loin de ne déboucher que sur un type nettement défini de situation, ouvre habituellement sur une partie étendue de la hiérarchie des conditions* »¹⁰¹. Autrement dit ces chercheurs se sont attachés à rechercher, en se fondant sur des faits observés dans différents contextes sociaux (en particulier Boudon & Cherkaoui en France, Girod en Suisse ou encore Jenks

¹⁰¹ Girod, R., *la mobilité sociale*, Genève, Droz, 1971, p.123

aux USA), les limites de l'influence de l'origine sociale sur le niveau d'études et de ce dernier sur le statut socioprofessionnel. Ils en sont arrivés à la conclusion que si l'influence de l'une (l'origine sociale) sur l'autre (le niveau d'instruction) est déterminante, il n'en demeure pas moins que le niveau d'instruction ne joue que très modérément sur le statut socioprofessionnel. Pour Girod par exemple, cela s'explique tout simplement par le fait que « *l'enseignement distribue des diplômes et pas des places* »¹⁰².

Le modèle de Boudon est un modèle axiomatique d'explication du processus de mobilité fondé sur la notion même de position sociale; l'acquisition d'une position sociale par un individu étant considéré par Boudon comme un processus complexe à plusieurs moments. C'est ce qui l'amène à formuler l'hypothèse que la distribution des individus à travers les positions sociales résulte des deux structures sociale et scolaire alors que la distribution des étudiants d'une cohorte par rapport au niveau scolaire (interprété comme la conséquence de plusieurs données telles que l'origine sociale, le niveau de réussite, et les autres paramètres attachés à la fois à la position sociale et au système scolaire à chaque moment de son évolution) est strictement liée à l'agrégation des comportements scolaires des individus¹⁰³.

L'analyse de Boudon qui interprète la mobilité sociale comme étant l'articulation du système des positions sociales et du système scolaire repose sur la construction d'un modèle explicatif élaboré sous forme d'axiomes et présenté comme suit: « *la distribution des positions sociales appartenant aux différents niveaux de la hiérarchie socioprofessionnelle peut être comme préexistante à la volonté des individus, c'est-à-dire comme donnée, ou encore comme déterminée par des variables exogènes;*

Les individus cherchent à acquérir ces biens d'inégale valeur que sont les différentes positions sociales et se trouvent par là en position de concurrence;

¹⁰² Girod R, *les inégalités sociales*, Q SJ, PUF, 1984, p.82

¹⁰³ Boudon, R, *L'inégalité des chances, la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, A. Colin, 1973a op cité, p.165

Le niveau scolaire crée un système de priviléges relatifs dans ce processus de concurrence: toutes choses par ailleurs, un individu doté d'un meilleur niveau scolaire a plus de chance d'obtenir une position sociale relativement désirable qu'un individu dont l'origine sociale est basse;

Les positions sociales peuvent être considérées comme successivement attribuées aux individus jusqu'à épuisement, en fonction de l'ordre de priorité créé par le système des niveaux scolaires et par le système des origines sociales;

Le modèle défini ainsi un ensemble de paramètres mesurant la priorité relative accordée à chaque niveau scolaire et chaque type d'origine social »¹⁰⁴

A partir de la construction de ce modèle, Boudon va développer une expérimentation s'articulant autour de deux hypothèses pour chercher à étayer, à déterminer les limites véritables de l'influence de l'origine sociale sur la carrière scolaire et professionnelle des individus.

La première hypothèse consiste à supposer que « *si l'origine sociale a bien une influence sur le niveau scolaire atteint, une fois ce niveau scolaire donné, elle n'a pratiquement plus d'influence sur la position sociale qui est exclusivement déterminée par le niveau scolaire lui-même, par la structure sociale et par la distribution des niveaux scolaires ou structure scolaire à l'instant considéré* »¹⁰⁵. Ceci permet à l'auteur de découvrir d'une part « *qu'une structure sociale à la fois fortement inégalitaire du point de vue des chances devant l'enseignement et fortement méritocratique n'est pas exclusive d'une mobilité importante* »; et d'autre part, que « *l'atténuation de l'inégalité des chances devant l'enseignement et l'augmentation des taux de scolarisation ne sont pas exclusives d'une quasi-stagnation de la mobilité sociale, c'est-à-dire de changements dans la structure de la mobilité à la fois de faible amplitude et de direction variable dans le temps.* »¹⁰⁶.

La deuxième hypothèse consiste à postuler une structure sociale doublement caractérisée par un système méritocratique avantageant les

¹⁰⁴ Boudon, R. *L'inégalité des chances, la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, op cité, idem

¹⁰⁵ Boudon, R., op cité, p.167

¹⁰⁶ Boudon, R., op cité, p.176

individus ayant un niveau de salaire élevé, et un système de dominance alligné sur l'origine sociale autrement dit un système de priorité qui privilégie les individus issus de milieux sociaux "supérieurs" et ceci quelque soit leur niveau de salaire.

Cette deuxième hypothèse permet à Boudon de découvrir d'une part, que « *la présence d'inégalités considérables devant l'enseignement, d'une structure méritocratique, et d'une structure de dominance accusée ne sont exclusives d'une mobilité sociale relativement importante* »; et d'autre part que "*l'atténuation des inégalités devant l'enseignement et l'augmentation des taux de scolarisation ne modifient pas de manière sensible la structure de la mobilité sociale* »¹⁰⁷.

En somme, ce que l'on peut retenir essentiellement de l'analyse de Boudon c'est à la fois une faiblesse de la mobilité sociale dans les faits, et, l'action invariable de la mobilité descendante sur les individus quelque soit leur niveau de qualification: « *En dépit de l'effet de dominance qui vient renforcer celui de l'inégalité des chances devant l'enseignement, les individus qui parviennent au niveau scolaire le plus élevé ne sont pas d'avantage protégés de la mobilité descendante que ceux qui atteignent le niveau scolaire moyen. De même, ceux qui atteignent le niveau scolaire moyen n'ont pas d'avantage de chances de connaître la mobilité ascendante* »¹⁰⁸.

L'exposé sur les principales approches économiques et sociologiques ayant traité de la question de l'insertion professionnelle jusqu'au milieu des années 1970 montre bien les limites de ces dernières et demande que soit examinés les nouveaux apports dans ce domaine.

¹⁰⁷ Boudon, R, 1973, *op cité*, p.p.178-179

¹⁰⁸ Boudon, R., *op cité*, p.p.179-180

**CHAPITRE TROISIEME:
DE LA REMISE EN CAUSE DU MODELE TRADITIONNEL A UNE APPROCHE
DYNAMIQUE DU PHENOMENE DE L'INSERTION : LA SOCIOLOGIE DE
L'EDUCATION ET LES AVATARS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Introduction

A la lumière des conclusions issues de la confrontation de l'ensemble de ces théories aux faits relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, il s'en est suivi un certain nombre de critiques des approches de l'insertion professionnelle dont nous retiendrons l'essentiel dans le chapitre qui suit.

En effet la crise des approches éducationnelles des années 1970 qui atteint le cœur même des théories, les dispositifs méthodologiques et surtout les applications sensées les illustrer, se traduira par un double éclatement de son objet, l'insertion professionnelle, et les cadres théoriques qui l'avaient façonné.

Nous n'avons pas l'intention de faire ici un exposé exhaustif et détaillé sur les critiques qui ont été formulées à l'endroit de chacune des approches de l'avenir professionnel; notre attention va surtout se porter sur les objections de fond concernant leur pertinence par rapport aux faits observés.

Lorsque nous faisons le bilan des différents éléments que nous venons de présenter, nous constatons que les analyses traditionnelles de l'avenir professionnel interprètent l'allocation des places dans la société essentiellement par deux variables: l'origine sociale et la réussite scolaire.

Cette interprétation est centrée sur l'explication des inégalités des chances de réussite scolaire, en particulier. C'est donc très souvent le manque de clarté dans l'explication qui est reproché aux différentes théories de la segmentation.

On peut ainsi s'étonner que le principal reproche fait à ces analyses concerne la manière dont elles traitent, dans leur ensemble, le problème de l'allocation des places dans la société. Il est en effet difficile d'admettre qu'un phénomène social aussi complexe que l'avenir professionnel ne puisse être

appréhendé qu'à partir uniquement de ces deux variables. D'ailleurs quelques auteurs de ces analyses le reconnaissent eux-mêmes; et, à en croire l'explication avancée par Boudon par exemple, un tel choix se justifie par le souci même de conserver la cohérence de leur analyse: « *Il faut répéter que cette théorie exclut délibérément un certain nombre de variables essentielles. Ainsi, les processus de mobilité sont affectés non seulement par le niveau scolaire, mais par le type de formation. Ne tenant compte de cette variable, le modèle méconnaît le rôle de ce que nous avons appelé les décalages "horizontaux" entre structure scolaire et structure sociale dans la génération des processus de mobilité. D'autres variables comme la variation de la structure sociale dans le temps et la fécondité ont été négligées. Elles interviennent aussi dans les processus de la mobilité.* »¹⁰⁹ Mais ces explications ne satisfont pas toujours les critiques qui affluent de toutes parts.

Section I. Les approches économiques et leurs insuffisances

Nous avons évoqué par ailleurs dans la présente thèse les lacunes mises en évidence par Lauffer et Paradeise (1982). Les développements qui suivent partent donc de cette observation essentielle.

M. Devaine quant à lui accentue cette note critique en mettant à mal le schéma classique d'allocation des places dans la société centrée sur l'explication des inégalités de chance ou de réussite: « *L'inégalité des chances d'accès aux emplois durables n'est évidemment pas complètement contenue dans la distribution des sexes et des niveaux de formation: il est probable au contraire que les différences de capital social entre les jeunes, la diversité des marchés locaux du travail où ils situent leur recherche, l'adjonction de facteurs aggravants comme les handicaps ethniques ou de santé, sont de nature à faire varier les chances d'accès aux emplois stables de "presque tout" à "presque rien".* »¹¹⁰

¹⁰⁹ Boudon, R., 1973, *op cité*, p.p.155-156

¹¹⁰ Devaine M. "l'insertion des jeunes en période de sous-emploi: réalités et représentation", *travail et emploi* n°14, 1982, p.61

De toutes les approches économiques de l'avenir professionnel la théorie du capital humain a été la plus controversée. On reproche tout d'abord à cette théorie d'avoir fait de l'hypothèse de rémunération à la productivité marginale et de celle selon laquelle l'éducation est la seule source d'augmentation de la productivité physique d'un individu, des postulats qui rendent l'explication *ad hoc* et le raisonnement circulaire.

En outre cette théorie ne tient pas compte des caractéristiques individuelles dans la mesure où elle considère que c'est uniquement l'investissement éducatif qui est rémunéré par le marché; mais, elle s'intéresse à expliquer plutôt les mouvements globaux. A Eicher de souligner ainsi que : « *Les auteurs semblent donc faire l'hypothèse que les autres variables "originales" sont en fait liées et subordonnées aux niveaux d'éducation* »¹¹¹.

Mais comment vérifier cette hypothèse et quel crédit accorder à ce raisonnement?

En postulant que le salaire d'un individu est lié à sa productivité marginale, donc aux investissements effectués dans la formation, la théorie du capital humain élimine systématiquement les caractéristiques individuelles en supposant que le marché ne rémunère que l'investissement effectué. Aussi bien Lévy-Garboua (lorsqu'il établit en 1972 une relation causale entre le niveau du salaire d'un individu et son niveau d'études), que A. Mingeat dans sa recherche de relation en 1977 entre la structure des taux de rendement et ceux de la scolarisation montrent que la théorie du capital humain explique beaucoup de faits liés à la scolarisation (évolution des inscriptions, distribution des étudiants entre les filières d'enseignement selon le sexe...). Toutefois la théorie ne s'est pas intéressée à proprement parler à la scolarisation dans sa dimension structurelle en ce sens que dans sa formulation initiale, le modèle ne pose que le problème des différences entre individus (à travers les choix individuels et les inégalités d'aptitudes) et non celui de « l'inégalité d'accès à l'éducation selon la place de l'individu ou de sa famille dans la société. »

¹¹¹ Eicher, J.C., 1979, *op cité*, p.16

Concernant les théories de la segmentation, on trouve très peu de critiques dans la littérature. Cela semble s'expliquer par la nature même des interprétations qui ont été faites autour de ces analyses, dans la mesure où, : « *on a très peu essayé de vérifier empiriquement l'existence de la segmentation et encore moins de tester laquelle des variables de cette théorie est la meilleure* »¹¹².

Toutefois il existe à travers les réponses partielles apportées par ces théories, un certain nombre d'interrogations auxquelles l'analyse ne semble pas donner de solutions. Ces interrogations portent essentiellement sur le silence à la fois concernant la différenciation des rémunérations et le rôle de l'offre d'emploi sur la détermination du niveau des salaires.

Ainsi si les modèles de "signalement" de Spence permettent d'expliquer le maintien de la discrimination, ils ne disent rien sur les distributions de salaires différents à deux individus ayant les mêmes capacités productives. Les critiques adressées aux théories de la segmentation portent donc davantage sur leur manque de clarté que sur leur pertinence par rapport aux faits.

Le discrédit dans lequel sont tombées les théories économiques de l'avenir professionnel dans les années 1970 provient sans doute de la fragilité des résultats obtenus; mais surtout du fait qu'on ait décelé à ce moment derrière les unes un modèle paradigmique, et les autres des insuffisances liées elles-mêmes aux postulats avancés par celles-là.

Il est incontestable que les théories économiques de l'insertion professionnelle ont produit des résultats importants, et mis en évidence des mécanismes essentiels. Mais l'influence de ce paradigme s'est érodé dans les années 1970, sous l'effet d'une série de facteurs.

Tout d'abord l'ambition des théoriciens de la segmentation (de construire une théorie sociologique des salaires pour les uns, autrement dit une théorie de la segmentation; et une théorie générale de la productivité relative à l'investissement humain pour les autres) se heurte à quelques difficultés: leur incapacité à démontrer les deux (2) hypothèses sur lesquelles tout leur

¹¹² Carnoy & Carter, repris par Eicher, J.C., 1979, *op cité*, p.24

raisonnement est fondé, à savoir celle de la rémunération à la productivité marginale et celle de l'éducation comme seule source d'augmentation de la productivité physique; ces théoriciens éliminent de ce fait les caractéristiques individuelles qu'ils associent et subordonnent aux niveaux d'éducation. Ils se contentent ensuite de postuler que le marché du travail rémunère seulement l'investissement éducatif. Cela ne contribue qu'à rendre *ad hoc* une explication qui était déjà assez circonscrite et circulaire.

Ensuite les théories de la segmentation ont quant à elles postulé l'existence de la segmentation et de marchés compartimentés sans pour autant prendre la nécessité scientifique d'y voir plus clair en vérifiant avec des instruments adéquats l'existence concrète de ces marchés segmentés.

D'autres modèles tel que celui du signalement vont plus loin que la théorie néoclassique traditionnelle dans la mesure où ces dernières considèrent que les caractéristiques individuelles des travailleurs déterminent l'emploi et le salaire d'une part, et, attribuent un rôle particulier au salaire d'autant plus que la demande des employeurs n'est pas exprimée en fonction du niveau du salaire mais des caractéristiques techniques de l'emploi. La productivité de l'individu n'est évaluée par l'employeur qu'après coup, après l'embauche. Mais sur quelles bases celui-ci se fonde ? Ce sont les indices comme la race, le sexe, l'ethnie, la caste... et les signaux affectant la productivité conditionnelle de l'employeur dans l'évaluation de la productivité (niveau de formation, diplômes...) qui vont permettre à celui-ci de prévoir la productivité de l'individu embauché. Si ces théories de signalement posent le problème de la discrimination au moment de l'embauche et au sujet des salaires, en ce sens qu'elles considèrent la récompense qu'est la rémunération comme le fruit d'une relation entre les acteurs sociaux (travailleurs et employeur) en fonction de l'environnement spécifique du marché du travail, elles ne répondent pas toutefois à la question de savoir pourquoi cette discrimination se produit-elle. Autrement dit « ces modèles n'expliquent absolument pas pourquoi les employeurs affectent ainsi un indice très bas à certaines catégories de

*personnes dont les capacités productives sont aussi élevées que celles de leurs camarades à qui est affecté un indice plus élevé ».*¹¹³

En ce qui concerne précisément l'explication fondée sur l'hypothèse besoins de main-d'œuvre, nous pensons que parler d'exigences ou de grandes tendances de l'économie d'un pays donné suppose en effet l'existence dans ce pays (le Burkina Faso dans le cas présent), d'un dispositif d'analyse des besoins; en conséquence d'une analyse globale socio-économique des besoins qui tient compte du développement des forces productives et des rapports de production. Ces exigences et grandes orientations de l'économie sont tout simplement matérialisées dans les plans de développement économique et social par des projections ou prévisions faites sur l'avenir.

Quant au modèle de concurrence de Thurow & Lucas, il s'attache à postuler que la productivité est liée aux emplois et non aux individus, expliquant du même coup l'intérêt pour l'employeur à porter son attention sur la capacité de l'individu à s'adapter à l'évolution technologique dans l'entreprise et à se former en entreprise puisque cette formation post embauche est moins coûteuse. Si le modèle de concurrence explique mieux que les précédentes théories des phénomènes tels que la progression salariale à l'ancienneté, montrant du même coup que l'emploi dépend étroitement de l'organisation interne du travail dans l'entreprise et de la structuration générale du marché du travail, il (ce modèle) n'explique pas pourquoi l'offre du travail ne semble jouer aucun rôle dans la détermination du niveau des salaires, qui, du fait de la concurrence liée au nombre de postulants pour les meilleures places (emplois), devraient diminuer.¹¹⁴

En même temps qu'une explication des inégalités de salaires, les théories de la segmentation deviennent une explication de l'emploi, et par là de l'insertion professionnelle. En effet l'un des points essentiels des théories de la segmentation consiste à prendre en compte des phénomènes particuliers

¹¹³ Eicher, J.C., 1979, *op cité*, p.21

¹¹⁴ Laval, B., « les théories récentes de l'emploi et du chômage » in *revue française des affaires sociales*, n°2, avril-juin 1980, p.67

d'allocation du facteur travail et de politique de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises.

Les auteurs des théories de la segmentation refusent l'existence d'un marché parfaitement concurrentiel pour lui substituer l'hypothèse d'un marché sur lequel on constate de nombreuses entraves à son bon fonctionnement. Ils aboutissent ainsi à l'existence de marchés cloisonnés.

Section II. Les faiblesses des approches sociologiques et quelques nouveaux apports

Si toutefois le champ potentiel de la sociologie semble infini dans l'absolu, le regard que la sociologie jette sur la réalité sociale n'en est pas moins spécifique; le regard du jeune chercheur en sociologie que nous sommes se veut objectif; nous tentons en élaborant notre démarche et notre perspective analytique de n'incorporer aucun jugement de valeur, et nous cherchons en fait à élucider les mécanismes qui produisent les phénomènes sociaux totaux dans l'ensemble de leurs aspects et de leurs mouvements, dans la mesure où « le social est et ne peut être qu'un système de rapports » (Parsons Talcott 1937).

Ce qui importe c'est donc la compréhension du "pourquoi" et du "comment" de ces phénomènes car si Emile Durkheim considère les phénomènes sociaux comme des « choses » et doivent de ce fait être traitées comme telles (sic), il note aussi dans les règles de la méthode sociologique que loin de dépendre des individus, ces « choses » exercent (sur eux) une contrainte extérieure.¹¹⁵

Pourquoi, par exemple les étudiants appartenant à tel ou tel milieu social d'origine, ou encore issus de telle ou telle section d'enseignement universitaire réussissent systématiquement mieux leur sortie de l'université et par la suite leur insertion professionnelle que d'autres ? [Ici le sens que nous donnons à la réussite correspond au fait de trouver effectivement un emploi dans le domaine recherché et dans un délai relativement court].

¹¹⁵ Durkheim, E., les règles de la méthode sociologique, Paris, Flammarion, 1988, p.107

Pour le sociologue les différenciations sociales de réussite (scolaire et professionnelle) ne sauraient être le reflet d'inégalités d'aptitudes innées, car on voit mal par quels mécanismes la hiérarchie des aptitudes viendrait coïncider aussi étroitement avec l'échelle sociale.

Le jeune chercheur en sociologie que nous sommes va donc, à partir de ses propres hypothèses, prendre du recul par rapport à la façon commune de poser tel ou tel problème à caractère social.

Certes pour les sociologues, plus particulièrement les sociologues de l'éducation, l'institution scolaire est avant tout une institution sociale autrement dit un réseau de positions qui préexistent aux acteurs, et sont organisées de telle sorte qu'à travers l'institution scolaire s'accomplissent des fonctions sociales plus vastes.

Mais le véritable problème est qu'à travers de nombreux travaux sociologiques portant sur l'école et les effets sociaux qu'elle induit, l'école est isolée, étudiée dans une espèce de « tour de Babel », toute puissante et accomplissant une véritable fonction de reproduction sociale. Ainsi comme le souligne Berthelot, on est arrivé à faire passer aux yeux de nombreux chercheurs, étudiants et intellectuels, « l'idée de l'école reproductrice » comme « une vérité première ». Cependant l'auteur affirme que pour avoir lui-même tenté de mettre cette idée à l'épreuve des faits et transformations du système scolaire français, de 1959 à 1979, il s'est rendu compte qu'elle constitue une "clôture", notant ainsi la nécessité de promouvoir aujourd'hui une réflexion sociologique renouvelée de la scolarisation.¹¹⁶

Donc ce qu'aussi bien Noëlle Bisseret, Jean Marie Berthelot que Viviane Isambert-Jamati ou encore Jeannine Caniou et Monique Segré reprochent tant aux recherches collectives de Christian Beaudelot et Roger Establet qu'à celles de Jean-Claude Passeron et Pierre Bourdieu, voire à celles de Raymond Boudon, c'est essentiellement cette séparation systématique entre les rôles de sélection sociale (contribuant ainsi à la reproduction des rapports capitalistes) et ceux de production et reproduction de la force de travail diversement qualifiée.

C'est cette perspective adoptée dans la démarche qui consiste en fin de compte à isoler l'école du reste de la société, et qui tend à ne saisir qu'un aspect de la réalité sociale. Cette façon de traiter les choses donne l'impression que le sujet est épuisé, alors qu'en confrontant les schémas échafaudés par ces auteurs à la réalité observée, on constate que de multiples failles apparaissent.¹¹⁷

En effet, partant de l'idée que la culture et l'éducation sont autonomes par rapport aux autres dimensions sociales (p. 281), ces auteurs en sont arrivés non à sous-estimer la lutte des classes inhérente à tout système social, mais à l'occulter complètement.

Jeannine Caniou et Monique Segré estiment que malgré la finesse --tant intellectuelle que méthodologique--avec laquelle aussi bien Bourdieu et Passeron que Beaudelot et Establet analysent les mécanismes de la sélection scolaire en France, l'école reste dans leur analyse, isolée du contexte social et de l'environnement dans lequel elle se trouve; ce n'est donc pas par hasard si ces auteurs font porter à l'école la responsabilité des inégalités sociales . Il s'agit donc pour Caniou et Segré de thèses de l'école diviseuse, reproductrice, complice de la classe dominante¹¹⁸.

Lorsque par exemple des auteurs comme Beaudelot et Establet prétendent que la classe dominée, grâce aux bribes de culture qui lui sont inculquées à l'école, est dans son ensemble complice de sa propre oppression et satisfaite de l'ordre existant, ils « *oublient sans doute que la culture elle-même est « lieu de lutte parce qu'elle n'échappe jamais à la lutte des classes qui se déroule consubstantiellement à l'histoire », qu'elle est traversée de contradictions* ». ¹¹⁹

Quant à N. Bisserset, dans une étude axée sur la compréhension des divers mécanismes sociaux qui permettent d'expliquer le processus de sélection sociale de l'enseignement supérieur, dont l'objectif est de montrer comment s'effectue l'articulation entre le système scolaire et le système économique à

¹¹⁶ Berthelot, J.M., « réflexions sur les théories de la scolarisation », *Revue française de sociologie*, XXIII, 1982, p.585

¹¹⁷ Berthelot, J.M., *op cité*, p.p.585-604

¹¹⁸ J. Caniou et M. Segré "Systèmes scolaires et classes sociales", *l'année sociologique* vol.27. 1976 p.538

¹¹⁹ Caniou, J.& Segré, M., *op cité*, p.540

travers le vécu des étudiants et les difficultés objectives qu'ils rencontrent pour poursuivre leurs études, elle répond aussi bien à R. Establet et Beaudelot qu'à Bourdieu et Passeron, et même à Boudon: « *Le degré de pouvoir économique, objectivement source de sécurité et d'insécurité, engendre un système d'attitudes où le rapport au temps est fondamental. La sécurité liée à la possession de l'avoir ou du savoir autorise des projets lointains et des plans précis d'exécution; l'insécurité permet tout au plus des projets à court terme dont la réalisation semble aléatoire.* »¹²⁰ Ainsi c'est la perception de la réalité concrète qui conduit les classes dominées à limiter leurs aspirations et leurs projets d'avenir, et à être ainsi pénalisés ensuite du fait des normes d'âge scolaire et du cloisonnement des filières. De même, l'importance accordée au diplôme universitaire varie selon l'appartenance sociale, dans la mesure où, pour les uns la sécurité économique future dépend du succès universitaire (classe dominée) alors que pour les autres, une attitude de détachement par rapport aux études, liée à un simple souci de recherche de culture, un relatif "dilettantisme" les rend moins anxieux par rapport à l'acquisition du diplôme¹²¹.

En réponse précisément à Beaudelot et Establet, N. Bisseret avance que la situation économique et les difficultés matérielles liées à la position dans la structure des classes sociales obligent à des choix types et déterminent des relations différentes avec le système social, montrant ainsi que la division sociale est antérieure aux inégalités scolaires et les détermine, mais ces mêmes inégalités sont renforcées par le système scolaire, du fait de son cloisonnement institutionnel et de ses normes d'âge. A ce propos on peut relever que Philippe Perrenoud rejoint bien ce point de vue quand il dit en substance que *l'institution scolaire transforme, du fait de l'évaluation, les différences originelles en inégalités sociales*.¹²² L'étude de Ph. Perrenoud constitue un grand pas dans l'analyse des inégalités devant la formation puisqu'elle explique aussi bien que celle de Régine Sirota (1988) que les inégalités sociales et de réussite scolaires

¹²⁰ Caniou, J., & Segré, M., reprenant Bisseret, N., op cité p.533

¹²¹ Pour eux l'école et encore moins le diplôme n'est sans doute pas le seul moyen de réussite sociale possible

¹²² Perrenoud, Ph, la fabrication de l'excellence scolaire, Paris,, Ed., DROZ, 1984, p.15

au niveau primaire et secondaire sont la mutation, par le biais de l'appareil scolaire, des différences de départ entre les élèves.

Cependant cela explique-t-il la situation au niveau de l'enseignement supérieur, ou encore les différences dans les positions socioprofessionnelles de la «post graduation» universitaire (en particulier dans un pays du tiers-monde) ?

Dans les pays sous-développés, les universités et les établissements d'enseignement supérieur sont le plus souvent concentrés dans les grandes villes. Avec un peu de chance, un élève « brillant » et motivé ayant été scolarisé à l'école primaire de son village a peut-être la possibilité d'être admis au concours d'entrée en classe de 6è des lycées et collèges, et aura la possibilité d'être hébergé chez des parents en ville, ce qui lui permettra ainsi de progresser dans la hiérarchie de l'appareil scolaire et d'accéder probablement à l'enseignement supérieur. Mais cela arrive très rarement. Dans la réalité il est peu probable qu'un garçon ou une fille né et vivant dans un village du Burkina Faso reçoive une éducation au moins équivalente qualitativement à celle d'un jeune citadin. Par conséquent l'enseignement supérieur hérite de l'ensemble de ces inégalités qui existent depuis les étages inférieurs de la scolarité. Mais cela ne suffit pas à étayer les différences de positions socioprofessionnelles des sortants du système d'enseignement supérieur.

Lorsque Bourdieu et Passeron, dans leur immense analyse, insistent sur le fait que les valeurs enseignées par le système scolaire sont légitimées par la culture de la classe dominante et sur sa conservation de l'ordre social établi en excluant les pratiques culturelles des autres classes, Noëlle Bisséret rappelle l'importance fondamentale des inégalités économiques et leurs implications sur les comportements scolaires, notant ainsi que la perception par les étudiants de la classe dominée de leurs difficultés est imprégnée de l'idéologie dominante: « *Les auteurs qui font de l'inégalité de la répartition du capital linguistique et culturel le principe explicatif des inégalités devant l'école rapportent constamment cette inégalité à la structure des rapports de classe. Mais il est curieux qu'utilisant précisément le concept de "capital", ils ne parlent ni de l'économique ni des relations entre les pratiques linguistiques et culturelles de la*

classe dominée et les impératifs immédiats de survie qui fondent sa vision du monde »¹²³, montrant ainsi que le capital culturel et linguistique n'est pas une donnée immuable, figée, car les classes dominées ont leurs propres pratiques culturelles et linguistiques à imposer, même si elles sont actuellement exclues de l'école.

Ainsi les analyses de Noëlle Bisserset, même si elles viennent quelquefois en porte-à-faux ou en contradiction de celles de Bourdieu et Passeron, n'en sont pas moins complémentaires dans la mesure où elles abordent le même problème des inégalités culturelles mais d'une façon simplement différente. D'ailleurs ces auteurs ont eux-mêmes évolué dans leur interprétation de la reproduction ; en effet si l'analyse de la reproduction telle que formulée à la fin des années 1960 et surtout en 1971 est par trop « statique », la nouvelle approche de la reproduction (surtout celle de 1975 puis 1978 et après), qui est dans les travaux de Bourdieu un essai de résolution de l'énigme sociologique que constitue l'explosion scolaire est beaucoup plus souple et plus riche¹²⁴.

Il faut aussi souligner que si l'on observe de nombreuses inégalités sociales dans la scolarisation des enfants des différentes couches sociales, il n'en demeure pas moins que l'école actuelle n'assure pas une scolarité normale à l'ensemble des enfants quelque soit leur origine sociale. Ce qui signifie aussi que la division sociale est antérieure aux inégalités scolaires et qu'elle les détermine même s'il est vrai que le système scolaire vient par la suite renforcer ces inégalités.

Un autre point sur lequel les auteurs ont une vision quasi manichéenne de la réalité sociale contemporaine, c'est celui concernant le contenu de l'instruction donnée aux futurs travailleurs par "l'école capitaliste" qui, selon eux, ne peut être dans sa totalité qu'aliénant. En effet, « *Les auteurs ont tendance à assimiler en termes d'opposition de classes, travailleurs manuels et travailleurs intellectuels laissant supposer que l'acquisition du savoir est synonyme d'acquisition du pouvoir économique alors que de nombreuses études montrent*

¹²³ Bisserset, N., *les inégaux ou la sélection universitaire*, PUF, Paris, 1975, p.72

¹²⁴ Cherkaoui, M., *Les changements du système éducatif en France*, Paris, PUF, 1982, p.91

que la réalité est plus complexe: les travailleurs intellectuels, même s'ils s'intègrent idéologiquement à la classe dominante, c'est-à-dire celle qui détient le pouvoir économique, sont soumis eux aussi aux intérêts de cette classe et subissent d'une certaine façon son exploitation »¹²⁵.

Enfin il faut noter qu'il n'est pas certain que l'existence de deux classes antagonistes signifie nécessairement que ces deux classes recouvrent la société tout entière. « *il est beaucoup plus vrai qu'à certains moments de nombreux individus constituent une couche intermédiaire, alliée tantôt d'une classe, tantôt de l'autre, et toujours en situation contradictoire* »¹²⁶. Partant du fait que toute théorie aussi séduisante qu'elle soit, n'est qu'une pure spéculation, Cherkaoui estime que les auteurs de la reproduction ne produisent malheureusement pas de données susceptibles d'étayer leurs hypothèses.¹²⁷

En adoptant un modèle d'analyse qui s'appuie sur « l'axiomatisation » et l'expérimentation, R. Boudon a ouvert au chercheur de nouvelles possibilités d'analyse. Mais, ce modèle n'est pas sans porter en lui-même le risque d'une nouvelle "clôture" dans la mesure où il considère l'inégalité des chances devant l'enseignement et la mobilité sociale ou, plus précisément l'incidence de l'inégalité des chances sur la mobilité comme un effet systémique, c'est-à-dire comme un phénomène qui résulte nécessairement de la rencontre du système de stratification sociale et du passé scolaire. Pour ce dernier donc, parce que les conséquences sur la mobilité sociale de la réduction des inégalités devant l'enseignement sont quelquefois minimes en raison notamment de la différente évolution que connaissent les deux systèmes scolaire et productif (le premier se développant plus vite que le second), la demande d'éducation, surtout son augmentation dépend essentiellement des facteurs endogènes au système et accessoirement d'autres secteurs tels que les changements technologiques. Ceci induit que toute tentative d'analyse des relations formation/emploi est vouée à l'échec. Alors que chez Bourdieu, les classes populaires ne sont entrées dans la concurrence pour le titre scolaire que de façon tardive, poussant

¹²⁵ Caniou, J., & Segré, M., *op cité*, p.532

¹²⁶ Isambert-Jamati, V., « sociologie de l'éducation », *L'année sociologique*, *op cité*, p.p.529-540

¹²⁷ Cherkaoui, M., *Les changements du système éducatif en France*, 1982, *op cité*, p.92

ainsi les classes traditionnellement habituées à se reproduire par l'école à intensifier leurs investissements pour maintenir leur position par la rareté de leurs titres. C'est pour cela que pour lui l'analyse de l'accroissement de la demande d'éducation ne peut se faire selon les seuls déterminants technologiques.¹²⁸

Une telle conception fait l'impasse sur les hypothèses fonctionnalistes et rejette rapidement les conclusions des analyses d'autres sociologues ; notamment, elle nie l'influence spécifique des facteurs culturels sur la réussite et l'échec scolaire (mise à jour par les travaux de Bourdieu et Passeron).

Du point de vue qui nous intéresse à savoir celui de l'incidence de l'inégalité des chances devant l'enseignement sur la mobilité sociale, le modèle présente quelques failles.

On peut parfaitement imaginer qu'une société stratifiée puisse se reproduire à travers un système scolaire hiérarchisé sans que pour autant il y ait perpétuation sociale. Cela dépend sans doute aussi du niveau de développement global de la société. Au Burkina Faso par exemple, le type d'organisation et le niveau de développement ne permet pas encore à des catégories d'avocats, notaires, ou médecins ni même à des professeurs d'université de se reproduire en faisant en sorte que leurs enfants aient la même formation qu'eux, pour qu'ensuite ils leur cèdent leurs éventuels cabinets ou « études ». On peut estimer que cela n'a pu être fait jusque là car aujourd'hui encore très peu nombreux sont les médecins et avocats ayant leur propre « cabinet » ou « étude » ou qui deviennent enseignants d'université.

En outre les résultats de l'analyse systémique en montrant que la réalité de la mobilité est faible et que la mobilité descendante atteint aussi les individus ayant un haut niveau de qualification, ont tendance à présenter la société comme immuable et figée. Cette vision boudonnienne de la société, à travers son analyse systémique de la mobilité sociale et ses multiples points de bifurcation envisagés et postulés, a soulevé plusieurs interrogations relatives à

¹²⁸ Tanguy, L., *L'introuvable relation formation/emploi*, 1986, op. cité, pp. 74-75

la fois à l'incidence des évolutions scientifique et économique sur les pratiques scolaires, et des rapports de forces.

Par exemple la mise en place progressive des différentes filières de formations qui composent l'Université de Ouagadougou ne s'est pas faite au hasard. On peut penser que le choix dans un premier temps d'entamer l'enseignement de telle ou telle discipline au sein de l'Université du Burkina et d'y former des jeunes burkinabé ; et ensuite dans un second temps l'option pour le développement à un moment donné de telle discipline et pas une autre répond à des considérations multiples liées elles-mêmes en partie au mode de production et à l'idéologie dominante.

Ces questions à propos de l'analyse systémique montrent bien le caractère quelque peu inachevé de cette analyse qui conçoit la société comme une pyramide sociale où les strates sont composées d'une addition d'individus aspirant à accéder au sommet de la hiérarchie sociale. Cependant il faut reconnaître à l'auteur le mérite d'avoir lui-même donné des limites à son analyse: « *il s'agit d'une ébauche dans la mesure où les informations empiriques dont nous disposons ne permettent pas de donner à cette théorie une forme plus précise et plus complète* »¹²⁹.

Dans la plupart des études portant sur la mobilité intergénérationnelle, des comparaisons sont faites entre l'emploi du fils au moment de l'enquête et l'emploi de son père que le fils enquêté indique; c'est de cette comparaison que la mobilité entre générations est déduite. Mais cette méthode conventionnelle des enquêtes de mobilité sociale n'échappe pas à certains pièges comme celui de l'âge. Des enquêtes plus récentes ont essayé de remédier à ce problème en demandant à l'enquêté d'indiquer la profession de son père quand il avait le même âge que lui au moment de l'enquête. Cependant cela peut conduire comme le souligne (Lipset et Bendix en 1959) à « ...sous-estimer les avantages découlant de la position économique des parents, car le statut familial qui est probablement le plus déterminant pour les chances de scolarisation et de carrière du fils est celui qui correspond au moment où il est au lycée (qui

¹²⁹ R. Boudon, *l'inégalité des chances*, op cité, 1973. P.185

correspond au high school dans son étude) ou à celui où il commence sa vie professionnelle. En fait, un problème important de l'analyse de la mobilité sociale est qu'il n'y a pas une période unique de carrière aussi bien du père que du fils qui soit nécessairement représentative de leur statut professionnel, et pour les analyses de types différents, le chercheur peut avoir besoin d'informations sur des points différents de l'histoire professionnelle. » Ils continuent plus loin « cette difficulté fondamentale ne peut se résoudre de manière absolue. A priori, on aurait besoin d'une histoire complète des carrières de deux générations, objectif hors de portée. »¹³⁰

Ces critiques, on le voit bien dans ce qui précède, tout en soulignant comme un phénomène réel et préoccupant l'inégale possibilité qu'ont les individus de faire valoir leurs atouts scolaires et sociaux sur le marché du travail, ne font pas de l'inégalité des chances de réussite scolaire le seul principe d'organisation de l'entrée dans la vie active des individus.

¹³⁰ Merlié, les enquêtes de mobilité, 1994. En particulier les analyses de Lipset et Bendix,, p.p.182-183

Conclusion de la première partie

Dans l'analyse de l'insertion professionnelle, deux groupes de théories s'affrontent quelquefois, s'opposent par moment, mais se complètent souvent: Il s'agit des théories globales sociologiques et des théories partielles économiques.

Dans l'ensemble ces théories accordent une importante place à l'éducation formelle considérée ainsi comme un investissement productif. Dans leur tentative d'appréhension du phénomène de l'insertion professionnelle, les théoriciens comparent l'appareil scolaire au système de production économique; et par conséquent l'éducation scolaire et les élèves et étudiants qu'il forment sont des produits économiques.

Parmi les théories partielles économiques, les thèses les plus répandues sont celles développées par le courant classique appelé "théorie du capital humain". La théorie du capital humain s'intéresse à la relation entre l'éducation scolaire et le marché du travail sous forme de rapport purement économique, l'un des deux éléments en relation (le système scolaire) produisant des biens économiques qu'il offre ou met à la disposition de l'autre. Ainsi le marché du travail est pris dans son aspect monétaire puisqu'il apparaît ainsi la notion de l'offre et de la demande; une offre de compétences face à une demande de producteurs.

Dans cette relation monétaire se situe aussi la notion de salaire, c'est à dire le prix auquel les employeurs achètent le travail des produits de l'appareil scolaire. Dans ces conditions ce salaire apparaît bien comme la résultante des relations entre les salariés et leur employeur.

A côté de ce courant de pensée, il existe d'autres approches telles que l'approche de la segmentation. Cette théorie qui, elle met plus l'accent sur des variables sociologiques (notamment l'âge, le sexe du travailleur, son origine sociale...) considère le marché du travail comme une articulation de phénomènes sociaux liés eux-mêmes à l'existence de groupes sociaux dont les intérêts peuvent être contradictoires, et dans certains cas s'opposer au point de générer des conflits... De ce fait la relation entre la formation scolaire et

l'occupation d'un emploi est le produit de calculs autres que purement économiques, donc de stratégies puisque les salariés ne sont pas distribués dans les emplois de façon aléatoire.

Puisque cette théorie introduit de nouvelles variables dans l'analyse du capital humain, elle est en soi une amélioration de cette dernière, mais en même temps elle aboutit à la conclusion de la diversité de marché de l'emploi, à l'existence d'une espèce de dualisme du marché du travail selon l'expression de F. Muchon¹³¹; un dualisme marqué par la présence, d'une part d'emplois accordant une place importante à la formation sur le tas et caractérisés par la répétition de tâches instables ne nécessitant pas une compréhension d'une quelconque logique sous-jacente, et des emplois demandant un niveau de formation utilisable à divers types de travaux concrets du fait que c'est une formation abstraite d'autre part¹³².

Dans ce contexte qu'est-ce qui semble le plus important ?

Il semble que dans cette multitude de marchés du travail différents et ce dédale d'emplois les uns plus intéressants et plus valorisants que les autres, ce qui importe le plus et qui est pris en compte par les employeurs pour distinguer la distribution des salaires c'est la qualification requise pour exercer un emploi. Dans cet univers d'emplois, il existerait de bons et moins bons emplois, les uns exigeant plus de travaux d'exécution que les autres qui sont caractérisés par le niveau qualitatif du travail qu'ils exigent; pour ce dernier groupe d'emplois, les travailleurs doivent avoir une qualification générale rendant ceux-ci flexibles dans le but de la circulation entre les emplois. C'est donc cette qualification, elle-même fruit de l'investissement en éducation qui est rémunérée.

Les sociologues, notamment les sociologues de l'éducation tels que Bourdieu, Passeron, Beaudelot, Establet, Boudon, Bisseret donnent une analyse plus approfondie des rapports entre l'éducation formelle et l'emploi, mettant ainsi en lumière des phénomènes occultés par les approches antérieures et qui font appel au rôle actif de l'école sur les trajectoires scolaires

¹³¹ Muchon, F., "Une lecture des hypothèses du dualisme du marché du travail". *Economies et sociétés*. Tome XVII, n°3-4, 1983

¹³² Muchon, F., 1983. op cité, pp.587-588

et professionnelles. On apprend ainsi à la suite de Bourdieu et Passeron que l'école contribue à reproduire les classes sociales et l'organisation sociale dominante en la légitimant grâce à "l'inculcation de la forme accomplie de l'habitus" à travers la culture de la classe dominante.

Tout se passe dans l'analyse des théoriciens de la reproduction comme si en plus de sa fonction de distribution des certificats qualificatifs, des aptitudes et autres attributs scolaires, l'école est le seul élément capable de distribuer les travailleurs, et d'attester aussi de la capacité des individus à exercer un emploi ; en plus de son pouvoir de reproduction sociale, l'école semble véritablement le passage obligé pour les uns et les autres pour tenir un rôle dans cette distribution sociale.

Bien que partageant certains points de l'analyse de la thèse de la reproduction sociale, fondée sur l'idée que l'école est un instrument de domination idéologique, C. Paradeise va plus loin encore que Beaudelot et Establet, et s'étonne sans toutefois réfuter l'idée que l'école puisse transmettre la culture de la classe dominante de la même façon à deux classes antagonistes, à des groupes aux intérêts divergents et surtout aux capacités d'intériorisation différentes. Paradeise précise dans une étude en 1988 que « *bien que les auteurs de la reproduction mettent en lumière le rôle de l'école dans la transformation, la mutation des différences sociales originelles en différences de réussites scolaires, "l'efficacité de la réussite scolaire comme instrument de reproduction apparaît plutôt postulée qu'analysée* »¹³³.

Il apparaît toutefois dans l'analyse de Bourdieu portant sur le phénomène de reproduction, des évolutions. Bourdieu met notamment en évidence l'existence de stratégies de reproduction et/ou de reconversion qui déterminent le maintien ou l'amélioration de la position sociale autrement dit qui permettent aux uns d'être "classés", et aux autres d'être "déclassés", ou "reclassés".

¹³³ Paradeise, C., « *Acteurs et institutions, la dynamique des marchés du travail* » in Sociologie du travail n°1, 1988 p. 82.

Dans le processus de réussite ou d'échec scolaire et/ou socioprofessionnel, les stratégies prennent ainsi une place importante puisqu'elles apparaissent comme la véritable courroie d'entraînement des autres éléments.

A propos de l'analyse de la mobilité sociale, Boudon fait une place à ces stratégies différentes, mais il insiste davantage sur la notion de capital économique et socioculturel accessible aux uns et aux autres; d'où son idée de l'inégalité des chances devant l'enseignement et de son incidence sur la mobilité sociale et socioprofessionnelle.

Ainsi le modèle d'analyse systémique proposé par Boudon se fonde sur l'hypothèse que les situations sociales auxquelles un individu aboutit dans sa carrière sont la résultante d'une double confrontation: une confrontation entre la position sociale d'origine et l'itinéraire scolaire, et une confrontation entre les opportunités d'emplois offertes et des stratégies individuelles (qui s'appuient sur des décisions personnelles). C'est donc logiquement que cette analyse aboutit à la conclusion que la mobilité différentielle (différente des individus) s'explique à la fois par l'inégalité devant l'enseignement et par la stratification sociale et la hiérarchisation des compétences.

De nouvelles orientations, de nouvelles améliorations ont été apportées dans l'analyse de la mobilité sociale suite à la prise en compte de l'individu comme acteur principal, comme véritable agent vecteur de l'ascension dans la structure socioprofessionnelle, en ce sens qu'en tant qu'être actif, il est dynamique et comme tel, quel que soit sa position sociale, il ne subit pas toujours, mais par son comportement il participe à la production de la société. Ces améliorations ont été amenées à la fois par R.Boudon dans «l'individualisme méthodologique», M. Crozier dans *l'Acteur et le système*, C. Paradeise dans *Acteurs et institutions*, A. Touraine, dans *Le retour de l'acteur...*

Ce sont ces nouvelles orientations et ces évolutions qui ont donné aux disciplines qui s'occupent des questions de l'éducation la possibilité de s'asseoir au banc des sciences, qui leur ont permis d'avoir une place parmi elles, de

devenir science; car pour être une science, il est nécessaire mais non suffisant d'avoir un champ d'étude. Il faut encore avoir des méthodes et des techniques, et des variables ou indices de mesure.

En ce sens l'individu dans sa diversité, sa versatilité et ses choix constitue une réponse. En plus les stratégies qui émanent des individus et des institutions en sont aussi. Mais ces stratégies individuelles ou collectives et institutionnelles ne sont pas toujours développées dans la simplicité. Elles coexistent toujours, s'affrontent, s'opposent quelques fois, elles coïncident souvent, se complètent la plupart du temps. Particulièrement dans une société qui fonctionne sur la base des solidarités familiales, on ne peut pas tenir compte simplement des effets de l'appareil scolaire et de la seule incidence des stratégies individuelles dans l'analyse des rapports sociaux sur le marché du travail.

Il convient donc d'étudier le marché du travail au Burkina Faso en considérant la société comme un ensemble de forces qui coexistent non dans l'indifférence mais dans la différence, autrement dit qui interagissent.

Si dans la philosophie en particulier chez Jean-Jacques Rousseau (Le contrat social), tout ce qui a été mal fait peut être défait et bien refait..., en matière de recherche notamment sociologique (précisons-nous), Simon Jean Pierre estime quant à lui que « ...*il faut éviter de succomber au complexe de Pénélope: défaire aujourd'hui tout ce qui a été fait hier et sans cesse repartir à zéro...aussi bien qu'au complexe de Christophe Colomb: se prendre pour le découvreur d'une nouvelle Amérique... en présentant...ce qui a été dit par bien d'autres et souvent beaucoup mieux, et parfois depuis très longtemps...Toute pensée suppose un héritage - nul ne pense à partir de rien - mais toute pensée vivante et novatrice suppose la critique de cet héritage.* »¹³⁴

Nous avons ainsi voulu faire un état des lieux sur les analyses essentielles qui ont porté sur le phénomène de l'insertion professionnelle en particulier dans des pays occidentaux et singulièrement en France pour

¹³⁴ Pierre-Jean Simon, Histoire de la sociologie, Paris, PUF, fondamental, 1991, p.16

plusieurs raisons: D'abord nous avons été confronté au départ de notre étude à l'inexistence de travaux nationaux portant sur le thème; les seuls et rares documents qui existent sont souvent des statistiques pour l'essentiel insuffisantes et pas toujours fiables. Ensuite, il nous a semblé utile de chercher à construire des éléments pour une sociologie de l'éducation au Burkina Faso sur la base de ce qui se fait ailleurs, là où on pouvait trouver des théories sur le sujet abordé.

Cependant si les travaux effectués dans les pays industrialisés nous ont servi de points de départ pour construire notre problématique de recherche, il faut préciser que plusieurs points de ces analyses semblent inopinés (impropres) pour l'analyse du cas burkinabé: il s'agit en particulier de l'analyse de la structure sociale en termes de classes sociales selon les descriptions occidentales; or dans les sociétés du tiers- monde, et d'Afrique noire en particulier la stratification sociale ne se fait pas toujours par rapport à un certain capital économique ou social; il y a une certaine antériorité de la division sociale qui commande la distribution socioprofessionnelle dans l'Afrique traditionnelle (les castes, les griots, les forgerons ...).

Si les forgerons par exemple ont été considérés par les ethnologues et anthropologues occidentaux comme des castes inférieures dans les sociétés africaines et que ceux-ci ont pu faire partager cette idée par certains intellectuels africains eux-mêmes, le sociologue quant à lui se doit de prendre un recul par rapport à cela dans l'analyse. Le forgeron, parce qu'il fabrique, produit l'outil de travail du paysan cultivateur (la *daba* ou houe, la pioche, la hache,...) n'est-il pas valorisé socialement ? Pourquoi par exemple chez les *Nounouma*¹³⁵ du Burkina Faso, en cas de conflits graves entre parents, alliés ou autres, c'est toujours aux forgerons que l'on a recourt à la fin pour les régler ?

En fait il faut tenir compte du fait que dans la société africaine, particulièrement d'Afrique noire, la réalité et plus précisément tout fait social est avant tout intériorisé et vécu en référence aux relations parentales et plus généralement encore par rapport aux liens familiaux proches ou éloignés ; et de

¹³⁵ Les *Nounouma* ou sont un des cinq sous-groupes linguistiques de l'ethnie Gourounsi du Burkina Faso

ce fait il devrait être saisi par les sciences sociales à travers l'existence de ces rapports spécifiques. C'est pour cette raison que nous pensons que l'analyse de l'insertion professionnelle, fruit des rapports sociaux au sein du marché du travail doit dépasser le seul entendement de l'autonomie de l'école ou de l'action individuelle en inscrivant cette relative autonomie dans un ensemble plus vaste de rapports complexes.

Il nous semble qu'il faut une autre lecture sociologique, différente et pour autant qu'elle puisse être complémentaire de celle appliquée dans les sociétés industrialisées, pour cerner l'espace des rapports sociaux au sein du marché du travail au Burkina Faso.

Si comme nous l'avons vu, la lecture sociologique en termes de classes sociales ne s'applique pas avec autant d'efficacité dans les sociétés traditionnelles fonctionnant davantage sur une organisation en communautés socioprofessionnelles qu'en de véritables classes; il n'en demeure pas moins que dans certains milieux, notamment urbains, il se développe de plus en plus à côté de ces solidarités ethno-familiales, une conscience de classes au sein de certaines "couches" de population. C'est par rapport à ce deuxième aspect que l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Afrique est singulièrement intéressante en ce sens que ce sont ces éléments qui permettent de construire une méthodologie et des outils appropriés.

**DEUXIEME PARTIE: LES RELATIONS ENTRE
EDUCATION ET EMPLOI AU BURKINA FASO**

Introduction

La problématique des relations entre l'éducation et l'emploi s'inscrit dans le cadre général des études portant sur la formation et l'emploi. S'il est vrai que l'on ne recense pas de nos jours de véritables études portant sur ce thème au Burkina Faso, il existe cependant des travaux de référence d'une manière générale concernant l'Afrique et singulièrement concernant certains pays, dont les plus importants sont ceux de Philippe Hugon, R. Clignet, ou plus anciennement encore R. Gouellain que nous ne développerons pas longuement ici. En ce qui concerne le Burkina Faso en particulier, quelques chercheurs ont davantage orienté leurs intérêts vers l'étude du chômage des diplômés ou posé le problème sous forme de suivi du devenir des diplômés Ingénieurs de l'Institut du Développement Rural par exemple, sans toutefois s'attacher véritablement à poser le problème en terme de relations entre le système de formation et le marché de l'emploi.

Par ailleurs quelques études d'enquête sur les problèmes d'emplois et/ou le chômage des diplômés ont été menées dans certains pays tels que la Tunisie, le Sénégal, ou encore le Mali. Ce sont les travaux de Charmes jacques, Bocquier Philippe, Labazée Pascal, pour ne citer que ceux-là.¹³⁶

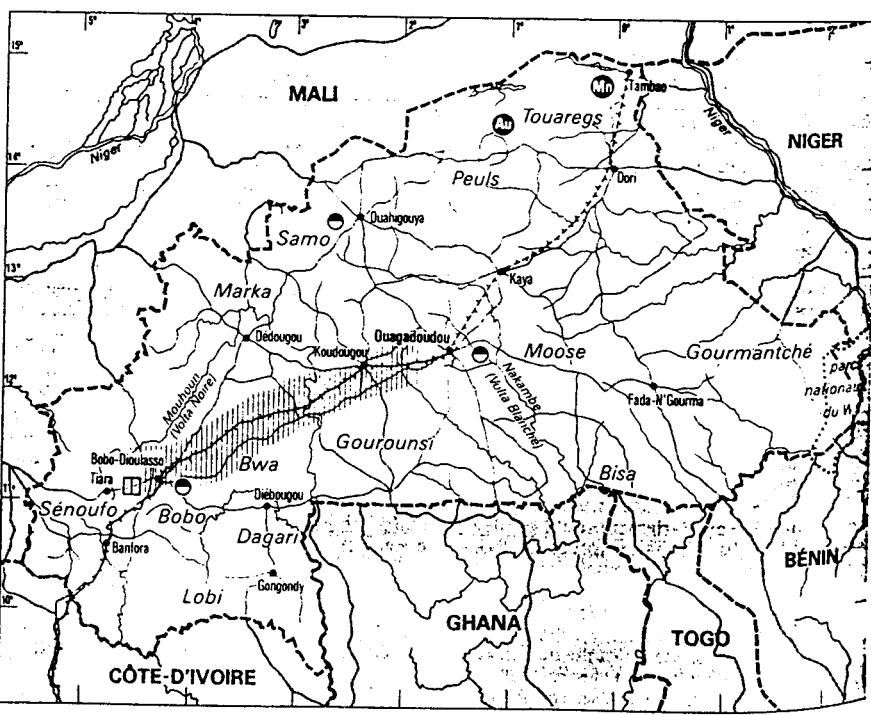
Toutefois nous commencerons cette partie par un bref rappel de quelques aspects spécifiques du Burkina Faso qui pourraient par la suite éclairer le problème dont nous traitons.

¹³⁶ Charmes J. "Les jeunes et l'économie au Sahel: place, rôle et attentes in Jeunes d'une fin de siècle. Population, Sahel, Bamako. n°21, pp.30-35, 1994; Ministère du plan/DNSI/PNUD, Emploi, pluriactivité, secteur informel et chômage. caractéristiques de la population active à Bamako d'après l'enquête nationale sur les ménages (secteur informel au Mali 1989).. Bamako, 21p.

Bocquier, P., le chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne. Population, Sahel, Bamako, 1994, vol. 21, pp. 12-15,

Labazée P. « Entreprises et entrepreneurs au Burkina Faso: vers une lecture anthropologique de l'entreprise africaine » in Bulletin bibliographique de l'INSEE – DRIC, Paris n°19, pp.71-74

Carte : Découpage administratif et ethnique du Burkina Faso



Population et économie.

SOURCE: Encyclopedia Universalis 1995

CHAPITRE PREMIER:

QUELQUES ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES DU BURKINA FASO

Introduction

Le Burkina Faso, appelé jusque en 1984 « Haute Volta » s'étend sur 274.000 kilomètres carré (480 km du nord au sud et 920 km d'est en ouest) et compte environ 10,500 millions d'habitants de nos jours.

Devenu indépendant en 1960, le pays a connu une évolution politique et socio-économique très mouvementée depuis la période de son rattachement à la colonie du Haut-Sénégal-Niger (1904).

L'histoire du Burkina Faso a été caractérisée par l'existence de puissants royaumes à l'est et au centre du pays tandis qu'à l'ouest vivaient des populations organisées en « communautés villageoises » ou en « démocraties rurales» sans véritable pouvoir central.

Ces différents peuples ont su préserver pendant longtemps leur unité et leur indépendance, et repousser les conquérants soudanais et les zélotes de l'islam. C'est seulement vers la fin du XIX siècle que les peuples voltaïques devinrent un enjeu entre les différentes puissances colonisatrices de l'époque (notamment la France, Grande Bretagne et Allemagne). Le pays était présenté alors par les colonisateurs occidentaux comme étant très riche (or du pays Lobi et de la Volta Noire, étalons du Yatenga) et cela permettait aux colonisateurs de valoriser leurs possessions côtières.

Section I. Aspects géographiques et démographiques du Burkina Faso

Ancien territoire de l'Afrique Occidentale Française (A.O.F.), le Burkina Faso est situé à l'intérieur de la boucle du Niger. Le pays qui se trouve à plusieurs centaines de kilomètres de l'Atlantique (environ 600 kms du golfe de Guinée) ne possède ainsi aucun débouché sur la mer, se trouvant coincé, enclavé entre la Côte d'Ivoire au Sud-Ouest, le Ghana, le Togo et le Bénin au

Sud, le Niger à l'Est, et le Mali au Nord-Ouest.

Défavorisé par des conditions naturelles ingrates, démunie de ressources naturelles immédiatement exploitables, et habité par une population des plus denses en Afrique (avec environ 10.047 000 habitants en 1993 pour une superficie globale de 274 000 km²), le Burkina Faso se trouve parmi les pays les plus pauvres au monde selon le dernier rapport de la Banque Mondiale. En effet le taux de croissance annuel moyen du PIB y est passé de 2,6% à 6% entre 1989 et 1993 au niveau national, et 3,2% aujourd'hui par tête.

Au plan du relief, le territoire du Burkina Faso forme au centre du bouclier ouest africain une pénéplaine au relief monotone, dont l'altitude moyenne est 300 mètres. Dans l'ouest du pays, des plateaux primaires culminent à 794 m (dont le plus important est le piton de Ténékourou) et sont entaillés par les vallées des trois Volta, (et dont la principale est le Mouhoun (ex Volta noire)), de la Comoé et de la Léraba.

Au plan climatique, le pays bénéficie d'un type tropical soudanien, avec deux saisons dont la plus importante est la saison sèche qui dure du mois de Novembre au mois de Mai. L'action de l'Harmattan (vent sec et chaud) se fait particulièrement sentir du mois de Mars au mois de Mai. Aux trois sous-climats soudaniens correspondent trois zones de végétation: la steppe arbustive au climat sahélien, la savane au climat nord-soudanien et la forêt sèche au climat soudanien.

Au plan hydrographique, le Burkina est caractérisé par une médiocrité extrême de son réseau hydrographique. Le territoire du Burkina Faso appartient pour l'essentiel au Haut bassin des Volta : Blanche, Rouge et Noire devenues aujourd'hui, Nakabé, Nazinon et Mouhoun.

Le réseau routier est tout aussi médiocre, les principales routes goudronnées reliant les grandes villes ne dépassant pas quatre c'est-à-dire celles qui font la liaison Banfora--Bobo--Ouagadougou--Fada-N'gourma.

Les deux principales villes du pays sont Ouagadougou, ancienne capitale des royaumes mossi pré coloniaux, dont le nombre d'habitants estimé au premier recensement de la population de Haute Volta en 1975 à 126 000

habitants est de l'ordre de 750.000 habitants aujourd'hui; et Bobo-dioulasso, centre économique de l'époque coloniale qui compte environ 400.000 habitants.

Il existe quelques centres secondaires dont les principaux sont: Koudougou (51 926 habitants), Ouahigouya (38902 habitants), Banfora (35 319 habitants) d'après les données statistiques de l'enquête démographique de 1993.

Sur le plan démographique, le Burkina Faso connaît une diversité hors du commun dans la sous-région ouest africaine. En effet pour une population totale estimée à 10 047 000 habitants en 1993, la répartition rurale/urbaine est de 91,7% contre 8,3% alors que la densité est très disparate d'une région à l'autre (d'une moyenne nationale de 32,9h/km², le taux de densité oscille entre 17 dans les vallées et 37 au nord du pays). La répartition par sexe est en 1990 de 48,10% d'hommes contre 51,9% de femmes.

Avec une population en majorité jeune--plus de la moitié de la population a moins de 15 ans alors que les plus de 60 ans font à peine 6% de la population totale--, il est très difficile de déterminer la population active du Burkina Faso dans la mesure où l'âge auquel les actifs commencent à travailler est indéterminé, pouvant dans les campagnes se situer au tour de 13 ans voire moins encore alors qu'en ville il est plus tardif. Cela rend tout aussi difficile la détermination des taux de sans-emploi. Cependant le taux de participation aux activités productives (c'est-à-dire la population au-dessus de 15 ans) est de l'ordre de 83% dont 49,1% de femmes.

Tableau n°7 : Répartition de la population du Burkina Faso par âge en 1993

Age	- 15 ans	15 – 29 ans	30 – 44 ans	45 – 59 ans	60 – 74 ans	75 ans et +
Taux	49,10%	23,60%	13,30%	8,30%	4,50%	1,20%

Source: recensement de la population du Burkina. INSD. Ouagadougou. 1993

A la lecture de ce tableau on note que la jeunesse occupe une marge importante de la population totale du Burkina Faso. Mais une partie signifiante de cette population jeune n'accède pas le niveau d'instruction de la classe de

terminale : environ 7% de cette population a le niveau du baccalauréat.

Le Burkina Faso est composé d'une soixantaine de groupes ethniques d'importance inégale qui se repartissent entre deux grands groupes linguistiques, le groupe voltaïque et le groupe mandé, et une dizaine de familles : Mossi (environ 48% de la population du pays), habitant essentiellement sur les plateaux du centre et du nord du pays; Gourmantché, Gourounsi, Bobo & Bwa, Samo, Lobi & Dagari, Bissa, Marka, Senoufo, Dioula, Peulh...occupent les autres parties du territoire.

Tableau n°8 : Composition ethnique du Burkina Faso:

Mossi	Mandé	Peul	Lobi	Bobo	Sénoufo	Gourounsi	Touareg	Gourmantché	Autre	Total
47,9	8,80	8,3	6,90	6,80	5,30	5,10	3,30	4,80	2,80	100

Source: recensement de la population du Burkina. INSD . Ouagadougou. 1993

Ce tableau indique que derrière la multitude d'ethnies que compte le pays, il y a une prédominance d'un groupe qui occupe à lui tout seul presque la moitié de la population : il s'agit du groupe mossi.

En somme les disparités géographiques et démographiques des différentes régions du Burkina Faso constituent des éléments qui peuvent engendrer voire expliquer les inégalités tant sur le plan social et économique que culturel. A travers l'analyse des aspects historiques et socio-économiques du pays, nous tenterons de mettre l'accent sur ces inégalités, notamment en ce qui concerne le développement respectif des systèmes économique (système de production) et éducatif (système de formation scolaire et universitaire).

Section II. Aspects historiques et économiques majeurs du Burkina Faso

Il convient tout d'abord de préciser que le procès de production capitaliste a été introduit au Burkina Faso à la fois avec le passage de l'économie traditionnelle à l'économie de marché et surtout avec la scolarisation française qui débute dans l'ancienne Haute Volta dans les années 1890.

A l'époque pré coloniale, le secteur d'autosubsistance prédominait largement dans l'économie des peuples au sud du Sahara. Cela n'excluait pas

naturellement l'existence d'un courant d'échange entre les grandes unités économiques, en l'occurrence les lignages. Le meilleur exemple est celui des forgerons qui échangent les outils de leur fabrication (*houes, coupe-coupe, pioches, dabas...*) dont se servent les cultivateurs, contre du grain.

Le travail forcé plus modérément appelé travail obligatoire à l'époque coloniale, et officiellement supprimé par la France en 1946 suite au vote de la loi Houphouet-Boigny, constituait la seule forme de rapport de production que connaissait la Haute Volta dans ses échanges avec l'Occident. A l'époque donc, ce que l'on appelait le *troc* (en référence aux échanges économiques traditionnels) et le *commerce de traite* (en référence aux types d'échanges que les autres pays entretenaient avec les colonies), caractérisaient bien les échanges commerciaux entre la France et la Haute Volta.

C'est avec la colonisation que la France a complètement consolidé matériellement les bases de son contrôle de la production totale du Burkina Faso et le monopole sur le marché économique. Ainsi on arrive à la création des premières entreprises françaises en Haute Volta, entreprises d'abord commerciales (notamment la Compagnie Française Des Textiles CFDT créée en 1950) et ensuite industrielles. Les activités de ces sociétés allaient de l'extraction et la commercialisation de l'or dont le principal gîte aurifère du pays situé près du village de Pourra a été fermé en 1966 puis rouvert en 1984-à la production, l'égrainage et la transformation du coton par la Société des Fibres et Textiles (SOFITEX) dont le siège se trouve depuis toujours à Bobo-dioulasso, en passant par l'exploitation de l'ancienne compagnie des chemins de fer appelé la Régie Abidjan-Niger. D'ailleurs au démarrage de ce projet, il était envisagé de prolonger le chemin de fer jusqu'au Mali. C'est par la suite que les décideurs optèrent de l'amener à Ouagadougou en mettant en avant le fait que la haute Volta était un important réservoir de main-d'œuvre. C'est ainsi que les travaux de réalisation de cette entreprise qui ont commencé le 12 Janvier 1904 à Abidjan- Trechville et qui devait relier Abidjan (Côte d'Ivoire) à Niamey (Niger) n'ont effectivement déposé le premier rail à Ouagadougou que le 30 octobre

1954¹³⁷.

Cette économie que l'on a qualifié à l'époque coloniale d'*économie de traite* intègre aussi bien les formes locales de production--qu'elles soient Mossi et/ou Bissa (hiérarchisées, gérontocratiques et très rigides) ou Gourounsi, Dioula ou encore Bobo (beaucoup plus souples, sans pouvoir centralisé, décrites par certains chercheurs occidentaux tels que J. Capron (les communautés villageoises bwa...) de sociétés acéphales)--à l'économie capitaliste.

Toutefois si les objectifs et les finalités de ce type d'économie se confondaient avec ceux de l'économie capitaliste, sa forme d'exploitation et ses méthodes de recrutement des travailleurs n'en étaient pas moins spécifiques. En effet l'une des caractéristiques fondamentales de ce type d'exploitation se matérialisait par le recrutement de la main-d'oeuvre (très proches de celles du travail forcé) qui se faisait sous la contrainte. A ce propos on se souvient bien qu'après la période des recrutements militaires intensifs dans les colonies pour la guerre de 1914-1918, vint le temps des recrutements de main-d'oeuvre. C'est aussi à ce moment qu'intervient la création de la Haute Volta, oeuvre du gouverneur Angoulvant qui, en 1919, considérant « les spécificités de ces peuples et royaumes » , l'avait séparé du Haut-Sénégal-Niger¹³⁸. C'est dans ce cadre que le projet de création d'un Office du Niger chargé de la mise en valeur du delta intérieur du fleuve Niger situé dans le Soudan français (précisément dans la région de Ségou) et les besoins en main-d'oeuvre des planteurs français installés en Côte d'Ivoire conduisent l'administration coloniale à démanteler le Burkina Faso (la Haute Volta) le 5 novembre 1932 et à répartir le territoire entre le Niger, la Côte d'Ivoire et le Soudan (actuel Mali).

C'est d'ailleurs dommage que cet Office du Niger, oscillant entre des objectifs contradictoires, trop encombré et en même temps porté sur la recherche continue de nouveaux moyens, évoluant au gré de pressions économiques et politiques extérieures, n'ait pas tenu ses promesses initiales. En effet dès les premières années de la colonisation, le delta intérieur formé par

¹³⁷ Le Burkina.Faso: un marché. les Éd. du Centre Français du Commerce Extérieur. 1995. P.46

le fleuve Niger dans l'ancien Soudan français avait retenu l'attention de l'administration. Il regorgeait d'importantes possibilités, et sur le plan technique il semblait réalisable d'y irriguer de vastes étendues de terres qu'on croyait d'une très grande fertilité. En y faisant pratiquer la culture intensive du coton, cela devait permettre à la France d'assurer son autonomie quant à cette matière textile. De plus pour parer aux fréquentes famines que les populations des colonies de l'Afrique de l'Ouest connaissaient assez périodiquement du fait de conditions climatiques défavorables, des cultures céréalières pouvaient y être associer aux cultures industrielles. A propos de cet office, J.Y. Marchal écrivait en 1937 dans un article repris plus tard dans une publication de l'ORSTOM : « *les gens du Yatenga sont très nombreux, récoltant de faibles productions et la disette les menace chaque année. C'est pourquoi nous vous proposons de créer un second Yatenga.* »¹³⁹

Même si le territoire de la Haute Volta a été reconstitué par la loi n° 47-1707 du 4 septembre 1947, cela veut dire en d'autres termes qu'à cette époque, le problème de l'emploi et de l'insertion professionnelle ne se posait pas en terme de demande spontanée de la part des individus en âge de travailler, pour tel ou tel emploi spécifique. Le problème ne se posait donc pas en terme de perception par les travailleurs voltaïques de leurs besoins de formation et encore moins de leurs besoins de qualifications professionnelles.

En ce qui concerne particulièrement l'intégration en son sein des formes traditionnelles d'exploitation par “ *l'économie de traite* ”, nous empruntons à J. Suret-Canale l'idée d'un aménagement pour une adaptation de l'appareil productif traditionnel: « *l'économie de traite conserve à son profit, tout en l'aménageant, l'appareil de production traditionnel et son cadre social: la famille étendue, le village, la chefferie (réduite d'intermédiaires subalternes pour la collecte de l'impôt, des produits, des réquisitions de main-d'œuvre ou des*

¹³⁸ *l'Observateur Paalga N° du 5 novembre 1996. p. 9*

¹³⁹ Marchal J.Y., « *Chroniques des saisons agricoles au Yatenga (H.V.) 1907- 1973* », documents de l'ORSTOM, Mai 1974 ; p.64

conscrits, l'exécution des ordres de l'autorité administrative coloniale) »¹⁴⁰. Nous savons aussi que l'appareil de production traditionnel s'organisait déjà au Burkina Faso, dans les différents groupes ethniques, soit à travers de puissants royaumes à l'Est (royaume du Gourma) et au centre du pays (royaume mossi), soit dans des cités organisées en «communautés villageoises » ou encore en « démocraties rurales » chez les populations de l'Ouest. Il suffisait donc simplement de se servir de cette ancienne organisation et de l'adapter au nouveau mode d'organisation économique.

Cette forme d'exploitation s'est révélée efficace au fur et à mesure que ses différentes phases se succédaient dans la mesure où cette succession s'accompagne toujours de nouvelles structures de production et de leur intégration dans un ensemble nouveau de production et de possibilités dans les rapports de production de type capitaliste. Partant de ce constat, certains chercheurs en sont venus à justifier la colonisation en référence au mouvement d'industrialisation de quelques pays d'Afrique Noire Francophone d'après guerre. « ...il existe dans l'*histoire de la colonisation...une détermination et non un déterminisme, qui s'est sans cesse et jusque là révélée opérante. L'expansion de l'industrialisation en est la raison d'être. C'est elle qui semble avoir commandé le passage d'une structure à une autre .* »¹⁴¹

Il convient toutefois de préciser qu'à l'exception de quelques pays tels que la Mauritanie, le Zimbabwe, le Botswana pour l'Afrique Noire, et l'Algérie pour l'Afrique du nord qui ont amorcé un processus d'industrialisation et de diversification économique, l'ensemble des pays d'Afrique Francophone n'ont pas connu, en raison sans doute d'un défaut d'accumulation capitaliste et de décentralisation des industries, des effets d'entraînement de l'industrialisation sur le secteur traditionnel. Cet effet d'entraînement aurait pu avoir comme conséquence de tempérer la pression de la demande sociale sur le système scolaire. Mais au contraire, les administrations et les entreprises publiques dans lesquelles le maximum d'efforts a été orientés et qui étaient pour la plupart contrôlées par des administrateurs occidentaux ont continué à fonctionner

¹⁴⁰ Suret-canale, J., *Afrique et capitaux*, Paris, 1987, T.I. p.20 .

comme des machines à créer exclusivement des emplois urbains de consommation plus que des outils de service et de production.

Le processus d'intégration au système capitaliste s'est particulièrement accéléré dans les pays d'Afrique Noire Francophone pendant la période qui suivait la deuxième guerre mondiale pour plusieurs raisons:

D'abord cette période connaît la suppression officielle du travail forcé, (11 Avril 1946); ce qui aura pour conséquences entre autres de développer "d'autres types de rapports" dans les échanges économiques entre les pays d'Afrique et ceux d'Europe principalement.

Ensuite il se développe de plus en plus à côté des cultures industrielles déjà destinées à l'exportation (café et cacao ailleurs dans des pays comme la Côte d'Ivoire, coton essentiellement pour le Burkina Faso), l'exploitation des ressources minières et de petites industries (sucreries, textiles, peaux et cuirs, et d'autres petites industries de substitution). Même si ces industries n'offrent au marché du travail du Burkina Faso, et ce jusqu'à la moitié des années 1980 qu'une moyenne de 7000 emplois exigeant une qualification scolaire, elles susciteront beaucoup d'espoir chez les responsables politiques au point de prévoir par exemple dans le plan quinquennal 1986-1990 des investissements d'un montant de 630 milliards de francs CFA, financés il est vrai en majorité par les aides extérieures (plan de développement économique et social 1986-1990). Pour faciliter le développement de ces nouvelles activités particulièrement par le bon acheminement des produits d'exploitation, "on dote" la Haute Volta de l'époque de plusieurs infrastructures de base. Ainsi est créée la société du chemin de fer entre la Côte d'Ivoire et le Burkina initialement appelée Régie Abidjan-Niger (RAN); et par la suite le tracé de la route nationale reliant les villes de Ouahigouya et Bobo-dioulasso et qui se prolongera jusque en Côte d'Ivoire en passant par Banfora.

Il s'agit dans les années 1930 essentiellement pour l'administration coloniale d'acheminer, en ce qui concerne le cas du Burkina Faso en particulier, les populations travailleuses vers les plantations du pays voisin très riche qu'est

¹⁴¹ Gouellain, R., Douala, ville et histoire. Paris . ORSTOM, 1975, p.537

la Côte d'Ivoire, puisque l'économie du pays était qualifiée d'économie naturellement très pauvre ; et justifiant l'hypothèse de la pauvreté extrême de l'économie de l'ex Haute Volta et surtout le fait que cette situation n'était due à aucune influence extérieure, mais exclusivement à des raisons internes, l'économiste Marc Penouil écrivait en 1979: «*Dans les cas de pays comme la Haute Volta, le Mali, du Bangladesh, la cause première de la situation actuelle est bien l'extrême pauvreté de ces économies* »¹⁴²

Mais on peut toutefois constater qu'il s'agit du début d'une première phase d'industrialisation que J. Suret-Canale considère comme contrôlée principalement par les sociétés de traite. Ces sociétés déjà structurées et, ainsi bien inscrites dans les circuits économiques établis, s'organisent en industries de substitution aux importations, ou tout au moins en industries faisant subir un premier traitement, généralement partiel aux matières premières à l'exportation (c'est le cas du coton, de la noix de karité...). Mais cette solution de substitution caractérisée en particulier pour le Burkina Faso par une (re)conquête d'une partie de terrain par les cotonnades face aux produits d'étoffes occidentales, connaît très vite de sérieux problèmes comme le souligne M'Bokolo du reste pour l'Afrique en général « La stratégie de substitution aux importations a certainement permis d'élargir la gamme des produits disponibles mais le maintien de coûts de revient très élevés par unité produite (la pâte à papier au Cameroun, le sucre au Burundi, les véhicules automobiles au Kenya) repose inlassablement la question des subventions publiques et des taxes à la consommation »¹⁴³. Au sujet de la géographie des investissements et des entreprises en Afrique, « l'Afrique occidentale restait le domaine par excellence des maisons de commerce, dont beaucoup avaient commencé leurs activités avant la colonisation... »¹⁴⁴

En raison de la complexité et la diversité des activités économiques nouvelles, le problème de la formation de la main-d'œuvre locale commença à

¹⁴² Penouil Marc, sociologie du sous-développement, Ed. Dalloz, Paris, 1979. P. 63

¹⁴³ M'Bokolo, E., Afrique Noire, histoire et civilisations T.2, Hatier, Paris, 1992, p. 501

¹⁴⁴ M'Bokolo, E., 1992, *op cité*, p.322

se poser avec acuité. En effet avant 1945, et pendant quelques années après la guerre, les français ne montrèrent guère d'intérêt particulier pour la formation des travailleurs résidant en Afrique. Les apprentissages individuels ou collectifs dans l'industrie ont tout aussi été délibérément limités pour les nationaux, et même pour la gestion des ressources humaines la préférence allait au personnel expatrié.

Pour ce qui concerne particulièrement les élèves du Burkina Faso, les anciens administrateurs coloniaux se consacrèrent le plus souvent à leur donner une scolarisation primaire pour servir, au meilleur des cas, comme intermédiaires ou autres "commis" à l'administration coloniale. Par exemple on a créé, développé et entretenu au Burkina Faso pendant des dizaines d'années (et jusque dans les années 1970) « l'école rurale » dont la particularité se résumait même au contenu et à l'objectif de l'enseignement qui était dispensé. Même quand ce n'était pas l'école rurale, les objectifs ne changeaient guère « A aucun moment, me semble-t-il, l'école coloniale n'a eu comme objectif la qualité de l'enseignement encore moins sa démocratisation, qu'il s'agisse de démocratisation au niveau de l'apprentissage, c'est-à-dire des valeurs fondamentales qui y étaient communiquées, ou à celui de l'accès. La preuve est faite que dans aucune colonie africaine ne se sont appliquées les lois métropolitaines sur l'école obligatoire »¹⁴⁵. En effet cet enseignement consistait simplement à donner à des enfants âgés de 8 à 11 ans voire plus, par des « maîtres d'éducation rurale », des rudiments de l'agriculture, sans aucun souci d'une quelconque instruction, donc sans mobilisation véritable du développement des ressources humaines. Mais W. W. Rostow n'écrivait-il pas à propos des étapes de la croissance économique que : « *la leçon primordiale de l'histoire économique est que la première tâche de la croissance économique est éducationnelle* ». ¹⁴⁶

En général dans les pays africains, les systèmes scolaires fonctionnent sur des modèles d'écoles pour l'appareil d'Etat. Mais les gouvernements n'ont

¹⁴⁵ Kom, A., *Education et démocratie en Afrique, le temps des illusions*, Paris, Crac & l'Harmattan, 1996, p.91

¹⁴⁶ Ki-Zerbo, J., *Histoire générale de l'Afrique Noire*, 1978, p.674

pas développé des politiques et des mécanismes qui permettraient de réguler les systèmes de formation tant en amont qu'en aval. De plus l'enseignement à l'école a toujours été effectué dans le cas du Burkina Faso en langue française. Or comme le souligne Jean-Yves Martin et Ta Ngoc Chau, « *le français est une langue étrangère à la majorité des familles, mais c'est la langue des villes, de l'Etat, de l'emploi salarié.* »¹⁴⁷

Bien que des efforts aient été entrepris dans les années trente (1930), notamment en ce qui concerne l'enseignement secondaire général court et professionnel, non seulement les formes et les structures d'enseignement n'ont pas changé, mais en plus il n'y a pas eu de création de véritables centres de formation professionnelle. Le Centre de Formation Professionnelle des Jeunes Agriculteurs (CFJA) a bien été mis en fonction à Farako-ba dans un village situé à quelques kilomètres de Bobo-dioulasso, et seuls les élèves titulaires du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) de l'enseignement secondaire pouvaient y être recrutés. Par ailleurs on a proposé comme alternative aux sortants de l'école primaire un enseignement technique à Ouagadougou (formation en technique du bâtiment, en mécanique...) qui attribuait un CAP technique à la fin de la formation.

Mais comment peut-on alors expliquer que l'école burkinabé ait pu fonctionner pendant si longtemps alors que très tôt la Fonction Publique devint incapable de faire face à l'embauche de la masse de diplômés que le système scolaire produisait en nombre excessif ? Sinon par un souci d'humanisme, d'émancipation des peuples à travers le développement d'un système éducatif suivant la conception et les formes « ferrystes » (obligation de la scolarité, obéissance au maître, ...). Albert Meister attirait l'attention dès la moitié des années soixante, autant des africains que des pays fournisseurs d'aide au développement en ces mots: « *Pourquoi tant axer l'aide au développement sur l'éducation alors que les éduqués ne trouvent pas d'autres débouchés qu'une fonction publique déjà pléthorique? Sachant que la création d'un poste de travail*

¹⁴⁷ Jean-Yves Martin et Ta Ngoc Chau *La qualité de l'école primaire en Guinée; une étude de cas*, Bulletin IIEP, 1993. Nous précisons toutefois qu'il y a eu des tentatives d'instauration d'un enseignement en langues nationales au Burkina Faso, mais elles ont toutes échoué

dans une industrie coûte environ le même prix qu'une année de bourse à l'étranger, pourquoi ne crée-t-on pas davantage de postes de travail ? ».¹⁴⁸

Dans tous les cas, les problèmes de qualification et de spécialisation professionnelle ne se sont posés véritablement que dans les années 1980, pour la simple raison que la place des africains dans l'économie coloniale était très variable et surtout « leur collaboration était requise dans les tâches subalternes exigeant très peu de qualification »¹⁴⁹. C'est alors que l'on se rendit compte que le recours de plus en plus à des moyens de production perfectionnés, du fait de l'industrialisation, allait nécessiter une main-d'œuvre locale plus qualifiée. Cependant les formations dispensées dans le pays ne permettaient pas de dégager des travailleurs autochtones suffisamment qualifiés. Il n'existe même pas des ouvriers qualifiés en nombre suffisant dans les domaines techniques essentiels pour l'économie du pays. Dans son étude sur l'émergence de certaines classes sociales au Burkina Faso, J. Bernard Ouédraogo n'associe-t-il pas la naissance d'une classe sociale d'ouvriers dans le sud-ouest du pays à l'implantation de certaines grandes sociétés agro-industrielles telles que la société sucrière de la Comoé appelée SOSUCO (Société Sucrière de la Comoé) et ses vastes champs de canne à sucre nécessitant une importante main-d'œuvre ?¹⁵⁰

C'est ainsi que la carence en main-d'œuvre qualifiée pour le développement de cette économie se faisait sentir. Cette situation est doublée de la montée des exigences politiques et des revendications des burkinabé qui prennent de plus en plus conscience des problèmes posés par l'analphabétisme. Par conséquent les autorités coloniales se sont trouvées dans l'obligation de développer la scolarisation aussi bien primaire que secondaire.

¹⁴⁸ Pour ce point précis, on pourra voir *Afrique contemporaine- la documentation française* n° spécial, 4^e trimestre 1994, p.87

¹⁴⁹ M'Bokolo, E., 1992, *op cité*, p.325

¹⁵⁰ Ouédraogo J. Bernard: *La chaîne ouvrière: les champs, l'usine, la ville à Banfora* Thèse de doctorat. Sociologie. Université de Nantes 1987

En somme il ressort de ce qui précède qu'il existe une forte corrélation entre le développement du système productif et du système de la formation scolaire au Burkina Faso du point de vue des objectifs économiques fixés par l'administration coloniale.

Après le départ du colonisateur, les dirigeants africains se devaient de faire des choix politiques en ce qui concerne les orientations de leurs économies. L'idée du contrôle du développement des ressources humaines, voire de leur maîtrise, autrement dit la planification des ressources humaines pour une meilleure lisibilité du marché du travail et en vue de résoudre les problèmes d'emploi, a par conséquent fait son chemin dans beaucoup de pays d'Afrique.

Au Burkina Faso particulièrement la planification des sorties du système scolaire et universitaire apparaît comme un des objectifs principaux de chaque Plan de développement économique et social. En dépit de cette volonté de contrôler les flux scolaires et universitaires, le Burkina Faso n'a pas pu ou su trouver un équilibre entre les sorties du système scolaire et l'évolution du marché du travail, et/ou la création des emplois nouveaux. En effet le Burkina Faso, à l'instar de nombreux états d'Afrique Noire Francophone, a continué à développer le système scolaire à un rythme de croissance différent de celui du développement du système de production et des emplois étant donné que la création de nouveaux emplois n'a pas suivi le développement des structures de formation. De plus s'est entretenu et même amplifié chez les sortants du système éducatif, l'esprit de "*fonctionnariat*" décrit comme le fait « d'avoir un travail dans un bureau », et, surtout chez les plus diplômés l'attentisme en matière d'activités professionnelles faisant d'eux presque des "assistés" de l'Etat burkinabé. C'est ainsi que s'est progressivement creusé le décalage au fil des années.

C'est dans cette optique que nous proposons d'examiner les modes d'approches des relations entre l'éducation et l'emploi au Burkina Faso, et, de tester les potentialités d'une nouvelle méthodologie d'approche de l'insertion professionnelle.

CHAPITRE DEUXIEME:

QUE DIRE DE L'ADEQUATION EDUCATION-EMPLOI AU BURKINA FASO ?

Introduction

L'organisation et le fonctionnement de tout groupe humain, de toute société sont basés sur un ensemble de rapports de force. Et plus encore, la société est souvent analysée comme un agrégat d'individus qui entretiennent et développent entre eux de façon rationnelle des rapports sociaux de production. Ces rapports de production sont eux-mêmes associés à la domination de certains individus et groupes par d'autres. C'est ainsi que cette vision du monde a longtemps servi de modèle d'explication dans l'économie classique pour analyser le processus d'accès aux emplois dans les pays les plus avancés sur le plan économique.

Cependant si ce modèle nous sert de base générale pour aborder la question de l'insertion, suffit-il comme référence pour expliquer le processus d'entrée dans la vie active au Burkina Faso ? Nous pensons qu'il pourrait s'enrichir des conceptions et des particularités propres à la société et à l'économie burkinabé; c'est nous semble-t-il en prenant appui sur ces particularités que nous pourrons opérer une certaine adaptation de la conception classique au contexte socio-économique du Burkina Faso.

En fait il s'agit pour nous de faire ressortir des éléments essentiels permettant de situer le problème de l'insertion professionnelle dont nous traitons ici, et, d'en déterminer un cadre conceptuel autour duquel va s'organiser notre réflexion sur ce phénomène.

Jusqu'à nos jours, et surtout sur la base des informations trop générales et insuffisantes en ce qui concerne l'entrée dans la vie active dans les pays d'Afrique (dont le Burkina Faso), nous pouvons dégager deux tendances:

--D'abord le constat d'un important déséquilibre entre la formation et l'emploi amène certains chercheurs à évoquer l'idée d'une inadéquation, -- inadéquation entre un type d'enseignement (à travers ses filières, ses programmes, ses méthodes...) et un type donné de réalités économiques -- et

de ce fait, à indexer comme responsable de cette inadéquation le système éducatif et lui faire une espèce de procès.

--Ensuite d'autres chercheurs vont plus loin dans l'analyse en mettant en évidence plutôt le caractère complexe des liens entre les systèmes d'éducation et les systèmes d'emploi.

Notre analyse va plutôt se situer dans la logique de cette deuxième tendance.

Section I. L'émergence de la théorie de l'adéquation entre l'éducation et l'emploi au Burkina Faso

L'émergence de la théorie de l'adéquation entre l'éducation et l'emploi, est tout aussi bien liée au déséquilibre à la fois quantitatif et qualitatif entre le développement de l'éducation et celui de la création d'emplois, qu'à l'influence de la théorie du capital humain.

1. Les conditions d'émergence

En Afrique Noire francophone, l'éducation est le secteur qui a connu une croissance des plus spectaculaires. Dans les sociétés au sud du Sahara notamment, même si l'évolution des effectifs scolaires n'a pas été identique pour tous les pays, l'enseignement supérieur est sans conteste l'un des éléments qui ont évolué de la façon la plus remarquable: A titre d'exemple, le nombre des étudiants est passé de l'ordre de 210.000 pour tout le sous-continent en 1960, à 500.000 étudiants à la fin des années 1980. De même les effectifs des enseignants ont évolué, de sorte qu'il y a aujourd'hui plus de professeurs dans les établissements d'enseignement supérieur africains qu'il n'y avait d'étudiants avant 1960.¹⁵¹

a) Définition et genèse de la théorie de l'adéquation Education - Emploi

Dans les années après indépendances, c'est-à-dire les années 1960, une grande idée fit son apparition, et fut ensuite entretenue et même développée par

¹⁵¹ Giri, J., « *l'enseignement supérieur en Afrique au sud du Sahara; crise de croissance ou crise structurelle ?* » in *le Courrier ACP* n° 123, septembre- octobre 1990, p. 65

les spécialistes en socio-économie de l'éducation. Du fait que cette idée était soutenue et défendue par des organismes internationaux tels que l'Unesco, des spécialistes locaux en planification économique l'ont vite reprise à leur compte.

Cette idée consistait à postuler que le développement du système éducatif (extension, croissance des effectifs, accroissement des dépenses qui lui sont consacrés...) d'un pays et qui plus est du tiers- monde devrait entraîner avec lui la croissance économique de ce pays. C'est pourquoi comme le note Hallak, « de nombreux pays en développement ont donné une forte priorité au développement de la qualification des ressources humaines grâce à une expansion de l'enseignement secondaire et supérieur »¹⁵². Ce postulat tire lui-même sa force justement de la théorie du capital humain et des hypothèses des économistes néoclassiques, qui, toutes associent la productivité d'un travailleur à son niveau d'instruction scolaire, en postulant que la contribution du travailleur instruit à la production est beaucoup plus importante que celle du travailleur qui n'a pas reçu une éducation fondamentale.

Cependant cette théorie d'adéquation entre la formation et l'emploi fonctionne autour d'un mythe. En effet en dépit des nombreux efforts fournis par les différents Etats et gouvernements à la fois pour développer le système d'éducation et réussir la dite adéquation avec le système économique, il reste beaucoup d'insuffisances. Par exemple les taux de déperdition restent très importants à tous les niveaux de scolarisation et ont de ce fait des répercussions certaines sur l'évolution du marché de l'emploi où un fort taux de travailleurs (près de 3/4) sont très peu nantis de certifications scolaires.

D'autre part le développement du système de formation a été marqué par de multiples contradictions dans la mesure où il ne s'est pas opéré de la même façon pour toutes les filières, les unes étant plus en vue que d'autres, avec comme caractéristiques le fait essentiel que les formations dans certaines filières n'aboutissent à aucun débouché en terme d'emploi. Cette croissance désorganisée appuyée quelquefois de programmes d'enseignement peu en rapport avec le contexte économique, social et culturel peut en effet réduire les

perspectives de l'emploi. C'est ainsi que certaines disciplines ne fournissent pas suffisamment de diplômés pour le marché du travail alors que d'autres en produisent trop, entraînant un manque d'emploi pour beaucoup et une insatisfaction de la qualification pour quelques uns¹⁵³. Aussi D. Chitoran constate-t-il que « *C'est ce paradoxe qui fait que les taux de diplômés africains sans emploi sont trop élevés, y compris dans les domaines de la médecine, de l'ingénierie, de l'architecture, de la comptabilité et de l'éducation.* »¹⁵⁴

En somme la théorie de l'adéquation entre la formation et l'emploi est née du décalage de plus en plus important entre d'une part les flux de sortie du système éducatif et l'évolution du marché de l'emploi, et d'autre part entre les types de formations proposées par le système d'enseignement et les types d'emplois qui existent sur le marché du travail.

b) De la notion de l'inadéquation

L'éducation n'arrive donc plus à assumer sa fonction première qui est de pourvoir et de satisfaire le système économique du pays en cadres nécessaires et compétents, par le biais de l'amélioration continue de la productivité des travailleurs. Dans les conditions normales de régulation de la situation socio-économique d'un pays, l'enseignement dispensé permet de favoriser la croissance économique.

Comment se manifeste cette situation ?

Il existe non seulement des pénuries de qualifications, mais surtout il arrive sur le marché du travail beaucoup de formés qui n'ont pas de travail correspondant à leur qualification: C'est le cas par exemple des Ingénieurs agronomes, voire même des Sociologues, et autres Psychologues qui se reconvertissent de plus en plus dans d'autres activités économiques.

C'est ainsi que l'on arrive à une situation caractéristique du déséquilibre dans la relation entre les systèmes éducatif et productif et l'on parle alors d'inadéquation. Mais pourquoi cette situation ?

Il faut se souvenir que les théoriciens néoclassiques, à la suite des

¹⁵² Hallak, J., *Investir dans l'avenir*, 1990, op cité, p.11

¹⁵³ Hallak, J., op cité, p.44

¹⁵⁴ Chitoran, D., "Enseignement supérieur et développement ". In *Le courrier ACP*, n° 123, 1990. p.56

théoriciens du capital humain avaient misé, en soutenant leur postulat principal, sur des conditions normales de fonctionnement du marché du travail c'est-à-dire sur la base d'une parfaite concurrence entre les travailleurs, entre les entreprises et la « substituabilité » des facteurs. En fait selon leurs hypothèses, si des individus ayant des qualifications universitaires n'ont pas de travail, c'est la conséquence de ce dysfonctionnement puisque dans le cas d'une concurrence parfaite et de « substituabilité » des facteurs, tous auraient des situations professionnelles convenables.

Ce dysfonctionnement peut aussi se traduire par la production de produits finis ou non finis en nombre supérieur aux besoins de l'économie, et souvent avec des connaissances trop générales et des qualifications qui ne correspondent pas au contexte économique. C'est dans ces conditions que peuvent justement subsister des besoins en personnels qualifiés, sous forme de demandes émanant de certaines entreprises qui restent insatisfaites. C'est ce que semblait nous confier un responsable du service du placement de l'ONPE (Office National de la Promotion de l'Emploi) de Bobo-dioulasso « ... *plusieurs offres d'emploi pour les diplômés, lorsqu'elles concernent un grand nombre de diplômés, ne sont presque jamais prises dans la totalité* » (entretien avec Sonia Diao, septembre 1996).

Face à cette situation, il s'est développé l'idée de la formation professionnelle ou la formation en cours d'emploi qui se passe souvent sous la forme d'une formation en entreprises. Son but serait de combler alors le manque de formation pratique des diplômés(es) du système scolaire en adaptant ainsi les produits du système éducatif aux besoins économiques du pays, dans le but de réaliser cette adéquation tant recherchée entre éducation et emploi.

Mais si au Burkina Faso, les différents plans de développement économique, social et culturel se sont toujours préoccupés des problèmes d'éducation et d'emploi, c'est seulement à partir du plan de 1981-1986, que la nécessité de réaliser l'adéquation entre l'éducation et l'emploi est devenue officiellement un impératif.

2. Les limites de la thèse d'adéquation

L'approche examinée plus haut nous montre les éléments suivants:

Premièrement les caractéristiques ou les voies pour une véritable adéquation de la formation et de l'emploi,

Deuxièmement l'importance de la croissance du système éducatif depuis trois décennies (à travers l'évolution des effectifs et l'augmentation des dépenses d'éducation d'une part, et le développement de l'esprit de "fonctionnariat" d'autre part). En effet, et pour ne citer que l'exemple de l'Université de Ouagadougou, depuis sa création, elle a connu une croissance à la fois forte et régulière: Ouverte en 1974 avec un effectif total de 523 étudiants, l'université enregistrait 5425 inscriptions en 1990-91, 7350 étudiants en 1992 et 9587 en 93, soit une population étudiante multipliée par 16 en moins de 20 ans.

Mais aussi les insuffisances de cette approche; en ce sens que dans sa façon d'aborder la question des relations entre l'éducation et l'emploi dans les pays sous-développés, cette approche situe, et appréhende les variables *enseignement* et *emploi* sous une seule dimension c'est-à-dire l'emploi rémunéré dans le secteur structuré de l'économie. Cependant tout comme l'éducation dépasse de loin et transcende même la formation professionnelle, la force de travail est loin de se limiter à la seule main-d'œuvre salariée.

En réalité l'hypothèse de concurrence parfaite, de mobilité et de « substituabilité » des facteurs ne résiste pas à l'épreuve des faits. Cette hypothèse qui est le fondement même de l'analyse des initiateurs de la thèse d'adéquation, et de laquelle découle par conséquent le postulat de la relation de cause à effet entre l'éducation et la productivité se trouvant ainsi remise en cause par les faits, le postulat en lui-même est de plus en plus source de controverse. On peut alors parler de paradoxes. Dans la logique de cette hypothèse, les employeurs élèveraient le niveau des diplômes exigés pour occuper un poste professionnel dans la seule intention de limiter la concurrence, ce qui du même coup obligeraient les individus à prolonger leur cursus scolaire. Même si le modèle probabiliste de la demande d'éducation ne postule pas explicitement l'existence d'une corrélation entre le niveau de qualification et

l'obtention d'un emploi, il laisse penser que dans l'obtention de l'emploi, ce qui importe c'est moins la qualification professionnelle (qui n'est d'ailleurs pas encore acquise par le demandeur) que le degré de socialisation acquis par le candidat pendant sa scolarité. De ce fait on peut quand même penser qu'il n'y a pas systématiquement dépendance entre la qualification professionnelle requise pour un emploi et le diplôme du candidat.

L'économie du Burkina Faso fonctionne sur des plans : La planification de l'économie suppose une évaluation et une projection à plus ou moins long terme des besoins en main d'oeuvre du système productif d'une part, et une prévision des compétences en terme de quantité et de qualité nécessaires. Cette prévision se fonde généralement (parce que de toute façon cela ne peut être autrement) sur le secteur moderne c'est-à-dire structuré de l'économie, ce secteur étant le plus souvent constitué pour l'essentiel par les activités de la fonction publique. Or non seulement ce n'est pas l'unique aspect du système productif d'un pays, mais en plus, les compétences auxquelles conduit l'enseignement supérieur ne sont pas destinées à ce seul secteur dans la mesure où des sortants du système d'enseignement formel peuvent aussi --et c'est le cas en raison de la crise actuelle des emplois administratifs -- s'orienter vers d'autres horizons professionnels notamment dans le secteur non structuré; d'autant plus que la Fonction Publique ne peut à elle seule accueillir tous les sortants du système scolaire.

Quels que soient les outils d'évaluation, il est assez difficile de prévoir les sorties de flux d'étudiants en vue d'occuper des fonctions dans la sphère professionnelle. En réalité c'est une méthode pleine de contradictions.

La première contradiction est que ces prévisions se font sur la base d'un "plan" établi sur une période de cinq ans. Ce plan ne tient compte ni de tous les effectifs d'élèves et d'étudiants, ni de la demande sociale d'éducation qu'en ce qu'elle a de plus maîtrisable c'est-à-dire la demande calculée sur la base des populations citadines du pays, occultant ainsi le plus souvent tous les autres, en particulier les élèves et étudiants non boursiers inscrits dans des universités étrangères.

La deuxième contradiction est que ces prévisions se font seulement en référence au secteur économique dont l'Etat contrôle l'évolution des flux, à savoir la Fonction Publique et dans une moindre mesure le secteur parapublic; or ce n'est pas le seul secteur qui est susceptible d'accueillir des diplômés de l'enseignement supérieur.

Une autre contradiction est que le discours politique est centré à la fois sur la nécessité d'ajuster les flux de sortie du système d'enseignement au marché de l'emploi, et en même temps sur le développement de l'enseignement par l'accroissement des taux de scolarisation, sans que pour autant rien ne soit fait pour trouver des solutions alternatives aux sortants actuels. Dans ces conditions, il est certain que ce n'est qu'une minorité d'individus qui pourra être privilégiée par cette situation.

Il semble alors paradoxal de mettre l'accent sur ce que certains ont appelé l'investissement en capital humain en supposant qu'un niveau éducationnel est source de croissance économique et un indicateur de développement, tout en sachant que cela est destiné à une infime partie de la population et des actifs.

Somme toute la thèse de l'adéquation entre la formation et l'emploi fondée sur l'approche main-d'oeuvre peut non seulement constituer une courroie d'entraînement de "conflits sociaux larvés" autrement dit engendrer l'accroissement des inégalités sociales déjà assez importantes en terme d'inégalités géographiques et sexuelles essentiellement, donc d'accès à la formation de haut niveau et aux emplois, mais elle peut aussi être contradictoire (parce que ne s'intéressant qu'à une minorité d'individus) comparativement à une demande sociale d'éducation de plus en plus importante.

Section II. Vers une approche multidimensionnelle des relations entre l'éducation et l'emploi au Burkina Faso

Les relations entre la formation et l'emploi ont souvent été étudiées de manière très fonctionnelle. C'est ainsi que parmi les approches qui se sont intéressées à la question, la plus importante est l'approche fonctionnaliste.

Cependant nous avons mentionné plus haut que pour l'analyse du problème de l'insertion, et donc des rapports entre l'éducation et l'emploi dans un pays d'Afrique Noire francophone comme le Burkina Faso, la conception occidentale ne semble pas convenir.

C'est pour cela que nous avons cherché à adopter un modèle propre qui tienne compte à la fois des spécificités de la société étudiée et des influences que peut avoir l'évolution de la situation de l'emploi sur le plan régional voire international (notamment l'effet des Programmes d'Ajustement Structurel), mais un modèle d'analyse qui soit aussi au carrefour de plusieurs disciplines et qui aborde le problème dans toute sa complexité, une perspective qui se préoccupe autant des processus culturels réels à l'œuvre dans ces sociétés que des stratégies qu'ils mobilisent, des enjeux auxquels ils renvoient que de leurs effets possibles.

Dans cette optique il nous semble intéressant, pour que cette analyse colle le plus à la réalité étudiée, d'essayer de cerner le fonctionnement du marché du travail en mettant en avant les relations entre la formation et l'emploi--ce qui permet d'autre part de mettre à l'épreuve des faits la théorie de la segmentation et de montrer ses limites--, et ensuite d'analyser sur la base d'études, de perception, de conceptions empiriques la complexité et les variations des relations du couple éducation/emploi.

1. Unité et diversité du marché du travail au Burkina Faso

Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce travail, l'essentiel de la théorie sociologique de la segmentation tend à montrer que le marché du travail n'est pas un, mais plusieurs. Autrement dit il existe plusieurs marchés du travail à l'intérieur desquels les qualifications, les rémunérations diffèrent tout comme circulent différemment les travailleurs.

Une étude effectuée au Burkina Faso intitulée Emploi et formation en Haute Volta: Méthodes d'observation et de prévision et initiée par l'Office National de l'Emploi en 1975 (et paru en 1983) après l'élaboration de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 était sensée trouver les conditions d'une meilleure adéquation entre l'éducation formelle et l'emploi.

En effet à cette époque, la formation professionnelle n'était pas encore perçue comme un déterminant important de la production économique.

En 1985, les résultats d'une enquête portant sur la formation et l'emploi au Burkina Faso, menée en 1983 sous l'égide de l'ONPE de Ouagadougou fût publiés: *Enquête sur l'emploi et la formation*, ONPE, Ouagadougou, 1985. Il s'agissait entre autre dans cette enquête d'évaluer l'hypothèse de la productivité comme étant strictement liée au niveau éducationnel, donc à notre sens, l'application de la théorie du capital humain.

C'est ainsi que la productivité est considérée dans cette étude non plus comme une valeur objective, quantifiable, mais plutôt comme une valeur subjective, une valeur non mesurable, non quantifiable c'est-à-dire culturelle; et comme telle elle apparaît comme un élément mis en avant par les employeurs et les demandeurs d'emploi simplement pour justifier leurs offres d'emplois et/ou leurs demandes suivant les secteurs d'activités, les types d'emploi,... les marchés du travail.

A la façon donc de la théorie de la segmentation, cette étude a pour objectif de montrer qu'au Burkina Faso, le marché de l'emploi est segmenté et voire même compartimenté . Il semble aussi que dans cet univers du travail, les actions des employeurs et les stratégies des travailleurs répondent à des règles différentes suivant qu'ils se trouvent dans tel marché ou tel autre. C'est ce que tente d'observer Véronique Rouamba dans son étude sur les systèmes de recrutements des travailleurs au Burkina Faso¹⁵⁵.

Ces règles spécifiques sont consensuelles c'est-à-dire qu'elles sont admises tacitement ou explicitement par les employeurs d'une part et les salariés et demandeurs d'emploi d'autre part.

La plus importante et la plus visible de cette segmentation est la distinction qui est faite entre le secteur "moderne" c'est-à-dire le secteur économique structuré et le secteur communément considéré comme "non structuré" ou encore secteur informel c'est-à-dire le secteur économique qui semble échapper aux statistiques nationales, au contrôle de l'Etat, et dont les

¹⁵⁵Rouamba V., *Analyse des systèmes de recrutement des travailleurs au Burkina Faso*, ENAM, 1987

limites et les frontières sont difficiles à déterminer. Ce second secteur n'est pas dans la réalité "non structuré", tout au moins il est différemment structuré et il n'échappe pas complètement au contrôle de l'Etat comme veulent le faire croire certaines idées reçues ; car au Burkina Faso, depuis 1991, les travailleurs indépendants du secteur informel sont assujettis à un impôt appelé la Contribution du Secteur Informel (C.S.I.) qu'ils payent à l'Etat burkinabé. Cet impôt forfaitaire de 15.000f CFA pour l'ensemble des activités de ce secteur, peut varier pour certaines activités spécifiques comme par exemple les débits de boissons. Que l'on se situe dans l'un ou l'autre secteur, on distingue deux types de travailleurs: les travailleurs manuels et les travailleurs non manuels.

Tout comme les entreprises ont chacune une organisation interne propre et donc une convention interne autour de laquelle elles élaborent une nomenclature socioprofessionnelle, chaque entreprise adopte des attitudes d'embauche qui varient d'une catégorie (les travailleurs manuels par exemple) de travailleurs à l'autre.

En ce qui concerne notre étude, l'analyse du fonctionnement du marché du travail montre que celui-ci fonctionne sur une espèce de dualisme. Dans ce fonctionnement dualiste nous nous intéressons de savoir quelle influence peut avoir le niveau éducationnel d'un travailleur (sur son niveau de qualification professionnelle) selon que celui-ci se situe dans le secteur moderne ou informel, qu'il se trouve être un travailleur manuel ou non manuel. Il semble ainsi que l'influence de la qualification scolaire est plus évidente sur le marché du travail des travailleurs non manuels, c'est-à-dire ceux que nous appelons les "diplômés(es)" de l'enseignement supérieur et sur lesquels porte notre travail. En d'autres termes plus l'individu avance dans son cursus scolaire, dans la hiérarchie du système d'enseignement scolaire, et moins les variables indépendantes ou les caractéristiques «ascriptives» (sex, age...) jouent un rôle de déterminisme quant à son niveau de qualification professionnelle.

Au moment de l'entrée sur le marché du travail des diplômés(es), il s'agit plus de l'association de plusieurs facteurs tels que les opportunités d'emploi offertes, l'attitude des employeurs, les stratégies individuelles, l'expérience

acquise par les diplômés(es) demandeurs d'emploi... qui jouent pour la réussite professionnelle, que la simple et seule influence du diplôme.

A propos de cet aspect de l'analyse de la diversité du marché du travail, l'influence des études sur la qualification professionnelle revêt un caractère contradictoire au point que l'on peut parler de paradoxe de la réussite de l'insertion professionnelle. En effet, à s'interroger sur l'influence du parcours universitaire des diplômés(es) sur leur entrée dans tel ou tel marché du travail, on peut se demander si la nature des études (enseignement technique ou enseignement général, enseignement professionnel par exemple) plus que le temps passé à obtenir le diplôme explique mieux les différences observées dans l'insertion professionnelle des uns et des autres.

L'insertion professionnelle prend ainsi une configuration différente selon le type et le niveau de formation dans la mesure où la structure du marché n'est pas la même. En particulier, l'emploi public au Burkina Faso a été pendant très longtemps un débouché traditionnellement massif pour les diplômés de l'enseignement supérieur formés dans les disciplines Lettres et Sciences Humaines & Sociales, que pour les autres types de diplômés de l'enseignement supérieur. Il faut sans doute rappeler que cela correspondait à la fin des années 1950- début des années 1960, à une politique des Etats nouvellement indépendants désireux de développer chez eux un enseignement supérieur pour former les cadres qualifiés pour le fonctionnement des systèmes économiques nationaux.

C'est dans ce cadre que l'on peut situer l'avènement d'un enseignement supérieur à Ouagadougou par le décret n° 378 du 20 octobre 1965 créant une Ecole Nationale Supérieure devenue depuis le 24 Juillet 1974 l'Université de Ouagadougou.

Somme toute ce que l'on peut retenir de ce qui précède est que pendant une longue période, non seulement la Fonction Publique était pratiquement le seul débouché pour les diplômés dits "littéraires", mais plus encore les sortants de l'enseignement technique de l'université de Ouagadougou et titulaires du DUT avaient plus de facilité à obtenir un emploi que leurs camarades des autres

disciplines--pour la simple raison que ceux-là étaient plus sollicités par le système de production du Burkina Faso et en plus ils n'étaient pas aussi nombreux; et comme selon une loi économique, la rareté d'un produit ou d'un " bien " fait de lui un bien convoité et objet de concurrence, donc un produit acheté souvent au prix fort, ces détenteurs du DUT étaient mieux traités en terme salarial que les autres--. Cela semblait en partie lié au fait que ce type de formation prend des allures d'un enseignement "professionnalisé", plus ou moins axé sur les attentes des entreprises nationales.

Cependant depuis une dizaine d'années du fait de la crise économique générale, tous les diplômés(es) connaissent des problèmes d'emploi à la fin de leurs études. C'est sans doute aussi pour cette raison que les sortants des Sciences Humaines et Sociales tendent de réorienter leur formation et leur insertion.

Mais si le niveau de qualification scolaire c'est-à-dire le niveau acquis du fait de l'éducation formelle est l'indicateur de classification entre travail manuel et travail non manuel, qu'est-ce qui permet de dire d'un travailleur qu'il est manuel ou non manuel ? Est-ce que c'est l'activité occupée par ce dernier, l'emploi ou le poste professionnel ? Il nous semble qu'un travailleur peut être classé dans l'une ou l'autre catégorie suivant les tâches que celui-ci exécute momentanément; sinon que dirait-on de l'ingénieur en agronomie faisant de la recherche et qui se retrouve en pantalon troué surmontant des grandes bottes de pluie, parmi des paysans dans des champs de mil du village de Bondoukuy en pays Bwa, ou d'un ingénieur électromécanicien ou informaticien habitué à un travail de conception qui se retrouve à un moment donné en dépannage d'appareils mécaniques c'est-à-dire exécutant un travail de maintenance à la Société des Fibres et Textiles (SOFITEX) ou à la CITEC (huile et savon) de Bobo-dioulasso ? En fait le plus simple est de faire une distinction entre les travailleurs ouvriers ou manoeuvres, les travailleurs employés, les cadres moyens ou supérieurs.

Toutefois dans le secteur moderne de l'économie et comme nous l'avons vu pour la distinction entre le secteur structuré et le secteur informel, la

segmentation du marché du travail est d'abord institutionnelle dans la mesure où elle est liée à la distinction classique du système productif en plusieurs secteurs n'ayant le plus souvent en commun ni les structures d'emplois, ni les systèmes de rémunération, ni même les politiques de gestion du personnel, qui sont le secteur primaire, le secteur secondaire et le secteur tertiaire.

Que l'on se place dans un secteur ou dans un autre, les pratiques et les politiques des entreprises diffèrent selon leur poids économique qui se traduit à travers l'importance de leur capital, les effectifs de leurs salariés, l'activité économique...

En ce qui concerne l'analyse du fonctionnement du marché du travail informel, nous pensons tout au moins pour ce qui est de l'insertion des jeunes diplômés universitaires, que celui-là accueille une proportion peu importante. Cependant François Caillods et Jean Hallak ont effectué en 1981¹⁵⁶ dans le cadre des publications de l'UNESCO une étude qui y distingue quatre branches : une branche "sous-traitante" qui regroupe un ensemble d'activités produisant essentiellement pour les entreprises du secteur moderne ou structuré, une branche "petite production" qui compte les petites unités de production qui ne sont pas forcément liées au secteur structuré, une branche "commerce et service" qui peut compter les petits ateliers de réparation indirectement dépendants du secteur structuré, une branche "résidu" qui regroupe tous les petits métiers de subsistance (pousseurs de charrettes, cireurs de chaussures, chargeurs... mais aussi vendeurs ambulants, gardiens de cycles ou de voitures dans les parkings). Le même auteur estime que Le secteur informel se caractérise par la « petite taille » de ses unités de travail ; [...] il est en fait constitué de « sous-secteurs »- petits entrepreneurs et établissements ; travailleurs indépendants et occasionnels s'occupant d'artisanat, production en ateliers, et dans le commerce et les services—qui ont des besoins de formation divers »¹⁵⁷

¹⁵⁶ Caillods F., & Hallak J., : Education, Travail et Emploi I, IIPE Unesco. Paris 1981

¹⁵⁷ Hallak, J., Investir dans l'avenir, 1990, oop cité, p.285

A travers cette classification, on peut estimer que le marché du travail du secteur informel est tout aussi segmenté, diversifié et que chaque division comporte ses propres règles de fonctionnement, des pratiques et des critères de recrutement, des travailleurs spécifiques...

C'est ainsi que l'on trouve des travailleurs indépendants, des propriétaires de petites sociétés, et des responsables ou gérants "d'affaires" confiées par d'autres, des salariés et voire même des apprentis en ce qui concerne les entreprises de transport et les ateliers de couture, de soudure, ou de menuiserie. Les qualifications individuelles diffèrent d'un métier à l'autre dans le secteur informel aussi. Cependant on remarque que dans l'ensemble, à de rares exceptions près, le secteur informel produit lui-même l'essentiel de la main-d'œuvre dont il a besoin. Ces exceptions concernent surtout les activités des travailleurs indépendants et les "affaires professionnelles" initiées par des diplômés qui se servent de leurs acquis universitaires pour concevoir et gérer leurs entreprises qui vont des petits restaurants, aux bars-dancings en passant par les parkings pour deux roues.

En somme on retient dans l'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi les éléments suivants:

- Un marché du travail non immuable ou non figé
- Une segmentation intersectorielle du marché de l'emploi
- Dans chaque secteur économique, une segmentation interentreprises
- Dans chaque entreprise, une segmentation inter qualification professionnelle ou inter travailleurs.

Partant de ces développements théoriques, on peut comprendre les fondements de l'analyse globale des relations entre l'éducation formelle et l'emploi. Cependant ces orientations théoriques qui s'appuient le plus souvent sur des modèles préconçus appliqués à des pays développés suffisent-elles comme bases pour une analyse approfondie des relations du couple Formation/Emploi dans le cas d'un pays du tiers- monde comme le Burkina Faso ?

Il semble a posteriori que ces développements devraient être complétés

par des enquêtes sociologiques effectuées dans le contexte particulier de la transition entre le système éducatif et le système productif, du passage de l'institution scolaire à la structure professionnelle. C'est pour cela que nous tenterons dans la partie à suivre d'élaborer des bases et la nécessité d'une analyse empirique de l'insertion professionnelle adaptée au Burkina Faso.

2. De l'analyse théorique à une conception empirique des relations éducation/emploi au Burkina Faso

A. L'enjeu de la qualification : une équation multidimensionnelle

L'entrée dans la vie active ne se fait pas de façon automatique; autrement dit l'insertion professionnelle ne se passe pas sous l'angle d'un simple passage de la structure scolaire à la structure productive. C'est un long processus qui met en oeuvre plusieurs facteurs dont les relations sont caractérisées par des contradictions. De l'institution d'enseignement universitaire à l'activité professionnelle occupée, il y a souvent une succession d'étapes, de démarches, toutes liées à la fois à la nature des savoirs et savoir-faire de l'individu, eux-mêmes strictement fonction de la "qualification", et à l'environnement social.

Tout comme le terme de qualification est un terme peu clair et ambigu, le phénomène de la qualification est un phénomène assez complexe dans sa nature et comporte diverses formes dont l'analyse suscite plusieurs questions.

Mais de quoi parle-t-on lorsque l'on parle de qualification ? Qu'est-ce que la qualification ? Quelles définitions donner à la qualification et quelles sont les différentes formes que ce terme peut recouvrir ? Avant d'aborder l'analyse a proprement parler des différentes composantes de la qualification, nous tenterons de faire un essai de définition de cette notion.

a) L'insertion professionnelle par le diplôme: le paradoxe ? Importance et limites de la notion de qualification

Dans la perspective de la conception désormais devenue classique de l'appréhension de la relation éducation/emploi, la qualification n'apparaît guère autrement qu'un instrument contrôlé qui sert le jeu du rapport de

domination/subordination entre individus socialement “*bien placés*” et individus “*pauvres en capital social*”. Autrement dit, puisque les diplômes et les possibilités qu’ils offrent, c’est-à-dire leur nature et leur valeur sur le marché du travail, permettent d’accéder au statut socioprofessionnel et par conséquent au prestige social et quelquefois à la richesse économique, en contrôlant, et par là-même, en limitant l'accès de certains individus à ces emplois, on parvient à contrôler ces individus en les maintenant dans la dépendance de celui qui contrôle l'allocation des qualifications. Cette modalité particulière de domination, dans une société où la domination à proprement parler ne passe pas nécessairement par le contrôle des moyens de production, peut être actualisé dans plusieurs contextes [domestique, familial (dans le cas par exemple d'une famille de cultivateurs où tout le monde travaille dans un champ commun), lignager, politique, économique]. Dans le contexte de l'univers économique, c'est-à-dire dans le cas des relations entre individus considérés dans leur appartenance à des cadres de références socio-économiques, celui qui domine est généralement celui-là même qui dispose soit de plus de moyens économiques, soit de plus de moyens “immatériels” c'est-à-dire d'un “tissu relationnel” plus ample, ou encore celui qui est “*bien placé*”. C'est en quelque sorte “*celui qui est le plus écouté*” comme on dit souvent en Afrique Noire.

La notion de qualification constitue un des problèmes essentiels du rapport formation/emploi de part la définition même de la notion. En effet il existe presque autant d'acceptions la désignant que d'études qui lui ont été consacrées. On parle tantôt de qualification individuelle, tantôt de qualification collective, fonctionnelle ou encore extra fonctionnelle. Les nombreuses tentatives d'analyses et différenciation de cette notion ont toutefois eu le mérite de planter le décor quant aux difficultés relatives à l'articulation formation/emploi.

La notion de qualification semble recouvrir plusieurs composantes pouvant aller des connaissances et des compétences acquises dans le système scolaire aux caractéristiques propres nécessaires à l'exercice d'une profession, d'un métier, ou d'un simple emploi.

C'est ainsi que le diplôme attribué par une faculté, par une université, par une institution de formation peut être considéré comme une qualification; dans ce cas ce sont les capacités cognitives de l'individu qui interviennent pour l'essentiel mais non exclusivement plus que les caractéristiques de la personnalité (physiques, morales, le tempérament...) et on s'intéresse alors de savoir les effets des certifications accordées par le système éducatif sur le devenir professionnel.

Dans un autre cas il s'agit de la qualification professionnelle, elle-même acquise du fait de l'exercice d'une activité professionnelle dans la mesure où cette qualification est le prolongement de la qualification de l'emploi c'est-à-dire celle dont on a besoin pour pouvoir occuper un emploi.

En ce qui concerne la qualification de la main-d'œuvre, elle peut être repérée à travers trois indicateurs essentiels : le niveau d'instruction, l'âge et le sexe des travailleurs. De ce fait nous pensons qu'il n'est pas difficile d'admettre que la productivité individuelle augmente avec la qualification, et que peut s'accroître jusqu'à un certain âge, pour ensuite stagner au mieux et même décroître.

De quelle que nature qu'elle soit, la notion de qualification recouvre plusieurs dimensions et renvoie le plus souvent à la somme de compétences dont dispose un individu ou que requiert l'exercice d'une activité professionnelle.

Aussi apparaît-elle comme une sorte de « carte d'accès à bord » de cet immense et complexe univers qu'est le monde du travail; une carte certes insuffisante mais indispensable et nécessaire, un atout majeur d'autant plus nécessaire que dans la situation de crise d'emplois que connaît le Burkina Faso à l'instar de tous les pays d'Afrique occidentale, il vaut mieux se présenter sur le marché du travail avec un diplôme qui en l'absence d'autres critères, demeure l'élément de sélection par excellence.

b). La qualification dans le contexte socio-économique du Burkina Faso

Il existe un cadre de référence pour toute étude relative au contexte de l'emploi au Burkina Faso et qui est la Convention Collective Interprofessionnelle établie en septembre 1974 dans le but de réaliser une meilleure adéquation

entre la formation et l'emploi et aussi pour faire le point sur le "droit" des travailleurs exerçant au Burkina Faso vis-à-vis de leurs employeurs.

Cette Convention Collective Interprofessionnelle comporte plusieurs éléments dont le principal est la classification professionnelle nationale. C'est en fait cette classification professionnelle qui est au fondement de la répartition catégorielle des travailleurs burkinabé. Ainsi une catégorie professionnelle est attribuée à chaque travailleur suivant le type d'emploi occupé, les caractéristiques de cet emploi en terme de capacités et connaissances exigées pour l'occuper...

Ces capacités peuvent se définir soit par les certifications ou diplômes scolaires et/ou universitaires, soit par les références sanctionnant les stages ou autres formations en ou hors entreprises ou encore par l'expérience professionnelle qui, dans les cas des travailleurs à faible niveau éducationnel s'acquiert avec l'ancienneté. Dans le cas des travailleurs intégrant directement le marché de l'emploi avec un important "bagage" académique, les connaissances et capacités restent le plus souvent limitées aux connaissances théoriques acquises au cours de la formation scolaire et universitaire.

Tableau 9: *répartition des catégories de la classification professionnelle au Burkina Faso selon le niveau d'instruction*

Niveau d'instruction et de formation	Catégorie professionnelle	Catégorie de la Classification Nationale Professionnelle
Aucune formation		
CEPE + Formation sur le tas	Main-d'œuvre banale	1 à 3
Formation professionnelle rapide		
CAP, BEPC		
CAP, BEPC + Formation pratique	Ouvriers, Ouvriers qualifiés, Employés	4 à 6
Brevet professionnel		
Diplôme de technicien	Agents de maîtrise, Techniciens, techniciens supérieurs	7 à 9
BAC, BTS, DEUG		
DUT, Licence, Maîtrise		
Diplômes de grandes écoles (E.T.S.H.E.R., E.I.E.R.)	Cadre supérieur Ingénieurs, et assimilés	10 à 12
Autres diplômes d'enseignement supérieur		

Sources : établi à partir des documents de l'ONPE, Ouagadougou, 1994

Parallèlement à cette distinction, la Fonction Publique fait à elle aussi une distinction des types de salariés: il s'agit essentiellement de deux groupes c'est-à-dire le groupe des fonctionnaires ayant le même statut ou le même grade et le groupe des professions ou emplois du même niveau avec des qualifications professionnelles identiques.

C'est ainsi qu'on distingue les catégories suivantes de fonctionnaires: A, B, C, D correspondant à leur niveau de recrutement. Il reste vrai cependant que les travailleurs peuvent évoluer dans leur carrière et changer par conséquent de statut et de catégorie professionnelle.

Les emplois de la catégorie A correspondent aux fonctions de direction, de conception, de contrôle, d'administration ou de gestion

Les emplois de la catégorie B correspondent aux fonctions intermédiaires entre la conception, la direction et l'exécution; ce sont par exemple les fonctions d'élaboration

Les emplois de la catégorie C correspondent aux fonctions d'exécution demandant un minimum de spécialisation: il s'agit par exemple des tâches d'ouvriers spécialisés dans les industries

Enfin les emplois de la catégorie D correspondent à des tâches d'exécution simples: c'est le cas des ouvriers ou manoeuvres sans formation.

Cette classification professionnelle qui s'effectue simplement sur la base du diplôme ou des divers acquis sanctionnant une quelconque formation, suscite plusieurs difficultés et est sujette à de nombreux reproches. Son postulat premier est qu'il existe un lien de causalité entre le diplôme et la qualification.

En effet elle part de l'hypothèse suivante: plus est long le temps d'apprentissage, plus est valable la formation et par conséquent la qualification a plus de poids et plus de valeur d'échange sur le marché du travail. Ceci équivaut à dire qu'au bout du compte dans la logique de cette assertion, le diplôme le plus élevé s'obtient après avoir passé un temps maximum dans le système d'éducation formelle. En fait cette idée entre en droite ligne dans l'analyse classique de la théorie du capital humain qui considère l'éducation comme un investissement ; et, comme tel, pour qu'il soit le plus productif, il faut qu'il soit important en termes de temps passé et de moyens matériels engagés. Mais la durée des études est-elle un indicateur plausible pour évaluer la qualification et la rentabilité d'un travailleur ? A la suite Mohamed Cherkaoui¹⁵⁸ qui remet en cause le pouvoir explicatif de cette variable en estimant que la

¹⁵⁸ Cherkaoui, M., les paradoxes de la réussite scolaire? Paris, PUF, l'éducateur, 1979, p.141

réussite des étudiants est le plus souvent indépendante de la compétence scientifique mesurée par le nombre d'années d'études post - secondaires, nous nous demandons en quoi consistent les limites de la variable "durée des études".

On peut donc reprocher à cette conception de la qualification son caractère linéaire. En fait les relations entre la formation et l'emploi ont été dans l'histoire de toutes les formations sociales et économiques des relations contradictoires, quelquefois mêmes conflictuelles. C'est ainsi que l'on ne peut les analyser suivant un modèle hégelien; alors, pour être le plus proche possible de la réalité, il semble que ce serait plus intéressant de les étudier sur la base de la dialectique, autrement dit une explication du mouvement d'une totalité à partir de ses contradictions internes et de ses rapports aux éléments extérieurs, d'autant plus que tous les diplômes ne confèrent pas nécessairement les qualifications qu'ils sont sensés attester.

Posséder un diplôme ne veut pas dire que l'on soit « calé » dans l'absolu dans le domaine où on l'a acquis: Par exemple un détenteur d'un titre d'ingénieur du développement Rural (section agronomie) n'est pas forcément apte et suffisamment préparé pour travailler avec des paysans dans n'importe quelle région rurale du Burkina Faso; cela ne signifie pas non plus que cet individu est incapable de travailler ailleurs qu'en milieu rural. Le diplôme ne confère donc pas l'exclusivité du domaine d'activité dans lequel il est acquis.

Certes le diplôme apparaît comme le principal indicateur matériel du suivi d'une formation scolaire ou professionnelle. Quant au certificat comme son nom l'indique, il sanctionne le plus souvent une formation pratique, et "suppose" ainsi la qualification professionnelle: on parle alors de Certificat d'Aptitude Professionnelle. Mais le certificat certifie-t-il lui-même la qualification professionnelle ? Quand on sait que le diplôme est attribué dans la majorité des cas au sortir d'un enseignement théorique, à partir de quel moment diffère-t-il alors du certificat ? Et quelles distances y a-t-il entre les deux termes, quel poids respectif ont-ils sur le marché du travail ? En d'autres termes, quelles sont les bases sur lesquelles un employeur du secteur privé par exemple peut se fonder

pour choisir un candidat?

Nous avons déjà signalé que dans un pays comme la France, le système scolaire est divisé selon le type de formation, en deux pôles: l'enseignement général qui reçoit la majorité des effectifs scolaires et l'enseignement technique caractérisé par la relative faiblesse de ses effectifs. Dans un tel cas, les sortants de l'enseignement technique dont le diplôme (DUT, BTS...) est plus « coté » par les entreprises du fait de sa rareté, ont plus de chances d'être insérés dans le monde du travail que leurs camarades des autres disciplines. La formation de ces derniers est jugée trop générale par les employeurs et en plus ceux-là sont désavantagés par le fait qu'ils sont plus nombreux en valeur absolue et que statistiquement la probabilité d'embauche est plus faible.

Dans la réalité, le système scolaire du Burkina Faso est aussi divisé en deux pôles: un enseignement technique, et/ou moins théorique (les facultés et instituts tels que IUT, FAST, IDR, ETSHER...) d'un côté et un enseignement théorique général de l'autre côté (FLASH, FASEG...). Mais le système productif du Burkina Faso n'est pas aussi développé et de ce fait n'est pas encore complètement porté sur cette dichotomie quant à l'embauche des diplômés(es).

Cependant dans notre travail de terrain, nous nous sommes rendus compte que sur le marché du travail des entreprises industrielles et commerciales et de certaines entreprises de services du Burkina Faso et de la ville de Bobo-dioulasso, la majorité des offres d'emplois (73%) s'adressent aux sortants de l'enseignement technique et ses assimilés tous niveaux confondus. Et 39,6% des offres totales concernent des diplômés techniques de l'enseignement supérieur; ce qui nous semble énorme eu égard à la proportion des diplômés(es) détenteurs de DUT, BTS, Titre d'Ingénieur...qui représentent en moyenne 9,9% des diplômés(es) que l'enseignement met sur le marché du travail chaque année. Les employeurs préfèrent donc s'adresser aux diplômés(es) du système d'enseignement technique ou à défaut à des travailleurs qui ont déjà occupé un emploi similaire dans une autre entreprise.

En outre, de plus en plus d'offres d'emplois quel que soit le type pour les diplômés(es) sont caractérisées par une nouvelle donnée, une nouvelle

variable: l'expérience professionnelle. Pour l'année 1994, 31 sur 226 offres soit 13,3% du total d'offres enregistrées directement par l'ONPE, étaient orientées en majorité (96,8%) vers des individus illettrés (68%) ou ayant au maximum le BEPC (24,3%). A côté de ces 226 offres, il y a les embauches directes effectuées par les entreprises et recensées après coup qui représentaient 50% du total annuel qui s'élève en fait à 480 dont 15% aux titulaires du CAP, 12% pour le baccalauréat et plus.

Pour ce qui concerne les filières d'emploi du secteur privé et des entreprises parapubliques, les statistiques de l'office de l'emploi indiquent peu d'emplois pour les cadres. Par exemple pour 1994, sur les 480 emplois proposés par le monde des entreprises de la région de Bobo-dioulasso, seulement 3% ont concerné les titulaires d'une Licence et plus. Toutefois au titre de la même année, les offres exigeant une expérience professionnelle représentaient 35 %. L'expérience professionnelle acquiert ainsi une importance capitale dans un système d'emploi qui ne se fondait naguère que sur les attributs du système d'éducation formelle. Supplantant presque les plus hauts diplômes maintenant, l'expérience professionnelle apparaît aux yeux des employeurs comme le meilleur indicateur de l'aptitude à exercer un emploi. Mais comment s'acquiert cette même expérience professionnelle, sinon par l'exercice exclusif d'un métier, une profession, un emploi.

Dans cet univers de la montée de l'exigence de l'expérience professionnelle et des employeurs tout puissants, quelles opportunités d'emploi et quelles chances offre-t-on vraiment aux diplômés(es) de l'enseignement supérieur au moment de l'embauche ?

Au plan national il n'existe aucune source documentaire, aucune donnée qui pourrait nous permettre de faire un état des lieux sur la question et encore moins de tirer des conclusions sur les perspectives offertes sur le marché du travail aux diplômés(es) de l'enseignement supérieur par rapport aux détenteurs des diplômes techniques. Cependant de façon empirique à travers notre étude nous pouvons remarquer que d'une manière générale le marché de l'emploi du Burkina Faso connaît aujourd'hui une situation de crise telle que le "non emploi"

est vécu par tous les diplômés(es) sans distinction de la formation et, de ce fait ce n'est pas par simple préférence de la part des employeurs pour les diplômés(es) techniques que les sortants de Lettres et Sciences Humaines sont moins embauchés que par le passé.

Si l'expérience ou la qualification professionnelle est autant considérée dans l'entrée sur le marché du travail, qu'en est-il de la formation sur le tas ? Qu'en est-il de la qualification acquise par la formation sur le tas ?

Etudier l'importance de la qualification acquise sur le tas dans le processus d'insertion professionnelle revient à essayer d'analyser le rôle de l'apprentissage professionnel post-universitaire sur les chances d'insertion et dans l'occupation effective d'un travail qualifié. Peut-on même comparer la qualification issue d'un nombre d'années d'études et celle acquise par la pratique d'une profession ? Un nombre d'années d'études supplémentaires donne-t-il au moins autant de qualification que le même nombre d'années de travail ?

Pour tenter de répondre à ces interrogations prenons l'exemple de deux salariés du système productif burkinabé que nous appelons Yézouma et Mohamed qui sont tous les deux de la même promotion d'élèves du lycée Ouezzin Coulibaly de Bobo-dioulasso et sont détenteurs du baccalauréat depuis l'année 1990/1991. Nous supposons maintenant que Yézouma pour de multiples raisons, ne s'engage pas dans des études supérieures et décide de chercher du travail; et, il obtient un emploi d'animateur au PDRI-KHM (Projet de Développement Intégré dans les provinces de la Kossi, du Houet et du Mouhoun). Par contre Mohamed obtient une bourse d'études supérieures et de ce fait, s'inscrit à l'Université de Ouagadougou pour obtenir en 1994/1995 une maîtrise en Sciences Economiques. Supposons maintenant qu'en raison de la fin de la première phase de réalisation du projet PDRI, Yézouma doive quitter le projet PDRI-KHM pour aller chercher un emploi ailleurs, par exemple à la Sofitex. Rien a priori ne nous indique que le "maîtrisard"¹⁵⁹ Mohamed (qui se présente tout comme Yézouma au test de recrutement de technicien agricole

¹⁵⁹ pour reprendre une expression courante en milieu universitaire et chez certains journalistes burkinabé

organisé par la Sofitex) sera plus qualifié que Yézouma pour exercer la fonction "d'agent technique coton". On peut même penser que l'expérience passée d'animateur de Yézouma auprès surtout des populations villageoises impliquées dans les opérations de développement est un atout considérable pour s'imprégner très rapidement de son nouvel emploi.

Tout le problème revient au contenu de la qualification, à l'apprehension de la relation de correspondance que certains travaux cherchent à établir entre le niveau de formation et le type d'emploi occupé. On oublie trop souvent dans cette démarche de tenir compte du fait que lorsqu'il s'agit de la qualification individuelle, elle est dépendante à la fois de l'adresse, l'habileté ou les capacités d'apprentissage du travailleur et de la volonté de l'employeur qui accrédite la formation. Elle peut aussi dépendre d'un ensemble d'éléments qui n'ont pas de relations directes avec la capacité d'absorption du marché de l'emploi. C'est ainsi que cette qualification individuelle peut varier d'un emploi à l'autre, d'une branche d'activité à l'autre, d'un employeur à l'autre c'est-à-dire en fonction des modalités de mise en équation des profils de formation et du marché du travail.

Nous avons évoqué la hiérarchisation du système éducatif selon les filières d'enseignement, les unes plus importantes et leurs titres académiques plus sollicités par le marché du travail que les autres; c'est cela qui fait que les diplômes de l'éducation formelle sont aussi hiérarchisés. Nous pensons maintenant que le marché du travail du Burkina Faso semble tout aussi hiérarchisé selon les emplois.

De cette hiérarchisation dépend aussi l'entrée dans la vie active des diplômés(es) de l'enseignement supérieur au Burkina Faso. Nous verrons dans quelle mesure l'on pourra apprêhender ce phénomène dans son ensemble à la lumière des éléments retenus plus haut dans l'analyse.

B. Les relations Education/Emploi: Les règles du jeu

a) *La dévaluation des diplômes d'enseignement supérieur?: Un phénomène structurel ou conjoncturel*

En général les chercheurs, notamment les sociologues qui ont travaillé dans le champ de la sociologie de l'éducation s'accordent quant au constat

d'une relative dévalorisation des diplômes du fait de la croissance rapide des effectifs scolaires. C'est ainsi que l'analyse de Boudon sur ce thème va largement guider les travaux de Beaudelot & Establet et plus particulièrement ceux de Bourdieu & Passeron. En effet parmi les recherches ayant traité du phénomène des relations entre la formation et l'emploi, les plus importants travaux ont été réalisés par Bourdieu et Passeron d'une part, et par Christian Beaudelot et Roger Establet d'autre part.

D'abord dans une étude portant sur la variation des statuts professionnels et les variables qui les influencent, publiée en 1978 sous forme d'article dans les *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, Bourdieu parle de classement, de déclassement et de reclassement suivant la situation professionnelle de l'individu.

En supposant que la structure sociale--qui n'est par ailleurs que la traduction de la manière dont les individus sont distribués à travers les différentes positions disponibles--se modifie moins vite que la structure scolaire (définie par la distribution des individus selon le niveau du diplôme), la modification de la structure des chances attachée à chaque niveau de diplôme a une dimension temporelle. Cependant, du fait que la structure scolaire dépend de facteurs endogènes quasi exclusivement au système éducatif, elle évolue plus rapidement que celle de la société (liée aux catégories socioprofessionnelles). Par conséquent c'est cela qui explique que la diminution des inégalités des chances d'accès à l'école n'engendre pas systématiquement l'atténuation des inégalités des chances d'accès aux emplois.

Dans l'article ci-dessus cité, Bourdieu fait un trait d'union entre la valeur du diplôme et la masse d'individus qui en sont possesseurs. Autrement dit plus le nombre d'individus ayant un diplôme est important, et plus ce diplôme peut subir une dévaluation, d'autant plus encore que les positions auxquelles ce diplôme donne accès ne suivent pas la même évolution en terme d'accroissement: « *On peut considérer qu'un diplôme a toutes les chances d'avoir subi une dévaluation toutes les fois que l'accroissement du nombre des titulaires de titres scolaires est plus rapide que l'accroissement du nombre de*

positions auxquelles ces titres conduisent en début de période »¹⁶⁰.

Dans un article intitulé “l’inflation des diplômes”, J.C. Passeron, reprenant à son compte l’hypothèse de Boudon selon laquelle la dévaluation des titres scolaires est consécutive à la vitesse d’évolution différentielle des deux structures éducative et professionnelle, estime que « *la baisse du rendement professionnel d’un diplôme découle mécaniquement de la vitesse d’évolution différente de deux structures ou si l’on préfère du non parallélisme dans les variables de la répartition de deux masses (a) la répartition hiérarchique de la population selon le titre scolaire et (b) la répartition hiérarchique des positions disponibles sur le marché de l’emploi* ».¹⁶¹

Si l’enseignement supérieur mystifie les étudiants et leurs parents par l’action pédagogique des enseignants, comme Bernard Charlot le souligne, l’acte pédagogique comporte en lui-même des éléments mystificateurs pour les acteurs que sont les élèves, étudiants et leurs parents, et quant à la division sociale capitaliste du travail au nom de laquelle l’idéologie pédagogique fonctionne, elle provoque une déqualification croissante des emplois, non seulement dans le secteur industriel mais aussi dans le secteur tertiaire à tous les niveaux d’emplois ; mais poursuit-il « *la réussite scolaire n’est pour personne une fin en soi. Le capital scolaire n’a de valeur que s’il se transforme en capital social* »¹⁶², jusqu’où cette mystification peut-elle aller en terme de valeur socioprofessionnelle de ses certificats ? A ce propos l’analyse de la reproduction sociale nous donne une réponse appropriée à cette interrogation.

A la lecture de ces travaux, un ensemble d’observations s’imposent à nous. Le premier de ces constats est que la dévaluation des diplômes a une dimension temporelle; la dévaluation est un processus qui se fait dans le temps. Mais quelle est la genèse de ce phénomène de dévaluation ?

Peut-on estimer à la suite des études de Bourdieu sur le cas français, que le phénomène est lié à ce qu’il appelle “l’expansion scolaire” et qu’il associe

¹⁶⁰ Bourdieu P. « *Classement, déclassement, reclassement* », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, nov. 1978, p. 4

¹⁶¹ Passeron J.C., “*l’inflation des diplômes*” in *Revue Française de Sociologie*. n° 23, 1982, p.555

¹⁶² Baudelot, C., & Establet, R., *Allez les filles*, Paris, Seuil, 1992, p.17

systématiquement aux transformations du rapport entre les différentes classes sociales et le système d'enseignement en ces termes « *l'explosion scolaire trouve son origine dans la transformation du système des stratégies de reproduction des fonctions des classes supérieure et moyenne les plus riches en capital économique* »¹⁶³ Ou alors devrions-nous plutôt déceler dans l'expansion scolaire comme M. Cherkaoui dix plus tard, un mécanisme d'adaptation du système d'enseignement et de contraintes du marché¹⁶⁴.

Nous posons ici l'hypothèse que la dévaluation temporelle des titres académiques est fonction de l'équilibre entre l'accroissement des effectifs scolaires et celui des emplois.

Au début de la mise en fonction de l'Université Nationale de Ouagadougou, les diplômes qu'elle délivrait étaient significatifs non seulement d'emploi garanti, mais aussi garantissaient une place de premier choix à leurs titulaires dans le système socio-économique national et voire sous régional. Aujourd'hui la Licence d'Histoire ou de Géographie par exemple garantit-elle à son titulaire simplement un poste d'enseignant de collège au Burkina Faso ?

Il est indéniable que les diplômes d'enseignement supérieur ont changé de poids dans le temps, et de ce fait, leurs effets sur le plan professionnel ont aussi évolué. Mais comment en rendre compte, comment l'évaluer ?

Toute la question se pose en terme d'équilibre, de rythme de progression des deux systèmes productif et scolaire. Même en considérant que le système productif s'accroît en même temps que le système éducatif se développe, il reste vrai que cela ne se passe pas toujours dans les mêmes proportions.

C'est ainsi que l'on peut s'interroger sur le cas du Burkina Faso dans la mesure où, la création d'emplois surtout qualifiés n'y a pas suivi l'évolution de l'éducation et l'accroissement du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Cela correspond à ce que R. Boudon résume sous l'expression de *vitesse différentielle d'évolution de la structure éducative et de la structure*

¹⁶³ Bourdieu, P., Boltanski, de ST Martin, « *Les stratégies de reconversion. Les classes sociales et le système d'enseignement* », *Informations sur les Sciences Sociales*, XII, 1973, p.62

¹⁶⁴ Cherkaoui, M. Les changements du système éducatif en France, Paris, PUF, 1982, pp.98-99

socioprofessionnelle.

C'est cette situation qui engendre le décalage entre le nombre de postulants à un type d'emploi et les disponibilités en terme d'emplois ou de postes d'emploi proposés par le marché du travail. D'où le paradoxe de la qualification. Dans ces conditions il y a discordance entre les attentes réelles des étudiants et les réalités auxquelles ils font face au sortir de l'université; alors le "choix", si choix il y a vraiment, ne paraît pas difficile à faire pour le jeune diplômé. Il opte très souvent pour le premier emploi venu, quitte à être largement sous payé.

Il y a une vingtaine d'années, le poste que l'on occupait avec le certificat d'études primaires n'est plus accessible (non en terme institutionnel, ou académique) qu'aux candidats ayant au minimum le BEPC; et à titre d'exemple on note que sur les 394 nouveaux élèves- instituteurs (dont 80 filles) de la première promotion de l'Ecole Nationale des Enseignants du Primaire (ENEP) fonctionnelle depuis le 10 octobre 1994, sortis après deux ans de formation, plus du tiers (1/3) avait un niveau éducatif au moins égal au baccalauréat, sans compter les niveaux Licence et Maîtrise; alors que le niveau exigé pour pouvoir se présenter au concours est le BEPC. Sans oublier qu'au fil des années, les salles de concours du niveau baccalauréat sont de plus en plus fréquentées par des titulaires de Licence, voire de Maîtrise. Cela suffit-il pour énoncer l'hypothèse que: Le décalage entre l'offre de postes et la demande d'emploi est tellement important que les jeunes diplômés(es) d'aujourd'hui sont dans l'ensemble sur- qualifiés et sous-employés ?

Si ceci est vrai pour les métiers de l'enseignement, il semble que la situation peut se rencontrer aussi en ce qui concerne l'emploi dans d'autres secteurs comme par exemple le secteur de la production industrielle; en effet l'analyse des profils éducatifs/emplois occupés nous montre que certains ingénieurs sont employés à des tâches de techniciens dans les entreprises agro- industrielles telle que la Sofitex. C'est le cas des Correspondants Coton, des agents techniques coton qui ne sont pas classés dans les catégories des

cadres; ils sont au meilleur des cas, classés comme agents de maîtrise.

A observer donc les types d'emplois vers lesquels les diplômés(es) de niveau Licence ou Maîtrise se rabattent aujourd'hui au Burkina Faso-- à défaut de trouver mieux-- on peut faire le constat que les diplômés(es) de l'enseignement supérieur ont pour la plupart un niveau éducationnel supérieur aux postes qu'ils occupent; ce qui donne cette particularité de *sur-qualification et de sous-emploi aux sortants des institutions d'enseignement burkinabé*.

Le paradoxe est d'autant plus signifiant que les jeunes diplômés(es) ont dans l'ensemble des profils éducatifs plus élevés que celui de leurs aînés et par rapport aux postes auxquels ils accèdent sur le marché de l'emploi; alors que le développement et la croissance économique impliquent normalement que la formation suive l'avancement technologique afin que les étudiants et même les travailleurs ouvriers par exemple puissent développer leurs capacités d'adaptation aux appareils de production.

Quand on sait que beaucoup d'agents de maîtrise des entreprises industrielles et commerciales du Burkina Faso ont acquis ce niveau de qualification grâce à leur expérience et leur ancienneté dans les sociétés dans lesquelles ils travaillent, on peut postuler que l'ancienneté semble un atout majeur pour égaler, pour concurrencer et surtout compenser le niveau d'instruction. L'exemple récent de SITARAIL nous semble éloquent pour étayer cette réalité: Lors des restructurations de la société des chemins de fer du Burkina Faso (ex. Régie Abidjan Niger, transformée d'abord en S.C.B.F.), devenue SITARAIL au cours de l'année 1995, plusieurs travailleurs diplômés(es) de l'éducation formelle figuraient parmi les licenciés après les tests, alors que la majorité des gens maintenus sont des anciens techniciens, donc des travailleurs expérimentés dans la "maison RAN" (Régie Abidjan Niger).

Du statut de travailleur "sur- qualifié " et sous-employé, le diplômé de l'enseignement supérieur tend ainsi à acquérir un statut de sous- classé.

Nous pensons donc à la suite de Pierre Bourdieu et de son article « classement, déclassement, reclassement » (1978) , que suivant les époques,

le diplôme peut perdre de sa valeur initiale et ainsi exposer son détenteur à un déclassement dans la hiérarchie professionnelle par rapport à ce que cette qualification pouvait conférer comme statut.

Il faut cependant préciser une chose: les diplômés(es) burkinabé ont beau être "déclassés", dans la réalité ils n'en sont pas à occuper des statuts d'ouvriers ou de manoeuvres spécialisés. Plusieurs, en dehors de ceux qui entament des carrières dans la Fonction Publique, occupent un emploi d'attente qui peut aller de l'employé de bureau à l'animateur pour une ONG ou un projet de développement, sans jamais dépasser ces limites et devenir un ouvrier en usine.

La dévaluation des diplômes n'est pas institutionnelle; puisque par exemple le niveau d'instruction exigé pour le concours des enseignants du primaire n'a pas changé en lui-même, mais c'est de fait le manque d'emplois qui amène des diplômés(es) de l'enseignement supérieur à s'y intéresser, à se rabattre sur cette profession.

L'une des particularités du discours des théoriciens classiques et même néoclassiques est d'avoir mis l'accent sur une certaine autonomie de l'institution scolaire à travers la culture qu'elle attribue, et cette même culture par rapport aux autres valeurs. Cependant quel est véritablement l'impact de cette culture, de ce savoir universitaire du candidat sur le comportement de l'employeur au moment de l'embauche ?

En France par exemple, il a été établi par certains chercheurs que les diplômés(es) de l'enseignement supérieur, grâce à leur savoir, peuvent échapper au contrôle de l'entreprise au grand dam des employeurs: « *Avec l'école autonome, les possesseurs de titres scolaires peuvent prétendre à une qualification justifiée par le savoir. Dès lors échappent-ils au contrôle de l'entreprise, ce que cette dernière qui définit toujours les qualifications à partir des exigences de postes de travail, ne peut accepter car ce serait remettre en cause l'organisation scientifique du travail* »¹⁶⁵

Qu'en est-il du Burkina Faso ? Au Burkina Faso comme nous l'avons déjà

¹⁶⁵ De Montlibert C., les jeunes et l'emploi en Europe, Strasbourg, Conseil de l'Europe . 1978. p.44

vu, tout ce qui touche à l'emploi, tout ce qui concerne les travailleurs, le droit des travailleurs face à leurs employeurs, est très clairement pris en compte par la Convention Collective Interprofessionnelle. Cependant tout comme la classification des catégories professionnelles diffère d'une entreprise à l'autre, de même chaque entreprise interprète de sa propre façon la convention collective interprofessionnelle. C'est dire que l'évaluation d'un titre universitaire mis en avant pour chercher un emploi peut varier d'une entreprise à une autre, d'un employeur à l'autre.

Dans la réalité, l'entreprise semble toujours contrôler les qualifications des travailleurs car c'est elle qui définit ces qualifications, et les récompense en dernière instance.

Au Burkina Faso, ce sont les plus grosses entreprises industrielles ou agro-industrielles qui absorbent le plus de diplômés(es) de l'enseignement supérieur; et souvent toute la logistique, les matériels de production viennent de l'extérieur en particulier de la France. On comprend dès lors que ces entreprises n'aient pas le souci de créer ou de développer sinon en leur sein, du moins à l'intérieur du pays des centres de formation professionnelle.

On rencontre toutefois l'existence de quelques centres spécialisés dans la formation professionnelle des cadres tels que l'IPM (Institut de Formation Professionnelle en Management), la CAFP (Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle)... qui travaillent en collaboration avec l'ONPE (Office National pour la Promotion de l'Emploi) puisque c'est dans l'ensemble des centres nationaux. Cela veut dire que ce sont dans la majorité des cas des centres publics de formation; mais créés le plus souvent à l'initiative d'un financement international. Les formations professionnelles qui y sont dispensées sont souvent faites sur une courte durée de temps, donc une formation trop rapide; et tout le fonctionnement de ces centres semble correspondre au fonctionnement d'une administration. Ces centres sont en général sans véritable esprit de compétitivité commerciale et ne mettent pas au point une véritable politique institutionnelle concertée et dynamique de formation. Ils fonctionnent tous suivant des logiques "imposées" par les intervenants individuels ou associés

ne disposant pas le plus souvent de ressources suffisantes pour investir dans un matériel rentable. C'est pour cette raison qu'il n'est pas rare de rencontrer des employeurs ou directeurs de sociétés regretter que telle ou telle formation ne soit pas proposée au Burkina Faso. C'est ainsi que la formation par et pour l'entreprise s'effectue presque toujours à l'extérieur. Cependant les entreprises burkinabé sont soucieuses dans l'ensemble de la nécessité de la formation post-universitaire, c'est-à-dire la formation en entreprise puisqu'elle complète ou spécifie la qualification du travailleur, tout en lui inculquant "*l'esprit et la culture de la maison*".

Nous ne développerons pas davantage cet aspect du travail ici, dans la mesure où nous pensons traiter des enjeux, des difficultés et de l'intérêt de la formation professionnelle ou en cours d'emploi au Burkina Faso dans un chapitre ultérieur, dans la perspective de la proposition d'une politique cohérente de formation en cours d'emploi.

La formation scolaire et/ou universitaire souvent générale apparaît ainsi comme un passage, un "moule" pour former, développer, cultiver la capacité "d'adaptabilité et de flexibilité" des futurs travailleurs à l'univers professionnel. Dans ces conditions, les niveaux éducationnels exigés pour pouvoir postuler ne sont que des variables permettant d'opérer une sélection pré embauche en vue de la formation future au sein de l'entreprise ou dans une institution spécialisée dans ce type de formation professionnelle.

L'hypothèse de la dimension temporelle de la dévaluation du diplôme semble ainsi confirmée; toutefois cette hypothèse obéit à certaines conditions, notamment la prise en compte de la croissance des effectifs. En effet c'est essentiellement le déséquilibre produit par l'accroissement différent du nombre des détenteurs d'un diplôme et celui des places professionnelles auxquelles ce diplôme donne accès dans des conditions normales qui peut "effriter" la valeur du diplôme.

Cette dimension temporelle peut prendre cependant d'autres formes. A ce moment la dévaluation est plus voilée, moins professionnelle que sociale: en effet en supposant que le déséquilibre ne soit pas si important au point de

provoquer un dysfonctionnement, un diplôme universitaire peut toujours permettre aux individus de deux générations différentes, d'accéder aux mêmes postes; simplement ces individus n'auront pas la même valorisation sociale. C'est le cas par exemple du poste d'enseignant de collège; aujourd'hui encore on y accède avec un DEUG; mais le professeur de Français enseignant aujourd'hui au Lycée Ouezzin Coulibaly de Bobo-dioulasso a-t-il autant de prestige et de poids social que le professeur de Français qui enseignait il y a quelques années dans le collège (CEG) de Dé dougou (petite ville à moins de 200 kilomètres de Bobo-dioulasso) ? Il semble que la dévaluation peut recouvrir une dimension sociale, autrement dit elle peut se présenter sous la forme d'une dévalorisation.

A côté de cette première hypothèse, on peut aussi supposer une dimension spatiale de la dévaluation des diplômes: Les titres universitaires sont dévalués selon les données spatiales du marché du travail c'est-à-dire l'univers local des emplois, la taille des entreprises, le fonctionnement du marché de l'emploi, l'espace de circulation des emplois locaux...

Nous avons déjà signalé que les relations entre la formation et l'emploi sont complexes; elles le sont encore plus lorsqu'il s'agit de l'éducation formelle dans son rapport au marché du travail.

Autant un enfant né dans un petit village burkinabé de parents cultivateurs et vivant la plus grande partie de son enfance en milieu rural a de fortes chances de ne pas être scolarisé au pire et de ne pas accéder au baccalauréat et aux études universitaires au mieux, autant un salarié travaillant en milieu rural a de fortes chances d'être peu qualifié du point de vue du niveau éducatif et d'adaptabilité aux nouvelles technologies.

Cela veut dire que les relations entre la formation et l'emploi varient aussi bien en raison de l'espace géographique et/ou social, que par rapport à l'univers de production économique autrement dit d'un marché du travail à l'autre; à l'intérieur d'un marché du travail d'une branche d'activité à l'autre, et au sein d'une branche d'activité d'un emploi à l'autre.

Le Burkina Faso est un pays disparate dans sa composition

géographique, une importante partie de la population (+ de 80%) vivant dans les zones rurales. De ce fait les emplois existants dans les zones rurales du pays sont en majorité des emplois relatifs à la production agricole. C'est ainsi que non seulement des techniciens, des ingénieurs, mais aussi de simples ouvriers agricoles peuvent y être employés; mais phénomène nouveau, de plus en plus de diplômés(es) d'autres disciplines d'enseignement supérieur notamment des sociologues et autres géographes y sont recensés. Ces derniers sont le plus souvent des salariés de projets de développement (ONG, Projets de développement intégré, coopératives agricoles...).

Toutefois ces effectifs restent faibles par rapport aux salariés diplômés(es) que le système éducatif met sur le marché de l'emploi urbain.

On pourrait donc penser que la qualification éducative autrement dit la qualification de l'éducation formelle profite plus aux populations les plus aptes au changement social, c'est-à-dire celles qui sont le plus en contact avec les éléments d'innovation technologique. En partant du fait que parmi les travailleurs diplômés, les individus les plus instruits sont aussi ceux-là mêmes qui sont en premier lieu aptes à s'adapter et à intégrer les nouvelles technologies, il est logique de penser que ce sont les mêmes qui sont les plus avantageux par les effets de la qualification éducative.

Par conséquent la qualification n'a pas les mêmes effets suivant que le salarié soit dans le secteur primaire, secondaire ou tertiaire.

b) A propos de la notion d'expérience professionnelle

Suite à une étude portant sur le fonctionnement du marché du travail en Afrique, R. Clignet fait le constat que d'une façon générale le niveau éducatif des travailleurs varie d'un secteur économique, d'une branche d'activité à l'autre; et que le niveau éducatif moyen tend à décroître avec les effectifs des salariés de la branche d'activité en particulier dans le secteur primaire, dans la mesure où l'accroissement de la force de travail de ce secteur implique le plus souvent l'utilisation de moyens de production moins techniques, voire même

plus rudimentaires¹⁶⁶.

Dans la réalité, en raison de nos travaux de terrain, nous avons remarqué que de plus en plus d'employeurs souhaitent de leurs futurs salariés qu'ils soient non seulement diplômés, mais mieux, qu'ils aient une expérience professionnelle.

A travers les données du service de la main-d'œuvre, cette "double exigence" émanant des offres d'emploi diffère d'un secteur économique à l'autre, d'une branche d'activité à l'autre. C'est ainsi que les entreprises du tertiaire (bureautique, service...) et les entreprises industrielles et commerciales (demandant un travail de conception, organisation, gestion,...) s'intéressent en premier lieu au niveau de qualification éducative avant de tenir compte dans une moindre mesure de l'expérience professionnelle. Dans ces entreprises les activités, le travail de bureautique (sténographie, dactylographie...) est de plus en plus adapté à l'évolution des technologies notamment avec la généralisation de l'informatique.

Cependant les entreprises du secteur primaire (production agricole et de produits économiques dérivés), et les entreprises industrielles mécaniques et métalliques par exemple insistent davantage, mettent l'accent en premier lieu sur l'expérience professionnelle. Ces entreprises se caractérisent en particulier par le caractère "rudimentaire" de leurs outils et la désuétude des machines de production, et par conséquent elles se distinguent par la "banalité" de la main-d'œuvre utilisée davantage à des tâches manuelles. C'est donc logiquement qu'elles exigent l'expérience pratique de leurs travailleurs.

¹⁶⁶ Clignet, R., « Education, emploi et succès professionnel au Cameroun in *Revue canadienne des études africaines* vol. IX, n°3 ; 1975, p.737

Au fond, et c'est ce qu'il semble intéressant de retenir en conclusion de ce chapitre, le problème soulevé par la relation entre la formation et l'emploi n'est pas seulement d'ordre économique, éducatif ou organisationnel. Il a aussi des racines culturelles profondes qu'une analyse fondée sur la compréhension de la société dans laquelle le phénomène est étudié, permet de mettre à jour. Pour résumer, il s'agit de savoir sur quels critères de compétences sont fondées les classifications ou hiérarchies professionnelles et la légitimation des modes de promotion sociale au Burkina Faso. Ce chapitre pose à la fois des bases de l'analyse théorique de l'insertion professionnelle au Burkina Faso, et un certain nombre de règles du jeu dans les relations école/marché du travail, mais aussi montre les limites de la théorie de l'adéquation entre l'éducation et l'emploi. A ce stade, la thèse du capital humain qui établit un lien causal entre la situation professionnelle d'un individu et son cursus scolaire est infirmée. En effet nous pensons malgré que le discours officiel fixe le diplôme comme critère de référence, que l'insertion professionnelle au Burkina Faso n'est pas uniquement déterminée par la carrière scolaire, même si l'accès à certains emplois est inégal entre hommes et femmes.

Bien que commode, le diplôme semble à lui seul insuffisant; le travail en tant que l'exercice d'une activité, les savoirs et savoir-faire acquis par l'expérience professionnelle doivent être davantage pris en compte pour définir et surtout cerner la qualification. C'est sans doute dans ce contexte que l'on parviendra à intégrer, à mieux accepter en Afrique d'une manière générale et au Burkina Faso en particulier, les hiérarchies et les mobilités professionnelles davantage fondées sur l'activité professionnelle que sur les diplômes de l'éducation formelle.

En somme le niveau éducatif et/ou l'expérience professionnelle ne peuvent être considérées à elles toutes seules comme des critères exclusifs d'embauche des diplômés. D'autres critères tels que les caractéristiques personnelles des diplômés candidats doivent intervenir. Reste à voir le contexte et les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes diplômés(es) au Burkina.

CHAPITRE TROISIÈME:

L'UNIVERS D'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMES

Introduction

Comme nous l'avons noté dans les précédents chapitres, le problème de l'insertion professionnelle, en particulier celle des jeunes est un phénomène qui se distingue par sa complexité. On tentera dans ce chapitre de situer la question de l'insertion professionnelle dans le contexte national et régional de l'emploi des jeunes diplômés(es) au Burkina Faso.

D'une manière générale les problèmes de l'emploi au Burkina Faso sont de plus en plus préoccupants. En témoignent le chômage des jeunes diplômés(es) et l'apparition d'un nouveau type de chômeurs, les «déflattés(es)», résultant des diverses formes de compressions de personnel et de la disparition de certaines entreprises.

Dans certains pays notamment dans les sociétés industrialisées, les étudiants de la classe dominée se perçoivent souvent comme rejetés dans un monde à part, clos, limité, borné, et eux-mêmes comme des produits inachevés voire incomplets, et par conséquent incapables de franchir les barrières sociales du succès universitaire (P. Bourdieu & J.C. Passeron).

Mais au Burkina Faso les diplômés de l'enseignement supérieur se perçoivent-ils dans l'ensemble comme marginalisés et incapables de franchir les barrières sociales de l'insertion sociale ? Si tel est le cas, le sont-ils parce qu'ils sont trop diplômés ?

Section I. Le contexte national d'entrée dans la vie active des diplômés(es) au Burkina Faso

L'évolution des effectifs des étudiants à l'Université de Ouagadougou au cours de ces dernières années fait état d'un total de 4790 étudiants pour l'année 1987/1988, de 7387 étudiants en 1991/1992 et de 8813 en 1992/1993, toutes filières confondues.

Simplement en l'espace de dix ans, la population universitaire a plus que

triplé: en effet, de 3845 étudiants en 1983, le nombre d'étudiants sur le campus universitaire de Ouagadougou est passé à 9587 en 1993

Toute proportion gardée, on dénombre selon les annuaires statistiques de l'université de Ouagadougou à partir de la fin des années 1980, plus de 500 diplômés(es) en fin de cycle (2ème et 3ème essentiellement) qui sont déversés chaque année sur le marché du travail au Burkina Faso. Leur emploi par l'Etat devenant de plus en plus incertain et le secteur privé restant encore peu développé, l'avenir de ces jeunes diplômés(es) s'assombrit au fil des ans.

Globalement considéré, le niveau du chômage au Burkina Faso représentait 1,05% de la population totale en 1985; tandis que la même année, les salariés dénombrés étaient de 128.920 représentant 3,2% des actifs occupés. Sept années plus tard (1992), on comptait 163.070 salariés, soit une progression annuelle moyenne de 3,4%, pour un taux de chômage de 1,1%. Avec un taux d'urbanisation d'environ 14% par an, une telle croissance de l'emploi moderne laisse entrevoir l'ampleur du chômage urbain malgré l'importance supposée du potentiel d'absorption du secteur informel. Ce potentiel est encore très réduit pour ce qui concerne l'absorption des diplômés(es). Selon l'enquête démographique de 1991, environ 9 actifs sur 100 sont touchés par le chômage en milieu urbain; alors que le PIB a baissé de 9% entre 1988 et 1994¹⁶⁷. Ce phénomène est davantage accentué pour les deux grandes villes du Burkina Faso qui sont Ouagadougou et Bobo-Dioulasso.

Tableau n° 10: Répartition nationale des offres d'emploi selon le diplôme exigé et la localité de résidence en 1994 (principales villes du pays)

Localité /Diplôme	Illettrés	CEPE	BEPC	BAC	DEUG	LICENCE	Total
							BTS
Ouagadougou-Koudougou	1258	164	181	71	46	165	1980
Bobo-Dioulasso-Banfora	770	48	123	37	14	7	1060
Total	2028	212	304	108	60	172	3040

Source: Annuaire statistique du Burkina Faso. INSD. Ouagadougou. 1994

¹⁶⁷ Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, Analyse de la situation de l'emploi.. Burkina Faso, Juin 1996

Malgré les efforts, les améliorations ne sont pas importantes. C'est ainsi que selon une étude de l'Institut National de Statistiques et Démographie et de l'Institut International des Etudes Sociales (INSD-IIES) de 1993, le taux de chômage est passé de 12,8% et 9,8% respectivement pour la ville de Ouagadougou et Bobo-dioulasso à 25% en 1993 pour la seule ville de Ouagadougou. Alors que selon un rapport d'évaluation de la Banque Mondiale de la même année¹⁶⁸, et 65,3% des chômeurs ont moins de 24 ans et que 28,6% ont entre 25 et 39 ans.

Dans ce contexte général, comment appréhender l'évolution de la situation de l'emploi à Bobo-dioulasso ? Comment cerner les espaces de circulation d'emplois locaux ? Peut-on même parler d'un «marché du travail local»? Et quelle en a été l'évolution au cours de ces dernières années ? Comment dans la conjoncture actuelle, se présente le marché du travail pour un jeune diplômé universitaire en fin d'études ?

Il nous est assez difficile de répondre à ces questions car les données que nous avons obtenues au cours de notre enquête ne suffisant pas. On peut néanmoins retenir une chose : d'une manière générale le marché de l'emploi est étroit et que les demandeurs d'emploi sont de plus en plus jeunes, et souvent sans expérience professionnelle. Toutefois, nous pouvons minimiser les marges d'erreurs et ainsi tempérer les lacunes en ciblant notre analyse sur quelques points forts et en plantant le décor des événements. Nous nous sommes ainsi employés à isoler de nos observations une série d'indicateurs (sur les organismes chargés de gérer le problème de l'emploi et du placement, sur les politiques d'embauche des entreprises de la région, et sur quelques stratégies individuelles et collectives de recherche d'emploi), tout au moins du point de vue "insertion professionnelle", autour de trois hypothèses:

1. Les services nationaux de l'emploi, malgré leurs réformes, influencent peu les logiques d'insertion des jeunes diplômés,
2. La conjoncture actuelle agit plus sur les pratiques d'insertion

¹⁶⁸ *Banque Mondiale, Présentation synthétique de la situation du chômage. Rapport d'évaluation Projet type, 1993*

professionnelle que sur les potentialités d'emplois,

3. Tous les jeunes diplômés n'entrent pas et n'évoluent pas sur un marché du travail immuable, figé, identique. Il existe plusieurs types de marchés du travail pour les diplômés.

Ainsi dans ce qui suit nous partirons du déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi dans la ville de Bobo-dioulasso et surtout de l'inefficacité des services de la main-d'œuvre (l'ONPE) à développer des stratégies d'attraction des employeurs et surtout des diplômés pour les utiliser au maximum, pour ensuite faire le point sur le fonctionnement du marché de l'emploi dans la réalité.

En somme nous tenterons de montrer comment les jeunes diplômés passent d'une certaine illusion de leur avenir professionnelle à une espèce de désenchantement. Ainsi nous verrons dans le fonctionnement de ce marché de l'emploi les types de réseaux qui s'y développent notamment l'importance de ce que l'on appelle ailleurs " le piston ".

Section II. Des opportunités d'emploi limitées ou le déséquilibre offres/demandes : les diplômés(es) entre l'illusion et le désenchantement

A Bobo-dioulasso, tout comme dans les autres grands centres urbains du Burkina Faso, il existe des services publics chargés de gérer les questions d'emploi. Il s'agit essentiellement de l'Office National Pour l'Emploi dont le rôle est de recenser les offres et les demandes d'emploi, de les traiter, de tenir des statistiques qui y ont trait.

Quelle est la mission réelle de l'ONPE au Burkina Faso ? Comment fonctionne-t-elle concrètement ?

En général, on y recense d'une part les demandes, et les offres d'emplois qui arrivent des entreprises publiques, parapubliques et privées d'autre part. Depuis les réformes des services de la main-d'œuvre de 1995, les demandeurs prennent une inscription unique pour l'année civile. Avant cette date, les demandeurs d'emplois devaient prendre une inscription chaque fois qu'ils avaient à présenter leur candidature pour un poste quelconque et pour une nouvelle offre provenant d'une entreprise. Depuis cette période, ont aussi été

mises en oeuvre plusieurs mesures en vue de simplifier la gestion du problème de l'emploi, parmi lesquelles la réalisation de l'enregistrement automatique annuel et son élargissement à toutes les catégories de demandeurs (dans la mesure où jusque en 1994, il n'était réservé qu'aux seuls diplômés), les visites d'entreprises par des responsables de l'Office National pour la Promotion de l'emploi dans le but de prospector les besoins des entreprises en termes de main-d'oeuvre et les postes de stages, et enfin, la formation des demandeurs en méthodes et techniques de recherche d'emploi et en entrepreneuriat.

L'ONPE enregistre en réalité peu d'offres d'emploi provenant des entreprises et celles-ci utilisent peu les services de l'ONPE quand un besoin se fait sentir: Sur une moyenne de 854 offres totales enregistrées pour les villes de Bobo-dioulasso et de Banfora au cours de l'année 1994, par exemple, 600, soit 70%, ont été des embauches effectuées directement par les entreprises sans passer par l'intermédiaire de l'ONPE de la ville. C'est seulement a posteriori, grâce aux contrats de travail correctement rédigés et aux déclarations effectuées auprès des responsables du service de placement de l'ONPE et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale par les différentes entreprises, que l'on arrive à calculer l'ensemble des offres.

En ce qui concerne la répartition catégorielle des offres d'emplois, seulement 7,92% de celles-ci concernaient, en 1994, des diplômés ayant une formation équivalant au minimum au baccalauréat.

Pendant la même période, le nombre des demandes d'emploi enregistrées à Bobo-dioulasso étaient au moins huit (8) fois plus important que le nombre total des offres enregistrées. Au cours des deux premiers trimestres de la même année (1994), on retrouve dans les statistiques de l'ONPE de la ville de Bobo-dioulasso, 24 diplômés de l'enseignement supérieur-- dont six 6 filles--qui ont trouvé du travail sans être passés par les services de la main-d'oeuvre. Parmi ces diplômés, figurent 6 sociologues dont 4 recrutés par le PDRI-KHM, et 2 par le GRAAP (Groupe de Recherche pour l'Auto Promotion Paysanne), 3 gestionnaires de niveau DUT, 3 géographes, 1 diplômée en informatique, 1 diplômé titulaire d'un DESS en gestion de projets, et des

ingénieurs en sciences qui se répartissent entre la SOFITEX, le Projet d'Hydraulique Villageoise, le PDRI, l'INERA, GTZ, la Caisse Populaire de Crédit Agricole CNCA et, les administrations et l'enseignement.

Cela veut dire qu'il existe un marché du travail local et que ce marché de l'emploi n'est pas figé à Bobo-dioulasso; au contraire il s'anime et exprime toujours un certain besoin en main-d'oeuvre, et en particulier en main-d'oeuvre qualifiée. Cependant tous les demandeurs d'emplois ne bénéficient pas toujours des mêmes informations au même moment. En d'autres termes l'information circule dans des réseaux qui ne sont pas toujours accessibles à tous.

Mais pourquoi les diplômés s'intéressent-ils de moins en moins aux services chargés de la main-d'oeuvre et de l'emploi ?

Officiellement, autrement dit pour les responsables de l'ONPE, la raison essentielle est le poids des démarches et le « coût des photos d'identité » pour la constitution du dossier d'inscription à l'Office de l'Emploi. Cependant nous pensons qu'un tel raisonnement simpliste cache bien d'autres réalités. En fait quand on sait que le prix des quatre (4) photos d'identité vaut entre 1000 et 2000 francs cfa, on se demande comment un diplômé refuserait de sacrifier quelques tickets de cinéma voire quelques bouteilles de bière pour entreprendre la première démarche de sa carrière professionnelle, c'est-à-dire s'inscrire à l'ONPE . On comprend que ce n'est pas si simple comme le voudrait faire croire le discours officiel. Nous pensons finalement que l'expérience des anciens diplômés qui s'y étaient inscrits et qui passaient plusieurs mois voire des années sans trouver un emploi équivalent à leurs attentes, y est pour beaucoup, sans être toutefois la seule raison.

D'une façon générale, à en croire les statistiques des services de l'ONPE, les offres enregistrées par l'office de l'emploi augmentent d'année en année (en 1995 par exemple on comptait un total de 1348 offres tous niveaux de qualification confondus contre 854 en 1994). Cependant, si les offres augmentent au fil des ans, elles stagnent au mieux, sinon elles baissent pour ce qui concerne particulièrement les offres exigeant une qualification de haut niveau. En raison de cette réalité, les diplômés de l'enseignement, sinon ne

s'intéressent plus beaucoup aux services publics de la main-d'oeuvre, du moins ne comptent plus exclusivement sur ceux-ci pour trouver un emploi.

Un regard sur le problème d'embauche dans la fonction publique burkinabé nous présente le tableau suivant pour 1993 et 1994.

Section III. Fonctionnement du marché du travail : la notion du « piston » ou l'incidence du capital social

En ce qui concerne particulièrement l'allocation des places dans la Fonction Publique, la seule voie de salut pour les diplômés burkinabé pour leur entrée dans la vie professionnelle semble être la préparation et l'admission effective aux concours de recrutement au niveau national. Cependant, comme nous l'avons déjà signalé, la Fonction Publique, longtemps pourvoyeuse d'emplois aux diplômés burkinabé, n'embauche plus que très peu.

Tableau n° 11: Recrutements de la Fonction Publique par concours, Bac et+ 91-94

	Niveau / Année	1991	1992	1993	1994
ONATEL	DEUG	1	1	4	7
	Maîtrise	3	0	1	1
	Total	4	1	5	8
INSEE	DEUG	125	129	187	142
	Licence	275	378	457	234
	Total	400	507	644	376
ENAREF	Bac	0	0	0	0
	Maîtrise	25	26	26	25
	Total	25	26	26	25
Magistrature	Maîtrise	0	15	15	11
	Total	0	15	15	11
Avocat	Maîtrise	0	11	-	-
	Total	0	11	-	-
Total	DEUG	126	130	191	149
	Licence	275	378	457	234
	Maîtrise	28	52	42	37
TOTAL Global		429	560	690	420

Source : fait à partir des documents du ministère de la Fonction Publique, Ouagadougou, 1996

On se rend vite compte que rares sont les concours proposés régulièrement chaque année depuis quelques temps. Quand bien même il en

existe, ils sont souvent sources de nombreuses frustrations et autre indignation chez ceux qui comptent avant tout sur leur matière grise pour réussir. Ces examens et concours, qui sont à nos jours sujets à caution, donnent de plus en plus lieu à toutes sortes de récriminations de la part des candidats à l'endroit des autorités.

Tout se passe comme si, désormais, pour réussir son insertion professionnelle au " pays des hommes intègres ", on ne pouvait passer que par la courte échelle; en ce sens que, " le pétrole coule pour les sujets d'examens et concours ", comme on entend souvent et, « quelquefois pour des centaines de milliers de francs CFA ». Par exemple que le concours interne de recrutement des inspecteurs de douanes session 1996 a été purement et simplement annulé pour cause de fuite¹⁶⁹. Le journal *l'Observateur* du 18-20 octobre 1996, donnait pour ce concours-ci des prix de vente des sujets pouvant atteindre 800.000 francs CFA. On se souvient aussi des nombreuses difficultés récentes à la faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) du fait des nombreuses fuites souvent enregistrées lors des examens de fin d'année.

Toutefois, si pour la plupart des concours et examens, " le pétrole coule ", pour ce qui est précisément de la transition de l'université à la vie active, le langage courant fait souvent allusion au " piston ", ou encore " la longueur du bras "; c'est ainsi qu'on entend souvent dire " telle personne a le bras long " ou telle autre a utilisé le piston. Ces expressions, si elles ne sont pas en elles-mêmes tout à fait nouvelles, leur utilisation, et surtout leur mise en pratique effective prend aujourd'hui une dimension importante du fait de la crise et des effets des programmes d'ajustement structurel.

Comment fonctionnait le marché du travail auparavant? Qu'est-ce qui a changé? Comment se passe-t-il concrètement pour un jeune diplômé qui entre sur le marché du travail ? Comment expliquer aujourd'hui le poids du piston dans la structure du marché du travail ?

Le « piston » est, avant toute chose, l'expression des relations sociales et leur mise en pratique pour atteindre un objectif. A y regarder de plus près, on

¹⁶⁹ Le journal *l'Observateur* du 18-20 octobre 1996, p.4

peut se demander si ce n'est pas simplement sa forme (par exemple une forme plus moderne et plus visible à l'image de ce qui se passe dans les sociétés occidentales) qui a changé au cours des temps. En effet, dans une société multi ethnique comme le Burkina Faso, où les groupes de parentés jouent un rôle important dans l'organisation sociale, de la production à la distribution des produits économiques, dans l'organisation de la vie tout court, il existe de nombreuses formes de solidarités qui constituent la toile de fond du fonctionnement de la société entière. Ces solidarités qui peuvent aller des liens élémentaires de la parenté aux relations d'amitié ou de connaissance, et qui réajustent quelquefois les rapports de force, ont toujours été utilisées pour la poursuite d'intérêts particuliers par les uns et les autres à tout moment de l'évolution des rapports sociaux de production. Dans ce contexte, le sentiment de devoir rendre service à ses parents à chaque fois qu'ils en manifestent le besoin est très fort. Cela explique le fait que la mise en pratique des relations sociales au service d'intérêts professionnels soit aussi vieille que la vie en société. Il semble que le "piston", procédé ancien, mais terme récent par rapport à sa nouvelle mise en oeuvre dans une société africaine, fonctionne aujourd'hui sur ces bases très anciennes.

Qu'est-ce qui explique que l'utilisation du piston soit un phénomène très courant maintenant et comment expliquer que sa mise en oeuvre vienne presque supplanter chez les diplômés leur recours direct aux services de l'office de l'emploi ?

Les responsables des services de la main-d'œuvre et de l'emploi tel que l'ONPE expliquent quant à eux, le non recours des diplômés à l'office de l'emploi par plusieurs raisons: d'abord ils estiment que leurs services manquent de nos jours cruellement de moyens en raison du nombre toujours plus important de sortants des institutions de formation qui sont mis à la disposition du marché du travail. Ensuite, il semble que l'échec ou simplement la durée de recherche de l'emploi entraîne souvent un découragement et/ou une méfiance chez les demandeurs vis-à-vis de ces services. A ce propos, on pourrait parler de "désenchantement" des jeunes diplômés qui croyaient il n'y a pas plus de dix

ans encore que l'emploi était assuré à la fin de leurs études.

Au milieu des années 1980 et le début des années 1990, certains responsables de l'ONPE avaient inventé un système "ingénieux" de tickets, que quelques uns de nos interlocuteurs ont qualifié de "loterie" ou encore de "tombola minute". Ce système consistait à préparer deux types de tickets dont les uns sont notés "oui" et les autres notés "non", à tirer au sort par les demandeurs d'emploi. Il avait pour but, selon les patrons et ingénieux inventeurs de l'ONPE, d'indiquer à la minute même parmi les candidats à l'inscription pour un test quelconque, les individus qui n'étaient pas concernés par le déroulement des épreuves, autrement dit ceux qui avaient choisi les tickets marqués "non". Il faut préciser en passant que les tickets portant la mention "oui" correspondaient seulement au double du nombre total des postes proposés. Il s'agissait en fait pour les auteurs de cette stratégie de ne pas encombrer les salles d'examens et autres tests, de ne recalier en fin de compte que la moitié des candidats en limitant le gâchis matériel.

Mais à y voir de plus près, ce n'est ni plus ni moins qu'une manière de truquer et dissimuler les statistiques sur l'emploi, puisque sur 100 candidats, on a sélectionné au test 50, sans évidemment prendre en compte tous ces malheureux qui ont été recalés avant même l'examen, c'est-à-dire tous ceux qui sont passés à côté ou qui ont "tiré à terre" au premier stade de la démarche de recherche d'emploi.

Quand on sait que de sources officielles- selon les statistiques de l'ONPE il n'y a par extrapolation, que 70% des offres d'emplois annuelles (600 sur 854 au titre de l'année 1994) qui passent par les services de l'emploi, on se rend bien compte de l'inefficacité de ces services face à ce problème et on peut se poser des questions à la fois sur l'origine du dysfonctionnement du marché du travail et ses incidences sur le plan socio-économique.

Dans tous les cas une chose est sûre: cette situation entraîne plusieurs cas de figure sur le marché du travail aujourd'hui et contribue, sinon à amplifier, du moins à entretenir la mise en oeuvre, et par là même l'influence du "piston", qui continuera sans doute d'être pratiqué tant que de véritables mesures ne

seront pas prises pour mieux contrôler les pratiques le plus souvent sélectives des entreprises nationales. En effet on pourrait créer une institution dont la fonction serait de mieux contrôler, et au besoin « obliger », sur la base de textes officiels, les entreprises tout au moins les entreprises publiques et parapubliques à communiquer chaque fois de façon officielle les vacances de postes et les embauches à faire, et d'organiser de véritables tests de sélection pour l'embauche. Pour y parvenir, il semble indispensable toutefois de doter les services de la main-d'oeuvre, en particulier l'ONPE des moyens nécessaires aussi bien matériels que politiques (un pouvoir de contrôle effectif sur les entreprises). Dans le cas échéant, cette stratégie du piston continuera d'entretenir l'inégalité dans l'information sur les possibilités d'embauche, qui est la première étape dans la recherche d'emploi; et continuera ainsi de ne servir que les intérêts des dirigeants d'entreprises et de leurs proches.

D'ailleurs les dirigeants d'entreprises ont beaucoup de réticence à assumer une quelconque responsabilité; mieux, certains s'en défendent en s'abritant derrière le laisser-aller général, comme en témoigne le discours d'un chef d'entreprise lors d'un de nos entretiens: «*Quand vous me posez la question par exemple de savoir le mode de recrutement de notre entreprise...ben...sachez qu'avant c'était toujours l'ONPE de Bobo-dioulasso qui s'occupait de l'embauche dans les entreprises. On les informait de la vacance d'un poste et du moment auquel l'entreprise souhaite recruter... après ils s'occupaient du reste. Depuis maintenant deux ou trois ans, les services de l'ONPE ne fonctionnent plus comme cela... Ils laissent maintenant le choix aux entreprises de gérer leurs embauches. Vous voyez...Donc maintenant il y a plusieurs possibilités. Il y a quelques uns qui continuent de passer par l'ONPE pour certains types de postes...mais enfin...que voulez-vous...En général [on] utilise maintenant les relations, la parenté... pour engager...mais attention il y a quand même un minimum à exiger... »* Ce minimum exigé qui semble suffisant pour les employeurs est le titre universitaire: Le diplôme passe ainsi pour être un passeport et le visa pour accéder à un emploi.

Avec la multiplication au fil des années des effectifs scolaires et

universitaires, on reste toujours, comme au lendemain des indépendances dans la même logique où tout le monde pense qu'un accroissement continu du nombre des élèves et étudiants d'un pays entraînerait la croissance et le développement de celui-ci. Or on s'est rendu compte depuis bien longtemps que l'un n'entraînait pas l'autre.

Pour pousser le raisonnement plus loin, on peut se demander à quoi servent les diplômes pour une certaine catégorie de jeunes burkinabé, puisque pour deux diplômés universitaires du même grade, l'insertion professionnelle est non seulement différente en terme de postes professionnels susceptibles d'être occupés, mais aussi variable dans la durée de recherche--et cela semble normal a priori puisqu'il n'y a pas que le diplôme qui détermine le positionnement social, dans la mesure où chaque individu se doit de développer des qualités et des aptitudes à travers des stratégies personnelles de recherche d'emploi--. Ce qui frappe donc c'est le caractère contradictoire que cette insertion peut revêtir: en effet il se produit comme une espèce d'intégration immédiate voire "d'ascension" pour l'un, et dans le même temps une relégation pour l'autre.

Pendant ce temps presque rien n'est fait pour les chômeurs et/ou les sans emploi et autres "déflatés", sinon l'organisation au plan national de colloques et autres assises générales sur l'emploi. Consécutivement au problème du chômage et de tous ses corollaires, de nouvelles expressions font leur apparition et sont couramment utilisées aussi bien par les diplômés à la recherche d'emploi que par certains responsables de services publics. Il s'agit pour l'essentiel des termes "laissés pour compte", de "déflattés" ou de "compressés", de "déclassés", ou encore de "générations sacrifiées" principalement pour les jeunes qui sortent du système scolaire et universitaire. Pour cette catégorie de diplômés, "*les conclusions des Etats Généraux de l'Emploi*" organisés à Ouagadougou du 08 au 10 octobre 1996, « *n'ont pour but que d'endormir les consciences* », n'y voyant qu'un moyen de plus pour creuser l'écart entre les diverses couches sociales, c'est-à-dire entre une minorité déjà bien insérée et la masse de diplômés chômeurs et autres occupant des emplois

précaires. C'est ce qui pousse certains de ces derniers à tirer des conclusions aussi amères que celle qui suit: « ...*On ferait mieux de créer des emplois plutôt que de créer des situations pour distribuer des perdiems...* »¹⁷⁰.

Il est donc intéressant de savoir comment cette nouvelle catégorie de diplômé(e)s survivent.

C'est une fois de plus les solidarités familiales qui sont le support de leur subsistance. En effet ils vivent souvent au « crochet » d'un parent, qui un oncle, qui un frère, ou encore un cousin. C'est toujours malgré eux qu'ils vivent cette situation dans laquelle ils sont toujours obligés pour toute chose de solliciter l'aide financière des parents. Ces derniers (les parents) ne se plaignent pas souvent pour le fait de devoir aider le diplômé en situation de chômage, car l'enfant et par la suite le jeune homme est un " bien collectif " affranchi de toute contrainte sectaire ou clanique et trouve ainsi sa raison d'être dans les fondements de solidarité et les élans de partage. De ce fait son identité a un fondement social et il exerce une fonction sociale dans la continuité du groupe. Cela veut dire que chacun a le droit de profiter des services de l'enfant et/ou du jeune mais chacun a aussi le droit de participer à son éducation et/ou subvenir à ses besoins. Aussi un proverbe burkinabé ne dit-il pas à propos des jeunes que "*l'on sait qui a mis l'enfant au monde, mais on ne sait pas qui mangera le fruit de son travail*"?

Cependant lorsque la situation de dépendance perdure, cela peut lasser tout le monde à la longue ; et à partir de cet instant, le diplômé perçoit les limites de la solidarité et de la fragilité du soutien familial. En effet pour les uns (diplômés) "*il n'est pas aisément à 30 ans avec un diplôme de 3ème cycle en poche d'être obligé de demander par exemple le prix d'un litre d'essence (390 f cfa) à un parent, qui plus est un petit frère pour faire un quelconque déplacement*" ; tandis que pour les autres (parents), "*on ne sais plus où on va. Des gens qui ont tant de diplômes, qui ont fait tant d'années d'études et qui n'ont pas de travail aujourd'hui; en plus ce qui est plus difficile, c'est qu'ils ont des besoins matériels que nous on ne peut pas toujours satisfaire. Normal que quand on a été habitué*

¹⁷⁰ *L'Observateur* du 18-20 octobre 1996. Op cité, *ibidem*

à vivre dans un pays européen dans des conditions de vie meilleures à celles de chez nous, on a forcément des besoins qui dépassent le strict minimum. Cela est très difficile psychologiquement pour mon frère, et aussi pour les parents au village qui comprennent encore moins la situation. Mais on supporte tous tant bien que mal en espérant que ça ira bientôt ."

Section IV. Du discours populaire sur les rapports des jeunes avec le marché du travail au niveau local

Au Burkina Faso et particulièrement à Bobo-dioulasso, le marché de l'emploi, notamment le secteur privé et parapublic offre-t-il des emplois aux diplômés de l'enseignement supérieur ? Quelle évolution a connu le recrutement des diplômés dans la région de Bobo-dioulasso ? Quels comportements les diplômés burkinabé de Bobo-dioulasso ont-ils à l'entrée de la vie active ? Y a-t-il des différences de traitement observées par les employeurs en fonction du diplôme ? Quelles fonctions occupent les diplômés dans les entreprises où ils travaillent ? Ont-ils un rapport spécifique au travail, et comment l'expliquer ? Bref, quelles chances ont véritablement les sortants du système de formation universitaire sur le marché du travail de Bobo-dioulasso ?

Quant aux comportements au moment du passage de la vie universitaire à la vie professionnelle, l'opinion la plus partagée sur les jeunes bobolais en général et les diplômés en particulier, face au problème de l'emploi, se traduit en terme de jugement, et qui plus est un jugement négatif: Beaucoup considèrent en effet les jeunes bobolais comme des gens paresseux, voire même oisifs, n'aimant pas le travail, et qui préfèrent passer leur temps à boire du thé. Mais dans la réalité, comment cela se passe-t-il ? Quelles opportunités leur offre-t-on ? Les jeunes bobolais se trouvent-ils souvent dans des situations de travailler, et qu'ils refusent de le faire ?

Les jeunes burkinabé de Bobo-dioulasso ne semblent pas, du moins dans leur discours, avoir de réticences particulières vis-à-vis du travail, même en usine. Ils justifient leurs "réunions" autour de verres de thé par la convivialité et le refus de la débauche et de la marginalisation, car c'est semble-t-il

simplement le manque de travail qui les place dans cette situation. Un jeune (Souley B.) ayant fait une année Licence en Sciences Economiques, et au chômage depuis un an nous confiait ceci: " ...Vous voyez, on raconte à Ouagadougou et ailleurs que nous les jeunes de Bobo-dioulasso, on ne veut pas travailler,...on n'aime que prendre le thé...Ici, c'est pas comme à Ouaga. Regarde...nous sommes combien ici, on est nombreux, et on préfère venir ici, rester entre amis avec deux verres de thé et cent (100) francs de sucre et discuter de nos problèmes et d'autres choses encore plutôt que d'aller traîner dans les macquis...euh!!! les bars. Ce n'est pas vrai que l'on ne veut pas travailler. Moi par exemple, je cherche un poste de professeur au lycée ou au collège depuis un an...je n'ai rien eu de mieux que quelques heures de cours dans un établissement privé qui ne m'a même pas encore payé en intégralité soit disant par manque de moyens. Et puis pour les autres là qui pourraient travailler sur de gros engins ou des machines par exemple, c'est la même chose... Il n'y a rien. Quand il y a des chantiers ici, les entrepreneurs qui ont le marché, viennent de Ouaga, ils viennent toujours avec leurs ouvriers et tout...et tout...pour travailler ici. Hein... Comment est-ce que les jeunes bobolais vont trouver du travail dans ce contexte ?" Et un autre jeune Abdoulaye (25 ans bachelier et ayant fait un stage en informatique) résume dans un discours plus élaboré: " Ce n'est pas fondé quand on dit que les jeunes de Bobo n'aiment pas le travail. Nous sommes tous désireux de trouver du travail parce que nous sommes aussi capables de travailler. Le problème est que les responsables des sociétés qui s'implantent à Bobo font venir leurs employés de leur société d'origine. Ce qui ne nous arrange pas du tout ."

Ce discours accusateur met en avant le manque d'emplois pour les jeunes à Bobo-dioulasso. Dans ce contexte de pénurie d'emplois et de non création d'activités génératrices d'emplois pour les jeunes, il semble que ce ne soit pas un quelconque rapport au travail (faible engouement de travailler) qui puisse l'expliquer. Les réunions autour du thé ne constituent vraisemblablement pas une cause de l'inactivité des jeunes, mais sans doute une conséquence.

On Peut noter que l'univers du possible en matière d'emploi pour les diplômés(es) de l'enseignement supérieur est très limité. La crise économique qui secoue l'ensemble des pays, renforcée particulièrement pour ceux de l'Afrique de la zone franc (dont le Burkina Faso) par l'application du Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S) compliquent la situation. Les résultats de ce P.A.S qui était apparu aux yeux des décideurs et politiques comme tentative de solution se font encore attendre pour les diplômés ; cependant ses effets sociaux négatifs sont déjà multiples, et en particulier la phisyonomie du marché du travail en est un des meilleurs indicateurs. En effet la Fonction Publique qui est restée pendant très longtemps quasiment le seul employeur et principal pourvoyeur d'emplois pour les sortants de l'enseignement supérieur, embauche de moins en moins renforçant ainsi les retombées négatives du P.A.S. Alors que les entreprises parapubliques sont peu nombreuses, celles du secteur privé fort peu développées subissent déjà largement les effets des programmes d'ajustement, et les difficultés financières auxquelles celles-ci sont confrontées les obligent au pire à la fermeture, et à des restructurations au mieux en se séparant toutefois d'une partie de leur personnel et/ou en bloquant les recrutements.

CHAPITRE QUATRIEME:
LES STRATEGIES D'EMPLOI DES ENTREPRISES BURKINABE

Introduction

Il s'agit pour nous de présenter ici les données sur les pratiques de recrutement des entreprises telles que nous les montre notre enquête par questionnaire.

En ce qui concerne les pratiques de recrutement des entreprises du Burkina Faso d'une façon générale et de celles de Bobo-Dioulasso en particulier, le discours populaire parle souvent de critères non objectifs (et même purement subjectifs) voire irrationnels de sélection des candidats. Mais des questions demeurent quant à l'utilisation même de certaines expressions telles que des "critères irrationnels ou subjectifs". En effet ce sont des expressions peu claires et dont les bases et les limites ne sont pas bien définies; on se demande à partir de quel moment et par rapport à quoi on peut dire qu'un critère d'embauche n'est plus objectif et qui plus est irrationnel.

Néanmoins pour comprendre et déterminer si les pratiques et méthodes de recrutement des entreprises obéissent à des critères dits objectifs et rationnels ou non sur la base du contenu des discours de nos interviewés, nous avons choisi de déterminer les relations entre les variables de la première rubrique de notre questionnaire.

Ensuite, pour saisir les stratégies d'emploi, nous analyserons la deuxième rubrique du questionnaire c'est-à-dire les exigences ou plus précisément les souhaits des entreprises en terme de profils (formations et qualifications) et les besoins du marché.

Section I. Quelles spécificités pour les entreprises enquêtées

1. Date de création

Pour les 38 questionnaires exploitables, on peut retenir trois grandes périodes de création:

- Les années des indépendances 1960-1969
- La période 1970-1979
- La période après 1980

Tableau n°12: Répartition des entreprises selon la date de création

PERIODE DE CREATION	NOMBRE D'ENTREPRISES
1960-1969	12
1970-1979	17
Après 1980	9
TOTAL	38

Toutes les entreprises de la ville de Bobo-dioulasso n'ont certes pas été touchées par l'enquête, mais les données de ce tableau tendent à nous montrer que le développement des entreprises industrielles et commerciales qui a commencé dans la région de Bobo-dioulasso à la fin des années 1950, s'est poursuivi tout au long des deux décennies suivantes, avec une forte croissance entre 1970 et 1980 (44,7%). Même si les données de ce tableau ne le révèlent pas explicitement, on s'aperçoit à l'analyse qu'il eut un ralentissement au début des années 1980, ralentissement dû sans doute comme nous l'avons signalé plus haut, aux signes avant coureurs de la crise économique. Aussi, pendant la période charnière entre la fin des années 1980 et le début des années 1990, il se produit une croissance sensible. Ce dernier mouvement, sans être très important en terme de masse d'entreprises créées, pourrait s'expliquer par l'intervention de pays étrangers et de nombreuses Organisations Non Gouvernementales dans l'aide à la création d'entreprises. Il faut signaler aussi l'émergence de quelques entrepreneurs individuels qui s'investissent dans la création d'entreprises industrielles et commerciales.

Nous devons cependant signaler que le taux élevé de non réponse (24% des questionnaires soumis aux entreprises) s'explique par le fait que certains responsables d'entreprises n'ont pas retrouvé notre questionnaire au moment où nous sommes passés pour le récupérer, tandis que d'autres ont manqué visiblement de bonne volonté pour le remplir et enfin certaines entreprises telles que SAVANA ont " mis la clé sous la porte " entre le dépôt du questionnaire et le passage pour la récupération.

2. Branche d'activité

Notre enquête a concerné des entreprises industrielles, commerciales et de services. En effet l'un des aspects de notre objectif était de comprendre les pratiques d'embauche des entreprises et les stratégies d'insertion au Burkina Faso des diplômés(es) de l'enseignement supérieur; et surtout, de mettre en évidence les changements de comportements professionnels que l'on peut observer chez les diplômés(ses) sur le marché de l'emploi, essentiellement l'évolution dans l'orientation professionnelle des diplômés(es) de certaines disciplines universitaires telles que les Lettres et Sciences Humaines & Sociales. Avant cela il faut préciser que l'orientation professionnelle traditionnelle des étudiants sortant des disciplines de Sciences Sociales & Humaines ou encore de Lettres était principalement la Fonction Publique et l'enseignement. Que s'est-il alors passé de nouveau ? Pour ce faire, il nous a semblé indispensable de rechercher sur le marché du travail, les indicateurs de ces changements d'orientation professionnelle. Et c'est dans les entreprises industrielles, commerciales et de services (Banques, Assurances...), dans les ONG, à travers les postes professionnels occupés par ce type de diplômé(e)s que l'on pouvait mener des investigations utiles.

Tableau n°13: Répartition des entreprises enquêtées par Branche d'activité

BRANCHE D'ACTIVITE	NOMBRE D'ENTREPRISES	%
Electricité, Eau...	2	5,3
Industries de transformation	17	44,7
Bâtiment et T.P.	1	2,6
Transport et Communication	3	7,9
Banques, Assurances, Services	13	34,2
Commerce	2	5,3
TOTAL	38	100

Ce tableau donne un enseignement essentiel: Les entreprises industrielles et les entreprises de services dans lesquelles nous avons inclus les Organisations Non Gouvernementales ont été, avec 79% (45% +34%) du total, les plus nombreuses à répondre au questionnaire. Est-ce à dire que ces entreprises sont celles qui proposent le plus de postes aux diplômés(es) de l'enseignement supérieur ? La seule certitude est que, étant les plus importantes numériquement et du point de vue de l'activité économique, mais

aussi en raison des compétences nécessaires pour leur bon fonctionnement, ces entreprises sont portées sur le recrutement d'un personnel en principe suffisamment qualifié.

3. Le siège social

Bien que les entreprises visitées exercent pour l'essentiel leurs activités économiques dans la région de Bobo-dioulasso, elles n'y ont pas toutes forcément leur siège social. Cependant la majorité des entreprises enquêtées (près de 75%) ont leur siège social et leur principal lieu de production à Bobo-dioulasso.

Tableau n°14: Localisation du siège social des entreprises enquêtées

SIEGE SOCIAL	NOMBRE D'ENTREPRISES	%
Bobo-dioulasso	28	74
Ouagadougou	7	18
Autres localités	3	8
Etranger	0	0
TOTAL	38	100

La concentration majeure des sièges sociaux dans la ville de Bobo-dioulasso s'explique à la fois par le souci de produire sur place et de distribuer plus facilement. La distribution est ensuite relativement facilitée par la position de carrefour de la ville de Bobo-dioulasso au cœur des grands axes reliant la capitale du Burkina Faso, Ouagadougou aux capitales de pays voisins tels que le Mali (Bamako) et surtout la Côte d'Ivoire (Abidjan). Cela favorise du même coup l'import-export, devenu un des pôles majeurs de l'activité économique à Bobo-dioulasso.

4. La répartition du capital

Pour savoir à qui appartiennent les capitaux des entreprises, nous avons traité les questionnaires ayant été remplis à cette question par les entreprises

sondées. Il y a eu au total 32 réponses pour 38 entreprises dont les questionnaires sont exploitables, soit 82%. Nous les avons ainsi classées en plusieurs catégories:

- Les entreprises aux capitaux appartenant entièrement à l'Etat burkinabé
- Les entreprises dont les capitaux détenus par un Etat étranger et l'Etat burkinabé
- Les entreprises dont les capitaux sont détenus par l'Etat burkinabé et des privés nationaux
- Les entreprises aux capitaux appartenant à des intérêts privés burkinabé
- Les entreprises dont les capitaux proviennent à la fois des intérêts privés burkinabé et étrangers.

Tableau n°15: Répartition des entreprises selon les détenteurs du capital

TYPES D'ENTREPRISES	NOMBRE DE REPONSES	%
Non réponses	4	11
Entreprises à capitaux publics burkinabé (Etat et ses démembrements)	18	47
Entreprises à capitaux d'Etat et privés nationaux	7	18
Entreprises à capitaux d'Etat (burkinabé et étranger)	4	11
Entreprises à capitaux privés burkinabé	3	8
Entreprises à capitaux privés (burkinabé et étranger)	2	5
Total	38	100

La première remarque que l'on peut faire à la lecture de ce tableau, est que les entreprises dont les capitaux sont détenus par l'Etat burkinabé prédominent à Bobo-dioulasso. Ces entreprises représentent (47%) de l'ensemble, toutes branches confondues. De ce point de vue cela reflète le paysage économique national.

Si on ne peut pas véritablement avancer des éléments d'explication et encore moins tirer des conclusions, à l'observation du tissu économique national du Burkina Faso, on peut penser que cette situation est liée au fait que le secteur privé, encore peu développé, participe pour une part infime aux investissements productifs par rapport à l'Etat. Toutefois les entreprises où les intérêts burkinabé sont associés aux intérêts étrangers (16%) constituent une partie non négligeable de l'échantillon.

5. Taille des entreprises

Les données recueillies lors de notre enquête montrent des différences de taille importantes entre les entreprises étudiées.

Cependant la majorité des entreprises enquêtées (près de 75%) ont leur siège social et leur lieu principal de production à Bobo-dioulasso.

Tableau n°16 : Répartition des entreprises enquêtées selon la taille

EFFECTIFS	NOMBRE D'ENTREPRISES	%
Non réponses	4	11
Moins de 100	3	8
De 100 à 200	12	31
De 200 à 500	15	39
500 et +	4	11
TOTAL	38	100

On peut noter que 50% des entreprises ont moins de 200 salariés. Ces chiffres reflètent bien le visage du tissu économique bobolais dans la mesure où

l'essentiel des entreprises enquêtées ne sont pas de très grosses unités de production. Le tableau montre effectivement que la plupart des entreprises bobolaises sont des PME (Petites et Moyennes Entreprises) et des PMI (Petites et Moyennes Industries) qui n'ont pas une très grande capacité d'absorption de la main-d'œuvre, quelque soit d'ailleurs son niveau de qualification.

Ceci rend d'autant plus difficile l'énoncé d'une hypothèse de progression effective de l'emploi sur le marché du travail à Bobo-dioulasso. De ce fait on peut encore moins tirer des conclusions précises sur l'évolution de l'embauche des diplômés(es). En effet, dans le questionnaire adressé aux entreprises et en ce qui concerne des éléments qui pouvaient nous permettre de faire le point sur cet aspect du sujet, seule une question avait été formulée comme suit: Quelle est l'évolution de l'emploi selon le niveau d'instruction des salariés permanents ? C'est ainsi que les réponses qui devraient se trouver sous forme d'un tableau établi pour la période de 1985 à 1995, étaient non seulement insuffisantes, mais surtout le plus souvent absentes.

Section II. Exigences (profils de qualification demandés) et besoins des entreprises

Comme nous l'avons signalé plus haut, le marché du travail du Burkina Faso semble segmenté. Cela veut dire qu'il existe plusieurs types de marché du travail, et par conséquent plusieurs possibilités d'insertion pour les diplômés(es) selon des variables indépendantes (sex, âge,...) et dépendantes (allant du cursus scolaire et/ou du diplôme c'est-à-dire de la qualité de l'offre de compétences, à ce que Pierre Bourdieu a appelé «le capital social», en passant par des indicateurs comme la profession du père, le lieu où ont été effectuées les études supérieures, l'état du marché de l'emploi lui-même (le niveau des offres d'emplois) au moment où l'intéressé entre sur celui-ci...). D'autant plus encore que même en supposant que la demande de travail arrive directement sur le marché du travail par les voies connues de tout le monde, l'offre d'emploi qui, elle, provient des employeurs ou chefs d'entreprises, ne suit pas toujours des trajectoires saisissables par tous.

1. Des structures d'emploi des entreprises burkinabé

L'analyse de l'insertion professionnelle devrait se faire en considérant le marché du travail comme un ensemble d'espaces sociaux où s'expriment des stratégies de recherche d'emploi de la part des uns et des pratiques de mises en position «d'éligibilité» c'est-à-dire de sélectivité de la part des autres. En d'autres termes, la démarche et/ou le choix d'embauche de l'employeur ne semble pas se faire en fonction des seuls impératifs de production. Il est tout aussi lié à des facteurs institutionnels tels que la législation et le code du travail propre au pays. Il peut d'autre part dépendre des rapports sociaux extra-économiques qui interviennent sur le marché du travail à un moment donné.

En plus de l'analyse de ces différents comportements en termes de distribution des diplômés(es) dans les postes professionnels, il nous a semblé intéressant d'aller observer ce qui se passe concrètement dans les services de la main-d'œuvre et dans les entreprises. La structure des emplois est en principe le meilleur indicateur de la distribution des compétences dans les entreprises et par conséquent son appréhension devrait révéler les limites de la catégorisation de la main-d'œuvre selon laquelle un poste de travail donné correspond à un individu donné ayant des caractéristiques spécifiques.

A l'observation des faits, on peut être surpris par le faible nombre de demandeurs d'emploi diplômés qui viennent s'inscrire dans les services de la main-d'œuvre. Ce qui ne donne aucune indication sur l'importance des diplômés à la recherche d'un emploi. En effet lorsque l'on observe les interminables «files» de demandeurs d'emplois devant les services du personnel de certaines entreprises pour l'inscription à des tests d'embauche, on se pose des questions quant aux spectacles auxquels se livrent les uns et les autres, et qui font penser à de véritables «scènes de chasse à l'emploi». Au mois de mars 1997, pour le recrutement des 250 agents techniques coton de la Sofitex, il y avait environ un millier de candidats dont plusieurs centaines pour le seul centre de Bobo-dioulasso. C'est ainsi que le petit local de la réception de la direction générale de la Sofitex Bobo n'a pas suffi pour les accueillir au moment du dépôt des dossiers des candidats qui avaient occupé toute la devanture de la

direction de la société. En fin de compte ce sont 95 candidats qui ont été engagés par la Sofitex après le test.

C'est, nous semble-t-il, avec la réflexion suivante de Catherine Paradeise, que l'analyse du marché de l'emploi, en tenant compte des indicateurs et phénomènes de sélectivité, apparaît comme une nécessité: « *le domaine de validé, la durabilité et le degré d'objectivation est-il un enjeu pour chacun des partenaires de négociation, parce qu'ils définissent non seulement ses rétributions actuelles, mais aussi ses possibilités futures d'identification et d'action : les ressources qu'il pourra faire valoir dans les négociations futures, ainsi que les contraintes qu'il pourra imposer à ses partenaires. Contraintes par les acteurs, les formes construisent également les acteurs [...] Une approche dynamique des marchés du travail comme espaces sociaux supposerait donc qu'on l'étudiait comme un système d'action fondé sur un rapport social et non sur un acteur particulier. Elle supposerait que soient considérées non seulement les formes, mais "les conditions structurellement rationnelles qui contribuent à constituer ces acteurs et ces formes" et leur mise en relation* ».¹⁷¹ Ainsi la question de l'entrée dans la vie active des jeunes devra être analysée en prenant en compte les *champs de forces* dans lesquelles s'expriment les *rapports sociaux*¹⁷².

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'économie du Burkina Faso est essentiellement agricole, et près de 80% de la population du pays est rurale et vit donc de la production agricole. Cela veut dire que les emplois citadins qui constituent en fait le terrain sur lequel nous travaillons ne concerne qu'environ 20% de la population totale du Burkina Faso. Parmi ces emplois, le secteur public et parapublic ne fournit de l'emploi qu'à une infime partie de la population active. Le plan 1986-90 évaluait le nombre des emplois fournis par le secteur industriel par exemple à 7000.

Toutefois, nous pouvons retenir selon une étude du Centre Français du Commerce Extérieur sus citée que le secteur alimentaire de l'industrie

¹⁷¹ Paradeise C.: «acteurs et institutions, la dynamique des marchés du travail», *Sociologie du travail*, n° 1, 1988. pp. 97-98

¹⁷² Bourdieu se sert de ces expressions dans toute son analyse de la reproduction

manufacturière participe à hauteur de 49,3% aux emplois, tandis que l'industrie chimique occupe 16% contre 21,6% au textile (y compris la Sofitex). Le reste se repartit en milieu urbain entre les services, le commerce et assimilés. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le secteur commercial et le secteur de l'hôtellerie & de la restauration en général est fort peu développé dans le pays. Il faut noter aussi que la prédominance de l'emploi offert par les services et les industries tient essentiellement à l'omniprésence de l'Etat burkinabé qui, comme dans beaucoup de pays d'Afrique Noire Francophone, essaie de jouer à fond son rôle de courroie d' entraînement de la croissance économique.

2. Des stratégies de recrutement des entreprises et des modalités de recherche d'emploi: essai d'une mise en relation

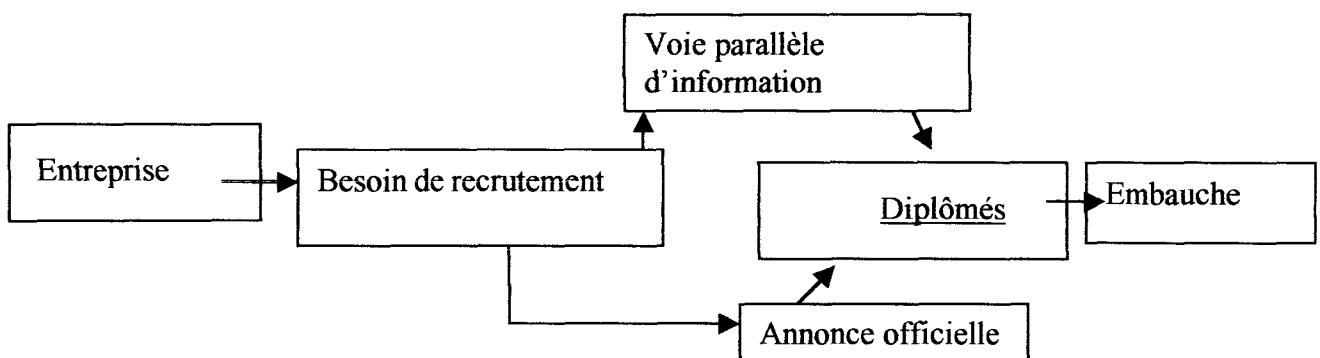
Comme nous le verrons, si le phénomène du recrutement et de la distribution des travailleurs dans les différents postes peut être comparé à un jeu, celui-ci a ses règles. De ce fait certaines de ces règles que nous appellerons modalités sont explicitement définies et préétablies dans la convention interprofessionnelle et interne à chaque entreprises. Ces modalités fixent clairement les procédures d'embauche, de rémunération, d'avancement ou de promotion, des systèmes des primes, de mobilité... Mais les règles de l'insertion professionnelle ont aussi un aspect implicite, en dehors de la réglementation du travail.

En ce qui concerne donc les stratégies d'embauche des entreprises, elles semblent s'inscrire dans une logique de fonctionnement du marché du travail, logique qui s'articule autour d'un ensemble de rapports sociaux établis et de règles explicites (officielles) et implicites (diffuses). C'est pour cela que pour un jeune diplômé à la recherche d'emploi, le patrimoine c'est-à-dire le capital de relations et d'expériences sociales qu'il possède ou dont il peut bénéficier est le fondement de sa recherche, car dans la réalité et du fait de la crise actuelle de l'emploi, chaque entreprise définit sa politique de recrutement. Mais qu'est-ce qui peut bien décider un employeur à faire tel choix au lieu de tel autre ?

Au plan des éléments incitateurs ou motivants des stratégies de recrutement des entreprises, nous nous intéresserons particulièrement aux

modes d'information utilisés d'une part, et à l'influence des facteurs socioculturels d'autre part.

Dans le cadre de notre travail, nous définissons les modes d'information utilisés comme étant les moyens utilisés et le moment choisi par les entreprises et autres employeurs pour « diffuser » les vacances de postes (les offres d'emploi) et les tests à faire passer par les candidats. On pourrait même parler de « réseaux d'information » dans la mesure où à côté des modes officiels d'annonce des offres d'emploi, il existe d'autres voies parallèles. Cet autre mode que forment les voies parallèles d'information, et qui est l'œuvre des responsables du service de recrutement de l'entreprise s'adresse d'abord à certaines personnes (dans les milieux proches de ceux-là) particulièrement intéressées. Entre l'expression d'un besoin d'embauche dans une entreprise et la diffusion officielle de l'annonce, il s'écoule souvent un temps que peuvent utiliser directement certains responsables des ressources humaines de l'entreprise, et dont bénéficient d'autres candidats pour leurs démarches et même quelques fois pour les épreuves du test au cas où il y en a un. Ainsi les diplômés qui ont le plus de chances d'accès aux emplois sont aussi ceux qui ont le bénéfice de l'information « diffuse », non officielle de l'embauche puisqu'elle précède toujours l'autre ; ceux qui accèdent facilement à ce que nous appelons la « voie parallèle d'information ».



→ : Circuit de l'information

Le mode d'information utilisé a donc une importante influence sur l'embauche dans la mesure où le recrutement d'un candidat dépend le plus souvent de son résultat au test d'embauche, et ce résultat est lui-même fonction

de sa préparation ; or une bonne préparation dépend toujours du temps qui lui est consacrée, donc liée en partie au moment auquel l'intéressé est informé. Sans oublier que pour se présenter à un test ou simplement pour postuler, il faut constituer un dossier pour lequel il y a toujours un délai. Le facteur temps joue ainsi un rôle capital dans la démarche d'embauche.

Dès lors qu'il existe et se développent des affinités religieuses, ethniques ou politiques, dès lors que se créent des espèces d'alliances entre individus ou groupes sociaux pour les meilleures places et postes socio-économiques, la sélection pour l'accès aux emplois devient non seulement le résultat, mais l'enjeu d'une compétition entre les groupes. C'est ainsi que nous y voyons (la sélection et la distribution dans les emplois) non un « axe d'accomplissement » comme le décrit R. Boudon, mais bien plus un système de solidarité, de parrainage, voire dans certains cas de « clientélisme », l'accès aux emplois étant la récompense pour les privilégiés de la reconnaissance du ou des groupes économiquement ou politiquement dominant(s).

Quant aux facteurs socioculturels, ils peuvent regrouper toutes les caractéristiques « d'ethnicité » ou spécifiques à une région donnée. Ces caractéristiques peuvent déterminer très souvent les représentations du monde et le rapport au travail.

Par rapport à cette partie, nous avons éprouvé beaucoup de difficultés quant à la catégorisation ou la classification des emplois et des salariés. En effet au Burkina Faso, il existe à travers les documents de l'ONPE une nomenclature (des catégories) socioprofessionnelle à l'instar de tous les pays du monde. Cependant sur le terrain, la réalité est tout autre dans la mesure où nous avons pu nous rendre à l'évidence que cette catégorisation conventionnelle ne correspondait presque à rien sur le marché du travail national. En effet la nomenclature varie d'une entreprise à l'autre, d'une convention collective interne à l'autre; autrement dit chaque entreprise a sa façon propre de définir et de regrouper les salariés par catégories.

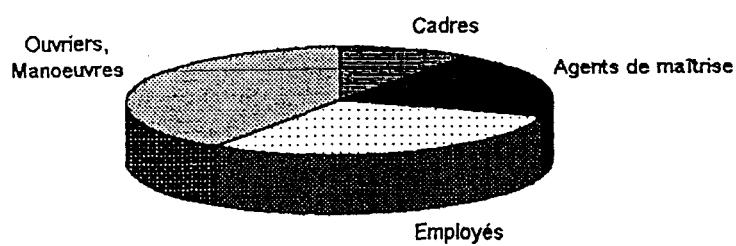
C'est ainsi que pour simplifier, nous avons adopté, sur la base de la classification de la convention collective interprofessionnelle burkinabé du 9

juillet 1974, une simple distinction entre quatre groupes de salariés: les Cadres, les Agents de maîtrise, les Employés, et les Ouvriers. Cependant parmi les cadres nous avons distingué deux sous- catégories c'est-à-dire les cadres supérieurs et les cadres moyens.

Il nous a semblé intéressant d'associer à chacune des fonctions définies ci-dessus le nombre des effectifs disponibles dans les entreprises enquêtées. C'est ainsi que nous obtenons le tableau suivant:

catégorie	Code	%
Cadres	1	7%
Agents de maîtrise	2	19%
Employés	3	22%
Ouvriers, Manoeuvres	4	52%

Répartition des salariés des entreprises de l'échantillon

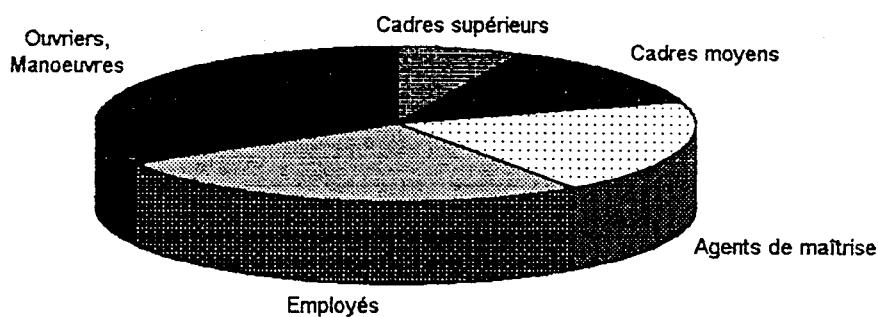


La proportion des cadres, agents de maîtrise, ouvriers et employés est

représentative des activités économiques de la ville de Bobo-dioulasso. Néanmoins, si l'on tient compte du fait que la plupart des agents de maîtrise sont des diplômés(es) d'université (notamment les correspondants coton de la Sofitex), qui normalement ont le statut de cadre, nous constatons comme illustré dans le tableau et le graphe ci-dessous, que la proportion des cadres est nettement supérieure à celle des agents de maîtrise.

catégorie	code	pourcentage
Cadres supérieurs	1	4%
Cadres moyens	2	16%
Agents de maîtrise	3	10%
Employés	4	18%
Ouvriers, Manoeuvres	5	52%

Répartition catégorielle des salariés des entreprise de l'échantillon



Une première observation des résultats de nos travaux de terrain nous

montre que l'ensemble des entreprises utilisent certes des diplômés(es) de l'enseignement supérieur, mais ce sont surtout les salariés de niveau intermédiaire, moyen voire même de bas niveau (ou sans aucune formation scolaire) qui constituent la majeure partie des effectifs salariés; et cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit des sociétés de services ou industrielles, en fait des entreprises où l'Etat burkinabé détient la majeure partie des capitaux.

En somme, on peut penser que plusieurs personnes classées aujourd'hui dans les catégories professionnelles moyennes de certaines entreprises burkinabé, sont des diplômés(es) de l'enseignement supérieur, et que la dévaluation du baccalauréat par exemple, et voire même de la licence est moins le fait d'une stratégie développée par les employeurs qui placeraient très haut la barre pour « filtrer » les candidats qu'autre chose. En fait cette dévaluation des diplômes d'enseignement scolaire semble davantage liée au fonctionnement du marché du travail burkinabé (une offre insignifiante par rapport à une demande de travail abondante engendre souvent l'occupation d'un emploi moins rémunéré et sans doute moins valorisant socialement).

Si la thèse du « filtre » peut s'appliquer au cas burkinabé, et, surtout si on observe dans le système d'accès aux emplois une pratique du filtre de la part des employeurs, c'est moins le fait d'une sélection par le diplôme que l'influence d'autres éléments et la mise en valeur de solidarités spécifiques.

Tout ceci donne des limites à la représentation sociale du diplôme, et de ce fait à son influence sur l'embauche. On peut noter ainsi que l'évolution actuelle de l'insertion professionnelle est marquée par une diversité et une complexité des processus de l'accès aux emplois par les diplômés(es). Il faut donc déterminer comment s'effectue l'insertion dans les emplois du secteur privé et parapublic. Ainsi dans la question aux entreprises sur ce thème nous nous sommes servi de quatre items : quelles filières sont acceptées, quelles sont les filières dont l'entreprise a le plus besoin, quels types de postes occupés par les diplômés(es), quel type de formation complémentaire les sélectionnés reçoivent-ils une fois dans l'entreprise ? Lorsque nous avons demandé si les entreprises et autres sociétés recrutaient des diplômés(es) de l'enseignement

réponses suivantes ont été obtenues : 5,3% de non réponses et 7,9% de réponses négatives contre 86,8% de Oui. Cependant à la question posée aux responsables de l'embauche concernant les types de diplômés ils recrutaient, et dont l'objectif était entre autre de vérifier l'hypothèse d'un certain ajustement entre la qualification universitaire des jeunes diplômés(es) et les emplois auxquels ils accèdent, autrement dit l'idée qu'à tel titre universitaire correspond tel emploi, la formation juridique et administrative passe largement en tête 48% suivie par l'association économie, commerce et gestion (44%) alors que la littérature se place après les formations techniques avec 33%. Au sein des formations de lettres et sciences humaines et sociales, c'est à la sociologie que revient la première position (51,8%), tandis que la psychologie occupe 9%, histoire- géographie récupère 3,2%, la philosophie a 0,2%, l'information-communication récolte 13%, et 22,8% reviennent aux langues. Au sujet de la satisfaction des entreprises par les diplômés(es) universitaires, ce sont les formations techniques qui passent en tête suivies (69%) par les diplômes en économie et commerce (les postes de direction commerciale). Quant aux langues leur satisfaction vient surtout de leur utilité en matière de communication dans l'entreprise et dans les affaires avec les autres. D'autre part, près de la moitié des entreprises enquêtées estiment que les diplômés(es) universitaires ne sont pas directement opérationnels. En effet toutes les entreprises ne sont pas satisfaites de la formation initiale des diplômés(es) de l'enseignement supérieur : 79,4% estiment qu'il faut une formation complémentaire après leur embauche ; et 58% pensent que ce serait mieux que l'on leur donne une formation dans des institutions spécialisées de sorte à *adapter leur formation aux méthodes et organisation de l'entreprise*. Ces résultats sont corroborés par les travaux de Paul J.J. et Vernières M. En effet dans une étude intitulée « l'insertion professionnelle et la formation en cours d'emploi », ces auteurs précisent toutefois que « si la formation professionnelle continue peut apparaître comme un complément nécessaire à la formation initiale, elle ne saurait cependant pas se substituer ou remédier à ses insuffisances. Nombreux sont les chefs d'entreprises qui évoquent comme une

limite à l'extension et au plein impact des activités de formation en entreprise le niveau de formation insuffisant des nombreux salariés ou la mauvaise qualité de leur formation »¹⁷³. La suite logique de ce qui vient d'être développé est que l'hypothèse classique d'adéquation formation universitaire/emploi est loin de se vérifier dans notre étude même si quelques responsables d'embauche s'en servent comme alibi à leurs attitudes : « *pour le moment nous ne disposons pas de postes pour ce type de diplômés(es) ».*

A propos de l'influence des facteurs socioculturels, nous avons retenu dans l'analyse deux composantes, à savoir d'une part l'effet du sexe sur le recrutement, et l'influence des relations sociales d'autre part. La question de l'égalité des chances devant l'accès aux emplois tout comme celle devant le système scolaire, renvoie à l'égalité des chances dans la vie tout court. Mais pour Duru-Bella M., il faut distinguer ce qui se passe dans les pays économiquement développés de ce qui a cours dans les nations sous-développées en ces termes « là encore on peut distinguer très schématiquement les pays économiquement développés, où l'accès au marché du travail est présent – effectif, pour un grand nombre de femmes, et où ce sera plus l'accès à un emploi correspondant à la formation reçue qui va être le fait problématique (au-delà des problèmes posés par le chômage très élevé des femmes les moins formées). Dans les pays en voie de développement en particulier, c'est la possibilité même d'utiliser la formation reçue (même si elle est d'un bon niveau) sur un "marché du travail" très limité qui constitue le problème fondamental »¹⁷⁴.

Tout d'abord les données relatives à la répartition des emplois par sexe nous montrent que l'accès des femmes aux emplois dans les entreprises publiques et parapubliques au Burkina Faso est très limité: en effet seulement 4,3% des emplois citadins reviennent aux femmes tous niveaux de qualification confondus en milieu urbain. Alors qu'une étude de la Chambre du Commerce de

¹⁷³ Paul, J.J., et Vernières M., « *L'insertion professionnelle et la formation en cours d'emploi* », *Crisis d'éducation en Afrique*, 1994, op cité, p.208

¹⁷⁴ Duru-Bella, M, *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, l'Harmattan 1990, pp.37-38

Ouagadougou de 1992 indiquait pour l'ensemble national un taux de 1,5% (dont 0,2% de femmes) pour la population salariée de l'administration (cadres supérieurs et moyens, employés, ouvriers et manœuvres). Si nous observons les données sur les statistiques socio-économiques du Burkina Faso de 1994 par exemple, la distribution des diplômés(es) selon le sexe par branche d'activité montre non seulement que l'accès des femmes aux emplois est encore plus limité que celui de l'ensemble des diplômés(es) universitaires en particulier, mais aussi que les femmes se concentrent beaucoup plus dans les emplois de services (banques, assurances...), dans les administrations et dans les commerces (hôtellerie, ...). D'autre part à la fin des années 1980, en particulier les femmes burkinabé enseignant à l'Université de Ouagadougou représentaient environ 11% du total des enseignants, autrement dit pour 9 hommes il y avait une femme qui exerçait le même métier.

On peut retenir une chose à partir de ce qui vient d'être énoncé: Le marché du travail fonctionne différemment pour les diplômés(es) de l'enseignement supérieur suivant qu'ils soient des hommes ou des femmes. Là encore, non seulement plusieurs emplois sont l'apanage des hommes, mais surtout le marché du travail semble segmenté de telle sorte que les femmes se retrouvent très souvent concentrées dans des types d'emplois dits féminins. Ce sont par exemple les emplois tels que les postes de secrétaires, de réceptionnistes, d'animatrices de projet, de vendeuses en pharmacie... Hommes et femmes évoluent donc sur un marché du travail caractérisé par des différences c'est-à-dire des inégalités extrêmes entre sexes, inégalités non seulement par rapport à l'accès à proprement parlé mais aussi par rapport l'attribution des postes de responsabilités et des emplois permettant une promotion sociale.

Si l'on se réfère aux considérations des théoriciens du capital humain et à leurs notions de productivité des travailleurs et de leur coût qui expliqueraient les décisions d'embauche, on serait tenté de croire que si les responsables des recrutements et plus encore les chefs d'entreprises sont réticents à l'embauche des femmes, du moins s'ils réduisent celles-ci à certaines tâches pour des bas

salaires c'est parce que simplement ils les jugent moins qualifiées et/ou moins productives que les hommes. Or on sait que les employeurs sont incapables d'évaluer la productivité des travailleurs au moment de l'embauche même quand ceux-ci n'ont pas les mêmes qualifications. En définitive l'inégalité des chances Hommes/Femmes devant le marché du travail au Burkina Faso et en particulier devant l'accès à certains emplois de niveau universitaire s'explique-t-elle simplement par la différence de qualification de celles-ci par rapport à ceux-là, ou bien a-t-elle d'autres explications plus profondes et moins visibles, solidement ancrées dans un processus de relégation, c'est-à-dire enfouies sous la réalité d'une véritable discrimination de la part des employeurs (le plus souvent masculins d'ailleurs) sur la base de « faux » préjugés ?

Lorsque nous avons demandé au chef de personnel d'un projet de développement ce qu'il pensait de la situation des femmes diplômées et surtout de leur recrutement par des sociétés, il estime qu'elles sont favorisées (plus de chances à l'entrée) par rapport aux hommes " *l'emploi des femmes diplômées, ha... là !!! Elles ont de la chance actuellement, avec toutes ces ONG qui oeuvrent sur le terrain. Sans compter que les filles étaient déjà employées facilement dans des entreprises comme secrétaires euh...Elles sont beaucoup favorisées pour entrer dans certaines sociétés. Oui...elles peuvent jouer de leur charme, paraît-il*" . S'il pense qu'à diplôme égal elles ont plus de facilités que les hommes d'être recrutées par un employeur burkinabé, il reste quelque peu « septique » quant à leurs capacités réelles d'adaptation à certains emplois. Dans la mesure où il croît, peut-être en raison des expériences d'échec qu'il a connues -- "*Nous on a déjà essayé deux diplômées dont un ingénieur en développement rural, un diplôme obtenu en Europe...Union Soviétique... je crois) et une sociologue qui avait une maîtrise; mais sans succès*" — que les femmes sont en moyennes moins stables, moins qualifiées que les hommes, il aura tendance à généraliser la discrimination à l'égard de toutes les autres femmes « *je pense qu'elles sont incapables d'occuper certains postes par exemple en milieu rural.. A quoi est-ce dû ? Peut-être que ce type d'emploi n'est pas fait pour elles. Il me semble qu'il y a un certain comportement à avoir en*

plus du niveau de formation, un ensemble d'attitudes, bref un dynamisme pour occuper certains postes et exercer certaines activités et y être suffisamment rentable. » Comme le notent si bien Anker R. et Hein C. il s'agit à l'origine d'une « discrimination statistique » qui consiste pour certains à partir des différences moyennes entre les groupes ou sous-groupes de populations pour opérer une discrimination à l'endroit de tous les membres d'un groupe donné¹⁷⁵. Mais d'une façon plus générale, les disparités sexuelles aussi bien en matière d'accès à la formation scolaire qu'en ce qui concerne l'accès aux emplois, sont essentiellement dues à des raisons culturelles ; en particulier une conception traditionnelle du rôle de la femme qui engendre une diminution progressive de la participation des filles et des femmes à l'éducation scolaire au fur et à mesure que l'on monte dans la pyramide des qualifications, et par conséquent une idée que les femmes n'ont pas besoin de diplômes d'université parce qu'elles doivent au mieux exécuter des tâches de bureau¹⁷⁶. Du point de vue strictement discriminant du marché du travail, il y a des comportements de la part des familles qui s'expliquent parfaitement vis à vis de l'investissement dans l'éducation scolaire de leurs enfants. En effet on sait par exemple que les familles burkinabé scolarisent plus facilement les garçons que les filles et investissent par conséquent de façon plus importante dans l'éducation de ceux-là que de celles-ci, un comportement d'autant plus raisonnable que leurs attentes en termes de compensations sont très importantes (notamment elles attendent de leurs enfants qu'ils s'occupent d'eux matériellement surtout pendant leur vieillesse).

Une des thèses de la théorie de la segmentation distingue plusieurs segments de marchés du travail, l'un étant caractérisé par des emplois à tâches répétitives et sans permutabilité des travailleurs et l'autre par des emplois appelés dynamiques. Dans ce contexte les premiers correspondraient à ceux vers lesquels on destine les femmes. On peut penser que les disparités entre

¹⁷⁵ Anker, R. et Hein, C., « Pourquoi les employeurs du tiers-monde préfèrent engager des hommes », *Revue internationale du travail*, 1985, pp.84-85

¹⁷⁶ En particulier Coombs Philip développe ce point de vue dans *crise mondiale de l'éducation*, Paris, les Editions universitaires, 1989

les sexes en matière de formation, de qualifications femmes/hommes, d'accès aux emplois et leur évolution ont un caractère variable. C'est pour cette raison qu'il nous semble nécessaire que ces inégalités soient abordées dans une perspective systémique qui prend en compte l'ensemble de l'organisation sociale, autrement dit qui inclut aussi bien le fonctionnement du marché de l'emploi que les simples rapports existant entre les sexes au niveau de la famille.

En fait pour que l'emploi féminin connaisse un véritable essor dans un pays de l'Afrique de l'Ouest comme le Burkina Faso, et par conséquent pour parvenir à une insertion professionnelle durable, il semble indispensable à la fois de développer la qualification professionnelle en la diversifiant, et surtout de stimuler un changement dans les comportements et les pratiques des employeurs et autres responsables d'entreprises.

Qu'en est-il de l'effet des relations sur le recrutement? En ce qui concerne les relations sociales, il semble qu'elles ont une influence certaine sur les choix d'embauche. En effet de nombreux travaux ont déjà été réalisés par des chercheurs en anthropologie, en sociologie et psychologie et plus récemment encore en sciences de l'éducation sur le thème général de l'origine sociale et de ses effets sur les itinéraires professionnels.

Pour ce qui est de notre propre propos, nous avons choisi de traiter de l'effet des relations sociales dans le processus d'insertion professionnelle sous le terme de réseaux sociaux d'insertion, et que nous tenterons de déterminer. En d'autres termes il s'agira pour nous de chercher à savoir dans quelle mesure certains types de relations peuvent influencer la décision d'embauche.

Ici, notre démarche s'appuie à la fois sur l'hypothèse que les filières relationnelles d'accès aux emplois constituent pour les employeurs, un élément de sécurité face à l'enjeu accru des embauches, et sur la nécessité de référence au mode d'organisation de la société burkinabé. En effet nous pensons, en marge des travaux déjà effectués sur le sujet, que pour une véritable analyse du problème de l'insertion professionnelle au Burkina Faso, il faut poser le problème au niveau global, autrement dit, il faut tenter de cerner le fonctionnement de la société burkinabé dans son ensemble puisque l'entrée

dans la vie active est un processus de socialisation liée très souvent au mode d'organisation de la société toute entière.

Pour étudier l'effet des relations sur le recrutement, et dans le cadre d'un questionnaire tel que nous l'avons établi, il y avait un risque de provoquer au mieux une incompréhension et au pire un mauvais rapport avec les enquêtés. Cela pouvait jouer négativement sur la qualité des informations reçues et sur les résultats de nos travaux. C'est ainsi que nous n'avons formulé que les questions suivantes: L'origine géographique ou ethnique influence-t-elle le recrutement du personnel de l'entreprise ? L'origine sociale des candidats joue-t-elle un rôle dans leur recrutement ?

Les réponses recueillies ici n'ont qu'un sens statistique, mais ne reflètent en rien la réalité, eu égard au subterfuge utilisé par plusieurs responsables d'entreprises enquêtées, pour répondre à cette question. Par exemple on nous a dit « ... *Cela veut dire quoi exactement...l'origine géographique...En fait si vous voulez parler de leur lieu de résidence au moment de l'embauche...Ben...oui par exemple si nous avons un poste de disponible dans l'unité productive de Ouaga, on prendra de préférence quelqu'un qui habite déjà Ouaga* » .

Dans une compétition pour un emploi, dans un examen, un concours ou un test pour une embauche, il est parfois compréhensible, en toute équité, qu'à qualification égale, les dirigeants d'entreprises préfèrent le candidat résidant dans la localité la plus proche ou de l'ethnie locale à celui venant d'ailleurs. Mais cela s'entend bien, à qualification égale. Or en plus du taux important de non réponse à cet item du questionnaire, on peut noter que c'est presque à l'unanimité une réponse négative. Ce qui laisse entendre qu'aucune condition extra professionnelle, aucun élément en dehors des critères officiels d'embauche n'entrent en jeu dans les procédés de recrutement.

Cependant la réalité est tout autre; et c'est pour cette raison que nous tiendrons davantage compte dans « l'analyse qualitative » qui constituera le fil conducteur de notre travail de recherche, de ce qui ressort de nos entretiens oraux avec les uns et les autres. Ceci vaut aussi pour les modalités de

recrutement puisque à la question de savoir quel est le mode de recrutement le plus habituel de l'entreprise, la quasi totalité des entreprises ne nous ont énumérés que des moyens officiels allant des annonces dans les journaux, aux concours et autres tests en passant par les services de la main-d'œuvre. Or comme nous l'avons signalé, le déroulement des tests et/ou concours est souvent lui-même un véritable enjeu, donc objet de stratégies.

Tout laisse croire que les entreprises burkinabé dans leur ensemble, adoptent des politiques de recrutement faisant appel à des procédures dites « équitables » c'est-à-dire fondées sur les qualifications, le mérite ou encore l'expérience professionnelle des candidats. Alors que dans la réalité l'accès aux emplois est tout aussi influencé par les relations sociales des individus. C'est ce que l'on peut retenir de ce rapport du Bureau International du Travail (B.I.T.) qui date déjà de près de quinze ans: « ...Des entreprises ont acquis, par exemple, la réputation de pratiquer un certain népotisme pour des raisons d'ordre politique ou d'appartenance ethnique et il est assuré que des membres de la haute direction d'entreprises publiques sont nommés au poste qu'ils occupent pour des raisons qui n'auraient rien à voir avec le mérite, pratique qui a gagné peu à peu les niveaux subalternes pour aboutir parfois à l'octroi systématique de places aux adhérents du parti parvenu au pouvoir. »¹⁷⁷

S'il est entendu que dans toutes les formes d'organisation humaine, il y a des rapports de domination, tout au moins d'exploitation, pour ce qui est de l'Afrique noire en particulier au sud du Sahara, Fatou Sow estime que compte tenu de la spécificité des rapports sociaux, « L'analyse de l'emploi ne saurait être menée en dehors d'une prise en compte des rapports d'exploitation, de domination et de classe. Les formations sociales africaines connaissent actuellement un système de rapports socio-économiques extrêmement complexes. On ne peut en rendre compte, de manière précise, sans enquête préalable et un effort de théorisation qui donne la primauté aux faits. Il faut éviter

¹⁷⁷Ces informations viennent d'un document du BIT intitulé "les relations professionnelles dans les entreprises en Afrique". in Série: Les relations professionnelles . n° 60. Genève, 1982.p.24

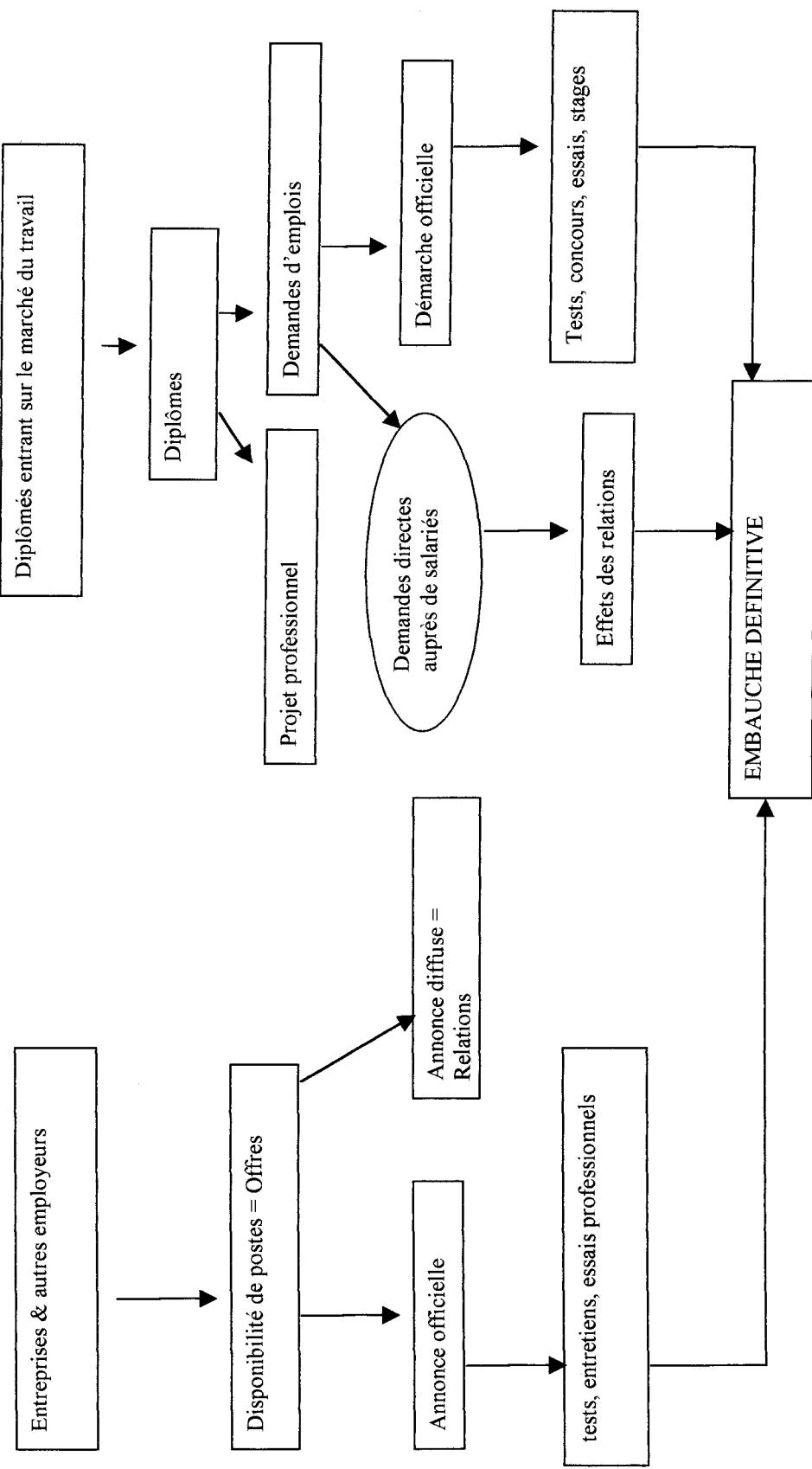
d'y projeter d'emblée les concepts et schémas habituels de la science sociale européenne. Des rapports purement sociaux (circulation des biens, solidarité, esprit communautaire, etc...) continuent à jouer un rôle tel qu'ils occultent, en partie, les conflits d'intérêts réels .»¹⁷⁸ Voilà pourquoi l'auteur pose le problème de l'emploi des femmes africaines à un niveau mondial autrement dit par rapport à la division internationale du travail, l'imputant pratiquement à la division capitaliste du travail. Elle (Fatou Sow) en vient donc à considérer que « le capitalisme mondial, dominé par les multinationales n'a pas débouché sur une stratégie rationnelle de l'offre d'emploi. Il porte en lui-même une aliénation qui revêt une ampleur particulière dans le monde africain et sénégalais. A la limite, il n'est pas producteur d'emploi féminin dans les pays où la main-d'œuvre masculine est pléthorique, bon marché et sous utilisée. Quand il en offre aux femmes, ceux-ci relèvent des métiers réputés féminins dans les traditions occidentales : dactylo, vendeuse, sage-femme et infirmière, institutrice, etc... »¹⁷⁹. Au delà donc des difficultés générales partagées par hommes et femmes au moment de l'accès au marché du travail, les femmes connaissent une situation particulièrement défavorable en raison des multiples pesanteurs sociales.

¹⁷⁸ Sow, F. « Femmes africaines, emploi et division internationale du travail », Présence Africaine n°14, 1987, p.201

¹⁷⁹ Sow, F., 1987, op cité, pp.204-205

Comme nous le verrons dans le schéma ci-après, l'accès aux emplois, l'embauche définitive au Burkina Faso est davantage influencée par l'effet des relations sociales que par la démarche officielle classique qui consiste à communiquer les offres et/ou déposer ses dossiers de demandes dans les entreprises.

On peut représenter dans le schéma ci-dessous les voies d'embauche et d'accès aux emplois



Cette description de l'état d'esprit des employeurs ou des responsables d'entreprises africains, et d'une manière générale de l'évolution des procédés d'embauche, se recoupe avec certains faits que l'on peut extraire des discours des diplômés(es) interviewés. En effet le poids des diverses solidarités est tellement important, et le sentiment de devoir rendre service aux parents tout aussi vivace. De ce fait même quand l'accès à un emploi s'est effectué sans l'intervention directe d'un intermédiaire, autrement dit quand seules ont joué les aptitudes personnelles des candidats, certains parmi ces derniers ont le sentiment que leur parent serait toujours prêt à les préférer aux autres candidats quelque soit leurs compétences, la seule condition pour eux étant d'avoir le niveau académique requis.

La perception de l'accès aux emplois au Burkina Faso, qui, semble s'intégrer dans une large mesure à l'organisation sociale qui se fait elle-même sur la base des solidarités allant des formes élémentaires de la parenté aux différentes relations d'amitié, de connaissance, et voire même "d'obéissance" politique pourrait trouver sa raison d'être dans l'organisation des embauches.

Cette situation est elle-même renforcée et entretenue par les limites et les lacunes des systèmes d'embauche: En effet la sélection des dossiers d'embauche se fait avant tout et presque exclusivement sur des critères académiques; et le facteur *temps* joue encore plus quand on sait que la présélection elle-même se fait sur des critères aléatoires tels que l'ordre d'arrivée des dossiers de candidatures. Il n'y a donc pas pour ainsi dire des entretiens dans la majorité des cas; sans compter que les caractéristiques du ou des postes à pourvoir ne sont jamais clairement définis. C'est par exemple le cas des correspondants coton engagés par la Sofitex. Dans les annonces, il était simplement dit que les candidats devaient avoir le niveau DEUG, et accepter de travailler en milieu rural. On trouve parmi ces correspondants coton, des Ingénieurs Agronomes, des Géographes & Historiens, des Sociologues, des Littéraires et même des Psychologues, qui n'ont souvent de formation et de référence que le titre universitaire. Or il semble indispensable avant tout, pour travailler avec des agriculteurs, d'avoir une connaissance de l'organisation sociale en milieu rural, de la mentalité de ces agriculteurs, outils d'une meilleure et efficace communication. Ce type de recrutement de travailleurs mêmes nantis de diplômes de cinq années d'études supérieures, pose un vrai problème d'adéquation poste d'emploi/profil de

qualification.

Face aux problèmes du chômage des jeunes diplômés(es) en particulier, diverses solutions sont envisagées au niveau des pouvoirs publics en collaboration avec le ministère de l'enseignement supérieur à travers l'organisation de séminaires de réflexions sur les relations entre la formation et l'emploi. Dans l'ensemble, l'intérêt semble porté sur le développement de la formation professionnelle pour créer les conditions d'une adaptation progressive des systèmes éducatif et productif. Actuellement vient en tête des solutions, au Burkina Faso la promotion de l'auto-emploi. Mais le contexte du Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S.) et de la libéralisation de l'économie ne permettant plus des recrutements massifs de jeunes diplômés(es), il a été mis en place plusieurs structures de financement et d'encadrement pour appuyer l'initiative privée. Le FONAPE (Fonds National pour la Promotion de l'Emploi), le FASI (Fonds d'Appui au Secteur Informel), le PAPME, le PNAR/TD (Programme National d'Appui à la Réinsertion des Travailleurs "Déflattés") s'y inscrivent. D'autres projets tels que ENRECA (projet d'appui à la recherche) à Ouagadougou sont certes utiles sur le plan scientifique. Toutefois des questions demeurent quant à leur capacité réelle d'accueillir durablement des diplômé(e)s. Elles semblent effectivement servir de tremplin professionnel, de relais permettant aux diplômés(es) de prolonger d'une certaine manière leur séjour universitaire en attendant de trouver mieux du point de vue professionnel.

Le projet pilote d'installation des jeunes diplômés dans la province du Sourou et celui du Kadiogo (financés par le FONAPE) illustrent bien les tentatives pour aider les jeunes burkinabé à cultiver l'esprit d'initiative, bref le sens de l'entrepreneuriat en lieu et place du fonctionnariat. Mais jusqu'où cela peut-il durer ? En effet l'initiation et l'organisation même d'un tel projet posent un véritable problème de fonds, car si c'est une bonne solution que de développer l'initiative privée, encore faut-il laisser la possibilité aux intéressés de choisir, et de proposer leur projet pour financement. Or dans le cas du projet du Sourou, c'est plus une offre d'installation que l'Etat propose à des diplômés dont certains n'avaient aucune idée des conditions de vie en milieu rural; leur seule motivation étant d'avoir un emploi et d'éviter ainsi les frustrations du chômage.

Reste à résoudre une question importante, celle des débouchés de commercialisation des produits agricoles. Les déceptions qui ont suivi les premiers

mois d'enthousiasme et d'euphorie ont par conséquent provoqué de véritables frustrations chez certains, et une démobilisation chez d'autres. C'est ainsi que sur 46 diplômés installés au départ sur la zone de production du Sourou, il ne restait en 1996, à peine que 31 permanents définitifs, les autres ayant abandonné (entretien du 24 Août 1995 avec M. Yonly, directeur du FONAPE, Ouagadougou). Comment expliquer qu'un jeune universitaire nanti d'une maîtrise en Droit, né et n'ayant jamais vécu qu'en milieu urbain puisse tout d'un coup s'installer et s'épanouir durablement dans une activité agricole fut-elle mirobolante ?

Dans la suite du travail, nous nous attellerons à analyser le poids des certifications par le diplôme et d'y apporter quelques réflexions et des résultats sur les possibilités réelles d'emploi offertes à certains types de diplômés tels que ceux de Lettres, Sciences Humaines et Sociales.

Nos discussions avec quelques diplômés(es)s actuellement en activité nous ont fourni une abondante information sur les itinéraires et les pratiques d'insertion au Burkina Faso. En fait il semble intéressant d'analyser ces itinéraires et pratiques à la fois par rapport aux comportements et stratégies d'embauche des employeurs mais aussi par rapport aux stratégies mises en oeuvre par les diplômés(es) pour faciliter leur insertion professionnelle. C'est pour cette raison qu'un appui sur quelques histoires de vie en vue d'appréhender les itinéraires des étudiants d'hier et le sens qu'ils donnent à leur insertion professionnelle peut trouver un véritable sens dans l'aboutissement de ce travail.

Pour le moment on peut retenir qu'en dépit de la création, à la fin des années 1980 et surtout au début des années 1990, de plusieurs petites et moyennes entreprises et des structures de soutien à ces dernières, le problème d'emploi, particulièrement celui des jeunes diplômés(es) reste une équation à résoudre. On peut penser dans le contexte actuel que c'est sur les Organisations Non Gouvernementales que beaucoup de diplômés(es) de l'enseignement supérieur fondent leurs espoirs.

Conclusion de la deuxième partie

En somme cet exposé sur le champ qui a intéressé notre étude, les observations faites sur le terrain nous conduisent à quelques conclusions :

D'abord le phénomène de l'insertion professionnelle est un processus évolutif, mais aussi et surtout l'entrée dans la vie active est certes liée à la fois aux qualifications scolaires et aux aptitudes individuelles mais non exclusivement ; et la correspondance entre la formation et l'exercice d'une profession est loin d'être linéaire. Ces qualifications et aptitudes sont elles-mêmes en partie fonction de l'appartenance sociale qui joue sur la carrière scolaire et post- scolaire de l'individu dans la mesure où la vision du monde et les représentations de l'avenir dépendent du milieu social d'origine et/ou d'appartenance.

La notion de qualification à travers même les difficultés de définition de ce concept constitue effectivement un des problèmes essentiels dans ce champ de recherche que constitue le rapport formation/emploi. En effet les nombreuses et diverses acceptations que des recherches ont tenté de lui appliquer (qualification individuelle, collective, fonctionnelle, extra fonctionnelle, sociale ...) et les esquisses de différenciation de cette notion ont le mérite de montrer les difficultés présentes lors d'une articulation entre formation et emploi. Dans le cas des diplômés(es) universitaires de Lettres, sciences humaines et sociales, il s'agit moins d'une qualification professionnelle avec une culture à dominante technique que d'une formation universitaire générale.

Ensuite dans un cas comme celui du Burkina Faso, on remarque que de plus en plus de diplômés(es) de Lettres, Sciences Humaines et Sociales recourent à la solution de l'auto-emploi, créant ainsi leurs propres entreprises, qui peuvent aller de petites unités commerciales à des bureaux d'études en passant par des exploitations agro- industrielles, ou alors occupent des postes de gestionnaires ou de chargés de communication dans des entreprises: C'est le changement d'orientation professionnelle qui s'opère chez un type de diplômés(es) qui étaient habituellement recrutés dans le passé par la Fonction Publique pour occuper des tâches administratives. De plus pendant plusieurs années après les indépendances et même durant la première décennie qui suivit l'ouverture d'un enseignement supérieur au Burkina Faso, les effectifs d'étudiants n'étaient pas ceux qu'ils sont aujourd'hui ; et les étudiants qui étaient privilégiés sur le plan scolaire, pouvaient, une fois sortis de l'enseignement supérieur, « attendre

tranquillement » chez eux qu'ils soient nommés par décret ou mieux encore, occuper un poste de cadre dans l'un des ministères, qu'importait l'expérience, le contenu ou la qualité du diplôme. Depuis le début des années 1990, les choses ont changé de manière profonde, l'étudiant plus encore que le diplômé est un chômeur en puissance, la compétition pour les emplois disponibles étant devenue ardue. Le diplôme ne suffit plus ; il faut désormais « avoir le bras long » et dans ce contexte, on se demande ce que peut recouvrir la notion de compétence et de mérite au-delà de leur banalité de leur sens premier. Le salaire peut être quelquefois fonction de l'entreprise, du moins de la nature de l'entreprise (publique, privée, parapublique), étant entendu que les sociétés parapubliques rétribuent plus leurs salariés. Quant aux rapports entre le diplôme et les autres variables, il nous semble très difficile de tirer quelle que conclusion que ce soit sur les relations entre la formation, la qualification, le secteur d'activité ou encore la taille de l'entreprise, dans la mesure où les entreprises ne communiquent pas toujours leurs grilles salariales. Cependant nous pensons que l'éventail des salaires est très ouvert : le rapport entre le salaire d'un manœuvre et celui d'un cadre supérieur embauché la même année pouvant aller de 1 à 6,2. Le salaire d'un manœuvre peu qualifié est d'environ 29000 et celui d'un cadre supérieur est en moyenne de 180000 dans le secteur parapublic.

Enfin, s'il est vrai que l'insertion professionnelle est aussi fonction des opportunités d'emploi offertes, elle est le résultat d'un ensemble de stratégies individuelles ou collectives, entièrement fondées sur l'organisation et le fonctionnement des sociétés africaines avec toutes les formes de solidarités possibles. En fait l'existence d'affinités ethnico-religieuses ou politiques dérivant quelquefois de composantes sociologiques influent fortement sur l'accès aux emplois au Burkina Faso. Ainsi le positionnement social ultérieur (le statut socioprofessionnel) semble donc être déterminé par le positionnement initial (l'origine sociale, l'appartenance sociale, ou le cadre social de référence).

Il apparaît ainsi nécessaire de noter que la mise en œuvre de ces différentes stratégies développées par les uns et les autres est facilitée par l'existence en Afrique de réseaux sociaux complexes autour desquels s'organisent les recherches d'emploi. Ces réseaux sont bâtis sur des solidarités et ont une influence sur la durée de la recherche, le type de postes et l'embauche elle-même. Ces solidarités créent ce que l'on appelle le "piston" pour obtenir un emploi.

Somme toute on peut dire que le marché du travail au Burkina Faso fonctionne sur une double logique: une logique "rationnelle" (fondée sur les capacités réelles d'embauche et les profils nécessaires aux postes) et affective.

Nous pensons à travers l'analyse approfondie des entretiens avec les diplômés(es) déversés sur le marché de l'emploi, faire un retour sur les éléments retenus suite au questionnaire en entreprise, et faire finalement une analyse des réseaux de l'insertion professionnelle. En fait il semble intéressant d'analyser ces itinéraires et pratiques à la fois par rapport aux comportements et stratégies d'embauche des employeurs mais aussi par rapport aux stratégies mises en oeuvre par les diplômés(es) pour faciliter leur insertion professionnelle. C'est pour cette raison qu'un appui sur quelques histoires de vie en vue d'appréhender les itinéraires des étudiants d'hier et le sens qu'ils donnent à leur insertion professionnelle peut trouver un véritable sens dans l'aboutissement de ce travail.

Cette analyse prendra appui sur l'effet des solidarités et des modes de recherche sur la durée de recherche et le type d'emploi trouvé.

TROISIEME PARTIE:

**ESSAI D'ANALYSE DE QUELQUES ITINERAIRES
PARTICULIERS: LES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES
DIPLÔMES DE LETTRES ET SCIENCES HUMAINES ET
SOCIALES**

Introduction

Depuis les indépendances, les systèmes d'enseignement africains ont continué à reproduire un modèle d'éducation scolaire basé sur la séparation de deux types de filières : d'un côté les études littéraires de l'autre celles dites scientifiques. A cela était associée l'idée que les premières conduisaient quasi systématiquement à l'enseignement et «au mieux» à des carrières administratives, tandis que les secondes donnaient beaucoup plus de choix de destinées professionnelles à ceux qui en sortaient. Cette idée qui a longtemps prévalu aux débouchés du système scolaire, tend de plus en plus à s'effriter et à prendre de nouvelles formes tant la conjoncture joue sur les destinées des individus.

Dans cette dichotomie opérée entre les types de formation, il semble que ce soit les formations courtes (et dans une autre mesure la médecine) qui sont bénéficiaires des pratiques de formation de l'université. En effet les formations courtes telles que l'Institut Universitaire de Technologie (I.U.T) développent davantage un enseignement à tendance professionnelle, dotant ainsi les sortants des « qualités requises » pour le monde de l'entreprise. De l'autre côté, le reste des formations universitaires souvent générales participent largement de l'entretien de la « mission traditionnelle » de l'université, qui est d'inculquer, à la suite de l'école primaire et secondaire un ensemble de valeurs qui sous-tendent le fonctionnement de la société ; tout ceci semble avoir contribué ainsi à faire évoluer le contenu des enseignements, l'organisation même de la formation et des enseignements universitaires impliquant un étalement des sorties dans le temps.

Cependant un certain nombre de problèmes se sont accrus en aval au fil des ans, notamment l'amenuisement des possibilités d'emplois offertes aux diplômés(es). Cela se traduit concrètement de nos jours par :

L'incapacité de la Fonction Publique du Burkina Faso à recruter tous les diplômés de l'enseignement supérieur dont le nombre s'est multiplié en un plus de dix ans par 3,5 (de 1643 en 1980 à 5849 en 1993 par exemple pour l'Université de Ouagadougou) d'une part; la recherche incessante quelquefois trop « volontariste » d'un maximum de débouchés pour les diplômés par les instances politiques-- et qui se manifeste souvent dans les plans de développement économique et social par un souci de maîtrise des flux de sortie du système

éducatif de l'autre. A tous ces faits, on peut trouver des explications ou causes qui sous-tendent la question de l'insertion des jeunes.

Au-delà de l'attentisme et de l'esprit de fonctionnariat qui prévalent au niveau des jeunes diplômés(es) en matière d'insertion, et qui se caractérisent notamment par la candidature à des tests et autres concours, ou par le dépôt de demandes spontanées d'emploi auprès de certaines entreprises ou employeurs, on rencontre quelques uns qui tentent l'aventure de l'auto - emploi, de l'entrepreneuriat.

Nous nous intéressons donc à travers cette étude, à cerner les pratiques d'insertion des diplômés de ce niveau de formation qu'est l'enseignement supérieur. Nous cherchons à comprendre comment s'organise le calcul derrière le diplôme et les acquis universitaires, comment l'opportunisme se niche dans les rapports sociaux, et comment l'adoption de mécanismes devenus classiques et de stratégies dites « souterraines » comme le piston ou les relations d'affinité s'inscrivent dans les logiques sociales de l'insertion.

En raison de l'inexistence d'une quelconque structure nationale de suivi des trajectoires des étudiants et de leur devenir professionnel, ce qui nous aurait permis de collecter les informations nécessaires sur les trajectoires universitaires et professionnelles des diplômés(es) burkinabé, nous avons procédé par une enquête auprès des diplômés de l'enseignement supérieur qui exercent ou non actuellement une activité professionnelle.

CHAPITRE PREMIER :

FORMATION, SITUATION SOCIALE DES ETUDIANTS ET CONTEXTE D'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMES AU BURKINA FASO

Introduction

D'après les données de l'enquête démographique effectuée en 1991 par l'Institut des Statistiques et de la Démographie (INSD), la population résidente âgée de plus de 10 ans et ayant fréquenté l'enseignement supérieur était de 24101 personnes pour l'ensemble du Burkina Faso, dont 17919 (14941 hommes et 2978 femmes) habiteraient à Ouagadougou et le reste réparti entre les différents centres urbains du pays. Ces individus, pour la plupart des jeunes ont pour la majorité terminé leurs études, du moins sont partis de l'Université pour plusieurs raisons, et quelques uns sont dans la vie professionnelle.

Dans le cadre de l'étude de l'insertion socioprofessionnelle des sortants de l'enseignement supérieur, l'analyse de leur situation sociale est indispensable pour explorer la manière dont ils intègrent les différentes filières d'emplois existantes ou d'auto - emploi, et pour proposer quelques pistes pouvant résorber un tant soit peu cette question à l'avenir. Mais avant cela, nous pensons qu'il est nécessaire de donner un petit aperçu sur la carte des formations dispensées au Burkina Faso.

Section I La carte des formations dispensées au Burkina Faso et l'organisation des enseignements

1. L'accès à l'enseignement supérieur

En Afrique de manière générale et au Burkina Faso en particulier, deux principes semblent déterminer l'entrée à l'Université : la poursuite systématique des études par les élèves bacheliers, et le statut du baccalauréat en tant que « visa » d'entrée à l'Université.

D'abord il faut noter qu'en ce qui concerne le premier principe, celui de la poursuite quasi systématique des études, il est de tradition depuis les étages inférieurs de la scolarité que tout élève s'inscrit dans la classe supérieure tant qu'il réussit à franchir chaque palier ou diplôme du système scolaire. Dans la mesure où la structure de formation scolaire est très peu diversifiée (il existe peu de

structures d'enseignement technique et professionnel), tout élève qui réussit à passer du premier au second cycle de l'enseignement secondaire a tendance à s'orienter vers la filière longue du baccalauréat général. C'est ainsi que l'on retrouve beaucoup plus d'élèves dans les filières de l'enseignement général. Par exemple de 1600 étudiants en 1980, les effectifs universitaires sont passés à 4760 en 1987 pour atteindre 9587 en 1993.

Ce développement quantitatif s'est effectué de façon déséquilibrée, profitant pour l'essentiel aux disciplines à caractère littéraire et juridique, au détriment des disciplines scientifiques et technologiques. Il ne semble pas non plus avoir entraîné la résorption des inégalités par sexe et dans certains cas par région ou suivant les ethnies.

Ensuite en ce qui concerne le deuxième principe, celui du statut du baccalauréat, nous pouvons noter que c'est sans doute lié au fait que le système d'enseignement burkinabé est presque identique au système français, tout au moins dans ses programmes et ses méthodes pédagogiques. Ainsi, des particularités structurelles majeures semblent sous-tendre le fonctionnement du système éducatif et par voie de conséquence son inadéquation, notamment le cloisonnement des filières d'enseignement, et leur pérennité. En effet le système éducatif est structuré de telle sorte que tous les élèves et étudiants sont incités à effectuer un long parcours vers le sommet de l'institution scolaire c'est-à-dire l'enseignement post baccalauréat.

Les effets combinés de ces deux principes font que la majorité de chaque promotion des bacheliers entrent en particulier à l'Université. Ainsi, en l'absence d'une véritable politique de diversification des filières et cursus scolaires, toute tentative d'amélioration du système scolaire et en particulier de la scolarisation conduit le plus souvent à une explosion du nombre des bacheliers.

A propos de l'orientation dans l'enseignement supérieur, qui constitue un moment clé du rapport formation/emploi, on remarque qu'elle se fait dans le cadre d'une procédure unique qui réunit l'affectation des bacheliers par faculté ou établissement, et l'attribution des bourses. C'est ainsi qu'il a existé pendant très longtemps au Burkina Faso, tout au moins au plan institutionnel une corrélation, voire même une correspondance entre le statut d'étudiant et celui de boursier.

Pour résumer, les formations offertes par l'Université burkinabé sont essentiellement des formations traditionnelles longues : Lettres, Sciences

Humaines et Sociales, Sciences Juridiques et Economiques, et les autres Sciences.

2. L'organisation de l'enseignement

De même que l'orientation et l'attribution des bourses suscite des interrogations, de même la distribution des bacheliers dans les différentes disciplines comporte beaucoup d'incohérences : en effet l'une et l'autre sont effectuées par une commission centrale, rattachée à l'administration du ministère. De ce fait, les facultés se voient souvent imposer non seulement des effectifs supérieurs à leurs capacités réelles d'accueil, mais malheureusement aussi des étudiants qui n'ont pas des aptitudes requises pour suivre les enseignements proposés, ce qui peut avoir des conséquences sur les réussites ultérieures. L'un des effets de ces différentes pratiques est aussi le fait que la sélection à l'entrée, si elle existe, cela consiste simplement en une distribution aléatoire des bacheliers dans les différentes filières. Il paraît donc logique que les redoublements massifs en première année qui surviennent justement après cette distribution aléatoire, et bien souvent les excessifs horaires d'enseignements empêchent le bon fonctionnement et ainsi d'atteindre une bonne efficacité de l'Université. Dans le cas de l'Université de Ouagadougou par exemple, on note que les effectifs de première année représentent environ 50% de l'ensemble de la population universitaire au début des années 1990. L'absence de sélection à l'entrée a ainsi pour conséquence une importante sélection différée par l'échec en cours de scolarité.

La durée des cursus est quant à elle théoriquement de quatre ans, sans possibilité de sortie intermédiaire ni passerelle entre disciplines sur la base d'équivalence. Les formations professionnalisées de techniciens supérieurs ou de type IUT, d'une durée de deux ans en France, s'étendent sur trois ans au Burkina Faso, la seule justification (et qui ne dit pas son nom) semblant en être la recherche d'une correspondance entre la durée de formation et la grille indiciaire de la Fonction Publique reformée dans la deuxième moitié des années 1980.

Il s'en suit logiquement depuis cette période un allongement supplémentaire de la scolarité, à travers la création de diplôme de troisième cycle, DEA essentiellement. Mais si toutefois on peut constater un désir et une volonté des étudiants en fin de deuxième cycle de poursuivre leur scolarité, en raison des difficultés croissantes d'insertion professionnelle, on peut s'interroger quant à

l'utilité réelle et la correspondance de ces diplômes de troisième cycle avec les besoins d'emplois de l'économie nationale dans le contexte actuel, compte tenu de la structure des qualifications demandées sur le marché du travail et, de la faible importance d'un secteur industriel peu moderne.

En général les étudiants entrent sur le marché de l'emploi avec le diplôme de la Licence/Maîtrise. Nous avons noté que le secteur public (la Fonction Publique) a été pendant longtemps et jusqu'à une période récente le principal pourvoyeur d'emplois aux sortants de l'université et du système scolaire en général. Cela est peut-être la cause principale de l'évolution récente et actuelle des cursus universitaires. Toute la politique de l'enseignement supérieur consistait donc à mettre l'accent sur la formation des cadres supérieurs pour satisfaire aux besoins de la Fonction Publique. Ces besoins s'exprimaient essentiellement en besoins de personnels d'enseignement et de personnels administratifs. Ainsi les diplômés et même les responsables de l'université se préoccupaient peu de la nature des diplômes préparés ; en général ce qui importait pour les étudiants en particulier, c'était d'obtenir au bout du compte un emploi de cadre supérieur dans la Fonction Publique.

Donc l'accès quasi automatique et jusqu'à ces dernières années de tous les diplômés à la Fonction Publique burkinabé a fortement contribué à renforcer une image utilitaire de l'Université : pour chaque étudiant, l'obtention du diplôme est l'objectif prioritaire, sinon exclusif, la nature de la formation et son contenu, à plus forte raison sa qualité, ne sont considérés que comme des moyens d'une importance relative. Cette image va perdurer, se renforçant même parfois comme étant un « droit » au même titre que la bourse qui, rappelons-le était systématiquement accordée à tous les bacheliers ayant moins de 22 ans. Cette image a pu ainsi se prolonger parce que dans certains cas, elle a été soutenue par la création dans la Fonction Publique de postes « artificiels », voire de structures « superflues » uniquement destinés à absorber précisément certains types spécifiques de diplômés en quête d'emploi. D'autant plus que l'on sait depuis longtemps que l'école et par voie de conséquence le diplôme constituent pour beaucoup le seul moyen d'ascension possible, le seul moyen de s'en sortir. Mais bien plus que l'emploi de fonctionnaire auquel il permet d'accéder, le diplôme constitue une condition nécessaire, mais non suffisante, pour entrer dans la classe dominante composée de hauts et petits fonctionnaires, cette catégorie

sociale de bureaucrates, et de représentants du milieu des affaires dans le cas spécifique du Burkina Faso où il existe beaucoup de commerçants « affairistes » devenus par conséquent des « opérateurs économiques ».

Tableau n°17 : Répartition des étudiants de l'Université de Ouagadougou par Faculté

	1990-1991		1991-1992		1992-1993	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
ESI	27	0,5	56	0,8	91	0,9
FASEG	717	13,2	1045	14,2	1405	14,7
FAST	969	17,9	1282	17,4	1788	18,6
FDSP	493	9,1	662	9,0	978	10,2
FLASHS	2139	39,4	2632	35,8	3251	34
FSS	414	7,6	587	8	765	8
IDR	110	2	109	1,5	110	1,1
INSEE	220	4,1	502	6,8	702	7,3
IUT	336	6,2	475	6,5	497	5,2
Total	5425	100	7350	100	9587	100

Source: Statistiques de l'Université de Ouagadougou. 1994

Ce tableau confirme que les effectifs d'étudiants ont connu une évolution des plus remarquables. En effet de 1973-1974 année de l'ouverture de l'Université, à 1977-78, ils sont passés de 373 à 1222 étudiants, soit le triple; tandis que de 1978-1979 à 1988-1989 ils sont quadruplés, passant de 1286 à 5491; pour évoluer de 5425 à 9587 entre 1990 à 1993 (doublement), avec un taux de croissance moyen annuel des effectifs de 25,59%.

Ensuite il faut surtout retenir que durant les cinq dernières années, les disciplines littéraires ont enregistré plus de 54,4% des inscriptions au niveau de l'enseignement supérieur. Quant à la répartition par année d'études, il faut signaler que non seulement les nouvelles inscriptions ont sensiblement augmenté

jusque 1994, mais surtout cette évolution se caractérise par une forte concentration en 1^{ère} année. Pour l'année 1992/93 par exemple, 4273 étudiants étaient inscrits en 1^{ère} année, ce qui n'est pas sans incidences néfastes sur l'efficacité de l'université et l'effet des diplômes sur le marché du travail.

La conséquence logique de cette évolution des effectifs étudiantins est la progression rapide du nombre de diplômés que l'université de Ouagadougou en particulier déverse sur le marché de l'emploi, et l'accroissement des difficultés liées à leur insertion dans la vie économique du pays.

Section II. La situation sociale des diplômés au Burkina Faso

1. Situation générale et conditions des études

Les étudiants de l'Université de Ouagadougou sont en général âgés de 20 à 33 ans. En dépit d'un accroissement continu de leurs effectifs depuis particulièrement 1988, les étudiants ne représentent que 0,7% des jeunes en âge d'aller à l'université.

Une des caractéristiques de l'université de Ouagadougou, c'est qu'elle ne dispose que de statistiques souvent très générales et de peu d'informations sur l'origine sociale des étudiants ; ce qui rend d'autant plus compliquée toute recherche sur cette institution et plus particulièrement encore un travail sociologique portant sur son rapport au monde du travail. Cependant on peut dire que la majorité des étudiants sont d'origine modeste (enfants de cultivateurs, d'ouvriers, de manœuvres, de petits fonctionnaires et commerçants). Ces étudiants sont parvenus à l'Université grâce à la bourse d'études du gouvernement et/ou l'appui d'autres membres de la famille.

La situation des étudiants est particulièrement difficile au Burkina Faso car il n'y a aucune alternative d'aide aux études en dépit du nouveau prêt alloué par le FONER (Fonds National pour les études et la recherche) à quelques étudiants et inauguré en 1994. La seule coupure momentanée de bourse pour insuccès peut être à l'origine de l'interruption des études ; « *J'ai mon DEUG en socio, j'étais en Licence, comme je n'avais plus de bourse j'ai arrêté pour chercher un travail* »

En matière d'emploi, malgré l'impression que donne l'ensemble des étudiants de n'être préoccupés que par leurs études, la réussite aux examens et bien souvent le « paraître » caractérisant le commun des universitaires burkinabé , la question de l'avenir professionnel les préoccupe surtout quand ils arrivent en fin

de second cycle. La situation de chômage que connaissent leurs aînés a convaincu la majorité des étudiants que les longues études ne mènent plus à « grand chose » d'intéressant aujourd'hui. En effet, les postes professionnels auxquels on pouvait parvenir avec le BEPC il y a quelques années, ne sont plus accessibles de nos jours qu'avec le Baccalauréat ; et la situation professionnelle à laquelle donnait la possibilité d'accéder le diplôme du Baccalauréat, ne peut plus être atteinte dans la majorité des cas que par les titulaires de DEUG voire de la Licence. Parmi les sortants de l'Université bon nombre n'hésitent pas souvent à abandonner leurs études pour saisir la première occasion d'emploi ; allant quelquefois jusqu'à se présenter à des concours de niveau BEPC. Cette situation déjà difficile au niveau national pour l'ensemble des étudiants, est particulièrement compliquée pour les filles, même en ce qui concerne les petits boulot à revenus dérisoires, du fait des conditions du marché du travail et surtout des mentalités dans la société burkinabé (méfiance des employeurs du fait de perception qu'ils ont des diplômés d'université, préjugés liés au sexe du demandeur d'emploi, prédominance des relations de parenté dans les procédés d'embauche...)

2. La situation, les pesanteurs et les blocages de la dynamique des diplômés sans emploi

Une des caractéristiques des services de la main-d'œuvre du Burkina Faso, est qu'ils manquent cruellement de statistiques et surtout de statistiques fiables concernant la catégorie des diplômés à la recherche d'emploi. Néanmoins nous avons trouvé des documents selon lesquels pour l'année 1990, sur un total de 41989 demandeurs d'emploi au niveau national, 1503 étaient diplômés de l'enseignement supérieur dont 1226 avaient au minimum la Licence. De même en 1991, alors que le nombre des demandeurs à l'ONPE était bizarrement en baisse (34821), le total des diplômés(es) de l'enseignement supérieur ne cessait d'accroître, passant ainsi à 1703 inscrits dont 1358 d'un niveau supérieur ou égal à la licence. Au titre de l'année 1992, ces chiffres étaient respectivement de 29784, 1594 et 1263. De fait l'école africaine produit de plus en plus de diplômés, trop importants en nombre pour pouvoir être intégrés par les administrations nationales pour lesquelles il avait été souhaité de former ces individus face à un secteur privé peu développé; Comme le notait Albert Antonioli en parlant du système éducatif malien, « l'école de 1962 était adaptée à la situation de l'emploi dans un pays à option politique socialiste. L'école de 1992 doit faire face à un

autre enjeu : le développement du secteur privé. Les jeunes ne sont pas préparés à cette situation. Ils se retrouvent au chômage et désemparés »¹⁸⁰.

Tableau n°18: Comparaison Offres /Demandes d'emploi au Burkina Faso 1990-1994

Année	Offres totales	Demandes totales	Offres diplômés enseignement Supérieur	Demandes diplômés enseignement Supérieur
1990	3982	41989	276	1503
1991	3669	34821	263	1703
1992	3128	29784	239	1594
1993	3248	29551	246	1933
1994	3040	26631	232	2071

Source : ONPE Ouagadougou 1994

Ce tableau nous montre qu'il n'y a en réalité qu'une infime partie (entre 1/9 et 1/5) des demandes d'emploi émanant des diplômés(es) qui peuvent être satisfaites.

On y note aussi une baisse continue des demandeurs d'emploi au fil des années. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

La baisse effective des offres d'emploi (25% en 5 ans), la diminution ou disparition des concours de recrutements, le découragement des candidats du fait des conditions officielles de l'embauche à l'ONPE, la désillusion quant à la solution du problème du chômage par les services de l'Etat ...

a) *La situation des diplômés sans emploi*

Les demandes d'emploi des diplômés(es) de l'enseignement non satisfaites par les services de la main-d'œuvre restent importantes.

Si le nombre de diplômés(es) de l'enseignement supérieur inscrits et qui ne trouvent pas d'emploi reste sensiblement constant, voire s'il ne cesse d'augmenter, cela s'explique moins par le fait que les offres d'emploi pour cette catégorie de demandeurs, peuvent être en inadéquation avec les profils des diplômés(es), que parce qu'elles sont insignifiantes par rapport au nombre de

¹⁸⁰ Antonioli, A., *Le droit d'apprendre, une école pour tous en Afrique*, Paris, l'Harmattan/Collection UCI, 1993, p.57

diplômés(es) mis sur le marché du travail tous les ans par l'enseignement supérieur et en particulier l'université.

On estime globalement que l'Université déverse environ 500 diplômés(es) de niveau licence/maîtrise chaque année sur le marché du travail dont seulement 30% trouvent un emploi.

Quant à la plus importante proportion qui ne trouve pas d'emploi, nous remarquons qu'aucune filière de formation n'est épargnée par le problème du chômage ; on note cependant qu'en 1991, les diplômés(es) des sciences humaines et sociales d'une part (économistes, psychologues, sociologues, philosophes, historiens, géographes, et juristes), les ingénieurs et techniciens du développement rural d'autre part étaient les plus touchés. Parmi ces diplômés(es) sans emploi inscrits à l'ONPE, environ 80% n'avaient aucune expérience professionnelle (contre 59% pour l'ensemble des demandeurs), donc étaient à la recherche de leur premier emploi.

Parmi les diplômés(es) sans emploi, une proportion non négligeable a fait une partie ou la totalité de leur cursus universitaire en Europe, notamment en France. Leur cas est particulièrement intéressant car ils sont revenus de l'Europe où ils ont longtemps séjourné, souvent avec un assortiment de choix de vie et de valeurs, bref des réflexes et des habitudes diverses (comportements alimentaires, vestimentaires etc ...) complètement intériorisés. Ce qui complique davantage leur problème d'insertion professionnelle. Or cette insertion, il faut le dire est largement liée à leur intégration aussi bien au sein de leur environnement social immédiat c'est-à-dire le cercle familial, les amis et le quartier qu'au niveau de la société entière avec ses institutions et ses jugements divers. En effet comme l'exprime si bien un diplômé, les comportements et "autres attitudes (réactions) mêmes les plus banales font très souvent l'objet d'interprétations tendancieuses" teintées de la "référence à notre séjour en France". A ces diplômés(es), le problème de l'insertion se pose sur un double fond de conflit qui est remarquable par sa complexité, conflit d'incompréhension avec l'environnement social immédiat et conflit d'appréciation des diplômes sur le marché de l'emploi. Lorsque ce n'est pas clairement le diplôme en soi qui est en cause, --le diplôme obtenu en France a semble-t-il plus de considération-- c'est le séjour (durée) lui-même qui est jugé, sur fond quelquefois de complexes vis-à-vis de l'intellectuel, en

particulier celui qui a longtemps séjourné et acquis des diplômes en France, " *tu aurais dû revenir plutôt, les gens de ta promotion de lycée ont tous des emplois intéressants* ", ..." *les longues études ça ne sert plus à rien*".

En raison des nombreux problèmes que rencontrent les jeunes demandeurs d'emploi, tels que nous les avons décrits plus haut, auxquels s'ajoute l'exigence désormais systématique de l'expérience professionnelle pour les tests de recrutements, certains jeunes chômeurs cherchent à initier des expériences personnelles ou à développer l'auto - emploi en réalisant des micro projets, mais cette démarche est bloquée par d'autres problèmes liés à la fois à l'émergence des projets et à leur financement.

b) Pesanteurs des règles du jeu et blocages de la dynamique des diplômés(es)

De nombreuses difficultés apparaissent comme des entraves aussi bien à la recherche d'emploi des jeunes diplômés(es) de l'enseignement supérieur qu'à leurs initiatives pour l'auto –emploi dont les principales peuvent être résumées comme suit :

D'abord un ensemble de problèmes généraux liés à la recherche d'un emploi. Très souvent, avant même la fin de la dernière année de scolarité, plusieurs étudiants entament des démarches pour leur entrée dans la vie active, à travers notamment les dépôts de dossiers dans la fonction publique, les services et entreprises tout en s'engageant à venir compléter leur dossier avec le diplôme de fin d'année. En général, les résultats de ces démarches sont toujours décevants après l'obtention du diplôme, et les intéressés doivent se battre pour trouver un travail.

Les échecs aux contacts avec d'éventuels entrepreneurs ou chefs de services résument aux yeux de nombreux diplômés la faiblesse des perspectives qu'offre en réalité le marché de l'emploi au Burkina Faso aux jeunes à la recherche de leur premier emploi.

En effet non seulement il y a peu de concours ou tests de recrutement, mais en plus pour les rares qui sont proposés, le marché de l'emploi se révèle soumis à des tractations particulières fondées sur l'expression des relations interpersonnelles caractérisées par la prédominance de l'affinité et quelquefois la corruption. Sans oublier que pour les jeunes filles, il leur est souvent proposé d'acquérir un emploi ou d'être simplement recommandées en échange de leurs

"faveurs"; et il n'est pas rare que certaines de ces filles acceptent cette situation pour "se caser".

Une autre difficulté est l'inexpérience professionnelle des jeunes. Le marché du travail national devient de plus en plus exigeant en matière de qualification professionnelle et d'expérience. Selon les statistiques de l'ONPE, plus de 55% des offres d'emplois exigent y compris en matière de tests de recrutement, une expérience professionnelle et cette tendance se maintient à la hausse ; ce qui limite davantage encore l'accès des jeunes diplômés(es) au travail tandis que ceux qui travaillent déjà peuvent changer d'emploi.

D'autre part la concurrence entre une main-d'œuvre locale (Bobo-dioulasso) et celle venue d'autres localités comme Ouagadougou peut aussi entrer en compte pour expliquer les difficultés d'accès à l'emploi dans la ville de Bobo-dioulasso. En effet l'ouverture de grands chantiers occasionne souvent le déplacement de main-d'œuvre venant de plusieurs horizons. Et les entreprises qui sont obligées de respecter des délais d'exécution sont ainsi réticentes à embaucher du personnel qui n'est pas directement opérationnel. Par exemple pour la construction du stade omnisports de Bobo-dioulasso en 1996-97, 80% du personnel qualifié, bien que recruté sur place était originaire d'autres localités.

En raison de toutes ces difficultés que vivent l'ensemble des diplômés(es) de l'enseignement supérieur, certains jeunes cherchent à « s'auto- employer » en initiant de micro projets, mais ces initiatives sont souvent bloquées par d'autres types de difficultés.

Ensuite certains problèmes spécifiques à la mise en œuvre d'un projet d'entreprise. Si l'auto- emploi peut paraître une solution aux problèmes de chômage des jeunes diplômés(es), la réalisation des initiatives individuelles n'est pas toujours sans entraves et un certain nombre de facteurs défavorables freinent la volonté et le dynamisme des jeunes. On peut ainsi les résumer:

- la méconnaissance des mécanismes de conception, de montage d'un projet. La majorité des projets des jeunes diplômés(es) ont une caractéristique commune, c'est-à-dire leur classicisme : Les activités économiques sont proposées presque toujours dans les mêmes secteurs qui sont eux-mêmes déjà largement saturés (élevage de poules ou de cochons, secrétariat public, bars dancings, bureau d'études, ...). De ce point de vue les jeunes semblent du fait de

leur manque d'originalité, obéir à une règle simple et générale: on ne va que là où ça marche pour d'autres , on s'oriente et on investi là où d'autres ont réussi ;

--les démarches administratives sont très longues,

--la formation reçue à l'Université est inadaptée, tout au moins en décalage par rapport aux réalités actuelles du marché du travail,

--le financement des projets, la difficulté d'accès au crédit. La plupart des institutions financières obéissent à une loi économique qui vise à minimiser les coûts, les risques quand il s'agit d'octroyer des prêts. D'autant plus que certains projets se caractérisent par leur manque de réalisme, notamment en ce qui concerne les budgets (coût de financement) pour les bailleurs de fonds. Donc la plupart des jeunes promoteurs n'arrivent pas à saisir certaines conditions, telles que par exemple la caution ou encore la garantie qui complète l'apport initial de 10% exigé par les institutions d'aide aux PME comme le BAME.

Toutes ces insuffisances peuvent s'expliquer par le souci de rentabilité immédiate pour sortir de la situation d'infortune où ils se trouvent, par le manque de formation au management et d'esprit d'initiatives.

CHAPITRE DEUXIEME:

DU PROJET D'INSERTION ET DU PROJET PROFESSIONNEL

Introduction

S'il a été démontré par ailleurs que le type et le niveau d'études jouent un important rôle dans l'acquisition du statut socioprofessionnel, on ne sait pas véritablement dans quelle mesure la nature des études suivies et le diplôme qui en résulte influencent le choix professionnel.

Dans ce chapitre on tentera donc de déterminer les relations entre trajectoire scolaire et trajectoire professionnelle, et partant entre diplôme et emploi occupé. Quels sont, en plus du diplôme universitaire, les autres déterminants qui guident l'orientation professionnelle ? En fait quelle est la place du projet d'insertion dans la pratique d'insertion des jeunes diplômés ?

Sans faire de polémiques, nous pensons que dans un tel travail, nous pouvons nous poser la question de savoir qu'est-ce qui est la pièce maîtresse de la mobilité sociale ou professionnelle dans un pays comme le Burkina Faso ? est-ce le niveau d'instruction, le diplôme, le parchemin universitaire ou est-ce simplement d'autres éléments implicites relatifs à l'engagement politique par exemple ou encore la combinaison de tous ces éléments ?

Section I. La nature des études et les possibilités offertes : Diplômes universitaires et opportunités offertes par le marché du travail

1. Les débouchés traditionnels des filières de l'enseignement supérieur

La Faculté de Lettres, Sciences Humaines et Sociales produit environ la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau n°19: Répartition des diplômés de l'université selon la faculté de 1990 à 1993

Faculté	1990-1991		1991-1992		1992-1993	
	Nombre	% pourcentage	Nombre	%	Nombre	%
ESI	0	0,0	15	0,8	14	0,7
FASEG	238	13,4	302	15,7	346	16,2
FAST	205	11,5	269	13,9	226	10,5
FDSP	163	9,1	177	9,2	152	7,7
FLASHS	966	54,2	839	43,6	1046	48,9
FSS	27	1,5	50	2,6	30	1,4
IDR	36	2	29	1,5	38	1,8
INSE	54	3,0	170	8,8	143	6,7
IUT	95	5,3	75	3,9	144	6,7
Total	1784	100	1926	100	2139	100

Source: Statistiques de l'université, Ouagadougou, 1994

Il faut noter à la suite de ce tableau que la majorité des demandeurs d'emploi se recensent davantage chez les titulaires de Licence et plus, auxquels s'ajoutent les détenteurs de DUT.

Quels autres enseignements en tirer ?

D'abord que les diplômés (classés dans la catégorie « cadres » moyens c'est-à-dire DEUG/DUT) représentent environ 38,2% de l'ensemble des sortants, alors que les cadres venant de formation littéraire, de sciences économiques, humaines et sociales (FASEG comprise) font environ 31,9% du total des cadres. On constate bien qu'au Burkina Faso, les filières de Lettres, Langues et Sciences Humaines et Sociales viennent largement en tête avec 48,9% des effectifs en moyenne.

Une observation des flux de sortie de l'université (sur la base des annuaires statistiques de l'Université de Ouagadougou) nous montre que la majorité des diplômés(es) des disciplines dites « littéraires » quittent l'université avec un diplôme de licence ou maîtrise, tandis que les diplômés des disciplines scientifiques entrent sur le marché de l'emploi en général avec un diplôme de troisième cycle c'est-à-dire d'un titre d'ingénieur, un DEA, un DESS le plus souvent obtenu à l'étranger, et quelquefois un Doctorat.

Dans la réalité on note parmi les populations que notre enquête a touchées, une représentation de l'ensemble des filières dispensées par l'enseignement supérieur. Nous avons toutefois une prépondérance de diplômés(es) issus des Sciences Humaines sociales (Sociologie, Psychologie, Histoire en particulier) c'est-à-dire plus de la moitié (1/2) de la population étudiée. Le reste se compose de ressortissants des autres disciplines telles que les Lettres, la géographie, la Philosophie, les Sciences économiques, la Communication et Information, les ingénieurs.

Du fait de l'importance des diplômés(es) de Lettres et Sciences Humaines et Sociales que l'on peut noter dans les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et des sociétés parapubliques, on peut affirmer que le secteur privé et parapublic, mais aussi les ONG portent un intérêt particulier aux formations dites littéraires et à caractère social. Mais au-delà de cette réalité, un autre constat et pas des moindres est que l'insertion professionnelle acquiert une dimension individuelle, et cette individualisation du processus est entretenue par la distance que prennent de plus en plus les diplômés(es) des Sciences Humaines par rapport aux débouchés traditionnels qui leur étaient réservés notamment la Fonction Publique et l'enseignement en particulier. A cette situation plusieurs explications sont possibles :

D'abord l'inexistence durant plusieurs années, à l'université Ouagadougou, de troisième cycle voire d'une année de fin de second cycle (maîtrise) pour les filières des sciences sociales; ce qui, doublé du problème du faible nombre de bourses d'études accordées, handicape sérieusement la poursuite des études pour ces étudiants.

Ensuite, et c'est ce qui apparaît comme phénomène nouveau, les sortants des filières de Lettres, Sciences sociales et Humaines qui, traditionnellement s'orientaient vers l'enseignement et les carrières administratives dans la Fonction

Publique, changent de plus en plus d'orientation professionnelle, se dirigeant désormais vers de carrières de gestion économique, de ressources humaines, de management, voire de journalisme...

Enfin, et c'est un postulat que nous posons, plus le diplôme obtenu est élevé en Lettres, Sciences Humaines et Sociales et plus son titulaire a des difficultés à trouver un emploi équivalent sur le marché du travail.

Cette diversification des destinées professionnelles en terme de postes proposés par le marché du travail ou effectivement occupés par des diplômés(es) issus des lettres, des sciences sociales et humaines atteste d'un réelle évolution en matière de relations entre la formation et l'emploi au Burkina Faso. Mais peut-on parler déjà d'une tendance à la professionnalisation de ce type de formation universitaire ? Nous verrons plus tard dans quelle mesure on peut répondre à cette question et nous ne développerons pas cet aspect dans les détails. Cependant il faut signaler que dans la mesure où la professionnalisation des études universitaires suppose que l'étudiant s'implique effectivement dans la pratique quotidienne de la production en même temps que ses études, le Burkina Faso et son système d'enseignement supérieur ne sont pas encore à ce stade.

Qu'elle est la raison sous-jacente du changement d'orientation professionnelle ci-dessus évoqué ?

2. Débouchés actuels des diplômés de Lettres et Sciences Humaines et Sociales: Dynamique de l'orientation professionnelle

Si l'on se réfère au tableau n°10 sur les offres d'emploi selon le diplôme et par localité on constate que l'ouest du Burkina Faso représenté ici par les villes de Bobo-dioulasso et Banfora enregistre en moyenne la moitié des offres d'emploi annuelles du centre (Ouagadougou et Koudougou), alors que 66,7% des offres d'emplois concernent les illettrés contre seulement 7,6% pour les titulaires d'un diplôme supérieur ou égal au DEUG.

a) Nature de la nouvelle orientation

Dans le cas du Burkina Faso, il nous semble que l'analyse de la dynamique de l'orientation professionnelle des diplômés de Lettres, Sciences humaines et Sociales ne peut se faire qu'en référence à ce que l'on peut observer

sur le terrain actuellement par rapport aux opportunités offertes et aux postes occupés par ce type de diplômés.

La nature même de la nouvelle orientation ne peut être analysée que par rapport au fond, c'est-à-dire ce qui sous-tend leur détachement des débouchés traditionnels qui étaient les leurs. En fait ce qui semble intéressant de connaître pour l'analyse du changement qui s'opère dans la destination socioprofessionnelle, c'est moins le pourcentage des diplômés dits « littéraires » d'un flux de sortie qui deviennent chefs de service des ressources humaines dans une entreprise industrielle du secteur parapublic ou responsables de gestion dans une ONG, que le sens véritable que les diplômés eux-mêmes donnent à cette orientation, à cette insertion.

Pour cerner les itinéraires et les motivations professionnelles, nous avons choisi de procéder par l'entretien avec les diplômés. En effet il nous semble que pour l'observation et l'interprétation et la compréhension des « choix professionnels » on peut recourir à l'entretien, ce qui nous permet par conséquent d'espérer une analyse résolument objective et qualitative au sens où Bourdieu pose que « comprendre et expliquer ne font qu'un »¹⁸¹. L'intérêt de l'entretien ici, tient au fait qu'il permet de repérer la manière dont un individu donné se représente spontanément "son choix", ce qu'il en dit, les éléments qu'il privilégie, ceux qu'il développe, ceux qu'il néglige et ceux qu'il délaisse purement et simplement ; autrement dit de saisir la manière dont l'individu a choisi d'être au monde au sens de J.P. Sartre¹⁸².

A la condition de pouvoir se mettre dans l'ego de chaque être, il est très difficile d'imaginer quel prix les individus peuvent accorder au rôle à jouer dans la société. Chaque individu sait qu'il n'est valorisé que par rapport à ce qu'il apporte à la société, notamment à travers un métier, une profession, une fonction sociale ; et ceci explique que l'intérêt pour l'acquisition d'une « place » et d'un rôle social -- qui passe très souvent par l'exercice d'une activité professionnelle -- ait pris tant d'importance dans la mentalité des gens. Toutefois la perception, la compréhension et l'analyse de la situation dans laquelle chaque individu se trouve a beaucoup évolué ; et c'est cette nouvelle perception de leur rôle social qui est

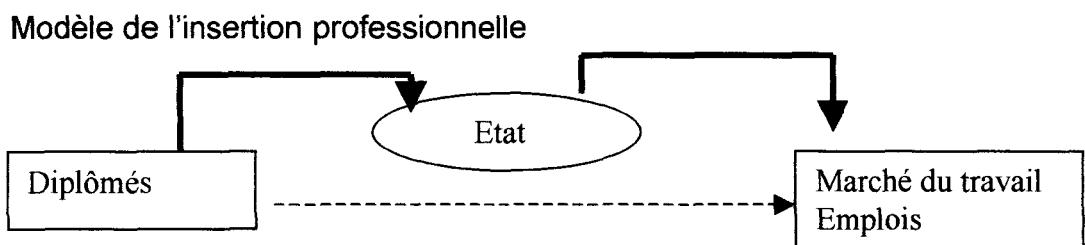
¹⁸¹ Bourdieu, P., *la misère du monde*, Ed. du Seuil, Paris 1993, p.910

¹⁸² Sartre, J.P., *l'être et le néant : essai d'ontologie phénoménologique* . Paris, gallimard, 1970

au fondement en quelque sorte de cette réorientation professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

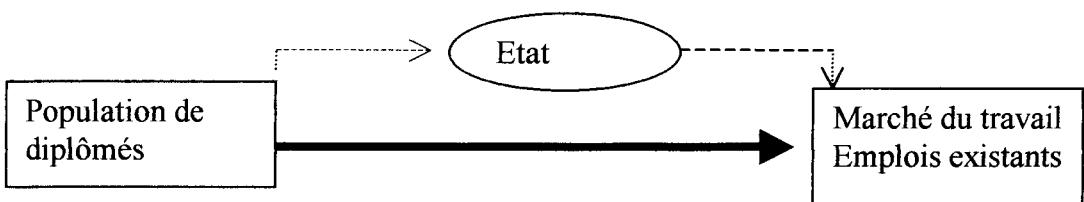
Il y a une vingtaine d'années, les diplômés universitaires étaient tous des produits faits par et pour l'Etat burkinabé, habitués comme ils l'étaient à attendre « tout » de cet Etat providence, depuis leur formation scolaire jusqu'à leur « affectation » officielle à un poste de cadre dans l'administration, synonyme d'un salaire conséquent. Aujourd'hui, les voilà obligés, du fait de plusieurs raisons dont la conjoncture économique, de se frayer leur chemin dans le « labyrinthe » des opportunités d'emploi offertes par le marché du travail burkinabé. C'est dans cette recherche de débouchés, que la majorité des diplômés s'est rendue à l'évidence que la formation qu'ils reçoivent à l'université peut servir à autre chose qu'exclusivement à des fonctions de professeurs de collèges et lycées ou de responsables administratifs. Il s'est donc produit un revirement d'importance dans la transition entre formation et emploi, revirement lié lui-même à l'évolution du rapport qu'entretient de manière générale l'«Etat» africain avec le système scolaire. En effet au lendemain des indépendances, l'école africaine a continué à fonctionner partout ailleurs sur le modèle occidental, produisant beaucoup de jeunes pour la Fonction Publique. Ainsi l'Etat était le principal employeur et le seul intermédiaire pour occuper toute activité salariale dans la mesure où le secteur privé était quasi inexistant. C'est pourquoi on peut dire que le système d'emploi du Burkina Faso fonctionnait sur le principe de l'Etat providence, plus encore pour les diplômés(es) de l'enseignement supérieur du fait justement qu'ils étaient soit-disant « hautement qualifiés ».

On peut tenter de schématiser l'évolution du processus d'insertion et du rôle de l'Etat comme suit :



La deuxième génération d'après indépendances connaît une situation un peu différente. Cette génération déverse actuellement des jeunes instruits dans une économie qui se privatise de plus en plus, des jeunes qui étaient jusque là orientés vers le secteur public.

Cela produit un autre visage, une nouvelle règle du jeu institutionnel. L'Etat ne joue plus le même rôle intermédiaire, et son influence en tant que facteur existe toujours, mais sous d'autres formes.



C'est ce nouveau visage de la règle du jeu au niveau institutionnel qui contribue à expliquer la baisse des demandes d'emplois passant par les services nationaux de la main-d'œuvre, puisqu'il s'établit de plus en plus de relations directes entre l'entreprise et le demandeur d'emploi..

Les discours de ces diplômés(es) situent bien les limites de ces nouvelles perspectives de carrières professionnelles vers lesquelles ils s'investissent de nos jours. Lorsque les diplômés(es) parlent de leur insertion professionnelle, le type de formation qu'ils ont suivi prend une place importante dans le discours.

Enquêté, homme : « *En fait je voyais ça, comment dire ? c'est-à-dire c'était clair, on n'avait pas beaucoup de choix. Je veux dire à part l'enseignement ; en plus on avait mis les moyens avec l'ouverture de l'INSE pour former les enseignants. Donc je me disais qu'une fois que j'aurai la maîtrise, je pourrais tenter le test d'entrée à l'INSE, si je n'avais pas d'autres possibilités. En fait j'avais toujours espéré autre chose que l'enseignement tant que c'était possible ; l'enseignement ça ne m'intéressait pas vraiment.* »

Entre l'angoisse, le doute sur les possibilités réelles d'emploi, et l'hésitation au sujet de la direction à suivre pour le choix professionnel qui caractérise la fin des études et le début de la recherche d'emploi, à la phase de ce que l'on peut considérer comme une indétermination sociale – "ne sachant quoi faire exactement"- se faufile néanmoins chez les jeunes diplômés(es) la prise de conscience des inégalités qui peuvent caractériser le déroulement de la recherche

selon que l'on soit issu de telle ou telle filière ou faculté, de telle ou telle formation universitaire.

Enquêté, femme (DEA en sociologie, DESS en gestion et administration des projets de développement); « *Maintenant les choses ont tellement changé du point de vue de l'emploi, en particulier trouver du travail pour un diplômé comme nous, c'est de la vraie loterie; bon c'est vrai, on sait que la Fonction Publique ne peut pas nous embaucher tous, on est de plus en plus nombreux. Ceci dit je crois que nous ; je veux dire les sociologues on a encore beaucoup plus de marge de manœuvre. On a une facilité d'adaptation, donc la formation peut nous ouvrir...je dirai toutes les portes (rire). C'est ainsi par exemple qu'elle a conduit certains au journalisme. »*

Au fond de cette prise de conscience et à travers certains discours, il ressort que dans les inégalités d'insertion qui dérivent purement de la nature de la formation, les disciplines comme la sociologie se distinguent par les aptitudes spécifiques qu'elles permettent aux étudiants d'acquérir, aptitudes qui leur donnent la possibilité d'une plus grande mobilité, en ce qui concerne l'accès à l'emploi salarié.

Cependant d'autres discours mettent davantage l'accent sur le besoin d'innover dans de nouvelles activités professionnelles. Il semble, au-delà de l'aspect monétaire (en terme de gains ou autres profits) lié à ces nouvelles activités indépendantes qu'elles soient parallèles à l'activité salariée ou pas, est bien présent un réel souci d'indépendance et pour en finir avec l'idée reçue que l'université prépare à occuper des emplois de fonctionnaires.

Enquêté, homme, (Maîtrise en Sciences Economiques) : « ...Je travaille actuellement pour un projet de développement...mais mon intention est de m'installer définitivement à mon compte. Oui...j'ai déjà commencé de petites affaires par ci, par là, dont la plus importante reste quand même la gestion de parkings. C'est-à-dire j'ai obtenu une maîtrise à la faculté de sciences économiques, et j'ai même fait mon stage au Conseil Burkinabé des Chargeurs, ce que je veut dire c'est que j'aurais pu être embauché dans un service public, mais bon...au lieu de cela je suis venu ici parce que j'ai eu la possibilité d'être engagé par un organisme de développement à durée déterminée, ce qui permet d'avoir d'autres projets. Même la gestion de parkings, je ne compte pas me limiter à cela. Je crois qu'il ne faut pas s'occuper aujourd'hui avec une seule activité. Je

crois qu'il faut regarder un peu partout quand on veut « faire des affaires », essayer un peu tout, surtout que nous au moins on a la formation supérieure nécessaire pour pouvoir nous en sortir en matière de gestion... »

De la fin des études universitaires, du moins du moment où l'étudiant décide d'arrêter son cursus à l'emploi qu'il occupe au moment de l'enquête, celui-ci peut jouer sur plusieurs terrains pour se donner le maximum de chances de mettre à profit leur temps passé à l'université et leurs acquis scolaires.

Dans ces conditions, on peut avancer que si on note une certaine dévaluation des titres universitaires (un même diplôme universitaire ne donnant plus actuellement accès de façon systématique au même emploi qu'il y a dix ou vingt ans), les jeunes diplômés(es), même de troisième cycle, ne semblent pas dévaloriser certains types d'emplois spécifiques comme ceux du commerce exercés à plein temps, tout au moins même quand ceux-ci doivent travailler eux-mêmes sans le confier à quelqu'un d'autre.

Enquêté, homme (DEA de Sociologie) : « *J'ai fait des études en sociologie, j'ai un DEA en sociologie. Mais actuellement j'ai ouvert un bar dancing. On y vend du porc au four, du poisson fumé, grillé, ...et de la bière ; et ça marche plutôt bien. Donc tu vois je suis commerçant à part entière (rire). Je fais du commerce...une activité que j'aurais pu exercer depuis longtemps ; sans avoir besoin d'un DEA en sociologie. Evidemment cela n'a rien à voir avec ce que j'ai fait comme études, mais ça me donne une occupation et me nourrit correctement, et ça ne veut pas dire que je ne vais pas chercher à faire autre chose plus tard... »*

b) Forme de la nouvelle orientation

A ce niveau il y avait une donnée importante, c'est la place qu'occupe dans l'esprit de ces diplômés(es) la formation complémentaire sous forme pratique ou formation professionnelle qui est sanctionnée souvent par une aptitude ou un certificat de « spécialisation » dans tel ou tel domaine.

En effet beaucoup (75%) c'est-à-dire 21 diplômés(es) sur 28 pensent à travers le discours sur leur situation scolaire et professionnelle, que ce complément de formation leur donne davantage de chances d'accès à un emploi correspondant à leurs attentes. Tout se passe alors comme si, pour compenser la difficulté rencontrée par les jeunes diplômés(es) au pendant la recherche d'emploi, le résultat c'est-à-dire leur emploi et leur poste les satisfaisait.

Enquêté, homme (Maîtrise de sociologie, Licence de Sciences économiques) : « *Satisfait...Une maîtrise en sociologie et à la tête d'un service... d'une équipe de salariés parmi lesquels il y en a qui ont un niveau universitaire. Oui assez content quand je pense que je me suis inscrit en sociologie en me disant que cette filière me permettra d'exercer une activité intéressante dans le développement ; et puis ...quand je pense aux autres camarades de la même promotion qui continuent leurs études ou qui ont arrêté comme moi et qui ne trouvent pas de bon emploi.* »

De plus dans les entretiens, on relève à peu de choses près la même observation: il s'agit de l'idée que le plus souvent les jeunes diplômés(es) ne se contentent pas de leur formation de base reçue dans l'enseignement supérieur même quand ils ont obtenu un premier emploi.

Dans ce contexte le premier emploi prend la plupart du temps la forme d'un tremplin, d'un relais pour accéder à autre chose. De ce point de vue, l'enquête a permis de savoir que l'attitude de la majorité des diplômés(es) qui consiste à sauter sur la première opportunité de travail salarié dans le secteur privé correspond à une stratégie individuelle visant à trouver des revenus pour financer une initiative (projet) personnelle.

Enquêté homme (DEA en Géographie): « *Moi j'ai fait des études universitaires en Géographie. J'ai obtenu la maîtrise à Ouagadougou, et puis j'ai commencé à donner des cours dans les établissements d'enseignement privé. Après j'ai eu une bourse étrangère pour aller en France où j'ai fait un DEA et puis je suis rentré et depuis je n'ai pas de problème. Actuellement je n'enseigne plus et je travaille dans un organisme de développement au service de cartographie et puis...je ne me plains pas du tout cela me convient.* »

Quant à la formation complémentaire, il faut dire que si elle a un impact certain sur les carrières professionnelles, son accès est source d'inégalités au niveau individuel. En effet comme nous l'avons vu, la formation complémentaire professionnelle et/ou continue est le résultat en général de décisions ministériels, quand ce ne sont pas des responsables d'entreprises parapubliques qui la propose. Or ces choix sont rarement basés sur les besoins réels de formation et d'adaptabilité de l'individu. C'est pour cela elle constitue un moyen détourné de promotion sociale pour un certain nombre de salariés plutôt qu'une promotion

professionnelle en terme d'ascension vers un statut de travail véritablement qualifié.

Enquêté, homme, (Licence d'Anglais, Diplôme d'interprète) : « *Avant j'enseignais les langues dans des établissements privés d'enseignement secondaire à Ouagadougou. Et puis après je suis allé faire un diplôme d'interprétariat à l'étranger. Quand je suis revenu j'ai été engagé dans un organisme canadien en tant que bilingue ; et c'est au fait une telle situation à laquelle j'aspirais depuis longtemps .»*

Toutefois s'il est d'usage de dire que la recherche du diplôme le plus élevé est la conséquence d'un choix rationnel de la part des intéressés dans la quête aux meilleurs emplois, il faut sans doute rappeler que les diplômés(es) des Lettres et Sciences Humaines et Sociales entrent sur le marché du travail avec un niveau moyen de la maîtrise /licence. Autant il est vrai que les diplômés(es), d'une manière générale n'occupent pas toujours des emplois à la hauteur de leur qualification, autant il est difficile d'affirmer avec certitude que le taux de chômage des diplômés(es) est supérieur à celui des autres. En effet un diplômé peut occuper un emploi de sa qualification quand il en a la possibilité, mais aussi occuper un emploi de qualification inférieure ; cela permet simplement de penser que les jeunes diplômés(es) de l'enseignement supérieur ont plus de possibilités d'emplois que les autres.

Par ailleurs certains postes et activités occupés et exercées aujourd'hui par les diplômés des disciplines dites « littéraires » ne sont pas forcément des activités qui exigent le plus haut diplôme de ces filières d'enseignement: c'est le cas des Correspondants Coton à la Sofitex ; c'est le cas aussi de certains postes de responsables dans de projets de développement rural tel que le PDRI qu'occupent des sociologues du niveau de la maîtrise et au mieux un DEA, alors qu'ils auraient peut-être pu préparer un Doctorat pour se donner toutes les chances possibles si l'on s'en tenait à cette hypothèse. C'est à se demander s'il n'y a pas d'autres déterminants à la décision d'arrêter ou de poursuivre les études universitaires à un moment donné. Nous pensons notamment aux influences de l'environnement social. En effet certains parents proches de diplômés, parce qu'ils sont informés de certaines opportunités d'emploi notamment les créations de projets de développement ou d'ONG, pourraient d'une certaine manière inciter ces

derniers à interrompre leurs études pour s'intégrer dans des postes où ces parents se sentent eux-mêmes capables de les placer.

Somme toute, cette attitude semble d'autant plus justifiée et renforcée aujourd'hui (pour ce qui concerne particulièrement les diplômés qui exercent un emploi parallèlement à leurs études) que l'accès aux emplois est de plus en plus conditionné par l'expérience professionnelle qui, si elle n'est pas la condition sine qua non, favorise dans une certaine mesure l'entrée dans la vie active.

Tableau n°20 : Comparaison des Offres/Demandes d'emploi des diplômés universitaires de 1990 à 1995 au niveau de la région de Bobo-dioulasso

	Demandes	Offres	%
1990	13.420	712	5,3
1991	10.918	527	4,8
1992	9835	441	4,4
1993	7374	561	7,6
1994	8260	1060	12,8
1995	6820	1348	19,8

Source : Données ONPE, service du placement, Bobo-dioulasso, 1996

Section II. Diplôme et emploi : Objectifs et attentes faces aux études

Plusieurs études ont établi que la formation avait une influence sur l'emploi occupé, et que le diplôme constitue un véritable gage pour un bon emploi. Mais quels sont les fondements qui déterminent le choix d'orientation universitaire (si choix il y a) pour un individu, et à partir de là, comment ces fondements agissent-ils sur le déroulement de l'insertion à la sortie de l'université ?

1. Les Objectifs et les attentes face aux études

Parler d'attentes face aux études revient à tenter de cerner ce que recouvrent les comportements des étudiants au moment de leur choix d'orientation et pendant le déroulement de leur scolarité ; il s'agit en fait d'analyser

les aspirations et les espérances nées de l'inscription dans telle ou telle filière d'enseignement.

Les attentes face aux études forment le point d'ancrage des stratégies d'insertion. Entre les espoirs de trouver un emploi et le désir de culture, les diplômés scrutent l'horizon, élaborent des stratégies d'insertion, adoptent tel ou tel mode de recherche, ou encore attendent que « tombent » de bonnes opportunités.

On dégage toutefois à travers l'analyse des entretiens avec les diplômés universitaires, trois types d'attitudes qui prennent les formes d'attentes face aux études, et nous avons choisi de les garder comme sous-titres dans l'analyse:

1. " Je fais des études supérieures parce que je veux occuper un bon poste, un bon emploi pour vivre à l'aise "

Cette attitude semble la plus partagée par les anciens étudiants au moment où ils s'inscrivent en première année d'université.

Mais au-delà de cet espoir de vivre « à l'aise » à la fin des études, espoir suscité et renforcé chez les jeunes par la situation socioprofessionnelle et financière de la génération antérieure voire des promotions de diplômés(es) plus récentes encore, c'est dans la réalité la satisfaction personnelle et le souci de répondre aux besoins de la famille, bref le désir de se suffire et venir en aide aux autres parents qui est recherché. Le degré d'implication et de responsabilité face à ce rôle social varie ainsi selon le sexe, le rang dans la fratrie, le poids des responsabilités étant plus important chez les aînés.

Enquêté, homme : « *Evidemment, comme toute personne normale, j'attendais beaucoup de mes études supérieurs. Je dois préciser que je suis le premier enfant d'une famille d'agriculteurs qui sont au village et, naturellement mes parents attendaient aussi que j'ai très vite du travail pour pouvoir m'occuper d'eux.* »

Enquêté, homme : « *Quand on fait des études, on les fait en principes pour pouvoir subvenir à ses besoins. Moi j'attendais d'accéder à un emploi pour me permettre de vivre, et de nourrir ma famille en priorité.* »

Les attentes ou les objectifs face aux effets socioprofessionnels des études et diplômes sont fortement fonctions des représentations sociales de l'université ou de l'enseignement supérieur de manière générale. Or ces représentations dépendent elles-mêmes de l'origine et de l'appartenance sociale des individus.

"Pendant longtemps je rêvais de devenir journaliste ou diplômate, mais j'ai fait Histoire pour être professeur". Ainsi, si pour les uns le passage et la réussite à l'université est une étape logique et un minimum pour entrer dans un monde auquel on était tout aussi logiquement destiné—du fait de leurs représentations du monde elle-même liée à leur origine sociale, pour les autres l'accès à l'université est en soi une grande satisfaction, ce qui rend plus pragmatique le bénéficiaire.

Enquêté, homme : « *Pour moi, parvenir à l'université c'était quelque chose de très bien, et tout le monde au tour de moi était satisfait. Donc la suite logique pour moi c'était d'obtenir des diplômes et d'avoir un emploi de haut niveau pour vivre sans difficultés matérielles comme quelqu'un qui a vraiment réussi.* » Ce qui semble caractéristique des jeunes diplômés(es) c'est à première vue la simplicité et la similitude des propos même si au fond les représentations et par conséquent les aspirations diffèrent quelque peu.

Enquêté, homme « *Je m'attendais à quelque chose effectivement de très bien au terme de mes études. Par exemple trouver très facilement un très bon emploi, avoir un bon salaire, être à l'aise quoi... »*

En somme le discours à ce niveau sur les attentes s'oriente sur le souci d'obtenir un emploi pour bien gagner sa vie : l'accent est mis avant tout sur la nécessité d'obtenir un emploi, l'assurance au niveau professionnel, et de façon corollaire la sécurité en terme de revenus salariaux. En fait quand les jeunes bacheliers s'inscrivent dans l'enseignement supérieur, ils espèrent réunir l'essentiel des atouts pour réussir leur insertion professionnelle et leur intégration dans la société burkinabé.

A côté de ceux-là on rencontre d'autres diplômés qui focalisent moins leur discours sur la nécessité d'avoir un emploi pour s'assumer dans la vie et répondre aux besoins primaires, mais d'avantage sur le besoin de culture.

2. " J'entame des études supérieures pour acquérir le plus de connaissances: donc le besoin de culture semble prioritaire "

C'est le type d'attitude même qui tranche complètement avec le caractère de « nécessité » de l'accès à un emploi, puisqu'elle dépasse de loin l'attitude qu'on pourrait qualifier de culture du ventre pour faire surgir ou accentuer un souci qui peut paraître secondaire ou peu important pour la quasi-totalité des diplômés(es), au regard de leurs préoccupations quand ils quittent la sphère de

l'enseignement supérieur pour celui du marché du travail. C'est pour cette raison que nous pensons que cette attitude se rencontre plutôt chez un type spécifique d'individus; et est de ce fait peu courante chez la majorité des diplômés(es).

Enquêté, homme: « *J'ai une licence en Lettres modernes et je travaillais déjà comme cadre . Et puis j'estimais qu'étant à Ouagadougou, je pouvais profiter pour prendre des cours à l'université. C'est ainsi que je me suis réinscrit à l'Université ; c'était vraiment parce que... parce que j'avais le temps et j'avais envie d'avoir d'autres connaissances en philosophie. Donc dans un premier temps, oui ! je voulais entrer dans la vie active avec un niveau supérieur, mais après c'était différent...autre chose. »*

Enquêté homme, : « *Ce n'est pas simplement pour avoir une bonne place dans la société. Je ne jugeais pas vraiment ce que cela m'apporterait. Tu sais dans notre pays actuellement, ce n'est pas les plus diplômés qui occupent toujours les meilleures places et encore moins qui ont le plus de moyens. »*

Cette attitude que l'on peut décrire comme minoritaire et représentative d'un degré d'espérances qui prennent plutôt la signification de désirs personnels se manifeste d'une certaine façon a posteriori dans la mesure où elle est surtout le fait de diplômés qui exercent déjà une activité professionnelle dans le monde du travail.

3. L'autre attitude consiste à dire " je continue aussi loin que je peux dans le cursus universitaire, et à la fin je verrai ce qui est possible de faire "

Cette dernière attitude se rencontre surtout chez les plus jeunes diplômés, en l'occurrence des individus qui obtiennent le baccalauréat et qui arrivent à l'université à l'âge de vingt ans environ. Cela pourrait s'expliquer pour ce qui est des seconds selon les théoriciens de la reproduction par l'effet d'un certain "dilettantisme" comme nous l'avons vu dans la première partie de ce travail. Mais en ce qui concerne les étudiants les plus jeunes, pourquoi alors vingt ans ? qu'est-ce cela peut-il indiquer ?

Au Burkina Faso, l'âge officiel pour aller à l'école primaire est fixé à sept ans ; dans les conditions d'une scolarité normale (sans redoublement), l'élève arrive en classe de terminale à l'âge de vingt ans, et remplit de ce fait les conditions pour obtenir la bourse nationale d'études dont l'âge limite est fixé à 22 ans. Ces plus jeunes diplômés(es) estiment qu'ils ne sont pas trop pressés pour

chercher du travail, d'autant plus que la plupart du temps, ils bénéficient plus longtemps que la majorité de leurs camarades de la bourse nationale d'étude. Cette attitude plutôt passive face à l'effet socioprofessionnel des études correspond dans une certaine mesure à une prise de conscience des difficultés d'emploi que vivent la majorité de leurs aînés diplômés, et surtout à un recul de l'échéance du chômage, parce qu'ils sont persuadés que l'allongement de leur séjour dans le système de formation leur permettra probablement d'avoir plus de chances au moment de leur entrée sur le marché du travail. Ces perceptions sont aussi liées au fait qu'une partie considérable des emplois est la chasse gardée de certains types de diplômés(es) et que l'acquisition d'un emploi correspondant au niveau d'études apparaît de plus en plus aux yeux de la majorité des jeunes diplômés(es) comme un leurre : « une part de plus en plus grande des places sur le marché du travail est réservée en droit, et occupée en fait, par le détenteurs, toujours plus nombreux de diplômes »¹⁸³.

L'attente de la réalisation de soi que nous associons ici à l'aventure collective en association ou individuelle, à travers notamment la création d'entreprises ou de simples associations socioculturelles permet sans doute d'envisager un avenir économique plus satisfaisant que l'installation immédiate dans un emploi stable dans la fonction publique notamment.

Présentée comme telle, la description des différentes attitudes face à la question de l'emploi semble nous montrer que dans un cas l'accent est mis, dans le choix professionnel, sur les critères de sécurité et des avantages économiques immédiats, et dans une moindre mesure sur des critères beaucoup plus culturels qu'économiques. A propos des objectifs des études, Hyman par exemple estime que les attentes, les aspirations et les buts poursuivis par les membres de la classe inférieure sont limitées et il s'agit pour l'auteur, moins d'un processus de « rationalisation » après coup, ou d'un ajustement des désirs aux conditions réelles de vie en vue d'éviter les frustrations que d'un véritable système de valeurs constant, ce à quoi échappent les étudiants des couches supérieures car le fait même d'être de ces couches-ci les conduit à s'identifier à un « groupe de référence » différent¹⁸⁴. Il faut toutefois relativiser car si l'hypothèse selon laquelle des visions données de l'avenir reproduisent les perceptions du passé est juste, il

¹⁸³ Bourdieu, P., *La misère du monde*, 1993, op cité, p.600

¹⁸⁴ On pourra voir *la Sociologie de l'éducation, dix ans de recherches*, 1990, op cité p.p.30-38

n'en demeure pas moins vrai que la vision de l'avenir professionnel n'est pas mécaniquement déterminée par l'histoire individuelle ou familiale. Bisseret N. estime en effet que le succès ou l'échec universitaire puis par la suite le succès de l'insertion professionnelle s'avèrent déterminés par les contraintes économiques.

En somme, il faut retenir qu'objectifs et attentes face aux études sont étroitement liés dans la mesure où les étudiants formulent théoriquement leurs espoirs par rapport aux débouchés possibles de telle ou telle filière et/ou tel diplôme au moment de leur inscription en première année d'université. Ainsi ils mobilisent une certaine énergie pour suivre leur formation; mais au sortir de la formation ils doivent avoir une autre sorte de motivation et mobiliser un ensemble d'aptitudes pour canaliser les efforts de recherche afin de décrocher l'emploi désiré. C'est seulement à ces deux conditions que l'insertion peut se réaliser.

Donc une fois leur scolarité universitaire entamée et une fois leurs attentes et leurs objectifs plus ou moins évalués, les étudiants essaient déjà de cerner l'univers du possible en ce qui concerne l'insertion professionnelle pendant que se déroule leur scolarité. En effet en dépit de l'impression que les étudiants en cours de formation donnent (pendant leur passage à l'université), de trop se préoccuper du « paraître » (la " sape ") et les loisirs, la question de l'emploi les préoccupe quelque soit le niveau d'études. Les situations de chômage dans lesquelles vivent certains de leurs aînés a convaincu la majorité des étudiants que les études en général, et de longues études en particulier « ne mènent à rien aujourd'hui » .

Doit-on situer notre analyse dans la logique de Hyman qui pense que c'est essentiellement un système de croyances et de valeurs propres aux classes inférieures qui fait obstacle à la mobilité sociale ascendante (Forquin, 1990), ou alors devons-nous voir dans l'inégale aptitude à faire un projet professionnel un certain manque d'intérêt et de motivations en matière d'éducation scolaire et de vie professionnelle pour les uns du fait qu'ils valorisent insuffisamment l'éducation universitaire en tant que facteur de promotion sociale et de réussite professionnelle, et une surévaluation pour les autres selon théorie de la mobilité sociale comme Parsons, Lipset & Bendix, Boudon, Cuin...(Merlié, 1994).

Pour notre part, nous pensons que la formulation du projet professionnel dépend de fait de la perception que chaque individu a des opportunités sur le marché de l'emploi et de ce qu'il peut faire sur la base de ses qualifications universitaires, donc en quelque sorte la représentation personnelle de sa propre

vie active, le sens qu'il lui donne. Nous pensons que ce n'est pas seulement en termes de niveau d'ambition qu'il faut poser le problème du projet professionnel et des différences entre les choix, mais surtout en référence aux stéréotypes professionnels qui opèrent une espèce de conditionnement progressif des attentes.¹⁸⁵

La question essentielle est cependant de savoir à partir de quel moment le projet d'insertion et/ou le projet professionnel peut prendre forme.

2. Eléments de formulation d'un projet professionnel

D'une manière générale, le projet d'avenir et en particulier le projet professionnel apparaît comme l'une des caractéristiques essentielles mais aussi l'un des éléments les plus controversés de l'insertion professionnelle. En effet si le projet est significatif d'une prise de conscience du fait même d'exister en tant qu'être pensant --la place et les rôles à jouer dans la société-- et de la nécessité de donner des objectifs à cette existence, il n'est pas toujours clairement défini et identifié dans la mesure où les éléments sur lesquels sa formulation est fondée ne sont pas eux-mêmes toujours maîtrisés par les individus.

Comme le philosophe E. Erikson l'a souligné, le projet personnel et professionnel s'inscrit dans l'intimité subjective de l'individu, dans des identifications précoces ou adolescentes, dans des attentes familiales quelquefois peu conscientes, dans des sentiments aussi généraux qu'une certaine confiance ou méfiance de base.¹⁸⁶. Cette conception du projet pose en lui-même ses propres limites et les difficultés à définir cette catégorie de la pensée contemporaine.

Mais qu'est-ce que le projet ? Comment définir le projet professionnel ou projet d'insertion ? Quelle en est sa genèse ?

La notion de projet est une notion très difficile à définir parce que le terme de projet lui-même est porteur d'abstraction. Cependant on peut tenter d'esquisser une approche de définition.

La définition d'un concept varie dans le temps et dans l'espace ; et dans un même temps et/ou un même espace, elle peut varier selon les gens eux-mêmes. C'est ainsi que dans le cadre de notre étude, nous tenterons de montrer ce qui se

¹⁸⁵ Duru-Bella, M., *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux*, op cité, p.89

¹⁸⁶ Erikson E. l'a montré en analysant la genèse psychologique chez les jeunes, des attentes et aspirations du point de vue professionnel, : *Adolescence et crise* ; Paris, Flammarion, 1972

cache derrière les concepts d'insertion et de projet, ou précisément ce que les gens y mettent.

Etymologiquement, le «projet» qui donne le verbe "projeter" renvoie à l'action de lancer au loin, de «jeter en avant»; or dans le fait de «jeter en avant» il y a précisément le fait d'agir plus tard, ultérieurement, donc l'action dans un futur plus ou moins proche. Ainsi le «projet» recouvre la notion d'action, une action que l'on envisage au futur sur la base mais non systématiquement de l'activité présente et passée. De ce point de vue le projet peut être envisagé comme une articulation, autrement dit une mise en action significative des trois temps (passé, présent, futur). Cette projection qui est en fait une mise en perspective du passé et du présent commande d'une manière déterminante l'action que l'individu envisagera pour atteindre «son» futur souhaité, car le futur souhaité étant l'objectif de chaque «projeteur» chaque sujet d'un projet, ce futur devient ainsi la dimension la plus importante de la mise en articulation.

a) Le projet professionnel vu dans la temporalité : entre souhait, intention et objectifs ou la mise en relation de la situation présente et des intentions personnelles

Longtemps avant Erikson, J.P. Sartre, dans un essai d'ontologie phénoménologique sur l'être et le néant, avait déjà abordé la question en associant l'essence du projet à une philosophie de l'action et de la liberté humaine suivant sa célèbre formule du cogito en ces termes : «l'existence précède l'essence... Il n'y a pas de nature humaine, il n'y a pas un modèle d'humanité, conçu éventuellement par Dieu, à réaliser. L'homme se projette : il devient ce qu'il est. Il devient ce qu'il se fait. Cela ne veut pas dire que n'importe quel être est capable de n'importe quel projet. Tous les projets particuliers d'un individu sont en effet fonction d'un projet fondamental : la manière dont il a choisi d'être au monde »¹⁸⁷. Ce projet primordial est caché dans chacune de ses intentions particulières. Ainsi, pour Flaubert, il s'agira de se faire exister comme passivité active. Mais cela, ne semble être révélé que par l'analyse: la " psychanalyse existentielle " a précisément pour but d'élucider ce projet. «Ainsi, je rame sur la rivière, je ne suis rien d'autre – ni ici ni dans un autre monde – que ce projet concret de canotage. Mais ce projet lui-même, en tant que totalité de mon être,

¹⁸⁷ Sartre J.P.,: *L'être et le néant. Essai d'ontologie phénoménologique*. Paris. Gallimard 1970. pp.619-620

exprime mon choix originel dans des circonstances particulières, il n'est rien d'autre que le choix de moi-même comme totalité en ces circonstances. C'est pourquoi une méthode spéciale doit viser à dégager cette signification fondamentale qu'il comporte et qui ne saurait être que le secret individuel de son être- dans-le-monde »¹⁸⁸. L'auteur poursuit plus loin que « le projet originel qui s'exprime dans chacune de nos tendances empiriques observables est donc le *projet d'être*[...]. Ce n'est point d'ailleurs que le désir d'être soit *d'abord* pour se faire exprimer ensuite par les désirs *a posteriori*; mais il n'est rien en dehors de l'expression symbolique qu'il trouve dans les désirs concrets». »¹⁸⁹

Toutefois la genèse d'un projet est condition de la compréhension du monde en ce sens que le vécu de l'homme n'est pas entièrement et exclusivement déterminé par son histoire, son passé et sa situation présente.

En effet la compréhension de la totalité dont parle Jean Paul Sartre et qui est l'existence de l'être en tant qu'être humain préexiste toujours à l'idée du projet. Cette compréhension qui suppose elle-même la perception et l'interprétation par chaque individu de son existence, donc de sa totalité, est au fondement de la projection dans l'avenir sur la base des éléments à sa disposition.

C'est avec la conception philosophique de l'homme comme non entièrement et exclusivement déterminé par son passé et sa situation présente que la notion psychosociologique de « représentation » acquiert toute son importance car c'est sans doute cette notion qui permet l'approche et, mieux l'élaboration d'une analyse scientifique de la question du projet d'avenir.

Le projet professionnel, en tant que réflexion élaborée sur la situation présente, sur le futur envisagé et sur les moyens à mobiliser pour y parvenir, constitue véritablement une relecture, une ré-interprétation et donc une mise en perspective sur la base d'éléments « maîtrisés » pour se réaliser.

b) La formation des représentations d'avenir : le projet comme mise en perspective et la résultante de l'évaluation des opportunités d'emploi offertes

Le projet professionnel tel que son nom l'indique est la mise en perspective par un individu de son passé et surtout de sa situation actuelle ; il n'en demeure pas moins l'articulation entre le projet particulier de l'individu et la situation

¹⁸⁸ Sartre J.P., 1970, *op cité* p.623

¹⁸⁹ Sartre J.P., 1970, *op cité*, p.625

économique et sociale ; situation socio-économique qui peut au sens de ...influer sur l'essence du projet.

Dans le contexte occidental, il existe des structures d'aide à l'élaboration du projet, du moins d'accompagnement des personnes qui le souhaitent, et plus particulièrement des élèves et étudiants qui s'adressent à ces structures d'orientation pour consulter des spécialistes. C'est ainsi que l'on voit des conseillers en orientation scolaire et professionnelle, et autres experts qui, sur la base à la fois des aptitudes de chacun et des réalités du marché du travail, lui indiquent ce qu'ils estiment lui convenir le mieux ; ils l'aident ainsi à réaliser ses potentialités dans le suivi d'un cursus et/ou dans l'exercice d'une profession.

Le projet construit est donc la conséquence d'un processus ayant permis à chaque individu de voir plus clair dans ce qui détermine son choix, à travers l'élaboration d'un ensemble de représentations que celui-ci intègre à son espace de sens personnel, un espace formé de traits significatifs (cognitifs, scolaires...).

L'élaboration du projet pour ce qui concerne les diplômés, dans un pays sous-développé comme le Burkina Faso, dépend en somme moins du poids des traits universitaires que de leur intégration à d'autres schèmes représentatifs généraux ou très élaborés grâce à des expériences extra- universitaires. En effet le vécu personnel, extra- universitaire peut apporter certaines expériences socioprofessionnelles (stages, savoir-faire, simple découverte de certaines qualités personnelles) qui permettent aux individus d'élaborer un ensemble de représentations quelquefois générales qui peuvent à leur tour se révéler porteuses de déterminations précises (donner par exemple à des professions très générales et nouvelles dans l'univers d'emploi et le contexte économique du Burkina Faso telle que celle de « consultant » un contenu en termes d'activités).

C'est en effet après avoir acquis certaines caractéristiques extra scolaires telles que les compétences sociales et les représentations de soi (rôle social) que chaque individu peut construire un projet professionnel, fondé sur ses aspirations. Pour autant que l'aspiration apparaît comme un désir, motivé et activé par des images, des représentations, des modèles qui sont à la fois engendrés dans une culture singulière et contribuent à la renouveler.

Ce n'est donc guère la résultante de simples interactions entre ressources universitaires et sociales, mais une synthèse sous forme d'articulations de schèmes sociaux et personnels significatifs.

La construction du projet personnel et du choix professionnel semble aussi se situer dans la logique d'une combinaison des intérêts.

Et avec certains travaux de J.D. Krumboltz on constate que si les représentations de l'avenir sont fonction des intérêts personnels, la décision ou le choix d'une profession n'est pas toujours déterminé par ces intérêts. Selon l'analyse effectuée par J. Guichard dans sa synthèse sur la formation des intentions d'avenir, J.D. Krumboltz considère par ailleurs le projet comme étant la genèse des capacités d'un individu à clarifier ses valeurs, à définir ses objectifs, à prédire des événements futurs, à imaginer des solutions alternatives, à rechercher des informations, à évaluer, à ré-interpréter des événements, à sélectionner des alternatives et à planifier (sic) ; les intérêts n'expliquent alors les choix professionnels que pour autant qu'ils constituent des résumés commodes de « généralisation d'observations de soi, autrement dit une synthèse des représentations de soi et des catégorisations, faite sur la base des types d'intérêts ».¹⁹⁰

Les travaux de Kokosowski situent les limites du modèle anglo-saxon de l'analyse du projet d'avenir. En effet Kokosowski met en lumière le fait que le modèle anglo-saxon se focalise davantage sur la recherche des intentions professionnelles du fait de l'existence d'intérêts caractéristiques de la personne. Aussi Kokosowski propose-t-il quant à lui « une analyse des interactions qui s'établissent entre :

- Les ressources du lycéen (résultats scolaires, appartenance à une filière de formation)
- Celles de son milieu (ressources économiques, attitudes vis à vis de l'école, informations et expériences professionnelles accumulées),
- Et l'ensemble des informations issues de communications sociales directes (avec les enseignants, les conseillers, mais aussi les pairs) ou issues de l'environnement social (stéréotypes concernant les rôles masculins et féminins, images valorisées de certaines activités, etc...)¹⁹¹

A la suite donc de Kokosowski, on peut poser l'hypothèse que la catégorisation de soi, des professions et tous les autres éléments qui permettent à

¹⁹⁰ J. Guichard Identité, Scolarité, Projet : l'école et la formation des intentions d'avenir. Synthèse pour l'obtention d'une habilitation à diriger des thèses. Lille III Juillet 1991, p.203

¹⁹¹ A. Kokosowski : Contribution à l'analyse de la socialisation économique des 15-20 ans. Thèse d'Etat sur travaux. Université de Caen. 1985 P.40

un individu de mettre en œuvre ses propres représentations de la réalité sociale dépendent strictement de la réalité de « l'habitus » (au sens de Bourdieu). En effet, en raison du renouvellement de certaines expériences de la vie, il se développe un certain nombre d'attitudes comportementales devant les événements, une sorte de mode d'unification en parlant des membres d'une même société, un fond commun exprimant l'appartenance à un même groupe¹⁹².

Mais ce concept sociologique « d'habitus » qui constitue sans conteste un cadre fondamental pour la genèse d'un projet d'avenir, -- en tant qu'une identité sociale définie comme une identification à une position permanente et aux différentes dispositions qui lui sont associées, et, qui implique une adhésion profonde du sujet aux modèles sociaux qu'il incorpore¹⁹³ --, n'est-il pas trop général pour penser l'élaboration spontanée d'un projet professionnel ?

Autrement dit si les expériences éducatives en général et universitaires en particulier permettent aux individus de générer des « schèmes de perception, d'appréciation et d'action » particuliers, qu'est-ce qui permet en dernière analyse aux diplômés de concevoir leur projet ? Quels sont les schèmes qui permettent à un diplômé donné d'organiser ses représentations professionnelles et de les mettre en œuvre concrètement ?

Le plus souvent la formulation du projet est liée à une évaluation préalable par chaque individu de sa propre insertion. Et cette évaluation se fait généralement à partir à la fois de la connaissance de ce qui est offert par le marché de l'emploi et des moyens qui sont à la disposition de chacun. Les uns et les autres essaient alors d'envisager des stratégies d'insertion qui s'inscrivent dans les limites du « socialement » possible pour atteindre leur objectif.

Dans ce travail d'évaluation de l'univers du possible, tous les diplômés ne sont pas égaux, les uns bénéficiant de meilleures "armes" que les autres. C'est ce qui explique sans doute qu'il existe peu de projets d'insertion clairement élaborés. « L'insertion des jeunes de nos jours n'est pas facile; comme les jeunes surtout les diplômés ne peuvent plus être tous embauchés dans la Fonction Publique, beaucoup sont obligés d'aller dans le privé ou de s'adresser à des organismes de financement, mais ces organismes leur demandent toujours un projet professionnel, et c'est là que ça se complique car rares sont ceux qui

¹⁹² On pourra consulter précisément pour cela Bourdieu et Passeron, la Reproduction, pp.50-51

¹⁹³ Baudelot C & Establet R, Allez les filles, Paris, Seuil, 1992, pp.71-72

peuvent faire un projet conséquent. Alors une partie de notre travail ici, c'est aussi d'aider ces jeunes à finaliser leur projet. » (*entretien avec une responsable du projet « Jeunes, Villes, Emplois » à Ouagadougou*). C'est ce qui fait que le projet professionnel peut être envisagé comme un véritable élément discriminant.

Mais quels sont les déterminants de la genèse ou de la formulation d'un projet professionnel ? En clair quels sont les indicateurs à la fois de l'évaluation des possibilités d'emploi offertes par le marché du travail et des stratégies mises en oeuvre ?

En ce qui concerne d'abord les facteurs qui influencent la manière dont les uns et les autres se représentent leur avenir professionnel, on peut noter la prééminence du sociologique. On peut penser que quand il s'agit de l'insertion professionnelle, c'est d'abord et essentiellement à elles (sociologie et psychologie) qu'il faut demander l'explication que nous voulons avoir de celle-ci. En effet si la nature des études suivies et le diplôme obtenu indiquent théoriquement l'orientation professionnelle de l'individu, ce qui semble plus déterminant c'est l'environnement social, économique et politique, voire même le milieu d'origine qui, comme nous l'avons vu par ailleurs, influence tout aussi les traits de la personnalité que le cursus scolaire (dynamisme, combativité, attentisme, passivité...)

Il n'en demeure pas moins certain que les filières d'études suivies et les diplômes influencent l'orientation professionnelle: par exemple on sait que les débouchés des disciplines scientifiques sont largement plus diversifiés en terme d'emploi que ceux des disciplines telles que les formations communément appelées littéraires. Ainsi si les diplômés des premières peuvent théoriquement s'orienter indifféremment vers la gestion des ressources humaines, l'administration, la magistrature, les finances, les relations internationales, l'enseignement et la recherche..., les diplômés issus des secondes sont quasiment réduits à l'administration publique, l'enseignement et la recherche.

Le projet prend aussi consistance à partir des attentes de chaque individu car la manière même dont chacun se représente les professions est strictement fonction de ces attentes et intentions individuelles..."J'avais une licence en anglais, moi je voulais enseigner..." En fait on peut dire qu'à formation égale, l'origine sociale tout au moins l'appartenance sociale de fait ou de référence

détermine des trajectoires, des logiques d'approche des milieux professionnels et surtout des chances d'accès aux emplois variables.

Reste cependant à définir la nature et les limites de l'influence de l'environnement dans le champ de la construction du projet professionnel. Nous avons signalé que l'environnement recouvre une dimension spatio-temporelle mais aussi et surtout une dimension humaine. La dimension humaine peut se définir comme l'ensemble des diverses manifestations du tissu familial qui s'expriment souvent sous forme de rapports sociaux et de solidarités en vue d'occuper un poste ou précisément au moment de la recherche de l'emploi pour les diplômés en particulier, et sur le marché du travail en ce qui concerne tous les travailleurs. Par exemple on sait qu'un individu peut s'orienter, arrêter ses études, se réorienter vers d'autres études, du fait qu'un parent (direct ou éloigné) très au courant de ce qui se passe sur le marché de l'emploi le lui conseille : ..."*Et puis c'est ma tante qui m'a poussée à aller faire Communication et Documentation*". Dans ce cas l'un (le parent en question) le fait parce qu'il sait qu'il peut ensuite placer l'autre (le jeune diplômé à la recherche d'un emploi) qui accepte la situation parce qu'elle l'arrange ou alors par simple respect, ce qui fait qu'au delà de la situation financière que cela lui procure, c'est la dimension sociale qui est mise en avant ..."Au début, j'hésitais, je me disais...je me disais que cela allait prendre encore quelques années d'études", "*moi je voulais essayer de travailler tout de suite*", "*Et puis je l'ai fait quand même...*". Cela met aussi en évidence les contradictions qui peuvent naître avec la question des attentes, comme Bourdieu nous le rappelle « Nombre de personnes souffrent durablement du décalage entre leurs accomplissements et des attentes parentales qu'ils ne peuvent ni satisfaire ni répudier »¹⁹⁴.

L'analyse de l'émanation, de la genèse de tout fait à caractère social ne peut se faire que rapporté au contexte environnemental, à la société particulière dans laquelle ce fait se situe. C'est ainsi que les représentations de l'avenir professionnel, du rôle socio-économique variant d'un pays à l'autre, d'une région à l'autre, d'une société à l'autre, et probablement d'une ethnie à l'autre, leur étude se fera par rapport au contexte burkinabé. Mais si l'environnement influence

¹⁹⁴ Bourdieu, P., La misère du monde, 1993, op cité, p.713

l'élaboration du projet professionnel, de quelle manière cette influence s'exerce-t-elle et quels sont les indicateurs ou les niveaux auxquels elle se situe ?

A travers ce questionnement, nous avons l'intention d'inclure dans l'analyse les caractéristiques du milieu social auquel appartient l'individu diplômé. Toutefois le milieu social n'est considéré ici que dans la perspective des interactions possibles qui peuvent générer tel projet ou tel autre chez un individu, et non dans le but de décrire, de rechercher et encore moins de déterminer le poids spécifique de quelconques déterminismes sociaux sur les attitudes et les comportements des diplômés au moment de l'entrée dans la vie active. Il s'agit davantage de la manière (*comment*) que de la cause (*pourquoi*) qui intéresse notre investigation.

Nous savons avec la sociologie et la psychologie du comportement que face au réel le comportement de l'homme est caractérisé par une ambivalence : en effet l'homme est à la fois capable d'adopter un comportement d'adaptation au réel, et une attitude de transcendance de ce même réel. Ainsi quelqu'un s'adaptera au groupe dont il est originaire et auquel il appartient ; à un moment donné de son existence, il peut lorsque les conditions de son autonomie matérielle l'exigent, dépasser ce réel qu'est le groupe et ses représentations.

De ce fait nous avons envisagé d'analyser le comportement individuel (à travers les choix, les attitudes, les stratégies...) comme la résultante d'une multitude de relations entre les caractéristiques personnelles et les données du milieu dans lequel il (l'individu) évolue. Le milieu social, l'environnement qui interagit sur les orientations, décisions et actions de l'individu renvoie selon le contenu que nous lui donnons ici, à une double dimension: la temporalité pour faire référence à la conjoncture économique, et une dimension humaine pour rappeler les diverses formes de solidarités ou rapports sociaux sur le marché du travail.

Dans ce contexte, la construction du projet professionnel qui est en soi l'expression même du comportement de chaque individu socialement placé en action, naît de la confrontation et de la mise en rapport des aptitudes et capacités personnelles et des autres éléments composites de la société dans laquelle il vit. Si l'effet de l'*habitus* est tant indiscutable, il faut préciser que « le passé ne détermine pas mécaniquement la vision de l'avenir ; à un type de trajectoire antérieure « objectivement » repérable ne correspond pas nécessairement un type

de stratégie d'avenir « subjectivement » construite¹⁹⁵; et c'est cette même mise en rapport qui est au fondement des stratégies développées par les uns et les autres pour réaliser leur entrée dans la vie active.

Section III. Les stratégies envisagées par les diplômés au sortir de leurs études

Les stratégies d'insertion professionnelle développées par les diplômés(es) prennent appui très souvent sur les ressources qu'ils possèdent personnellement et les autres formes de ressources dont ils peuvent bénéficier à travers l'organisation sociale, et que leur environnement immédiat ou lointain peut mettre à leur disposition.

Toutefois il préexiste à l'élaboration des stratégies, donc à l'action envisagée par les diplômés(es), un ensemble d'interrogations qui sont au fondement d'attitudes et de comportements que nous pouvons résumer comme suit : Bien souvent la préparation de concours est envisagée : on veut passer des concours de la fonction publique à partir de tel niveau d'études en prenant en compte le contexte actuel de l'emploi ; puis en regardant, on réalise très vite qu'il n'y a que très peu de concours de ce niveau, et quelquefois l'échec à un test proposé brise l'espoir ; alors on va voir ailleurs ; enfin on explore toutes les autres ficelles et les ressources possibles.

Il y a effectivement davantage de candidats que d'opportunités d'emplois au niveau du marché du travail. Beaucoup de diplômés(es) sont désœuvrés pendant de longues périodes; alors que bon nombre sont sous-employés. Le désœuvrement peut sembler être une attitude « antiprogressiste », tout au moins de manque de volonté, vu les désagréments que peut occasionner la vie dans une grande ville africaine, au “crochet” d'un parent, d'un ami, d'une quelconque connaissance...

En fait il n'en est rien pour la majorité des diplômés(es) que l'on peut estimer en situation de « précarité ». Durant la période de recherche d'emploi ou de chômage, l'ancien étudiant diplômé tend d'abord à se caser dans les opportunités qui lui sont présentées, ou à créer des activités (ouvertures de petites boutiques, de bars ou buvettes, de sociétés de gardiennage...). Par ailleurs

¹⁹⁵ Dubar, C., *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 2^e édition, Paris, Armand colin, 1996, p.77

il est en train de calculer, de scruter l'horizon, de mettre en regard les différentes possibilités qui s'offrent à lui. A ce niveau, les stratégies qui se profilent sont souvent abordées par les intéressés sur un plan très pratique, sans toutefois qu'ils mettent le revenu au dessus de tous les autres facteurs. D'ailleurs le revenu n'est pas toujours bien cerné et placé en premier plan dans toutes les occasions par rapport aux autres réalités telles que par exemple le statut social que chacun peut occuper du fait de son emploi. En effet on peut relever que ce qui compte pour les jeunes diplômés(es), c'est avant tout l'obtention d'un emploi. C'est pourquoi on peut dire qu'au départ il n'y a aucune priorité dans la recherche d'emploi et les choix professionnels.

Dans tous les cas il y a des stratégies du diplômé universitaire à la recherche d'un emploi. Plusieurs parmi les diplômés(es) y consacrent beaucoup d'énergie et d'attention, et les stratégies vont des plus banales ou simples aux plus complexes. En générale les stratégies les plus complexes sont aussi individuelles et elles le sont parce que simplement leurs auteurs connaissent bien souvent la situation de précarité et de ce fait sont plus ou moins fragilisés.

Ainsi les stratégies de recherche d'emploi dépendent comme dans le cas des stratégies de l'embauche par les entreprises, de la perception que chacun a de l'univers social. Selon que l'on a un diplôme scientifique ou philosophique, littéraire ou de sciences humaines et sociales, selon que l'on a fait de longues études ou pas, selon que l'on a un riche «capital social» ou pas, selon enfin que l'on cherche un emploi dans le secteur public ou le secteur privé, ou que l'on veut s'installer à son propre compte, les appréhensions évoluent dans le cadre des perspectives valorisées par les consciences collectives. Notamment, l'accent mis sur la qualité et la sécurité, l'aisance que procure le poste professionnel, souvent accompagnées d'une forte valorisation du statut de l'emploi au dépens du travail en tant que réalité concrète. Plus le statut de l'emploi est bas, moins il semble valorisant par rapport simplement au diplôme universitaire détenu, et plus le discours devient très pragmatique et purement économique.

En somme quand on sait que la tradition reste très forte dans les sociétés Burkinabé, et que les solidarités de toutes sortes influencent incontestablement les comportements de chaque individu placé en situation relationnelle, l'analyse du rôle des rapports extra- économiques doit se faire en prenant en considération le mode de pensée et d'organisation de la société. Car ce sont ces diverses

solidarités qui sont au fondement de ce que nous appelons les réseaux sociaux d'insertion. L'essentiel de notre démarche pour cette partie de notre travail sera fondé sur l'identification et l'appréhension du fonctionnement de ces réseaux sociaux d'insertion professionnelle.

En définitive sont toujours pris en compte dans l'élaboration des stratégies, plusieurs facteurs dont la promotion sociale au sens le plus large possible relativement au niveau du diplôme acquis. On constate que l'ampleur, le cadre (institutionnel ou individuel), la nature des stratégies peuvent changer, mais elles restent toujours dans certaines limites relatives notamment aux opportunités d'emplois offertes par le marché du travail, celles qui découlent de l'action du pouvoir politique burkinabé et, celles qui dérivent de la concurrence des autres diplômés à la recherche d'emploi.

C'est donc en quelque sorte, dans une certaine dépendance que semble exister l'autonomie que suppose la mise en oeuvre même de stratégies, aussi limitées qu'elles soient.

On peut dégager une typologie des comportements exprimant cette autonomie mitigée des diplômés. En général il y a stratégie chaque fois que l'individu est face à une situation de mise en activité, lorsque l'individu prépare un projet d'insertion et le projet d'insertion lui-même est fonction de plusieurs facteurs dont l'évaluation de la situation présente ; mais de façon générale on prospecte, on cherche dans les institutions chargées de l'emploi, les entreprises, les administrations pour les concours....; en somme un investissement spatio-temporel et économique (choses qui dépendent elles-mêmes du niveau du diplôme et de l'acquisition de connaissances sur la valorisation des savoirs universitaires, de l'établissement autour de soi de réseaux de relation au plan local...)

L'acquisition d'un emploi tout au moins équivalent au niveau universitaire est le premier objectif de l'ensemble des diplômés(es). La réalisation d'un plan de carrière professionnelle élaborée depuis les stades inférieurs de la scolarité peut aussi s'inscrire dans le projet d'insertion.

Toutefois à défaut de ces objectifs, c'est sur la satisfaction de besoin primaire, du moins essentiel "*un travail pour me nourrir moi et ma famille*", "*obtenir un travail pour ne pas dépendre continuellement de mes parents et pour être respecté dans mon environnement*" que se focalise le discours.

C'est souvent au carrefour d'histoires collectives (classement dans l'ordre des naissances, mariage précoce...) «d'ethos» de groupes particuliers (famille de commerçants,...) et d'aventures personnelles que peut se fixer, quant à elle l'absence plus ou moins définitive de stratégies très élaborées si tant est qu'elle puisse s'enraciner. Cette absence de stratégie—qui n'est en fait qu'un effet de "*la crainte de rester longtemps au chômage*" -- est souvent vécue comme telle par les intéressés et elle fonde un discours particulier, celui de la « culture du ventre » dans laquelle les diplômés sautent sur la première possibilité, l'essentiel étant d'avoir un emploi (certes avec l'espoir que ce soit simplement un tremplin en attendant autre chose), et de se nourrir et/ou nourrir sa famille.

Les jeunes diplômés(es), au sortir de l'université sont souvent en décalage avec les réalités socio-économiques du pays, du moins avec les réalités propres au fonctionnement du marché du travail et les mécanismes sociaux, politiques, économiques de la distribution sociale des emplois qui y jouent. Ce décalage rend d'autant plus difficile leur recherche d'emploi que la majorité de ces jeunes formés sont portés sur les valeurs morales ou les vertus enseignées et défendues par l'institution universitaire. Ces valeurs se rapportent à certains principes tels que l'honnêteté (ici en référence au fait de ne pas tricher), les performances, la compétition, l'excellence et, par conséquent le devoir de valoriser les acquis et savoirs universitaires, la mise en évidence avant tout du diplôme pour rechercher un emploi. C'est à partir de ce moment que l'on constate aussi que l'université, à défaut de résoudre certaines contradictions qui lui sont inhérentes, tente de les réguler. Les étudiants ont effectivement peu de connaissance du monde du travail dans la mesure même où leur formation universitaire ne comble pas le décalage existant entre l'enseignement théorique et le milieu professionnel.

Dans les faits, au sortir de l'enseignement supérieur, les diplômés n'utilisent pas de la même manière ces valeurs. Comment cela pourrait-il être autrement ? Une partie de ces étudiants diplômés ne sont-ils pas issus de milieux économiquement, et surtout socialement pauvres ? (Si nous prenons en compte l'hypothèse de Bourdieu). C'est là que le problème prend une autre dimension dans la mesure où ces derniers diplômés(es) qui ne bénéficient pas de relations sociales « valables » selon les critères locaux de la valorisation sociale, se trouvent par le même phénomène désavantagés face aux mécanismes extra académiques de recrutement des entreprises.

Mais de manière générale, on peut noter que la teneur d'un projet professionnel est essentiellement fonction des ressources personnelles. Ce qui veut dire que dans l'élaboration des projets, les individus s'impliquent eux-mêmes très fortement.

Paradoxalement quelques diplômés - ils sont en réalité peu nombreux - que nous avons rencontrés et qui sont issus de familles économiquement aisées et/ou « puissantes » autrement dit qui ont des relations sociales avec des personnes bien placées, adoptent des attitudes certes étonnantes, mais qui trouvent leur explication dans les tempéraments individuels. En effet ces derniers ne veulent pas utiliser en priorité leurs relations, plutôt les relations de leur famille pour obtenir leur emploi. Sans doute qu'ils rebutent le fait d'être redevables de quelque manière à leurs connaissances. Dans l'ensemble ils expriment une certaine fierté à dire qu'ils ont obtenu leur emploi tout seuls, grâce à leurs propres aptitudes, sans avoir été spécialement recommandé ou pistonné. Cela correspond aussi au souci d'échapper au risque d'un rappel à l'ordre, d'une « humiliation » future de la part d'un intervenant quelconque dans le processus qui conduit à l'obtention d'une situation professionnelle. En effet si en temps normal les solidarités sous-tendent la cohésion sociale et que les velléités individuelles sont de ce fait repoussées, dès lors qu'il y a un conflit important, le désir d'humilier l'autre par tous les moyens peut rejoindre avec force. Et c'est à ce moment que l'on peut connaître le désagrément d'un rappel tel que : « *c'est grâce à tel ou tel que tu es devenu ce que tu es aujourd'hui* » ?

Enquêté, homme (Maîtrise en Sociologie, DESS en gestion de projets): « *Avoir aujourd'hui un emploi après les études universitaires n'est pas du tout facile. Et beaucoup de personnes comptent de plus en plus sur leurs connaissances, en fait leurs parents bien placés dans les ministères ou autres pour se faire placer. Bon ! ils ont peut-être raison car c'est ça qui compte le plus maintenant et c'est le moyen le plus sûr, mais moi je me méfie beaucoup surtout quand ces gens pensent par la suite que tu leur doit tout. Moi je me dis qu'il faut se battre d'abord, compter sur ce que l'on a obtenu à l'université. Avec mon DESS en gestion de projets obtenu en France, je savais que j'avais beaucoup de chances de trouver un emploi de mon niveau directement auprès d'un organisme de développement.*

Quelquefois l'insertion et particulièrement l'accès aux emplois se pose sur fond de complexes personnels liés à la personnalité de l'individu et à ses représentations de la réussite socio-économique. L'individu a alors envie de se prouver à lui-même, mais surtout à son environnement qu'il est capable de s'en sortir tout seul et cela prend la forme d'un challenge.

Enquêté, homme responsable associatif: "C'est vrai, je pourrais par exemple demander à quelqu'un de me faire engager dans une société publique même, mais... je ne le fais pas. Beaucoup de personnes autour de moi me disent, "mais toi on ne te comprend pas, parce que tu connais beaucoup de gens qui peuvent te faire placer et tu ne le fais pas"".

Celui-ci estime que son passé l'a particulièrement bien préparé à affronter des situations difficiles, il était parti de la maison de son oncle "où il avait tout" pour aller louer un logement qui "n'avait même pas d'électricité pour préparer son baccalauréat" et jusque-là il avait su "faire face" à toutes sortes de situations. Ainsi la réussite ne semble pas être considérée comme une position sociale, la réussite est perçue dans ce discours à la fois comme le résultat et l'enjeu d'une lutte perpétuelle. Toutefois il ne perd pas de vue que s'il s'en "sort bien" jusqu'ici c'est parce que la chance a toujours été son alliée, estimant que si "ça se passait autrement", il allait "sans doute recourir aussi aux voies souterraines".

Dans une étude pas très ancienne sur l'évolution comparée de la structure organisationnelle du monde du travail et celle de l'éducation aux Etats Unis, H. Levin et J. Hallak ont conclu à une analogie entre l'organisation structurelle des établissements scolaires et celle de l'entreprise. La hiérarchie de l'entreprise (qui s'exprime sous forme de rapports de domination, récompense, maintien ou licenciement des autres salariés par les patrons et chefs d'entreprises) est ainsi reproduite en ce qui concerne l'école, sous forme d'autorité et de récompenses des élèves et étudiants par les professeurs¹⁹⁶.

Il semble que de la même façon, chaque société essaie « d'adapter » consciemment ou non le fonctionnement de l'entreprise au mode d'organisation sociale dominant. C'est ainsi que les africains reproduisent à peu de choses près les structures sociales familiales traditionnelles au sein de l'entreprise. Cette organisation sociale pour la plupart de ces sociétés qui fonctionnent sur le modèle

¹⁹⁶ Hallak, J., Levin H., et alii, Education, travail et emploi, Unesco, Paris 1981

de la gérontocratie et qui sont très hiérarchisées, est fondée sur la domination des uns par les autres, les uns et les autres ayant en commun des éléments de référence qui règlent leur mode de pensée et leurs actes, qui façonnent la manière d'être des individus et les rapports qu'ils entretiennent entre eux.¹⁹⁷

En effet la terminologie de parenté s'exprime ici sous un code qui indique les sens obligatoires et les sens interdits des relations qu'un individu entretient autour de lui avec ses parents et alliés. On peut résumer ces éléments de référence à la dépendance vis à vis des parents et des aînés en général, la nécessité d'être solidaires avec les frères consanguins et les autres alliés aussi bien du point de vue affectif que sous toutes les autres formes, la peur collective de l'envoûtement, des maléfices, de l'empoisonnement, bref de tout ce qui relève des actes socialement attribués à la sorcellerie. Comme le note R. Bureau, « la solidarité affective, le poids des anciens, la dépendance vis à vis du père, le fort sentiment d'appartenance au groupe, la méfiance du « sorcier »...continuent d'imprégner les rapports »¹⁹⁸. Mais cette espèce de consentement lié à « l'habitus » n'est pas toujours et forcément une adhésion voulue par l'ensemble de la population. Ce n'est donc pas aussi simple comme le laisserait entendre la théorie de la reproduction sociale. Dans le cas des sociétés africaines il s'agit le plus souvent d'un consensus consécutif à la peur collective engendrée elle-même par la sorcellerie qui pourrait frapper quiconque. Lorsque par exemple M. Godelier écrit que « il n'est pas de consentement sans violence, même si celle-ci se borne à rester à l'horizon... »¹⁹⁹, il fait sans doute allusion à ce que Durkheim a appelé violence symbolique, autrement dit une violence qui ne se manifeste pas, mais qui reste toujours possible. Cette violence symbolique est imperceptible de façon spontanée, et agit sur les membres de la société, non contre leur volonté comme le fait la violence en acte (sic), mais inconsciemment c'est-à-dire à l'insu de leurs volontés et de leurs consciences.

Si dans les sociétés modernes ou industrialisées le système d'enseignement reproduit l'organisation de la société en maintenant l'ordre établi

¹⁹⁷ On pourra aussi consulter « Un terrain anthropologique à explorer : l'entreprise africaine in Labazée Pascal (Ed.) ; « Anthropologie de l'entreprise », Cahiers d'Etudes Africaines ; Paris, vol. 31 ; n°124 ; 1991. Pp. 533-552

¹⁹⁸ Bureau, R., « L'insertion des africains dans l'industrie », Projet n°139, 1979, pp.1083-1084,

¹⁹⁹ . Godelier M., « Infrastructures, sociétés, histoires », Dialectiques n° 21, 1977, p.51

par la légitimation de la culture des dominants au sens des théoriciens de la reproduction comme nous l'avons vu dans la première partie de ce travail, cette reproduction se passe dans les sociétés africaines suivant la logique d'une violence qui ne dit pas son nom et qui est partagée par tous les membres de chaque société restreinte.

C'est ainsi que la société burkinabé comme l'ensemble des sociétés africaines traditionnelles qui fonctionnent en s'appuyant fondamentalement sur des coutumes, des rites, des us divers se reproduit et s'exprime symboliquement à travers ses coutumes et autres institutions. Toutefois les comportements des uns et des autres, les conduites individuelles ne semblent pour ainsi dire presque jamais symboliques par eux-mêmes, mais s'inscrivent dans la symbolique globale ; autrement dit les comportements des individus constituent la fondation sur laquelle s'érige la construction symbolique et les structures du système social qui pour en être un et exister ne peut être que collectif.

C'est pourquoi, nous semble-t-il, même si cette violence n'est pas physique, elle suppose et s'accompagne de la part des uns c'est-à-dire ceux de la culture dominante, de la mise en oeuvre de méthodes, de stratégies, de subterfuge, de « ruse » pour pouvoir "manipuler" les autres. C'est ainsi que toutes les couches sociales dans la société traditionnelle ou moderne africaine partagent les mêmes croyances, voire les mêmes logiques. Tout pouvoir solide se fonde en principe sur le maniement du savoir, « *la principale faiblesse de la force brute ou de la violence est son absolu manque de souplesse. Elle ne peut servir qu'à punir : finalement c'est un pouvoir de basse qualité. [...] La qualité vraiment supérieure s'obtient par le maniement du savoir. [...] Le pouvoir de qualité supérieure n'est pas seulement capable de porter des coups, d'assurer le succès en forçant les autres à faire ce qu'on veut qu'ils fassent. Il possède des capacités beaucoup plus élevées : son efficacité consiste à obtenir un résultat en utilisant une quantité de pouvoir minimale. Le savoir peut souvent amener l'autre à aimer vos objectifs et votre action, il peut même le persuader que c'est lui qui les a proposés.*

²⁰⁰ ». En effet on peut constater qu'en Afrique noire, en particulier au Burkina Faso, des intellectuels notamment de hauts fonctionnaires résidant en ville, en dépit du degré de culture moderne qu'ils ont, ne manquent pas souvent d'assister activement aux fêtes

²⁰⁰ Toffler, Alvin, Les nouveaux pouvoirs, Paris, Fayard, 1991, pp.38-39

rituelles et initiatiques... qui s'organisent dans leur village natal. D'autres mêmes vont plus loin encore en se faisant investir comme chefs religieux avec tout ce que cela peut amener comme contraintes morales et coutumières, tout en conservant quelquefois leur fonction citadine. Par rapport à l'analyse de ces faits, « on ne peut exclure, dans les millions de socialisations individuelles, ni les possibilités de transgression ni les combinaisons inattendues de la part des acteurs, qu'il s'agisse d'innovations personnelles ou collectives »²⁰¹

On peut alors avancer l'hypothèse que quelque soit l'appartenance ou le groupe de référence, voire l'origine ethnique des individus, il existe un fond commun de représentations partagées par tous dans une même société, et l'étendue de ce fond varie probablement d'une société à l'autre, d'un pays à l'autre.

²⁰¹ Baudelot, C. & Establet R., Allez les filles, 1992, op cité, p.72

Pour conclure ce chapitre, on peut penser d'abord que l'hypothèse énoncée au début de ce travail à propos de l'inculcation aux élèves et étudiants par l'école de schèmes spécifiques est en partie vraie dans la mesure où, pour ce qui concerne les diplômés(es) burkinabé de l'enseignement supérieur, les attitudes et comportements qui sous-tendent leur action d'insertion et d'intégration sont largement assortis de ces schèmes de perception et d'appréciation de la réalité sociale. L'explication en serait la notion d'*habitus* en tant que « noyau central » constitué « d'un système de dispositions, d'habitudes, d'attitudes, de goûts, de besoin, de structures logiques, de structures symboliques et linguistiques, de schèmes de perception, d'évaluation, de pensée et d'action »²⁰² liés aux divers apprentissages des individus.

Ensuite nous notons qu'il existe plusieurs composantes de la « rationalité » qui règle le fonctionnement du marché du travail. En effet, parallèlement à une rationalité ou une objectivité de fonctionnement se référant notamment aux diplômes et aux autres qualifications pour l'accès à l'emploi, le marché du travail semble obéir au Burkina Faso, à une autre logique, moins cartésienne, moins objective, plus subtile, mais non moins efficace et qui est de l'ordre de l'affectif.

Enquêté, homme « ...*Un chef d'entreprise choisira entre deux candidats ayant le même niveau et qui remplissent toutes les autres conditions, c'est-à-dire les diplômes, la formation, tout ça... celui qui semble le plus proche de lui. Et dans ces conditions, à défaut de lien de consanguinité, c'est celui de l'ethnie qui prévaut*

 ».

En somme, c'est cette double logique qui caractérise le fonctionnement du marché du travail dans les pays d'Afrique Noire francophone au sud du Sahara; et dans ce fonctionnement dual, l'affectif prend le dessus particulièrement dans les sociétés où le sentiment d'appartenir d'abord à un groupe qu'il soit ethnique, religieux ou politique est plus fort que tout le reste. Un individu ne se sent-il pas d'abord Mossi ou Bobo avant de se sentir burkinabé ? En raison des survivances de toutes ces terminologies à plaisanterie inter ethniques d'après l'origine ethnique, et par conséquent de l'existence de petits clans de Moose, Samo, Bobo etc...observés ça et là au sein des mêmes cellules productives, des mêmes entreprises, on peut se demander quel contenu donner au sentiment national. Nous rappelons toutefois que notre intention dans ce présent travail n'est pas une

²⁰² Perrenoud, P., La fabrication de l'excellence scolaire, 1986, op cité, p.51

recherche d'indicateurs quels qu'ils soient du *sentiment national* voire d'une conscience nationale, mais de comprendre les pratiques d'embauche et les itinéraires d'insertion professionnelle au Burkina Faso. Pour cette raison, nous ne développerons pas l'idée ci-dessus énoncée, qui n'a d'intérêt que d'indiquer dans ce cas précis l'existence ou la reproduction de rapports sociaux spécifiques à l'intérieur de l'entreprise : les relations de plisanterie entre groupes ethniques.

A propos précisément des stratégies, on observe plusieurs types d'attitudes chez les diplômés à travers l'étude:

- Certains diplômés(es) comptent d'abord sur leurs propres ressources en terme de recherche d'emploi: il s'agit en premier lieu de leurs acquisitions universitaires, et par la suite de leurs aptitudes personnelles en démarches administratives, en communication pour rencontrer les responsables des recrutements dans les entreprises, leur courage et aussi leur persévérance après les premiers échecs... D'où l'expression et courante chez les diplômés "il faut avoir de bonnes chaussures résistantes" à la marche ou encore "*la nécessité du char*"²⁰³ pour évoquer la difficulté pour un jeune de vivre à Ouagadougou sans moyen de déplacement.

- Certains autres mettent en avant les solidarités : ceux-là partent du fait qu'ils ont un parent, une relation quelconque "bien placée" dans une société donnée, pour développer ce type de stratégie et négliger les autres.

- D'autres encore, et ce sont les plus nombreux, combinent les deux à la fois. C'est-à-dire qu'ils vont, en même temps qu'ils effectuent des démarches officielles (dépôt de dossier, préparation à des tests et concours...), solliciter l'aide de leurs relations pour obtenir l'emploi que ces derniers auront la possibilité de leur proposer et offrir.

- D'autres enfin exploitent des "*ficelles*" après qu'ils se sont aperçus des limites de leurs propres ressources. Cela survient en général à la suite du découragement consécutif aux échecs répétés²⁰⁴.

En somme et comme Dubar C. la montré, « entre trajectoire et stratégie s'intercale l'ensemble des relations internes au système dans lequel l'individu doit définir son identité spécifique ; de même entre représentation et opportunité du

²⁰³ Le "char" est l'expression consacrée des jeunes au Burkina Faso pour désigner le cyclomoteur et qui est leur principal moyen de déplacement

²⁰⁴ Cela sans doute du fait de la confiance que ces derniers font avant tout au système officiel d'embauche

système s'interpose la trajectoire des individus à partir de laquelle ils jugent des caractéristiques et des évolutions probables du système. De ce fait l'hypothèse « visions de l'avenir reproduisant les perceptions du passé » n'est qu'un des cas de figure possibles de l'articulation entre représentations (et catégories) héritées de la trajectoire passée et stratégies (et catégorisations) rendues possibles par les opportunités du système ». ²⁰⁵

Quelle que soit leur forme, ces stratégies s'inscrivent toujours dans des réseaux sociaux de solidarité. Les plus efficaces de ces différentes stratégies semblent être celles qui se fondent sur ce que l'on appelle communément le « piston » d'autant plus que la nature des études et le diplôme obtenu délimitent considérablement l'univers des possibilités. Il convient donc d'analyser maintenant les pratiques qui ont cours sur le marché du travail au Burkina Faso.

²⁰⁵ Dubar, C. La socialisation, 1996, op cité, p.77

CHAPITRE TROISIEME:

ORGANISATION DE LA RECHERCHE D'EMPLOI: MODES, STRATEGIES D'INSERTION ET DUREE DE RECHERCHE

Introduction

Nous envisageons d'analyser les principes, les modes d'organisation et les différents procédés mis en oeuvre dans la démarche des jeunes diplômés au cours de leur recherche d'emploi. Pendant cette recherche plusieurs éléments se combinent pour aboutir finalement à l'emploi occupé : il s'agit essentiellement des éléments dont dispose l'individu pour faire son choix professionnel et des stratégies développées pour réaliser ses objectifs. C'est la combinaison de ces différents éléments qui détermine aussi le temps c'est-à-dire la durée de la recherche d'emploi.

Ainsi un choix professionnel judicieux fondé sur de solides motivations, appuyé de bonnes stratégies engendre très souvent une recherche efficace en ce sens que la durée de recherche sera d'autant plus courte que le choix est idéal et les stratégies finement élaborées. En fait l'élaboration des stratégies efficaces dépend de la subtilité de l'individu et de sa perspicacité car il y a des rapports sociaux subtiles et délicats qui ne sont saisissables et ne peuvent être dévoilés qu'aux esprits perspicaces. On peut ainsi développer l'hypothèse que l'efficacité du mode de recherche détermine la durée de recherche de l'emploi.

Il reste cependant à déterminer les éléments sur la base desquels se font les choix professionnels des diplômés; autrement dit l'essence des motivations professionnelles et les moyens mis en œuvre par les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales.

Section I. Comment les diplômés(es) s'organisent-ils pour l'accès à l'emploi ou les modes de la recherche d'emploi : L'insertion professionnelle comme négociation permanente

Nous avons signalé qu'en ce qui concerne l'accès des diplômés à l'emploi au Burkina Faso, il y a les procédés classiques de recrutement qui sont les concours administratifs, les tests d'embauche, et quelquefois les recrutements sur

simple dossier. Mais à côté de ces procédés classiques, et en raison du manque crucial d'emplois pour les sortants d'université, comment les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales s'organisent-ils, quels modes spécifiques développent-ils pour leur insertion professionnelle ?

Dans la démarche de recherche d'emploi, les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales semblent mettre en pratique deux procédés essentiels à savoir l'adoption des pratiques les plus communes qui sont les demandes spontanées par la voie des lettres accompagnées de Curriculum Vitae aux entreprises et Organisations Non Gouvernementales qui les intéressent d'une part, et surtout la mise en avant de leurs relations sociales d'autre part. Sur l'ensembles des individus concernés, 82,14% nous ont confié avoir recouru dans un premier temps à la demande spontanée à plusieurs services, même si par la suite "*leur dossier a été pris en main par quelqu'un*". Quelques uns parmi ces derniers ont fait en plus des démarches personnelles (présentations dans les entreprises ou ONG). La demande spontanée envoyée à une entreprise peut être considérée comme moyen dont peuvent se servir les diplômés(es) les plus démunis en capital social, du moins en relations ou connaissances susceptibles d'influencer leur embauche, puisque dans le cas où l'intéressé dispose d'un capital social sûr, il n'a pas en général besoin de passer par ce biais.

Les diplômés recourent rarement à des moyens officiels de communication tels que la presse écrite et en premier lieu les journaux, sinon qu'ils les utilisent simplement pour prendre connaissance des annonces. De même que pour les affiches dans les endroits publics et dans les entreprises auxquelles ils proposent leur savoir et savoir-faire... Dans le cas où ils font des affiches, il s'agit le plus souvent de propositions de cours aux lycéens et collégiens à domicile chez certains parents aisés.

Il existe une autre forme de démarche pour la recherche d'emploi. Toutefois cette démarche fondée sur le mode du détachement est le fait d'individus qui non seulement travaillent déjà depuis plusieurs années, mais surtout qui sont des agents de la Fonction Publique. Pour ces derniers, c'est moins le souci de chercher un emploi que le désir de changer de statut socioprofessionnel par le truchement d'une formation complémentaire ou l'exercice d'une profession différente dans un établissement privé ou parapublic, ou encore dans une

Organisation Non Gouvernementale, qui conduit à l'utilisation du mode du détachement.

Enquêté, homme (Licence de psychologie) « ...*Moi je suis d'abord entré au ministère de l'Education nationale par test. Oui il y a eu une annonce et on cherchait des titulaires de la licence/maîtrise en psychologie pour travailler au ministère. Le poste n'était pas défini clairement au départ. Mais comme je cherchais du travail, je me suis présenté et je l'ai eu. J'ai travailler pendant deux ans comme ça en m'occupant un peu de tout surtout des paperasses (enregistrement de dossiers...). Après quatre années, j'ai déposé un dossier de titularisation et j'ai donc été titularisé. C'est là que je travaillais comme conseiller d'orientation. Et puis quand le projet E.M.P. a été lancé, on a estimé au ministère que je pouvais m'occuper de la formation interne des salariés. C'est ainsi que moi j'ai intégré l'équipe.* »

Enquêté, homme (Maîtrise en Histoire) « ...*En fait plusieurs éléments sont entrés en jeu. Comme je l'ai déjà dit, à l'époque j'étais professeur au collège...j'étais...j'avais passé le Concours des professeurs et on m'avait envoyé enseigner dans un petit collège. Après la création en 1990 du projet de développement, lorsque le ministère a décidé d'engager quelqu'un dans le cadre de cette structure, bien entendu ils l'ont écrit euh ! ...Et moi j'ai un parent...lui il connaissait quelqu'un qui travaillait au ministère. C'est en fait la chance quoi ; puisque c'est lui qui m'a demandé un jour si je ne voulais pas quitter la craie pendant quelques temps et faire autre chose. Oui, je me disais qu'il ne me disait pas ça pour rien...c'est quelqu'un qui ...il est très écouté dans ce milieu. Donc j'ai dit oui. Et puis il m'a dit, tu sais c'est autre chose hein ! ...il y a beaucoup d'avantages à travailler là-bas. Voilà comment moi je suis arrivé ici* »

Cela ne semble pas le seul fait des diplômés(es) de Lettres et Sciences Humaines et Sociales. En effet certains diplômés des disciplines dites scientifiques, notamment des techniciens agro- hydrologues ou pour laboratoires, connaissent aussi ce mode d'embauche.

Enquêté, : « *C'est-à-dire que moi j'ai profité d'une opportunité. Au départ j'ai passé le concours des infirmiers étant au lycée et j'ai donc travaillé pendant six ans comme infirmier. Puis comme j'avais du temps et que j'étais motivé, j'ai fait le baccalauréat D et puis j'ai pris des cours de sociologie tout en travaillant...je faisais seulement l'examen terminal. C'est comme cela que j'ai eu la licence. Et*

entre temps il y a eu une possibilité pour aller à l'extérieur, au Sénégal pendant une année, en fait un stage de perfectionnement. A mon retour, quand il y a eu un projet du ministère de la Santé, financé par l'O.M.S. qui a proposé de recruter, j'ai été envoyé là-bas....Euh ! Je crois franchement que ma formation complémentaire a beaucoup joué dans mon détachement. »

C'est ce qui peut nous amener à soutenir l'idée que plus qu'un simple mode de recherche d'emploi et d'embauche, le détachement est véritablement une forme de mobilité professionnelle. En effet cela est plus souvent la réponse à une offre de travail et prend la forme d'un reclassement socioprofessionnel plutôt que la recherche d'une réalisation personnelle, puisqu'il émane presque toujours d'un ministère.

Enquêté, femme « ...Disponibilité. Oui j'ai demandé une disponibilité. Donc pour moi ce n'est pas compliqué. Je dois préciser que ce n'est pas très difficile d'une part parce que je suis fonctionnaire et d'autre part..., et puis mon oncle m'avait informée de cette opportunité de travailler dans une ONG...Et puis comme il était sûr de pouvoir faire passer mon dossier pour le détachement, il m'a suggéré de demander une disponibilité »

Toutefois ces procédés permettent à des individus qui, au départ n'avaient peut-être pas les certifications et les aptitudes pour prétendre à occuper de tels postes dans le privé ou le parapublic, d'y parvenir. Il faut néanmoins relativiser car si le mode du détachement suppose l'existence d'affinités, —affinités du bénéficiaire avec les supérieurs hiérarchiques qui visent son dossier, affinités avec un « cadre » du ministère qui décide d'affecter un fonctionnaire — il recouvre une part de mérite aussi infime soit elle, fut-il lié à l'ancienneté dans la Fonction Publique et dans la profession.

En ce qui concerne les demandes spontanées, elles sont en général le fait de jeunes diplômés soucieux de se faire valoir et de compter avant tout sur les valeurs de leurs titres universitaires. Cette démarche aboutit le plus souvent à une sélection des candidats sur la base d'un test.

Enquêté, homme: « Comme je l'ai dit tout à l'heure, moi j'ai d'abord fait un DUT avant de venir m'inscrire en sociologie. A la fin de mes études universitaires, j'ai effectué un stage dans la société où je travaille actuellement ; donc les responsables me connaissaient un peu déjà. Quand j'ai eu la licence en sociologie, je suis parti déposer un dossier dans cette entreprise et un jour on a

convoqué les candidats au poste pour un test de recrutement. Et c'est là que j'ai été retenu. »

Enquêté homme (Licence en Sciences économiques): « *Quand j'ai fini ma formation à la FASEG, j'ai déposé des dossiers dans plusieurs entreprises parapubliques. Et puis j'ai été informé du test qu'il y avait dans une des sociétés. C'est ainsi que je me suis présenté au test et j'ai été retenu.* »

Mais ce n'est jamais le fait du hasard si tel ou tel diplômé à la recherche d'emploi se dirige à un moment précis (le temps jouant un rôle très important sur le dépôt de dossier et l'obtention d'un emploi comme nous l'avons dit plus haut,) vers telle ou telle entreprise pour y déposer un dossier de demande d'emploi. C'est toujours l'effet d'une quelconque relation d'où part l'information sur l'opportunité d'une embauche: Dans la réalité certaines personnes travaillant dans des entreprises, peuvent détenir l'information sur l'éventualité ou la certitude même d'une embauche sans pour autant avoir de capacités réelles « d'y placer » un parent. Alors, ces personnes se chargent tout de même d'informer le parent intéressé afin que celui-ci entame sa démarche. C'est enfin la motivation du gain, plus précisément la largesse des grilles salariales de certaines entreprises ou projets qui attirent les candidats. Mais cela ne semble pas expliquer la distribution dans les emplois, la course aux emplois aujourd'hui et encore moins la mobilité professionnelle au Burkina Faso. D'abord parce que dans la crise actuelle ce qui intéresse en premier lieu pour tous les individus au chômage c'est de trouver un emploi pour s'assumer. Ensuite parce que nous pensons en complément de ce qu'avancent les théoriciens du capital humain qui pensent que le salaire est la récompense du travail et surtout la rémunération d'un investissement en éducation – ce qui expliquerait du même coup que les diplômés(es) burkinabé recherchent en premier lieu les entreprises et postes les mieux rétribués – qu'est davantage attaché à l'obtention d'un emploi un investissement social en terme de prestige, de rang ; c'est ce qui explique, pour nous que les diplômés(es) burkinabé ne se dirigent pas vers des entreprises ou secteurs d'emplois salariés uniquement parce qu'elles distribuent des salaires élevés, mais aussi pour d'autres raisons telles que la qualité des rapports humains liée à la personnalité du chef d'entreprise et par rapport à la perception que les gens ont de ces entreprises. Enfin, parce qu'en raison du mode d'organisation familiale et sociale, quel que soit son salaire, le

travailleur africain notamment le fonctionnaire est lui-même « un distributeur permanent de revenus »²⁰⁶.

De ce fait, nous pensons que le processus social de réussite en ce qui concerne l'insertion professionnelle et qui s'exprime sous forme soit d'ascension soit de relégation, voire d'élimination différentielle est la résultante d'un ensemble de facteurs qui définissent le positionnement des différentes catégories de la population burkinabé par rapport au marché du travail. Ces divers facteurs agissent à chaque moment du parcours post- universitaire plus encore qu'à chaque phase de la carrière scolaire. C'est l'action conjuguée de facteurs qui produisent sur les conduites et les attitudes individuelles, des schèmes de comportements.

Enquêté, homme: « *Oui ! il faut dire que j'ai un oncle qui travaille dans cette société depuis longtemps. C'est donc lui qui m'a informé du recrutement que la société allait organiser...et que si cela m'intéressait, je pouvais préparer mon dossier. C'est ainsi que j'ai fait un dossier et passé le test de recrutement à l'issu duquel j'ai été embauché* »

Revenons un moment sur ce que nous avons appelé le mode « utilisation des relations » ; C'est la mise en oeuvre des diverses solidarités et leurs effets sur le résultat de la recherche d'emploi. Ces solidarités se tissent autour des réseaux sociaux qui se retrouvent aussi bien dans les rapports de la parenté immédiate, d'amitié, de bon voisinage, de confrérie, et toutes les autres formes de connaissance sociales. Ici on peut développer l'hypothèse que plus l'intéressé possède des relations avec des gens « bien placés », et pour emprunter l'idée de Bourdieu, plus un individu bénéficie d'un « réseau de connaissances » ou d'un « capital social » important, et plus il a des chances d'élaborer un mode de recherche efficace, et par conséquent il ne restera pas très longtemps au chômage.

Enquêté, homme : « *Test. Mais avant cela j'ai su que la société allait recruter grâce à l'ami de mon grand frère. C'est à la suite de cela que j'ai constitué un dossier et puis j'ai passé le test de sélection qui a marché.* »

Enquêté, homme : « *Moi je suis entré par test. En principe quand il y a un test, ce sont les meilleurs qui sont retenus. A l'époque où j'ai fait le test d'embauche, la société voulait 3 diplômés(es) pour des postes de cadres dans le*

²⁰⁶ Ki-Zerbo, J. *Histoire de l'Afrique noire, D'hier à Demain*, Paris, Hatier, 1978, p.629

service des ressources humaines. Et parmi les trois sélectionnés, mon nom s'y trouvait. Rire !!! A quoi puis-je vraiment lier mon engagement par la société à ce poste ? On ne peut pas vraiment parler de compétences professionnelles à ce moment-là puisque je n'avais pas encore d'expérience. En tout cas j'avais le niveau, mais attention, à ce test il avait des gens avec un niveau de troisième cycle, ... c'est ça... oui un niveau DEA et qui ne l'ont pas eu. Eh ! oui...c'est très bien de faire de longues études, mais dans la vie il n'y a pas que ça qui paye. Je crois que dans la vie il faut aussi un soutien, une aide quoi... »

Sans que cela soit explicite, au fond ce discours soutient l'idée que la simple connaissance ou la relation avec un responsable de service, qui plus est, un parent peut constituer un atout incontestable pour obtenir un emploi quelque soit le niveau de diplôme.

La mise en avant de ces relations par rapport aux autres modes de recherche d'emploi par les diplômés correspond à ce que l'on peut appeler le « piston », procédé face auquel les diplômés sont inégaux.

A y regarder donc de plus près, que les diplômés utilisent directement et exclusivement leurs relations socio- politiques ou qu'ils passent par les voies classiques et les demandes spontanées auprès des entreprises privées et parapubliques ou des ONG, ce sont presque toujours les solidarités qui influencent l'accès à l'emploi. Hallak J. et Caillods F. qui se sont intéressés au recrutement dans les entreprises, aboutissent dans leur analyse à une classification des critères de recrutement. Notant qu'il existe quatre critères, ils précisent que le quatrième se trouve « à cheval entre le critères cognitifs et les critères de comportement» et qu'il correspond à « la recommandation d'un employeur précédent, d'une personne digne de confiance, ou interne»²⁰⁷. C'est donc à juste titre que nous pouvons avancer l'idée qu'obtenir aujourd'hui un emploi de haut niveau et/ou bénéficier d'une promotion socioprofessionnelle ne sont plus exclusivement consécutives aux aptitudes particulières du postulant à exécuter telle ou telle tâche professionnelle (ce qui est du reste difficilement évaluable à priori par l'employeur ou la personne chargée du recrutement, même si le diplôme reste le critère de référence), mais plus encore à l'obéissance et aux autres formes d'accointances.

²⁰⁷ Hallak, J & Caillods, F., Education, travail et emploi, 1981, op cité, p.14

On peut se demander à présent comment évolue la durée de recherche qui, comme nous l'avons mentionné, est liée au mode de recherche adopté. Nous avons pu constater qu'elle peut évoluer de moyenne (trois à six mois) à longue (plus de six mois) même parmi ceux qui semblent bénéficier d'importantes relations sociales du fait de leur origine sociale, suivant que ces derniers utilisent de façon optimale ou non le potentiel relationnel.

Cette moyenne relativement faible est loin de refléter la réalité parce que si cela représente le moment où certains individus occupent effectivement une première activité professionnelle, ça ne correspond pas toujours à l'emploi dans lequel ils étaient au moment de notre enquête.

Tableau n°21 : Durée moyenne de recherche selon le mode utilisé par les diplômés(es)

Durée Mode	- de 3 mois	3 à 6 mois	6 mois à 2 ans	+ de 2 ans	Total
Annonces Journaux avec ou sans tests	1	0	2	0	3
Demandes spontanées avec ou sans tests	0	1	2	0	3
Relations	4	6	4	2	16
Détachement	2	1	1	0	4
Autres	2	0	0	0	2
Total	9	8	8	2	28

Lorsque l'embauche est immédiate (c'est-à-dire au maximum dans les deux mois qui suivent la sortie), il s'agit le plus souvent soit d'individus qui ont pris le devant avant la fin de leurs études "*je n'ai pas attendu d'être ici*", "*c'est de la France que j'ai pris contact avec les responsables du service*", soit d'individus qui, ayant senti le coup, ont préparé un diplôme qui collait au poste "*dès que j'ai su qu'il y avait des opportunités si je faisais une spécialisation...*", soit encore de

personnes à qui le poste avait été promis bien avant qu'ils aient obtenu leur diplôme "*je savais que j'allais avoir un emploi là-bas...*"

Pour certains ce sont les relations interpersonnelles qui leur ont permis d'abord d'entrer dans une entreprise pour y faire un stage et ensuite d'y rester. Dans ces conditions l'insertion semble vécue comme une épreuve assez aisée puisqu'ils ont pu progresser et obtenir un « bon poste »- "*j'occupe un poste plus important aujourd'hui, mais c'est après une spécialisation de deux ans*". Quand on leur demande qu'en était-il de leur premier emploi, ils n'hésitent pas à dire que c'était simple car ils ont été gardés après un *bon stage*.

Ainsi, ceux qui par choix de démarche, comptent tester et mesurer leurs capacités personnelles de conviction des employeurs dans la « vente » de leurs acquis universitaires, ceux qui pensent pouvoir se « vendre » convenablement sur le marché du travail, --si nous considérons l'hypothèse des théoriciens du capital humain qui considèrent le marché du travail comme le marché de n'importe quel bien économique--, n'utilisent au maximum leur capital social qu'en dernier recours. Pour ceux-là, la recherche d'emploi peut durer plus d'une année, dans la mesure où la plupart des diplômés adoptent l'attitude inverse: on teste l'efficacité des relations sociales d'abord.

Il faut préciser que lorsque la recherche d'emploi se prolonge largement au-delà de six mois, l'impatience de la famille qui a placé de solides espoirs sur le jeune diplômé à la fois pour le soutien économique mais aussi pour « caser » tel cousin ou tel neveu dans un petit emploi devient pressante dans la mesure où celui-là est désormais perçu comme une charge; et cela a des conséquences quelquefois catastrophiques sur l'individu puisque celui-ci peut finir par douter lui-même de ses références universitaires et ses capacités à trouver un travail, à pouvoir s'en sortir. En fait l'intellectuel qu'est le diplômé universitaire qui passe plusieurs mois voire des années sans trouver un emploi de niveau équivalent à sa qualification universitaire au Burkina Faso finit à un moment ou à un autre par perdre confiance en lui-même, et c'est ainsi que certains en désespoirs de cause se retrouvent par voie de concours dans des emplois du niveau du BEPC. C'est le cas de ce jeune instituteur fraîchement sorti de l'Ecole Nationale de formation des Enseignants du Primaire de Bobo-dioulasso, et qui y est entré après une année de chômage avec une licence de Sciences Economiques en poche ; ou

encore plus récemment de celui-ci recruté après le test de recrutement des agents techniques coton suite à ses mois de " galère ",... "*j'enseignais au départ dans un collège privé, mais ça ne suivait pas, j'ai une maîtrise de la FASEG*". Ainsi le prolongement de la durée de recherche d'emploi qui introduit au départ des problèmes psychologiques (dépression, sentiments d'injustice, colères...) entraîne par la suite des difficultés d'une ampleur plus importante telle que celles d'incompréhension par les amis, les parents l'entourage soumettant de ce fait les relations sociales à rudes épreuves. Si trouver un emploi est la première préoccupation, au fil des mois, plusieurs options s'offrent progressivement aux diplômés(es) : ils se résolvent souvent à occuper le premier emploi "venu", ce qui implique une dévalorisation effective du diplôme en possession; accepter une rémunération sensiblement inférieur, ce qui suppose une admission de cette dévalorisation personnelle et financière ; accepter une mobilité géographique (travailler dans les campagnes comme c'est le cas du projet du Sourou), mais dont le prix est sans conteste la perte des réseaux de relations sociales dans lesquelles ces individus étaient intégrés.

Comme nous l'avions mentionné plus haut, le secteur privé n'offre pas pour le moment de meilleures perspectives en terme d'emplois à l'ensemble des diplômés(es), d'autant plus que la majorité des entreprises de ce secteur sont caractérisées par une gestion familiale, et souvent "fraternaliste". C'est pourquoi pour certains autres diplômés, les échecs répétés aux tests de recrutement, les longues attentes infructueuses devant les portes de certaines entreprises, les visites successives sans résultats satisfaisants à l'ONPE (Office National de la Promotion de l'Emploi) pour consulter le tableau d'affichage des annonces peuvent les inciter au découragement et à la conclusion qu'il n'y a que la solution de l'auto-emploi qui pourrait les sortir de leur situation de sans-emploi. La majorité de ces derniers essaient d'initier de petites initiatives et « affaires » sur le marché du travail notamment des expédients tels que les petits restaurants, les petites boutiques, les salons de coiffure pour les femmes en particulier, les hôtels, les exploitations agricoles, les parkings... En général ce type d'activité constitue un tremplin, un emploi d'attente puisqu'au début, ces individus vivent dans des situations professionnelles précaires. La preuve que ces derniers considèrent cette situation comme passagère, comme un tremplin, c'est que le

plus souvent, lorsqu'ils obtiennent un emploi meilleur, ils conservent leur petite « affaire » en confiant sa gestion à un frère ou un ami.

Là où on peut faire un parallèle entre ce type de parcours et les autres trajectoires, c'est en ce qui concerne le phénomène de la mobilité professionnelle.

Nous faisons ainsi le constat qu'il existe plusieurs passerelles entre les différents secteurs d'activités économiques : On peut passer de la Fonction Publique à l'entreprise privée ou l'inverse : En effet certains diplômés passent de la Fonction Publique ou une entreprise parapublique, d'un emploi précaire ou simplement d'un poste en deçà de leur qualification universitaire, à un emploi stable et convenable, ou, de l'un ou l'autre à une entreprise personnelle.

Par rapport aux stratégies l'analyse de Crozier M., même si elle diffère de celles que nous avons vues jusqu'ici , est intéressante puisque la notion de jeu et de stratégie tient une place importante. En effet Crozier qui estime que le changement est systémique, aboutit à la conclusion que les uns et les autres sont obligés d'adopter une "attitude gagnante". Nous avions vu que dans les rapports entre employeurs et candidats à l'embauche, il y a une certaine incertitude liée à la fois à la productivité des candidats à choisir et à l'importance du salaire à en tirer. C'est bien pour cela que nous pensons qu'avec la notion de jeu et de stratégie, c'est une analyse résolument anti-déterministe et individualiste qu'effectue Crozier : « le modèle du jeu peut laisser ouverts à la fois la structure où se déroule l'action (le système d'action concret) et les mécanismes de régulation de la structure eux-mêmes »²⁰⁸.

Comment les stratégies adoptées par les diplômés influencent-elles la durée de recherche ?

Les stratégies de recherche influent sur la durée de recherche, impliquant ainsi un temps plus ou moins long de recherche d'emploi:

D'abord on note que certaines stratégies, par choix délibéré des individus ne s'élaborent qu'à posteriori, après qu'ils se soient rendus compte des limites de leurs capacités personnelles. La conséquence de cette attitude, son résultat est au mieux l'utilisation du capital social pour l'obtention d'un emploi de salarié dans une société privée ou parapublique et à défaut la création d'entreprise

²⁰⁸ Crozier, M. & Friedberg, E., L'acteur et le système, Paris, Seuil, 1981, p.333

personnelle. Dans la plupart des cas, les diplômés qui créent leurs propres « affaires » ne le réalisent jamais en moins de deux ans, et dans ces cas, ils ne se servent que très rarement, du moins dans l'immédiat de leurs qualifications universitaires, et apprennent « sur le tas » celles qui leur sont utiles..

Enquêté, homme (Maîtrise en Sociologie) : « *Je me suis inscrit à l' ONPE tout de suite après avoir obtenu mon examen de licence au mois de Juin ; j'ai profité du fait que j'étais en train de faire mes travaux de terrain pour mon année de maîtrise pour le faire. Avant même de soutenir mon mémoire, j'ai commencé à faire des tests de recrutement. J'ai quand même mis longtemps, cela commençait à durer...J'ai fini par trouver.*»

Enquêté, homme : « *D'abord quand moi j'ai fini mes études, parce que j'ai fait un DESS en économie, j'avais une idée en tête, c'était de monter une petite société. Donc j'ai commencé à réfléchir et à chercher les fonds ; j'ai même fait un projet que j'ai soumis au FONAPE, mais cela n'a pas marché et puis j'ai attendu longtemps avant qu'un de mes oncles me fasse embaucher dans un établissement, ...avant de me retrouver ici.* »

Ensuite d'autres stratégies consistent en la mise en avant des titres universitaires davantage que l'apport des relations sociales tout au moins au départ du processus. Ces stratégies se caractérisent dès la sortie de l'enseignement supérieur, par des demandes spontanées répétées, des démarches personnelles régulières auprès directement des responsables d'entreprises, et les autres annonces. Ces stratégies occasionnent souvent une durée comprise entre six mois et deux ans.

Enquêté, homme « *Je me suis dit... Je pensais qu'avec mon diplôme d'ingénieur du développement rural , j'avais toutes les chances de mon côté, que je pouvais trouver quelque chose très vite. Et puis il y avait la réalité...beaucoup de diplômés pour peu d'opportunités, parce que nous actuellement on peut être embauchés dans les organismes qui s'occupent des aménagements, des puits et forages...Mais après plus d'une année sans résultats, j'ai fait le concours d'entrée à l' INSE et je suis actuellement professeur au lycée* »

Enfin, d'autres stratégies encore et ce sont les plus courantes, consistent en l'utilisation pure et simple des réseaux sociaux ou le « piston ». Elles semblent non seulement les plus socialement élaborées, mais aussi les plus efficaces puisque à en croire le temps mis par quelques diplômés actifs qui nous ont confié

avoir utilisé seulement les solidarités et les relations sociales, la durée de recherche ne dépasse guère six mois. Nous pouvons même pousser le raisonnement plus loin pour dire que la durée est quelquefois proche de ce que nous considérons comme le « niveau zéro » puisque certains ont commencé à travailler au cours des deux mois suivant leur sortie de l'université.

Enquêté, homme « *En ce qui me concerne, pour commencer, en fait je n'ai pas fait d'études de Lettres ou de sciences sociales ; j'ai eu de la chance parce que contrairement à beaucoup d'autres, j'étais presque sûr que j'allais avoir un poste d'enseignant ici avant même de finir mes études. Donc dès que je suis rentré de France, j'ai eu mon poste et j'ai commencé à travailler le mois qui suivait mon arrivée ici. Seulement je ne dispense pas les cours que j'étais sensé donner. Mais, bon ! je pense que j'ai eu beaucoup de chance* »

Enquêtée, femme « *...Par exemple au mois de novembre alors que je venais de terminer, un des amis de mon frère est venu à la maison et alors que nous étions en train de discuter, il m'a demandé si je n'étais pas intéressée par un poste de professeur de français dans un projet...en fait une association des hollandais à Bobo-dioulasso. Je suis partie et puis ça a marché. J'ai donc donné des cours au SNV- Centre de Formation pour l'Afrique Francophone pendant plusieurs mois. Après j'ai eu une autre proposition d'emploi, c'était à l'OMS à Ouaga, un contrat à durée déterminée, et puis comme je voulais aussi vivre à Ouaga, j'y suis partie. Depuis janvier 1995, j'ai trouvé plus intéressant en ce sens que cela correspond exactement à ma formation universitaire ; c'est-à-dire c'est la documentation au programme ONCHO avec des italiens. Je suis assez contente ; ce n'est pas la Fonction Publique. Enfin, même si sur le plan du traitement...je veux dire du salaire actuel, bon ! je pense que ça pourrait être autrement pour moi. »*

On peut ainsi retenir pour l'essentiel, la complexité et la diversité des situations en ce qui concerne l'entrée dans la vie active au Burkina Faso des diplômés(es) de l'enseignement. Et la multitude des stratégies envisagées et/ou développées par les uns et les autres égale cette complexité.

Section II. Choix professionnel, champ de recherche et les créneaux individuels ou associatifs de jeunes chercheurs d'emploi

Au cours d'un débat sur les conditions de vie et de travail, les mouvements sociaux et les luttes syndicales, un sociologue jetait cette formule lapidaire : « ce

qui manque aux ouvriers, c'est la science de leur misère ». En d'autres termes, ce qui manque aux ouvriers, créateurs de plus value dans la société industrielle, c'est une connaissance profonde de leur misère. Cette formule correspond à une analyse marxiste s'appliquant à une économie capitaliste ou libérale, dans laquelle économie l'ouvrier, acteur principal et à l'origine de la plus value et de la croissance ne reçoit qu'un salaire en récompense de son labeur.

Cependant sans nous empêtrer pour notre part dans la théorie marxiste, nous nous contentons de la formule et de l'analogie que nous pouvons en tirer : ce qui manque souvent aux jeunes diplômés(es) à la recherche d'emploi, c'est la science de la crise de l'emploi.

Le drame pour l'ensemble des diplômés(es), c'est bien souvent la situation de désillusions, de frustrations, qu'ils vivent du fait du « non emploi ». Il conviendrait donc qu'ils prennent conscience du manque d'emploi généralisé. Cela paraît banal, mais en y réfléchissant, on comprend la portée de la maîtrise de la science du « non emploi » et par conséquent du marché du travail. C'est aussi la condition nécessaire pour réaliser que dans une société, les individus ne peuvent aller de l'avant individuellement ou collectivement sans la maîtrise de cette science. Mais comment maîtriser la science de la recherche d'emploi ?

Les connaissances nécessaires pour cerner la science de notre propre situation réside dans le livre de notre vie, dans ce qu'il convient d'appeler notre histoire de vie.

Reconnaître qu'il n'y a pas d'emploi pour tous les diplômés(es), reconnaître qu'il y a trop de candidats de nos jours pour les postes proposés par le marché du travail semble au-delà de la banalité caractéristique, être la première et plus importante chose dans la démarche pour un jeune diplômé burkinabé. Cette science nous renvoie nécessairement à la connaissance de nous-mêmes : « connais-toi, toi-même » disait Socrate. En effet nul ne saurait se évoluer sans se connaître lui-même. Lorsqu'un diplômé prend conscience de ce premier élément de la question, c'est-à-dire le manque d'emploi pour tout le monde sur le marché du travail, il lui reste à résoudre le deuxième élément de la question. Ce deuxième élément est la réponse à la question : « comment m'en sortir alors ? ». Cette question est fondamentale et ne doit pas être déformée.

Cela donne naissance au phénomène d'individualisation du processus d'insertion au sens de la prise en compte des capacités individuelles. En effet à

cette question il est indispensable de pouvoir répondre par la première personne ; car celui qui la transforme et la pose par exemple comme : « qui me sortira de ma situation ? » ignorera toujours la science de son « non emploi ».

Il convient donc de voir comment ce processus se passe chez les diplômés burkinabé et comment ils procèdent pour y faire face. Ce sont en fait les stratégies s'inscrivant dans des cadres institutionnels : les associations de jeunes demandeurs d'emploi

En ce qui concerne les diplômés, pour faire face au chômage urbain et même rural, ils s'organisent de plus en plus en associations du type de l'APEC (Association Pour la Promotion de l'Emploi des Cadres) qui existe en France, pour développer des initiatives, défendre leurs intérêts et ainsi éviter la crise morale qui conduit certains vers le banditisme et la drogue, en somme vers la débauche qui aboutit elle-même très souvent à la "marginalisation" de ces derniers. En fait dans chaque société il existe de multiples lieux propices à la formulation des liens associatifs. Les communautés locales, les réseaux de parenté ou de ressortissants d'un village ou région, les groupes d'intérêts divers, sont des structures et des sphères de solidarité ; différenciées, segmentées mêmes, elles sont souvent formées dans des conditions spécifiques. Les associations de jeunes diplômées burkinabé s'inscrivent bien dans ces cadres. Au nombre de ces associations, nous pouvons citer au niveau national l'AJAD (Association Jeunesse Action Développement), E.CO.FA. (l'Express pré-Coopérative du Faso), le projet JVE (Jeunes-Ville-Emploi), l'A.B.FE.D.U (Association des Femmes Diplômées des Universités) dont le siège se trouve pour l'essentiel à Ouagadougou. Pour la ville de Bobo-dioulasso, on peut citer l'A.J.V.D. (Association des Jeunes Volontaires pour le Développement), l'A.P.C.E.F.(Association des Promoteurs et Chercheurs d'Emploi du Faso). A côté des ces quelques associations de jeunes diplômés sans emploi il existe au niveau communal certaines structures de suivi du développement de la ville tels que le C.L.A.S (Comité Local d'Animation et de Suivi du programme de développement urbain), et surtout le collectif des associations de jeunesse du Houet (CAMJH).

Ces associations qui sont souvent l'œuvre d'étudiants en fin de cycle ou de diplômés(es) --déjà sur le marché du travail --, issus de divers instituts et facultés de l'Université de Ouagadougou, naissent dans un contexte national de crise de l'emploi qui touche toute la population des diplômés(es) en particulier. Ces

associations ont donc principalement pour objectif la lutte contre le chômage des jeunes diplômés(es) par la création d'un véritable contexte d'auto-emploi et d'emplois induits; certaines associations permettent ainsi à leurs membres fondateurs de vivre de leurs activités et d'employer des salariés. Comment fonctionnent-elles dans l'ensemble ?

L'Association des Jeunes Volontaires pour le Développement a son siège à Bob-dioulasso. L'association qui comptait de 6 membres en 1994 à sa création, dispose aujourd'hui d'un total de 94 membres et de plusieurs centaines d'adhérents. Les membres du bureau effectuent des démarches auprès des structures administratives et des entrepreneurs individuels pour essayer des marchés ou autres projets ponctuels de développement. C'est ainsi qu'ils emploient leurs membres et adhérents comme salariés sur ces chantiers. Le plus important projet qu'elle a obtenu et qui nécessitait une importante main-d'œuvre a été le projet HIMO (Haute Intensité en Main d'Oeuvre) à haute intensité de main-d'œuvre en 1994. En général les diplômés de niveau DEUG et plus qui y sont ne se servent de cette structure associative que comme cadre de retrouvailles et de discussion et comme relais, le temps de passer un concours et/ou d'obtenir des moyens suffisants pour créer leurs propres affaires. C'est ainsi que sur un ensemble de six diplômés de Licence/Maîtrise et de trois titulaires de BTS qui ont adhéré à l'association de 1994 à 1996, un maîtrisard est aujourd'hui professeur dans un lycée public et un autre dans un collège privé de la ville, tandis qu'un licencié s'est retrouvé à l'école des inspecteurs de douanes, alors que deux sont comptables dans des établissements financiers (BICIA et BIB) et le dernier BTS a préféré créer sa petite "affaire" commerciale d'import-export au grand marché de Bobo-dioulasso. Mais en réalité l'association ne crée pas d'emplois directs.

L'APCEF de Bobo-dioulasso est nettement plus structuré. Avec ses 25 emplois permanents créés, et son organisation à la charge de plusieurs diplômés d'enseignement supérieur dont une juriste, un comptable, un informaticien, cette association a des allures d'une véritable entreprise.

Le bureau de l'APCEF qui est très actif particulièrement au niveau de la ville Bobo-dioulasso, négocie les marchés avec les entreprises de la place en ce qui concerne les travaux de haute intensité de main-d'œuvre, mais aussi pour placer certains de leurs membres, essentiellement les moins diplômés dans les travaux saisonniers. Les membres de l'association se servent aussi de la structure

pour se faire connaître au niveau de la commune à travers notamment les travaux et services bénévoles dans les quartiers tels que l'aménagement, le nettoyage, les reboisements le long des rues principales. Cela pour les responsables tout au moins, contribue à développer les réseaux relationnels et crée plus d'opportunités pour trouver du travail dans des entreprises locales.

Le nombre limité, dans une ville comme Bobo-dioulasso, de véritables associations pour la promotion de l'emploi des diplômés particulièrement, peut s'expliquer par plusieurs raisons. En fait on peut être amené à développer l'hypothèse que c'est justement parce que les institutions chargées de soutenir les actions en faveur de l'emploi font effectivement " bien leur travail". Par ailleurs on peut imaginer que contrairement à Ouagadougou, soit les jeunes à la recherche d'emploi n'en éprouvent pas le besoin eu égard à l'ampleur moyenne du problème au niveau local, soit qu'ils n'ont pas encore pris suffisamment conscience du phénomène. Pourtant un des responsables de l'AJVD introduisait son discours en nous disant que « ...comme on dit bien souvent que l'union fait la force...nous avons senti le besoin de nous unir pour nous retrouver dans un cadre où nous pouvons ensemble défendre nos intérêts et nous entraider pour solutionner nos différents problèmes, surtout ceux de l'emploi.. ».

Mais quels soutiens, quelle reconnaissance ou quelle considération peuvent avoir ces associations dont nous avons parlées pour l'attribution de quelconques marchés ou projets importants ou de moyens divers ?

Elles sont dans l'ensemble obligées de rentrer dans des structures politiques, instaurant ainsi une espèce de "clientélisme" avec le pouvoir d'Etat ou d'autres organisations politiques, si ce n'est de simples réseaux de camaraderies. Cela veut dire que là encore ce sont les réseaux sociaux qui sont la courroie d'entraînement du fonctionnement de ces associations. Par exemple le projet HIMO obtenu par l'AJVD et qui a permis à l'association de faire travailler plusieurs diplômés BEP et surtout CAP et BTS, leur a été attribué par l'ONPE de Bobo-dioulasso et c'est parce que le président de l'association de l'époque monsieur S. M. avait des affinités à l'office de l'emploi de la ville.

Au niveau des pouvoirs publics, on essaye de développer l'auto-emploi. Mais dans un pays et sur un marché d'emploi où prévalent encore l'attentisme, l'esprit de fonctionnariat chez les diplômés et la méfiance du côté des organismes

de financement, l'auto-emploi peut-il être à terme une solution au problème dont nous traitons ?

En guise de conclusion à ce chapitre sur la recherche d'emploi des diplômés(es), nous notons que parmi les nombreux demandeurs d'emploi que l'on rencontre aujourd'hui contrairement à ce que présentait il y a quelques années la carte d'identité des individus en quête de travail, beaucoup ont le baccalauréat, plusieurs parmi eux ont fait l'Université, et se retrouvent à la fin sans emploi et au chômage.

Diplômés en Agronomie, en Informatique, vétérinaires, docteur en Médecine, licencié en Droit, "maîtrisard" en Sociologie, Philosophie, Lettres, Histoire & Géographie, courrent les rues du Burkina Faso.

Un des paradoxes de cette situation est que l'accent est de plus en plus mis sur ce que nous pouvons appeler l'encouragement d'une démarche inversée en ce sens que les jeunes répondent toujours plus à des offres plutôt que de proposer leurs compétences. En effet dans la situation de non emploi que la majorité des diplômés(es) vivent aujourd'hui, et où le discours officiel est axé sur l'auto-emploi et la création d'emplois induits, les institutions publiques proposent des offres auxquelles les jeunes répondent, notamment les projets d'installation de jeunes universitaires pour l'exploitation agricole dans la vallée du fleuve Sourou ou pour l'élevage dans la périphérie de Ouagadougou. Toutefois il faut préciser que malgré les programmes successifs et les efforts d'aide à l'auto-emploi, pour faire face au problème du chômage des diplômés en particulier, suite à la baisse considérable des recrutements de la Fonction Publique, celui-ci (le chômage) persiste et s'amplifie. De plus les tentatives de reconversion ne sont pas toujours sans désillusion, et comme le note François Orivel, « une maîtrise de Droit ne prépare pas efficacement à la fonction de boulanger ou de garagiste et les déconvenues ont été plus fréquentes que les réussites »²⁰⁹.

En ce qui concerne en particulier l'emploi à travers les initiatives individuelles, on peut retenir que c'est avant tout l'appât du gain à court terme qui guide l'orientation et les choix professionnels. Le fait que par exemple tel ou tel secteur marche bien à un moment donné, pousse presque tous ceux qui ont

²⁰⁹ Orivel, F., « contraintes de l'Ajustement structurel, de l'éducation et de la formation dans les pays francophones en développement », Actes du colloque international du 29 septembre au 2 octobre, Bordeaux, ACCT, 1992, p.81

envie de promouvoir l'emploi indépendant à y investir et cela entraîne très vite une saturation du domaine.

C'est ainsi que bien souvent ce sont les meilleurs débrouillards, ceux qui savent se recycler qui semblent le mieux s'en sortir non sans devoir subir des frustrations de tout genre. Ils se recyclent néanmoins comme ils peuvent :

Le médecin devient représentant en produits pharmaceutiques, délégué médical ; le licencié en Droit devient chauffeur de taxi, démarcheur commercial, délégué médical ; le "maîtrisard" en psychologie devient professeur de philosophie ou de Français au lycée ; le "maîtrisard" en philosophie devient lui-même professeur de Français ou Histoire- géographie dans un collège ou lycée privé; la titulaire d'un DUT en secrétariat de direction devient animatrice dans une ONG, vendeuse ou caissière dans une pharmacie...

La ou le "maîtrisard(e)" en sociologie devient enquêteur ou animateur dans une ONG, un projet de développement en milieu rural ; le "maîtrisard" en Histoire devient rédacteur dans un journal de la place ; l'ingénieur agronome ou le "maîtrisard" en Sciences Economiques devient correspondant coton.

Certains en désespoir de cause acceptent ce qu'on leur propose, comme le cas de cet ingénieur en développement rural qui travaille en qualité de technicien opérateur, relevant des données sur le terrain pour d'autres ingénieurs.

D'autres effectuent des remplacements ou des travaux saisonniers, autrement dit rien de stable et qui corresponde exactement à leur formation universitaire. C'est le cas de la plupart de ces centaines de diplômés qui vivent entre chômage et précarité au Burkina Faso.

A ces adultes sans véritable emploi, il ne reste souvent que la solidarité, l'une des bases de la société burkinabé et ce, en attendant une éventuelle allocation ou véritable aide de la part des autorités burkinabé. Ils vivent « aux crochets » de leurs parents, de leurs frères et soeurs quand bien évidemment ces derniers ont du travail en ville.

CHAPITRE QUATRIEME:

LES MECANISMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMES AU BURKINA FASO: LES RESEAUX D'INSERTION

Introduction

Depuis le début de cette partie de notre travail, notre démarche a consisté à démontrer ce qui précède l'entrée dans la vie active des diplômés au Burkina Faso. Nous avons notamment examiné la manière dont les diplômés entament leur recherche d'emploi, à savoir le manque quasi total de projet professionnel et par conséquent la réalité d'une recherche d'emploi sans véritable priorité, sans axe précis, l'essentiel étant de trouver un travail. En fait d'orientation à la recherche d'emploi des jeunes diplômés, il y en a une; et c'est le réseau le plus approprié et le plus à leur portée qu'ils adoptent et exploitent pour négocier dans les rapports de force se jouant sur le marché du travail, leur accès aux emplois disponibles.

Parler des mécanismes d'insertion professionnelle revient à analyser les pratiques d'insertion et les destinations en termes de postes professionnels occupés par les diplômés. Le sens que les individus donnent à leur propre insertion et les incidences socioprofessionnelles de la nature de l'embauche permettent d'appréhender les mécanismes à l'oeuvre sur le marché de l'emploi et qui préexistent en général à l'insertion dans tel ou tel domaine, à tel ou tel poste professionnel.

Section I. Des modalités de l'embauche et des critères principaux de sélection

Nous avons noté plus haut que parmi les pratiques d'embauche des entreprises privées et parapubliques du Burkina Faso, l'accent était mis à la fois sur l'étude du dossier de candidature qui s'accompagne souvent d'un test très vite organisé, et le détachement en ce qui concerne particulièrement les salariés de la Fonction Publique.

Cependant on constate aussi quelques cas particuliers où l'embauche dans l'entreprise est survenue après un stage. Les conditions dans ce cas sont naturellement la qualité du travail produit pendant le stage, les opportunités réelles d'emploi de l'entreprise et les relations particulières que l'individu a pu développer avec les responsables de l'entreprise. En effet lorsqu'il y a une opportunité réelle d'emploi, et si plusieurs dossiers arrivent sur le bureau du directeur, le stagiaire de la "maison" est toujours prioritaire, sauf dans de rares cas où un parent direct du responsable de l'entreprise est candidat.

On peut donc considérer que parmi les canaux principaux de l'insertion du point de vue officiel, il faut retenir à la fois l'étude de dossier mais aussi les tests et stages, comme le montre le tableau suivant :

Tableau n°22 : les principaux canaux d'accès aux emplois

Canaux	Nombre d'individus	%
Etude de dossier	9	32,1
Inscription et test	12	42,9
Stage	3	10,7
Détachement	4	14,3
Total	28	100

En général, l'étude du dossier simple ou accompagnée de test passe largement en tête soit 75% parmi les canaux de l'embauche que celle-ci soit directe ou qu'elle soit faite en passant par l'office de l'emploi, telle que l'enquête auprès des entreprises nous l'a révélé. En raison des éléments et autres facteurs pouvant intervenir dans l'embauche et que nous avons développés par ailleurs, ces chiffres doivent être considérés avec beaucoup de réserve. Mais comment expliquer cette situation ?

D'abord parce que la majorité de nos enquêtés sont des jeunes diplômés qui ont commencé leur carrière professionnelle il n'y a pas très longtemps ; cela minimise ainsi la part de représentation de ceux qui sont réellement concernés

par le phénomène du détachement qui, comme nous l'avons dit, est essentiellement le fait de salariés assez expérimentés désireux de promotion professionnelle par le biais de la formation complémentaire.

Dans les cas comme celui de la société de pesticides Saphito, et de l'ensemble des entreprises récentes à Bobo-dioulasso, cela s'explique par le fait que l'ouverture effective de ces entreprises industrielles et du démarrage de leurs activités productives exigeaient des travailleurs qualifiés dans l'urgence. Et cela ne laissait pas beaucoup de marge aux responsables du recrutement de passer par les stages.

Il peut aussi se pratiquer d'autre part dans certaines sociétés, des essais professionnels. A ce stade les entrepreneurs parlent « d'essais concluants ou non» et considèrent les embauches réalisées comme étant le fruit d'essais concluants. Par contre dans des cas comme celui de la Sofitex et de ces Correspondants Coton, l'entreprise utilise l'épreuve des tests en raison du nombre important des candidats.

En somme l'adoption du mode de sélection dépend non seulement du type de l'entreprise (privée, parapublique, familiale...) et de la nature des activités productives (commerciale, industrielle, artisanale...) que des conditions (la situation et la contrainte économique, les besoins et les profils souhaités, le nombre des candidats) dans lesquelles celle-ci se trouve au moment où elle désire recruter.

Nous pensons que dans la réalité, l'étude du dossier est elle-même discriminatoire dans la mesure où il y a toujours des préférences non explicites dans le choix ou la sélection des dossiers déposés dans la société, sans compter que certains perdent la « compétition » avant même d'arriver à l'épreuve.

En ce qui concerne les critères de sélection ou les éléments qui déterminent le choix des candidats par les employeurs, il nous a semblé intéressant d'analyser les discours des candidats pour faire la part des choses, pour tenter de déterminer selon eux-mêmes les motifs de leur embauche. Si quelques uns associent leur embauche au fait du hasard et de la chance c'est-à-dire à leur « bonne étoile », pour d'autres leur recrutement est quasi exclusivement lié aux aptitudes qu'ils ont développées lors du test d'entrée dans l'entreprise.

Dans le premier cas on pourrait synthétiser le contenu du discours autour de trois points essentiels :

- La non obligation de passer un test pour avoir un travail, ce qui correspond à ce que l'on peut appeler la « bonne étoile »
- L'importante utilité de « l'intermédiaire » pour accéder à un emploi dans un minimum de temps : le capital social
- La notion de choix professionnels

Mais on y note toutefois de la part des diplômés(es) une prise de conscience non seulement des difficultés réelles d'emplois mais aussi de leur généralisation en ce sens qu'aucune filière de formation n'est vraiment épargnée par le chômage.

Enquêté, femme : « *en ce qui concerne l'entrée dans la vie active, les choses ont changé. Les études ne donnent plus ce qu'elles donnaient avant à tous ceux qui faisaient des études supérieures et sortaient diplômés. Aujourd'hui, il y a de plus en plus de diplômés qui sont au chômage faute d'emploi tout court.* »

Au delà de ces difficultés évoquées qui poussent quelques uns à sauter sur les premières opportunités, certains semblent attacher de l'importance à la stabilité dans la situation professionnelle.

Enquêté, femme : « *Le problème de l'emploi actuellement c'est un véritable problème car il y a des gens qui sont sortis en même temps que moi en 1993, et qui n'ont pas encore trouvé un emploi stable ; ils cherchent sans doute, mais ils ne trouvent pas.* »

C'est du fait de la prise en compte de ces difficultés générales que les diplômés attribuent quelquefois leur insertion professionnelle aux facteurs suivants : l'effet du hasard, la différence de l'insertion suivant la nature du diplôme : certains diplômés étant plus sollicités que d'autres, l'importance du stage comme moyen d'accès à l'emploi dans le secteur parapublic et privé.

Enquêté, femme : « *Je peux dire qu'en ce qui concerne l'emploi, en tout cas je n'ai pas de problèmes. Dans ce domaine j'ai plutôt de la chance, car à chaque fois que j'arrête de travailler quelque part, euh c'est le 3^{ème} emploi que j'occupe... j'obtiens dans un court délai et facilement du travail.* »

Enquêteur : Vous passez chaque fois des tests, des entretiens ...

Enquêté, femme : «... *La chance. Je ne passe pas de test. On peut dire que je n'ai jamais passé de test pour obtenir un seul des emplois que j'ai occupés. Cela veut dire que j'ai passé un test une seule fois et d'ailleurs je n'ai pas été retenue. Autrement dit, chaque fois il y a quelqu'un de mes connaissances qui m'informe que,... il y a un ami, un connaissant dont l'entreprise ou le service dans lequel il travaille recrute bientôt. Puis moi je me présente et jusqu'ici cela s'est toujours bien passé car à chaque fois on m'a retenue pour le poste.* »

Dans le second cas c'est véritablement sur les aptitudes et le niveau du candidat que l'accent est mis dans le discours ; l'idée que l'emploi et le poste acquis l'ont été sur la base des capacités et du mérite.

Enquêté, homme : « *Il y avait beaucoup de candidats au test de recrutement. Donc si on nous a retenus, c'est sans doute parce que nous étions les meilleurs au test.* »

D'une manière générale, si nous notons que d'autres éléments subjectifs ou autres que les données "rationnelles" c'est-à-dire presque exclusivement liés à cette logique affective entrent en jeu dans la décision d'embauche, il reste cependant indiscutable que la qualification est prise en compte dans toute sa signification. Reste maintenant à spécifier cette notion de qualification que nous avons tentée d'analyser dans la deuxième partie de la thèse.

La qualification, comme nous l'avons décrite par ailleurs, est souvent mise en rapport avec d'une part la formation initiale ou une spécialisation et d'autre part avec l'expérience professionnelle. Cependant dans l'un et l'autre cas, les individus n'appréhendent pas de la même façon ces deux composantes de la qualification.

En définitive, le processus d'insertion des diplômés(es) semble partir du diplôme acquis au cours de l'enseignement supérieur. La somme des savoirs universitaires théoriques acquis par un individu au cours de sa formation universitaire constitue à ce moment-là sa qualification, et c'est cet ensemble de savoirs qui sont semble-t-il mobilisés par l'individu pour "dégoter" un emploi. C'est d'ailleurs cette situation que vivent l'ensemble des jeunes diplômés(es) lorsqu'ils sortent directement de l'Université.

Enquêté, homme: « *J'ai attendu d'avoir mon DEA avant de rentrer; et puis j'ai choisi de faire un DESS pour avoir une spécialisation, pour être qualifié pour un poste donné... »*

La qualification ne correspond à une spécialisation, du moins elle n'est envisagée comme telle pour rechercher un emploi que dans le cas des diplômés(es) qui occupent une activité professionnelle dans le système de production du Burkina Faso. Dans ce cas, on estime que parce que «spécialisés» par le système de formation pour l'exercice de telle ou telle activité, ils ont plus de chances que leurs camarades qui n'ont qu'une formation générale très souvent théorique.

En somme les mécanismes d'insertion sont fondés aussi bien sur la mise en valeur des qualités dans les actions individuelles (acquis universitaires, et capacités personnelles à valoriser ses savoirs) que sur les effets des diverses solidarités. Le fonctionnement des sociétés africaines et burkinabé en particulier étant à dominante communautaire, familiale, et le sentiment de solidarité prenant très souvent le pas sur tous les autres, la mise en valeur des savoirs universitaires du point de vue de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés(es) est strictement tributaire de ces solidarités. Cette dialectique semble être au fondement de la sociabilité en Afrique. « La sociabilité africaine est, à notre avis, le fruit d'une triple dynamique : celle des relations définies par l'ordre domestique, résidentiel et ethnique, par l'ordre de la production et par celui de la circulation.»²¹⁰

Au delà de ces discours, on peut retenir que le marché du travail et la distribution des emplois qui y est faite, son fonctionnement, son ordre ou son désordre est l'enjeu d'une lutte, un champ de lutte stratégique où s'opposent différents acteurs sociaux et forces sociales: « Les champs sociaux sont des champs de forces mais aussi des champs de luttes pour transformer ou conserver ces champs de forces...ils ne peuvent fonctionner que pour autant qu'il y a des agents qui y investissent, aux différents sens du terme, contribuant ainsi, par leur antagonisme même, à en conserver la structure, ou dans certaines conditions, à la transformer. »²¹¹

²¹⁰ M'Bokolo, E., 1992, *op cité*, p.517

²¹¹ Bourdieu, P, Leçon sur la leçon, Paris les Ed de minuit, 1982, pp.46-47

Section II. L'impact de la nature du recrutement sur les comportements socioprofessionnels

Notre objectif est de saisir dans cette partie du travail le rapport que les jeunes diplômés(es) entretiennent au travail et d'appréhender la perception de leur propre rôle socioprofessionnel en tant que "cadre".

Autant les diplômés(es) adoptent plusieurs stratégies pour la démarche menant à l'emploi, autant après leur recrutement, ils adoptent plusieurs types d'attitudes et comportements dans l'exercice de leur travail. Ces attitudes et comportements professionnels peuvent avoir un rapport avec le procédé suivant lequel ils ont été embauchés. Rappelons que les salariés sont embauchés soit par test, soit directement par l'intermédiaire d'un agent de l'entreprise, soit encore par le détachement, et que dans la majorité des cas, c'est toujours l'effet des solidarités. Il s'agit particulièrement de savoir quel est l'effet des relations sur le déroulement de la carrière professionnelle.

Peut-on simplifier les attitudes que nous avons retenues chez les personnes touchées par notre étude, les regrouper au point de les opposer sous forme d'*attitudes passives et attitudes actives* ? A priori on aurait tendance à répondre par l'affirmative ; mais voyons maintenant l'explication que l'on peut en donner.

Quelquefois l'influence des relations sociales s'estompe une fois que l'entrée dans un emploi est réalisée alors que par ailleurs le capital social continue de jouer après que l'embauche soit effectuée, en ce sens que certains salariés par la passivité et le manque d'initiatives, bref le fait d'attendre tout de quelqu'un d'autre, continuent de perpétuer les effets professionnels de l'organisation sociale traditionnelle ; alors que d'autres développeront très tôt l'esprit d'initiatives et d'autonomie. Voyons comment cela peut se passer concrètement dans le système de production du Burkina Faso.

Dans un premier cas, certains travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, une fois embauchés par une société, prennent conscience très vite des exigences de leurs postes professionnels, et développent par conséquent les facultés d'adaptation possible en prenant aussi des initiatives nouvelles par rapport à l'ancienne organisation de l'entreprise. Ils n'y arrivent que par leur dynamisme et leur sens aigu des responsabilités.

Ce type d'attitudes se rencontre plus souvent dans le secteur privé que dans la Fonction Publique, car les cadres du secteur privé sont plus particulièrement soucieux de conserver leur travail. Ils savent parfaitement que la survie de leur entreprise et par conséquent leur propre emploi dépend de leur production. De plus si nous nous plaçons dans l'hypothèse de la concurrence pour les meilleurs postes, aucun salarié du secteur privé ne peut en principe « dormir sur ses deux oreillers » car contrairement à la Fonction Publique, aucun emploi du secteur privé n'est en soi une garantie pour la vie, et théoriquement un employeur du privé peut renvoyer un salarié à tout moment pour le remplacer par un autre.

C'est de là aussi que naît l'attitude du "*dépassement de soi*" c'est-à-dire l'attitude qui consiste pour les salariés à bosser dur pour progresser et améliorer de façon continue leurs compétences. A cette composante du comportement professionnel est généralement associé le plaisir du travail et la vocation. En effet ces individus sont d'autant plus fiers d'exercer leur activité professionnelle qu'ils se sentent véritablement utiles et quelques fois même "indispensables". En dépit des nombreuses difficultés qu'ils éprouvent à effectuer leur travail, ils sont stimulés de le faire du fait justement des résultats qui en découlent la plus part du temps. Ce sentiment se rencontre surtout chez les ingénieurs, les électromécaniciens de la Socogib, de la Sonabel, de la Sofitex, chez certains sociologues exerçant comme consultants, et très certainement chez les médecins travaillant dans les hôpitaux publics. A ce type d'attitude dynamique de dépassement de soi, à ce sens aigu des responsabilités est généralement associé un souci permanent de recherche de meilleurs résultats professionnels.

Enquêté, homme: « *Le matin j'arrive avant tous les autres salariés et ouvriers et le soir je repars après tout le monde. Je dois tout surveiller, vérifier tous les jours. Eux ils font le boulot qu'on leur donne à faire, mais moi je suis obligé de le vérifier après car si ce n'est pas correctement fait, l'usine ne tournera et c'est moi qui en sera le premier responsable...c'est moi le technicien, c'est à moi de donner le bon exemple.*

 »

Enquêté, homme : « ...*Il n'y a que le travail qui paie. Travailler, bosser dur permet de s'affirmer aux yeux de ses responsables, mais aussi de bénéficier des promotions. On peut être récompensé à juste titre ; là c'est vraiment bénéfique...*

 »

Dans un autre cas, lorsque l'individu a été embauché grâce à un parent, que celui-ci soit dans l'entreprise en question ou qu'il soit ailleurs, le sentiment qui domine est celui de la reconnaissance, du dévouement total (quand la personne se trouve dans la même entreprise) car non seulement on ne veut pas décevoir par la mauvaise qualité de travail fourni, mais en plus il y a comme une "*dette*". Pour reprendre et extrapoler la pensée de M. Mauss, donner -- du travail dans le cas qui nous intéresse ici -- à un individu n'est-ce pas la plus haute manifestation de pouvoir par rapport à ce dernier, et recevoir du travail n'est-ce pas la preuve que l'on est inférieur²¹². Si un cadeau appelle ou attend toujours un cadeau en retour dans la pensée de Mauss, l'acceptation de donner un emploi ou d'en recevoir, ce serait aussi montrer que l'on est enclin à entrer dans une relation spécifique, tant et si bien que la société africaine fonctionne sur des principes d'obligations, une obligation de (re)distribuer, de donner, et une obligation d'accepter ce qui est donné.

Si cette idée confirme en partie l'hypothèse de l'influence de l'origine sociale, du moins des relations de connaissances, il convient de préciser certains aspects et d'en définir les limites. Par exemple le fait pour quelqu'un qui est « bien placé » de pouvoir caser des individus à des postes, délimite en lui-même le champ des choix sociaux. D'où l'idée qu'il y a derrière ce service rendu c'est-à-dire l'embauche d'un individu recommandé, derrière quelquefois la recommandation elle-même, la recherche ou l'attente d'une action en retour, d'une contrepartie. Cette contrepartie peut se traduire en particulier pour les chefs d'entreprises privées par l'attribution prioritaire de marchés économiques lors des appels d'offres pour grands chantiers publics.

La question reste de savoir jusqu'où quelqu'un qui a bénéficié de relations sociales pour accéder à un emploi peut se sentir redevable à celui qui lui permet d'accéder à ce poste? Cela s'exprime généralement sous forme de "dévolution". Mais la combativité et la recherche du meilleur rendement dans l'exécution du travail confié permettent sans doute aussi aux salariés de se valoriser. En fait la dépendance de ces travailleurs vis à vis de leur « parrain » si celui-ci est au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont été embauchés, donc probablement parmi leurs responsables hiérarchiques, reste fortement ancrée dans leur esprit et ils

²¹² Mauss, M., *Sociologie et anthropologie*, 4^e édition, Paris, PUF, 1991. On pourra aussi voir « *Essai sur le don* », *l'année sociologique*, seconde série, 1923-1924, T1., 1925, pp.30-186

seront ainsi prêts la plupart du temps à tous les sacrifices possibles pour marquer cette reconnaissance.

Enquêté, femme : « *Je suis arrivée ici, à ce poste par l'intermédiaire de quelqu'un...J'ai été recommandée. Et on m'a embauchée de ce fait là. Donc je fais quand même attention pour ne pas donner une mauvaise image de moi à celui qui m'a recommandée; et la seule façon pour moi c'est de travailler dur, de faire correctement le travail que j'ai à faire, de le faire vite et bien pour que mon chef soit satisfait de mon travail.* ». Le principal souci, du fait de la dépendance vis à vis de l'intermédiaire est de donner son maximum pour ne pas décevoir.

Cependant il peut arriver aussi, et c'est là un des paradoxes des effets des relations sociales sur l'insertion professionnelle, que des travailleurs aient une attitude quelque peu désinvolte vis à vis de leurs collègues, voire même de leurs responsables hiérarchiques. Dans ce cas il s'agit le plus souvent de salariés recommandés ou embauchés dans des sociétés parapubliques par l'intermédiaire de personne(s) extérieures à l'entreprise mais suffisamment influentes pour que l'intéressé ne soit pas inquiété dans l'exercice de son travail. Ici nous avons simplement déduit après observation des comportements et les non-dit dans les conversations, sans que les individus nous le confirment dans leur discours. En effet bien que nous ayons tenté d'obtenir des individus des informations précises sur leurs comportements au sein de leur service, l'absence de discours clair a limité notre analyse.

Si les éléments sont insuffisants pour quantifier avec exactitude cette variable (effet des relations sur le recrutement), insuffisance liée pour l'essentiel à la nature de l'étude et de la démarche (interroger des individus non sur leur profession mais sur la manière dont ils y sont entrés), il est davantage difficile de justifier l'aspect *méritocratique* de l'embauche. Mais nous savons que les structures sociales ne déterminent pas les comportements des individus, mais simplement les contraintes délimitant et structurant leur champ d'action. C'est pourquoi nous pensons donc à la lumière de nos observations que du fait du poids des solidarités et de la parenté, de la place que prend l'affectif dans les rapports sociaux, un individu capable de caser des parents, peut se trouver dans une situation de délicatesse (incompréhension) vis à vis de son entourage s'il manquait à ce qui semble perçu comme un « devoir ».

Le piston qui est ni plus ni moins que la mise en pratique des relations pour la réalisation d'un projet quelconque peut être considéré comme l'aboutissement, tout au moins le prolongement ou une expression ponctuelle des réseaux de solidarité.

Somme toute, postuler que les diplômés(es) adoptent différemment une attitude dynamique ou passive selon qu'ils se sont servi davantage des solidarités que de leurs capacités individuelles qui s'expriment sous forme d'une quelconque spécialisation ou une expérience professionnelle antérieure, serait négliger sans doute la complexité des situations professionnelles. En fait l'attitude professionnelle est liée à l'environnement socio-économique et au contexte dans lequel chaque individu évolue et/ou travaille.

Section III. Essai de schématisation de quelques itinéraires d'insertion

Parler de l'analyse des trajectoires c'est produire une histoire de vie, traiter la vie comme un récit cohérent ; c'est se référer à l'histoire des individus, et comme le souligne Bourdieu, au mieux, « il s'agit de construire la notion de trajectoire comme une série des positions successivement adoptées par un même agent (ou un même groupe) dans un espace lui-même en devenir et soumis à d'incessantes transformations»²¹³. Dans le cas présent il s'agit de l'analyse du phénomène de l'insertion professionnelle des diplômés sur la base de leur situation professionnelle au moment de l'enquête. Dans cette partie nous nous sommes autant attachés à observer les emplois occupés et l'évolution de leur situation professionnelle qu'à un essai d'analyse de leur trajectoire d'insertion. Il aurait été sans doute très intéressant de pouvoir faire une analyse sur une durée de trois années depuis leur sortie (subdivisée en périodes de six mois par exemple) car si la situation au moment de l'enquête ne reflète pas toujours la réalité de l'insertion, étant donné que l'individu peut avoir changé de situation professionnelle au cours de sa carrière, on peut penser que la prise en compte de trente six mois est raisonnable parce que permettant de déceler la nature des changements possibles. Malheureusement les conditions générales de notre étude ne nous permettait pas de concrétiser une telle démarche.

²¹³ Bourdieu, P., « *L'illusion biographique* », *Actes de la recherches en sciences sociales*, juin 1986, n°62-63, p.71

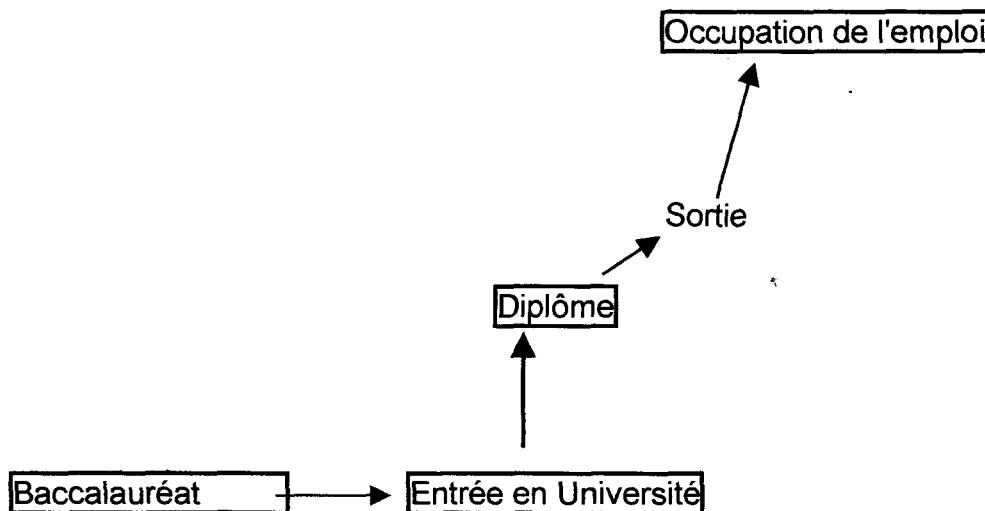
1. Trajectoires d'insertion

Quels types de trajectoires rencontre-t-on dans les cas des diplômés entrés sur le marché du travail au Burkina Faso ? et comment les analyser ?

Pour l'analyse des trajectoires et changements de situations professionnelles, on peut prendre en compte des critères comme le baccalauréat, l'entrée à l'Université, le diplôme, la sortie d'Université, la prise d'un emploi stable, la formation extra universitaire... Cependant des variables influençant l'entrée à l'Université et le déroulement de la scolarité telles que le sexe, l'âge, la situation matrimoniale, l'environnement social et culturel d'origine peuvent aussi influer sur le parcours professionnel.

Dans l'ensemble, on distingue en ce qui concerne les pratiques des diplômés(es) que nous avons analysées trois types de trajectoires essentielles parmi bien davantage de cas particuliers.

La trajectoire la plus courante et classique est celle qui part du baccalauréat à l'activité professionnelle au moment de notre enquête. On peut établir le schéma suivant:



Cependant il est clair qu'entre l'obtention du diplôme et/ou la sortie de l'enseignement supérieur et l'occupation de l'emploi qui correspond au moment de l'enquête, peuvent se succéder des périodes d'inactivité ou de petits boulots qui peuvent être différemment appréciées par les intéressés.

C'est ainsi qu'à côté de cette trajectoire courante, on peut rencontrer d'autres itinéraires qui sont plus discontinus, moins « linéaires »: Il s'agit

essentiellement des situations dans lesquelles les individus ont commencé leur carrière professionnelle avant même d'avoir obtenu le Baccalauréat; ils passent alors leur baccalauréat en tant que travailleurs, sous le statut de candidats libres. Le succès les conduit à l'Université et après l'obtention de leur diplôme d'enseignement supérieur, ils réintègrent leur emploi. La conséquence de cette formation universitaire se matérialise par un changement de statut et très souvent de salaire.

D'autres encore, après un premier passage à l'Université couronné de succès, cherchent et trouvent un emploi qu'ils exercent, puis lorsqu'ils obtiennent des opportunités pour une formation complémentaire, le plus souvent une spécialisation, ils retournent à l'enseignement sous la forme universitaire ou dans des Ecoles de spécialisation à l'extérieur notamment en France, s'inscrivent dans la même filière ou dans une autre et après la spécialisation, ils changent d'emploi.

En somme la mise en rapport des aspirations, des intentions d'avenir, des pratiques et des itinéraires professionnels met en évidence une autre des limites de la théorie du capital humain ; cette limite concerne l'idée que l'allongement de la scolarité et la recherche par les étudiants du plus haut diplôme possible dans leur filière de formation correspond à un choix, à un calcul dans l'intention de décrocher les meilleurs emplois. En effet si ceci était vrai pour le Burkina Faso, il s'agit de l'époque de l'Etat providence où "*il y avait à boire et à manger pour tout le monde*" comme le disait un homme politique africain. De ce point de vue, l'Etat providence, loin d'être le résultat d'une lutte sociale et politique, est véritablement un appareil adapté à un processus d'appropriation privée, de redistribution et de marchandage (clientélisme) des ressources publiques.

2. Situation professionnelle

Où travaillent les diplômés de l'enseignement supérieur et que font-ils ? Au Burkina Faso en général et à Bobo-dioulasso en particulier, dans quels emplois, dans quelles activités, et surtout dans quels postes trouve-t-on les jeunes diplômés d'université ?

Tableau n° 23: Distribution des diplômés de Lettres et Sciences Humaines et Sociales dans quelques entreprises enquêtées selon le secteur d'emploi et la branche d'activité.

LES SALARIES			LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS		
Secteur	Entreprise	diplômés		Entreprise	diplômé
Primaire	1	2	Primaire : Fruits	1	1
Agriculture			Bois, meubles	1	1
Secondaire : Production et distribution d'énergie	2	2	Secondaire	—	—
Tertiaire I: Transport et communication	3	4	Tertiaire I	—	—
Tertiaire II: Commerce- services	4	12	Tertiaire II : Nettoyage, gardiennage, bars	2	2
Autres services	2	4		—	—
Total	12	24		4	4

Dans cette classification qui découle directement de la Classification Nationale Parisienne des conventions collectives et des salaires adoptée en 1971, on distingue pour le Burkina Faso :

Le secteur primaire qui concerne l'agriculture, les forêts, l'élevage, la chasse, la pêche.

Le secteur secondaire concerne quant à lui les industries extractives, les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique et d'eau, les industries chimiques, de cycles, le bâtiment, les T.P. Et enfin le secteur tertiaire qui regroupe les activités de toutes les entreprises de transport, de transit.

A propos de la subdivision des activités, il faut préciser que le secteur tertiaire II correspond aux entreprises de commerce, les banques, les assurances, les hôtels,--restaurants, les professions libérales, les organisations professionnelles, les services.

Dans notre problématique, nous avons émis l'hypothèse que les débouchés classiques des diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales évoluaient vers de nouvelles orientations. En effet la diversification des débouchés des disciplines classées littéraires montre bien que les diplômés issus de ces disciplines ne se cantonnent plus à la seule Fonction Publique et aux métiers de l'enseignement. Mais on ne peut pas encore parler de professionnalisation des filières Lettres et Sciences Humaines & Sociales au Burkina Faso en raison du faible niveau des rapports entre le monde de l'entreprise et l'institution scolaire.

La lecture du tableau précédent montre que les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales se retrouvent de nos jours dans des activités du tertiaire, au sein des entreprises de commerce, de transport, de communication, des institutions qui s'occupent des activités des entreprises de commerce tels que le Conseil Burkinabé des Chargeurs (CBC), voire des banques et assurances, et dans les sociétés de services. Qu'en est-il de l'impact de la qualification universitaire sur la trajectoire professionnelle ?

De l'analyse des différentes discussions avec les diplômé(e)s interviewés, nous retenons que les diplômés(es) de Lettres et Langues sont entrés sur le marché du travail avec une Licence ou une Maîtrise, voire même avec un DEUG pour ceux qui sont devenus professeurs dans des collèges d'enseignement général. A l'inverse les autres diplômés(es), que ce soit ceux de Sciences Humaines et Sociales ou autres disciplines accèdent à un emploi avec un diplôme de spécialisation ou de troisième cycle (DEA et +).

On remarque que plusieurs diplômés(es) de Lettres et Sciences Humaines et Sociales qui s'orientaient traditionnellement dans l'enseignement ou la Fonction Publique, s'orientent de nos jours vers d'autres horizons professionnels notamment vers des entreprises privées et parapubliques (28,5%) ou vers des Organisations Non Gouvernementales et autres projets de développement (42,8), s'ils ne s'engagent pas dans l'auto-emploi c'est-à-dire s'ils ne créent pas leurs propres entreprises qui vont de petites entreprises commerciales (10,7%) à des

Bureaux d'études principalement à Ouagadougou, des parkings (0,7%).

Qu'est-ce qui a véritablement changé et pourquoi ? D'abord on peut supposer une évolution dans la perception que les diplômés(es) de Lettres et Sciences Humaines et Sociales ont de leur propre avenir professionnel. Ils admettent en général, probablement aussi du fait de la crise actuelle de l'emploi des diplômés(es) universitaires, que la formation qu'ils ont reçue à l'université ne les prédisposent pas dans la réalité à des carrières administratives. Ils réalisent a posteriori (ce qui n'était pas forcément le cas avant qu'ils s'inscrivent à l'Université, ce n'était pas cela la motivation essentielle au moment de l'inscription) qu'ils peuvent utiliser leur formation initiale à d'autres fins, par exemple, dans d'autres domaines que la Fonction publique. Cela correspond à un changement dans la perception que les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales ont de leur rôle social. Ensuite une extension et une diversification professionnelle des diplômé(e)s du supérieur et surtout de ceux de Lettres, Sciences humaines et Sociales.

Pour persévérer dans ce que nous avons dit plus haut par rapport aux acquis universitaires avec lesquels les diplômés(es) de Lettres, Sciences Humaines et Sociales entrent sur le marché du travail, on note que ces diplômés(es) continuent plus loin que le second cycle universitaire parce qu'ils ont le souci d'accroître leurs chances d'accès aux emplois proposés. En effet ils pensent que l'acquisition d'une formation complémentaire de la formation initiale ou une spécialisation est un atout supplémentaire eu égard aux limites du marché du travail.

Cependant l'idée que la recherche du diplôme le plus élevé correspond à un choix rationnel a ses limites. Autrement dit, si dans le passé les étudiants recherchaient le plus haut diplôme universitaire parce qu'ils avaient la conviction que c'est le meilleur indicateur pour acquérir la meilleure place, aujourd'hui beaucoup d'étudiants allongent leur séjour universitaire simplement pour retarder l'échéance du chômage. Et le diplôme qu'ils obtiennent a dans tous les cas une incidence sur leur trajectoire professionnelle, mais dans le long terme. En particulier une fois la carrière professionnelle entamée, le travailleur qui a une formation supérieure plus élevée sera le plus enclin à solliciter une formation complémentaire ou professionnelle pour se donner plus de chances d'ascension sociale.

Si l'insertion professionnelle est en partie liée un projet professionnel, il faut signaler que le projet professionnel est lui-même lié à la perception par le diplômé des opportunités d'emplois sur le marché du travail et conception de certaines stratégies d'insertion. C'est en effet la réflexion personnelle sur la combinaison de ces deux éléments qui permet au diplômé de faire son projet professionnel.

Qu'exercent-ils comme fonction au sein des entreprises dans lesquelles ils obtiennent un emploi ?

Il faut préciser que le changement d'orientation professionnelle se pose sous forme de diversification des destinations et conduit les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales vers d'autres emplois dans le secteur privé et parapublic. Ces emplois sont essentiellement des emplois liés à des fonctions sociales, rattachées notamment à la place accordée de nos jours à l'information et la communication (donc liés de fait aux contacts humains): par exemple en matière de ressources humaines, les responsables d'entreprises accordent de plus en plus d'importance à ce qu'on appelle communément la gestion des ressources humaines et prennent conscience du fait que la maîtrise des facteurs humains est véritablement la clé de réussite de l'entreprise. En fait cette réorientation professionnelle semble être un juste retour aux choses, un rapprochement vers la réalité de la fonction assignée à l'université telle qu'elle devrait être depuis toujours c'est-à-dire former des étudiants tout aussi à des fonctions sociales qu'économiques et leur faire exercer effectivement ces fonctions dans la vie professionnelle. D'où l'émergence à notre sens de l'idée d'un certain ajustement entre les produits du système éducatif et les postes économiques. A ce propos, le professeur Joseph Ki-Zerbo n'avait-il posé déjà au début des années 1980, la question de l'orientation vers une université africaine dont les programmes seraient bien ciblés et de ce fait des formations effectivement adaptées au contexte africain en ces termes : « *l'université ne doit être un miroir diffusant une lumière réfléchie, mais un flambeau qui, allumé aux quatre feux de l'esprit, s'alimente fondamentalement au foyer domestique* »²¹⁴. Cette idée, J. Ki-zerbo l'avait énoncée au cours d'un colloque organisé par l'UNESCO en 1977, portant sur le rôle des universités dans les pays

²¹⁴ P. J.M., Tedga, L'enseignement supérieur en Afrique : la catastrophe ? L'Harmattan, 1988. P.184

sous développés. Or l'Université africaine était encore bien jeune²¹⁵ et, déjà les intellectuels africains s'interrogeaient et se préoccupaient de la position de citadelle que prenait l'université au lieu d'être véritablement au service de toutes les populations et leur diffuser un savoir utile à la société africaine : « *participer à ces tâches collectives, apprendre par des populations autant que par des études savantes devrait donc constituer des fonctions nouvelles de l'université dans les pays en voie de développement. Mais il lui faut, pour cela, renoncer à la position à laquelle elle s'est parfois tenue, de citadelle où, telle une garnison retranchée à l'abri des hautes murailles, un petit nombre de détenteurs du savoir s'isolant, semblant refuser de partager la connaissance qui fondait leur pouvoir* »²¹⁶

De ce point de vue on peut avancer l'idée d'un certain rééquilibrage en ce sens que ces jeunes diplômés ne prennent pas des places qui étaient destinées à d'autres, mais plutôt se créent eux-mêmes leurs « nids » dans le système productif burkinabé. C'est là que réside, à notre avis l'un des fondements de la dynamique de l'insertion professionnelle non en terme de filières sociales, mais plutôt en terme de solutions « pragmatiques » au problème.

Dans les entreprises privées et parapubliques, les diplômés(es) de Lettres, Sciences Humaines et Sociales sont affectés en général aux emplois et aux postes suivants:

- Chefs de service dans les emplois administratifs et les emplois liés à la communication et l'information, et dans les emplois de services rendus à la collectivité, premier responsable des services culturels; ou encore chefs de service du personnel, responsable du service de recrutement, cadre dans les service de recouvrement, responsable de placement (ONPE notamment). Huit (8) responsables d'entreprise, soit 21% nous ont déclaré au cours de l'enquête, avoir des diplômés de Lettres, sciences Humaines et Sociales à ces postes,

- Responsable du suivi des opérations de projet de développement ; il s'agit essentiellement des projets de développement rural ou urbain

- Dirigeant d'entreprise, gestionnaire dans les emplois du tertiaire ou encore Correspondant Coton

²¹⁵ La première université d'Afrique noire a été créée à Dakar (Sénégal) le 24 février 1957

²¹⁶ M'Bow, A., « le rôle des universités dans les pays en développement », communication d'Uppsala (1977) in ASCOD, 43, 1978, pp.39-53

-- Chargé d'études dans les bureaux d'études, responsable de formation dans les ONG ; quatre (4) diplômés de troisième cycle en sociologie occupent à temps partiel ou complet actuellement ces postes.

En ce qui concerne les diplômés installés à leur propre compte, ils se retrouvent dans l'ensemble responsables de sociétés, de petites structures agro-alimentaire (surtout production et au mieux exportation de fruits et légumes ou d'autres produits artisanaux) de ramassage d'ordures ménagères, de nettoyage industriel, de petites unités de production, de gardiennage...

Il aurait été sans doute très intéressant de savoir ce que représentent les diplômés de Lettres et Sciences Humaines & Sociales parmi les créateurs d'entreprises. Mais comme nous l'avons signalé, notre étude comportait en elle-même ses propres limites. En effet à ce niveau de notre travail, l'une des difficultés majeures a été de pouvoir recenser, localiser et identifier toutes les petites et moyennes entreprises créées par les diplômés d'une manière générale. C'est de ce premier répertoire que l'on aurait pu identifier et classer les entreprises qui appartiennent aux diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales. Malheureusement, en raison du fait que l'information était le plus souvent imprécise sur le propriétaire réel de l'entreprise (bien des fois les créateurs d'entreprises mettent sur les papiers officiels le nom d'un frère ou d'une soeur n'exerçant pas un métier dans la Fonction publique pour éviter d'avoir des problèmes plus tard dans le cas où ils (créateurs) seraient devenus fonctionnaires), nous nous sommes fîs aux diplômés qui nous indiquaient eux-mêmes leurs sociétés. Et c'est pour cette raison que nous n'avons pu établir des données relatives à l'ensemble des diplômés mais simplement par rapport à ceux que nous avons pu rencontrer. C'est ainsi que 10,7% sont déjà propriétaires ou sont intéressés par créer leur propre « affaire ». Il convient toutefois de préciser que sur ces 10,7%, une part non négligeable (1/3) a déjà eu une activité professionnelle en tant que salariée dans une structure non étatique (généralement une ONG ou dans l'enseignement privé).

A partir de ces différents postes professionnels que les diplômés(es) "littéraires" occupent, nous avons essayé d'établir un schéma d'adéquation poste/profil:

Tableau n°24 : Essai de comparaison poste occupé/profil de formation

Postes	Points forts	Points faibles	Adéquation Poste/Profil
Chef de Projet	Formation adaptée (bac+4): plusieurs années d'expérience	--	Bonne du fait de l'expérience et de la formation
Chef d'entreprise Individuelle	Connaissances suffisantes pour gérer. Formation en économie.Bac+4ou plus	Peu d'expérience : faible connaissance du milieu. Importance du volontarisme	Moyenne. manque faible connaissance des outils modernes de gestion
Chargé d'études	Niveau de doctorat Sciences humaines	Manque souvent d'expérience	Moyenne à bonne : connaissance du domaine de la conduite d'études
Chef du personnel	Formation adaptée (bac+4 en sciences humaines, ou DESS). Poste souvent lié à l'expérience	--	Bonne
Chef service, attaché commercial	Bon niveau, Formation en économie et en gestion. Doué en communication	Faible connaissance des techniques commerciales	Moyenne
Responsable du recrutement	Formation en sciences humaines et en économie. Expérience dans l'entreprise	Limité en matière de connaissance des outils et techniques du recrutement :	Moyenne
Responsable de formation	Bon niveau (bac+4). Connaissance et expérience dans l'entreprise	--	Bonne
Gestionnaire	Diplôme de gestion + formation en sciences humaines	Bonne connaissance de la gestion	Bonne
Correspondant Coton	Bac+4 ou +5. Toutes disciplines : Lettres, Sciences humaines, économiques, sciences de la nature	Connaissance insuffisante du milieu rural. Sur qualifié pour le poste	Mauvaise à bonne
Documentaliste	Bac+4 . connaissances documentation et des nouveaux outils	--	Bonne
Responsable du placement	Bac +3. Formation en Psychologie. Assez bonne connaissance des techniques de communication	--	Bonne

Cet essai d'analyse de l'adéquation poste/profil de formation montre que dans la majorité des cas, le poste occupé correspond à peu de choses près à la formation suivie. Ce qui veut dire que l'on peut établir une corrélation entre l'activité professionnelle et la nature des études supérieures.

Cependant ce n'est pas le fruit du hasard si la majorité des diplômés(es) de Lettres, sciences Humaines et Sociales entrent sur le marché de l'emploi généralement avec un niveau inférieur ou égal à la maîtrise. En effet en raison des limites des opportunités offertes sur le marché du travail et des conditions d'emploi, l'insertion des diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales semble recouvrir un caractère contradictoire. A ce stade de l'étude on peut avancer l'idée que plus le niveau du diplôme "littéraire" est élevé, et plus son détenteur semble éprouver des difficultés d'accéder à un emploi. Un diplôme donné peut conduire à un poste précis dans un domaine d'activité donné, mais pas à un niveau d'emploi précis.

Pour conclure, il faut dire que l'hypothèse développée par les économistes classiques et néoclassiques qui consiste à dire qu'il existe une relation causale entre niveau de diplôme et niveau d'emploi occupé, semble partiellement infirmée en ce qui concerne l'insertion au Burkina Faso, d'une partie des diplômés(es) universitaires : ceux diplômés en Lettres, Sciences Humaines et Sociales en particulier.

En somme, nous pensons, en raison de ce que nous avons pu observer, en particulier l'accès de plusieurs diplômés(es) de Sciences Humaines et Sociales à des emplois qui semblent correspondre à leurs attentes avec un niveau plus ou moins égal à la maîtrise, qu'il existe très certainement d'autres motivations, d'autres facteurs intervenant dans le choix de formation universitaire.

Il reste que pour ce qui concerne l'évolution dans la carrière professionnelle ou simplement les chances d'accès à certains types d'emplois, le fait d'avoir une expérience professionnelle pratique en complément de la formation théorique reçue à l'université constitue un atout de taille.

Dans ce contexte c'est bien la combinaison des caractéristiques du cursus scolaire (filières, diplômes, mentions...) et des caractéristiques individuelles (aptitudes, capacités et motivations) qui façonnent la carrière professionnelle.

CHAPITRE CINQUIEME:

LES DIPLÔMES BURKINABÉ ET LA PERCEPTION QU'ILS ONT DE LEURS RÔLES DANS LA VIE ACTIVE

Introduction

Le travail a consisté jusqu'ici à tenter de cerner l'influence des qualifications universitaires et de l'environnement social sur l'entrée dans la vie active . Il s'agit maintenant de savoir comment, une fois entrés dans la vie active, les diplômés perçoivent-ils l'incidence de leurs rôles à travers l'utilisation qu'ils font de leurs acquis universitaires, et l'appréciation qu'ils ont des actions de l'entreprise ou de leur milieu professionnel à leur égard.

L'objectif de ce chapitre est d'appréhender le statut des savoirs universitaires et la perception personnelle des diplômés de leurs rôles professionnels d'une part, et de l'influence de leur cadre de travail sur leur vie personnelle d'autre part ; en d'autres termes, le poids de l'environnement social et professionnel.

Section I. Savoir universitaire et activité professionnelle : Essai de mise en rapport

1. De la formation pré embauche

Là où on peut faire un parallèle entre le savoir universitaire et la pratique professionnelle, c'est à partir du moment où il existe un minimum d'adéquation entre le poste professionnel et le profil de formation. C'est à ce moment que l'individu valorise véritablement dans sa pratique professionnelle quotidienne ce qu'il a appris pendant ses études universitaires, sous forme d'un certain transfert de connaissances. C'est ainsi que l'on peut établir quelques typologies :

Parmi les diplômés qui arrivent par leur pratique professionnelle à réutiliser l'essentiel de leurs connaissances universitaires, on trouve surtout des documentalistes, des sociologues embauchés comme chargés d'études, responsables de formation dans des bureaux d'études, des traducteurs dans des entreprises faisant de l'import-export, des psychologues, des journalistes...

Enquêté, femme : « *Actuellement mon travail consiste à gérer le service de documentation, avec les nouveaux outils tels que l'informatique ; c'est exactement ce que j'ai fait dans ma formation en documentation à Dakar* »

D'autres diplômés(es) traduisent les effets de la formation universitaire dans les méthodologies développées à la fois pour appréhender les problèmes professionnels face auxquels ils se trouvent et pour gérer les hommes -- en ce qui concerne ceux qui travaillent dans des projets de développement rural le plus généralement à l'encadrement humain,-- autrement dit au service du personnel ou de façon plus précise à la formation. On rencontre dans ce cas essentiellement des sociologues et des psychologues. « *Au service de la main-d'œuvre mon travail consiste entre autre à conseiller et surtout former les jeunes demandeurs d'emploi à la conception de leur projet d'activité indépendante, en fait il s'agit de ceux qui sont intéressés par l'entrepreneurship* ». Les études supérieures permettent à un responsable d'appréhender autrement les problèmes professionnels, de les « *contenir et d'y apporter toutes sortes de solutions* ».

Toutefois si dans la pratique professionnelle le transfert de connaissances universitaires ne se fait pas de façon systématique mais par des relais théoriques (communication par exemple), il n'en demeure pas moins important que l'ensemble des diplômés(es) issus de l'enseignement supérieur distinguent bien la formation théorique de l'exercice professionnel. Lorsque l'on a demandé par exemple à un économiste titulaire d'un DESS s'il pouvait nous dire en quoi ce qu'il a appris à l'université lui sert dans son travail actuel, il nous répondait « *si vous pensez à un travail de conception, ou quelque chose comme ça, je vous réponds rien car je ne fais rien de ce genre, ...c'est aux ingénieurs de le faire* ». L'activité professionnelle n'est pas le fruit ou la résultante des apprentissages scolaires mais les études universitaires permettent « *d'exceller* » dans l'exercice d'une activité professionnelle ; « *... sur le plan théorique cela me sert beaucoup, en matière d'organisation ou de gestion des hommes, mais le métier même, on ne l'apprend que par la pratique, sur le terrain, en entreprise...* »

On voit ainsi la répercussion des connaissances théoriques se réduire à un impact tout aussi conceptuel tant le contenu de la formation est large, imprécis, et le décalage perceptible entre les titres en possession d'un individu et l'emploi exercé par celui-ci ; « *si je continuais mes études, j'allais sans doute devenir un ingénieur ou un économiste* ». Or dans ces cas la formation les conduit très souvent

sur le terrain en milieu rural ou en entreprise ; on est donc formé pour un travail précis. « ...Mais moi je n'étais pas formé dans la pratique pour mon travail au départ ; J'ai tout appris moi-même progressivement par la pratique »

2. Quelle place les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales accordent-ils à la formation extra universitaire ?

Nous entendons par formation extra universitaire la formation professionnelle et/ou la formation continue.

Cependant il convient de préciser que cet aspect de la formation varie d'une entreprise à l'autre et d'un individu à l'autre. Ce qui veut dire qu'il existe des motivations à demander et entamer une formation professionnelle et/ou continue et que ces motivations diffèrent d'une situation professionnelle à l'autre.

La demande de formation professionnelle continue, si elle émane du salarié, elle est la résultante de la perception de ce que l'acquisition de nouvelles connaissances peut amener comme changement dans sa situation professionnelle. Elle correspond à ce moment, puisqu'elle reste au niveau individuel, à un besoin de qualification pour accroître ses chances de conserver l'emploi au sein de l'entreprise.

La demande de formation professionnelle continue peut venir de l'employeur. A ce moment il s'agit d'une proposition de formation que l'employeur fait à certains travailleurs pour accroître leurs compétences et adapter celles-ci à l'évolution technologique (le nouveau matériel de production souvent importé ...). Dans ce contexte cela correspond plus à des objectifs de productivité et de compétitivité de la part de l'employeur.

Face au problème de la crainte du chômage du fait des nombreuses restructurations, de plus en plus de diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales passent par le biais de la formation professionnelle, tout au moins complémentaire pour tenter une reconversion professionnelle, pour se donner plus de chances de trouver du travail ailleurs. C'est ainsi par exemple que des individus titulaires d'une maîtrise en sociologie ou histoire peuvent choisir de suivre des cours d'informatique pendant une ou deux années dans un institut de formation. Cela semble confirmer ce que dit ce vieil adage: "*il est toujours plus prudent pour un homme d'avoir plusieurs flèches dans son carquois*".

Les diplômés(es) d'une manière générale et ceux de Lettres, Sciences Humaines et Sociales en particulier prennent en effet conscience que le temps de

dormir sur leurs acquis universitaires est révolu et qu'il vaut mieux chercher à approfondir leur formation et leurs compétences, surtout dans un monde en pleine mutation où tout le monde tend à ne pas " rater le train du développement " et où le problème de l'emploi devient de plus en plus critique.

Néanmoins si les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales prennent bien conscience des enjeux et de l'importance de la formation professionnelle, il reste beaucoup de choses à faire au niveau des responsables d'entreprises pour développer cet aspect de la formation des cadres car leurs efforts sont davantage axés sur la formation des ouvriers et autres employés notamment les secrétaires. Cet état de choses peut s'expliquer par deux raisons essentielles:

D'abord le système économique, en particulier celui de la production du Burkina Faso est dominé par le secteur public et parapublic et caractérisé par la quasi inexistence de politique rigoureuse et efficace de formation au sein des entreprises.

Ensuite, on note certes l'existence de quelques organismes spécialisés pour la formation professionnelle continue des cadres, mais ces organismes se trouvent pour l'essentiel à Ouagadougou, et travaillent toujours selon les sollicitations de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi, ce qui veut dire qu'ils ne sont pas autonomes. C'est le cas par exemple de la Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle (CAFP), de l'Institut de Formation Professionnelle en Management (IFPM). C'est dans ce cadre par exemple que cet institut a formé une vingtaine de cadres de la CNSS, du centre de gestion des cités, du fonds de l'Habitat, de la SONAPOST, et de la CARFO sur le thème « la communication et les techniques d'accueil » (Observateur du 18 juin 1997, p.7).

Section II. Contenu de l'insertion professionnelle par le diplôme du point de vue des diplômés(es) eux-mêmes

1. Sens donné à leur propre insertion

L'un des principaux objectifs de ce présent travail est d'identifier au mieux le sens que les diplômés de Lettres et Sciences humaines donnent à leur propre insertion professionnelle.

Nous avons déjà noté que les diplômés dans leur ensemble n'accordaient pas de priorité particulière à quelque domaine de recherche d'emploi que ce soit, leur premier souci étant le plus souvent de trouver du travail quelque soit sa nature.

Cependant contrairement aux aspirations et à l'espérance partagées par de nombreux parents d'élèves et étudiants burkinabé et qui consistent à espérer que leurs enfants aient après leurs études, des emplois dans les bureaux, beaucoup de diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales à la recherche d'emploi souhaitent obtenir un emploi dans lequel ils pourront exprimer leurs compétences, un emploi qui ne les cantonnent pas à des activités de bureau par exemple.

Enquêté, homme « ...C'est que...bon...Quand je me suis inscrit en sociologie, je croyais vraiment...en fait je me disais, voilà...c'est une branche qui peut me permettre quelque chose de très intéressant. Travailler sur le terrain. Et puis quand j'ai eu ma maîtrise en sociologie du développement je me suis dit que je vais travailler dans un domaine du développement des populations, par exemple dans un projet en milieu rural, me sentir utile à des paysans...Enfin je pense que cela change du travail de bureau ».

Enquêteur : Donc ce qui vous motivait, c'était avant tout un emploi qui ne soit pas un travail de bureau ?

Enquêté, homme : « Oui, parce que je pouvais...j'aurais pu faire autre chose à l'Université. Mais j'ai préféré sociologie du développement parce que c'est ça qui m'intéressait vraiment. Mais...mais en même temps je ne sais pas ce que j'aurais fait si je ne travaillais pas aujourd'hui dans ce projet de développement rural... »

Néanmoins l'urgence et la nécessité de trouver un emploi peut prendre le dessus sur les souhaits initiaux des diplômés. Dans ce cas ils acceptent ce qu'une de leurs relations leur propose, même si cela ne répond pas toujours à leurs attentes.

Enquêteur : Est-ce que si vous n'aviez pas été retenu pour ce poste actuel, vous auriez attendu d'avoir un emploi qui soit vraiment ce que vous recherchiez ?

Enquêté : « Peut-être que non. En fait cela dépend...Oui parce que je pouvais aussi aller ailleurs en attendant de trouver quelque chose de mieux. Par exemple une de mes amies a un DUT en secrétariat de direction et elle travaille actuellement non pas comme secrétaire mais comme vendeuse dans une pharmacie. C'est ça...on lui a proposé ça et elle a accepté en attendant de faire un test de recrutement de secrétaires. »

Dans l'ensemble, ceux qui ont un emploi stable, occupent des postes de responsabilité, autrement dit des postes où ils sont amenés le plus souvent à prendre des décisions quant à l'organisation, la conception, l'orientation des

activités du service dont ils ont la responsabilité. De ce fait si les uns sont des "carriéristes" c'est-à-dire portés sur des perspectives de carrière sur la base de plans de carrière bien élaborés, beaucoup estiment que leur rôle est d'appliquer au maximum dans le monde du travail, de l'entreprise et des Organisations Non Gouvernementales en particulier, les connaissances acquises sur les bancs de l'Université.

D'autres encore insistent sur le contenu du travail à accomplir en mettant plus l'accent sur le fait qu'ils devraient être des innovateurs dans le monde du travail, "je suis un pionnier..." Ceux-là pensent que c'est en prenant des initiatives nouvelles dans leur travail qu'ils peuvent être le plus utiles à la fois à l'entreprise, à l'organisme pour lequel ils travaillent et à la société entière.

Enquêté, femme : « *On peut considérer... je peux dire que actuellement, c'est différent pour moi dans mon travail, je prends des initiatives, je propose... des idées à mon responsable parce que c'est moi qui vais sur le terrain dans les villages, et puis comme cela correspond aussi aux objectifs de l'organisation, on discute beaucoup. Vraiment c'est de bons rapports de travail... »*

Dans tous les cas, qu'ils soient "carriéristes" ou plutôt portés sur la valorisation personnelle par des prises de décisions et une organisation de leur travail, leur perception a un fond commun, dans la mesure où tous cherchent à faire valoir leurs compétences et par là leur personnalité, à travers leur travail pour la survie de l'entreprise ou l'organisation dans laquelle ils exercent leurs activités professionnelles.

2. Impact social du changement d'orientation professionnelle des diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales

Ici l'intérêt est de chercher à connaître à travers les discours des diplômés de Lettres, Sciences humaines et Sociales, l'état des mentalités de leur environnement social face à la nature de leur insertion. En fait il s'agit maintenant de savoir comment ces diplômés après avoir effectué leurs études dans ce type de filières d'enseignement, et qui se retrouvent soit dans le monde de l'entreprise, soit à leur propre compte, sont perçus dans leur entourage en raison de leurs nouvelles activités professionnelles.

Enquêté, homme : « *Quand j'étais professeur d'anglais avec ma maîtrise au lycée privé, ça passait bien auprès de mes parents parce que j'étais enseignant. Cependant ils savaient bien que je n'avais pas une bonne rémunération, mais pour*

eux ça allait, ce n'était presque rien. Pour eux leur enfant a réussi, "il est professeur au lycée". Et puis quand j'ai décidé de me consacrer à l'exploitation fruitière que je tiens actuellement, ils n'ont plus du tout compris. Mon grand - frère au village m'en a voulu. Pour lui, il ne pouvait pas accepter que le seul de la famille qui a réussi en ville revienne s'installer au village pour devenir paysan comme eux. Mais maintenant comme j'ai fait mes preuves et qu'ils voient eux- mêmes que je me débrouille bien,... que j'habite en ville en exerçant mes activités ils ne se plaignent plus. Mais c'est sûr cela a été très difficile au début»

Enquêté, femme: « Pas facile, plutôt difficile même pour les gens autour de moi. Quand on fait des études supérieures jusqu'à la maîtrise par exemple, difficile pour les parents d'accepter que l'on ne trouve pas de travail, mais plus encore pour une fille d'occuper un certain type d'activité. On s'imagine tout de suite que c'est pour avoir un très bon travail. Mais ça fait plusieurs années que je suis à la pharmacie et je pense qu'ils comprendront un jour. »

C'est en fait le changement de mentalités qui permet aux familles et à la société de comprendre et d'accepter la nouvelle situation professionnelle des diplômés(es) d'université, elle-même consécutive aux nouvelles données du marché du travail.

Enquêté, femme : « Voyez-vous, les gens croient que les femmes ont plus de chances que les hommes de trouver un emploi. Même si cela était vrai par le passé, actuellement les temps ont changé. Surtout pour les femmes diplômées ; les avantages d'antan disparaissent ; la femme ne fait plus la pluie et le beau temps...Et ce n'est peut-être pas plus mal ainsi, car il faut que les femmes se valorisent davantage par ce qu'elles sont capables de faire sur le plan professionnel que simplement par ce qu'elles ont physiquement...Enfin ! pour moi c'est différent. Je suis une femme et j'ai choisi tout de même d'aller en brousse, j'ai accepté de travailler en milieu rural. Ce n'est pas facile mais au moins j'ai une situation professionnelle, je ne suis pas obligée de tout demander aux parents. »

Les stratégies des jeunes diplômés(es) face au marché du travail se superposent, se complètent, s'articulent et justifient souvent la dynamique de l'insertion. Les conditions dans lesquelles ces derniers se trouvent manifestent aussi bien les preuves les plus visibles d'une indépendance économique certaine et de fortes ambitions (les entrepreneurs individuels ayant réussi comme A. S. « je m'en sors correctement et j'ai l'intention d'exporter mes fruits vers l'Europe ») que

celles d'une vie assistée et complexes (le prolongement de la durée de recherche d'emploi qui s'accompagne de conflits « *je suis parti de chez mon cousin car ce n'était plus possible* »).

Enquêté, homme : « *Au début c'est toujours difficile, après ça change. C'est une question de mentalité. Après mes études je travaillais à Ouagadougou dans une société qui a été restructurée. Je me suis dit qu'est-ce que je peux faire. Comme je connaissais un peu le milieu des entreprises du bâtiment, j'ai décidé moi-même de devenir entrepreneur dans le bâtiment, mais qu'est-ce que les gens n'ont pas dit, surtout dans notre village ; par exemple : "on dit que le fils de B. est devenu maçon" ; c'était très dur pour moi, mais je n'y faisais pas attention parce que je savais ce que je voulais. Je pense que si on écoute cela on se décourage et on finit par ne plus rien entreprendre ; c'est par le travail que l'on peut faire changer les mentalités surtout quand les gens remarquent que vous vous en sortez correctement.* »

En fait, on peut retenir que dans l'ensemble, les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales qui se sont insérés dans le monde du travail, apportent des satisfactions à leurs responsables hiérarchiques quant à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Cependant en ce qui concerne les activités du secteur privé, la place de ces diplômés(es) dans l'entreprise reste encore très mal définie dans les mentalités.

Toutefois on note que les diplômés de lettres, Sciences Humaines et Sociales sont différemment perçus selon leur discipline originelle, et le discours est très circonscrit et très favorable pour les sociologues. En effet que ce soit dans des entreprises privées ou parapubliques et/ou dans des Organisations Non Gouvernementales, les diplômés(es) de sociologie semblent assez sollicités.

Cela peut être lié à plusieurs raisons: d'abord les gens semblent s'être rendus compte de l'importance de la place de la sociologie dans le développement. Ensuite, du fait sans doute de la diversification de la formation sociologique, les sociologues sont capables de mieux cerner les problèmes humains inhérents à l'activité économique, sans compter qu'ils sont les "mieux armés" pour maîtriser les relations humaines au sein de l'unité de production. En effet il peut subsister encore divers problèmes liés au manque de confiance vis à vis de ces diplômés de l'enseignement supérieur dans l'exercice de leur fonction, ou de reconnaissance et

qui peuvent provoquer des situations conflictuelles et des tensions dans leurs relations avec les autres, mais les sortants de certaines filières dont la sociologues semblent se tirer d'affaire mieux que leurs camarades.

En dépit de ces difficultés, l'insertion des diplômés dans le monde du travail semble se dérouler plus ou moins normalement, et peut même prendre quelquefois des allures d'une intégration professionnelle. Cela se traduit souvent par des dispositions visant à accroître leurs avantages matériels: Ces avantages sont relatifs aux prises en charge des soins de santé, aux indemnités de logement, et surtout à des propositions de formation complémentaire à l'étranger, à des missions étrangères ponctuelles...

Conclusion de la troisième partie

Au début de cette partie de notre étude, nous sommes partis du constat de l'existence d'une dynamique chez les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales qui, ayant pris conscience que leur formation universitaire ne les destinait pas exclusivement aux métiers traditionnels de l'enseignement et des fonctions administratives du secteur public, se dirigent de plus en plus vers d'autres débouchés.

Cette partie du travail met à nu la complexité des mécanismes d'emploi et d'insertion au Burkina Faso. Autrement dit, si la trajectoire scolaire est un élément déterminant quant à la construction de la trajectoire professionnelle, elle n'explique pas à elle seule le phénomène de l'insertion professionnelle.

L'étude des mécanismes d'insertion au Burkina Faso des diplômés universitaires, à travers l'analyse des itinéraires de quelques diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales nous fait à la fois découvrir l'existence de filières et cerner des stratégies d'insertion, mais également met en évidence le caractère individuel du processus de l'insertion. En effet, dans cette espèce de labyrinthe que constitue l'univers de l'emploi des jeunes diplômés, la nature et la réussite de l'insertion est la résultante de la capacité de chacun à négocier celle-ci, en particulier par l'exploitation de réseaux sociaux, autrement dit le développement d'une stratégie individuelle efficace. A ce propos le phénomène de l'insertion reflète de plus en plus un processus d'individualisation de l'entrée dans la vie active qui prend sa source dans la sphère des rapports sociaux, mais qui s'appuie surtout sur la perspicacité de l'individu à exploiter ces réseaux sociaux. Cela semble confirmer l'hypothèse de la dimension individuelle de l'insertion professionnelle: à chaque trajectoire professionnelle correspond une stratégie individuelle. Dans la réalité, l'insertion résulte de la rencontre de trajectoires socialement conditionnées avec des champs socialement structurés, sans pour autant que ces deux éléments soient nécessairement homogènes. C'est ce qui rend compréhensibles la diversification des pratiques individuelles ou collectives. Pour C. Dubar, cette hétérogénéité, du moins « ce décalage ouvre des espaces de liberté irréductibles rendant possibles et nécessaires des reconversions "identitaires" qui engendrent des ruptures dans les

trajectoires et des modifications possibles des règles du jeu dans les champs sociaux. »²¹⁷

Le discours sur les pratiques et les trajectoires d'insertion montre la complexité et la diversité des situations. Dans certains cas, les trajectoires (situations professionnelles) donnent l'impression que l'on se trouve plusieurs années auparavant, où un travailleur - formé ou non - pouvait passer d'un emploi à un autre sans véritables difficultés – *chaque fois que je me suis présentée, on m'a retenue – moi je n'ai pas fait de test* --. Alors que dans d'autres cas les discours sont intéressants en ce sens qu'ils mettent l'accent sur ce que nous pouvons appeler la non transparence du système de recrutement. – *souvent quand il y a des tests organisés, on connaît déjà les résultats – quand il y a un communiqué pour annoncer le test ... c'est pour formaliser* --. « *Vous avez beau être formé si vous n'avez pas de système propre, vous n'allez pas avoir un emploi. Parce que c'est toujours truqué : les cousins, les frères, les quoi...les quoi, les partis politiques et l'influence des personnalités fait que il y a des gens peut-être valables qui vont toujours chômer, et le chômage va continuer d'accroître.* »

On s'aperçoit que l'intermédiaire, ce qui correspond au piston – *j'ai rencontré quelqu'un qui m'a informé que...et puis je me suis présentée—mon frère connaissait...et puis c'est comme cela que j'ai été informée – on m'a recommandé* - - dans la façon de négocier l'accès à l'emploi constitue une des caractéristiques essentielles de l'entrée dans la vie active. L'émergence de l'intermédiaire, et surtout sa nécessité vient ainsi perturber le schéma classique des critères d'accès à l'emploi. En effet il n'y a pas plus longtemps que quinze ans, quatre critères essentiels déterminaient l'insertion professionnelle des diplômés(es) universitaires et leur appartenance au groupe socioprofessionnel des Cadres : il s'agit dans l'ordre, de la garantie du titre universitaire pour les jeunes désirant accéder à un emploi, la sécurité et la stabilité de leur emploi (ils étaient presque tous fonctionnaires), l'existence d'une carrière définie par une trajectoire salariale et une mobilité interprofessionnelle assurée, et l'exercice d'une activité dont le contenu était presque toujours spécifié par la responsabilité hiérarchique et la polyvalence. Aujourd'hui, ce qui semble s'éloigner c'est l'objet premier lui-même c'est-à-dire l'emploi, et dans ce sillage, la dévaluation du titre universitaire s'accroît.

²¹⁷ Dubar, C., *La socialisation*, 1996, op cité, p.78

Dans les pays développés comme la France, nous avons remarqué l'existence de réseaux spécifiques d'insertion à travers les organisations d'anciens élèves de telle ou telle Ecole, les sortants des grandes écoles de formations... En effet il existe plusieurs occasions pour permettre aux sortants de certaines écoles de rencontrer des patrons d'entreprises, des chefs de recrutement de certaines sociétés autour d'un cocktail offert à l'occasion du bilan de l'entreprise par exemple, ou d'une conférence sur la création d'entreprise. Dans ces rencontres qui sont à l'initiative des entreprises qui invitent les sortants de ces écoles – dans le cadre souvent de partenariat -, le tutoiement est fréquent, créant ainsi de bonnes conditions de communications, ce qui peut aussi permettre au jeune diplômé d'avoir plus confiance en son projet d'avenir.

Au Burkina Faso, de telles démarches n'existent pas et les conditions de «mise en relations» sont à l'initiative de tout un chacun. Mais dans l'ensemble, c'est nous semble-t-il les relations sociales qui constituent la clé du problème pour deux diplômés distincts en présence sur une opportunité d'emploi : de nos jours, nous sommes véritablement à l'ère des voies souterraines d'accès à l'emploi.

La diversification des domaines de recherche d'emploi puis par la suite, des postes professionnels occupés par les diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales, qui au départ correspondait à la crainte du chômage et au souci d'obtenir un emploi quel qu'il soit, s'amplifie de nos jours et l'usage social de ces diplômes gagne tous les domaines de la vie.

Ainsi l'insertion est le fruit de la combinaison des facteurs individuels et des facteurs sociaux. Au niveau individuel il s'agit principalement des qualités personnelles à savoir non seulement les diplômes mais aussi les capacités de valorisation de ces qualifications universitaires; tandis qu'au niveau social il s'agit des multiples formes de solidarités traditionnelles qui, en Afrique plus que partout ailleurs, influencent tous les phénomènes mettant en jeu des individus ou des groupes.

CONCLUSION GENERALE

Le souci de chaque jeune bachelier qui s'inscrit dans l'enseignement supérieur est de trouver un emploi à la fin de ses études. Cependant à l'entrée de la vie active, ils ne remplissent pas les mêmes conditions et ne bénéficient pas, loin s'en faut des mêmes ficelles d'insertion. Ces inégalités qui sont un des aspects de ce complexe problème expliquent son caractère diversifié.

La première difficulté que l'on rencontre lorsque l'on veut réfléchir sur l'insertion professionnelle, c'est que l'on ne sait pas toujours comment la définir. L'expression est le plus souvent utilisée comme synonyme d'accès à un emploi stable après les études. Mais en réalité elle recouvre plusieurs composantes. En nous attelant à travailler sur ce thème de l'insertion professionnelle des diplômés(es) universitaires au Burkina Faso, et en cherchant à cerner, et analyser les différents phénomènes qui entrent en jeu dans ce processus, nous n'ignorions sans doute pas la complexité de l'entreprise ; d'autant plus que nous étions précisément tenté d'aborder la question sous forme d'une résultante des rapports sociaux.

Nous nous sommes par conséquent appuyé sur des travaux ayant traité ailleurs (en France et aux Etats Unis notamment) du problème de l'insertion dans l'intention de connaître la façon dont le problème y a été et est posé. C'est ainsi qu'il nous a semblé judicieux de partir des théories classiques de l'avenir professionnel. Ce choix, orienté particulièrement vers les théories sociologiques de la reproduction sociale et de la mobilité sociale d'une part, et économiques du capital humain et de la segmentation d'autre part est loin d'être exhaustif, tant la littérature est abondante à ce propos. Ce choix devait simplement nous permettre de poser les bases d'une analyse de l'insertion professionnelle comme le produit de la mise en relation et d'interactions entre des individus et des groupes dans les champs sociaux.

A la fin de ce travail qui a consisté à mener une réflexion autour du thème principal et si complexe de l'insertion professionnelle et qui nous a conduit à mettre à l'épreuve des faits un certain nombre de présupposés théoriques par l'analyse de la situation des diplômés(es) au Burkina Faso, on peut tirer quelques conclusions.

D'abord la thèse essentielle de la théorie du capital humain qui place au cœur du développement socio-économique le niveau éducationnel a longtemps prévalu à l'analyse de l'avenir professionnel des jeunes. Mais si le diplôme est un des

principaux facteurs de réussite de l'insertion professionnelle, l'idée que l'éducation détermine à elle toute seule la transformation de la société et son développement ne saurait se justifier aujourd'hui en raison surtout du chômage de ces individus « hyper diplômés(es) », ceux-là mêmes qui devraient être à l'origine de l'amélioration du niveau de productivité pour engendrer le développement. Sans que nous réfutions en bloc la thèse d'une rationalité du comportement de l'individu qui fait appel à un calcul anticipé du profit de son investissement en éducation, nous pensons que l'explication viendrait plutôt de la transformation ou le changement de la structure professionnelle, et de façon induite de la répartition des places, d'autant plus que les fins subjectivement poursuivies par les individus peuvent avoir été déterminées par les contraintes objectives que nous avons évoquées tantôt. C'est cette transformation de la répartition, liée il est vrai à une croissance de la demande sociale d'éducation et du nombre de formés qui joue sur la perception que les individus ont de l'incidence du niveau du diplôme sur la mobilité professionnelle, et de fait sur leurs comportements par rapport au prolongement des études universitaires. D'autre part le travail n'a pas permis de mettre un contenu clair dans la qualification, condition nécessaire pour appréhender les relations formation/emploi car c'est un concept très complexe. Nous pensons que s'il ne peut être fait à l'enseignement supérieur du Burkina Faso le procès de l'entièr responsabilité de la difficile insertion professionnelle que connaissent les jeunes, on n'est pas non plus certain que l'organisation de la transmission du savoir universitaire soit faite de sorte à leur offrir les meilleures chances d'insertion professionnelle et sociale. Autrement dit autant les responsables de l'enseignement supérieur doivent s'investir de sorte à adapter la formation au progrès et plus largement à l'évolution du monde, autant les pouvoirs politiques devraient trouver une définition et une politique plus opérationnelle de la place de l'université dans l'ensemble du système éducatif. Pour réaliser une meilleure utilisation des ressources humaines, il convient effectivement de faire des choix notamment en terme de finalités de l'université en général et des filières de formation en particulier par rapport aux besoins réels de l'économie.

Le survol des théories traditionnelles a aussi permis de voir que le marché du travail fonctionne comme un marché économique, avec des biens (les produits du système de formation et leurs diplômes) et de la monnaie (les salaires donnés en contrepartie). Il s'en suit que ce qui est valorisé ici c'est l'investissement en éducation ; cet investissement est différent d'un individu à l'autre, et, sous-tend la

thèse de l'inégalité des chances d'accès aux emplois et la diversité dans la mobilité professionnelle. Il ressort de l'analyse sur les théories de la mobilité que le cadre théorique et méthodologique du paradigme des effets pervers conçu par Boudon montre que le choix de stratégies données résulte de l'agrégation des "comportements logiques" des acteurs sociaux dans un système social donné. L'acteur social n'est plus un simple "homo economicus", ou "homo sociologicus", mais il est tout à la fois, un tout chargé d'idéologie qui va agir pour s'adapter à la réalité sociale qui l'entoure. Ce processus peut prendre une configuration différente selon le niveau et la filière de formation, mais aussi le capital social parce que le marché du travail n'est pas structuré de la même façon : l'Etat burkinabé reste malgré tout, le principal employeur pour la majorité des sortants des disciplines non techniques de l'université. Mais dans cette omniprésence de l'Etat, la configuration du phénomène peut différer aussi par rapport à l'origine ou l'appartenance sociale de référence dans la mesure où le capital de relations que possède chaque individu ou dont il peut disposer influence largement le déroulement de l'insertion. A ce niveau l'analyse sociologique montre que les inégalités d'accès à l'école peuvent être transférées au niveau du passage du système de formation au marché du travail. Cette configuration caractérise bien l'état de fonctionnement patrimonial de la société africaine et montre le caractère complexe de la relation entre l'acquisition du savoir par diplôme, et la richesse par l'accès à un emploi équivalent, sachant que l'affinité intervient dans la distribution des places professionnelles. Le savoir pouvant générer le pouvoir, Médard J. estime que le pouvoir peut entraîner la richesse et vis versa : « Rechercher le pouvoir, c'est aussi rechercher la richesse, et rechercher la richesse, c'est rechercher le pouvoir, puisque l'un mène à l'autre et réciproquement »²¹⁸

Toutefois si on constate une dégradation générale des conditions d'insertion, les enquêtes réalisées ne conduisent pas à opposer systématiquement les conditions d'insertion des sortants des disciplines dites littéraires à celles des diplômés d'autres filières. Même si l'on admet que l'un des facteurs importants de la différenciation tenait aux conditions d'emplois générales et des comportements de certains employeurs, on peut se demander quel rôle joue la démarche individuelle et les stratégies développées au moment de la recherche d'emploi.

²¹⁸ Médard, J.F., *Etat en Afrique noire : Formation, mécanismes, crises*, Paris, Khartala, 1991, p.342

Comme nous l'avons dit, l'insertion professionnelle se construit sur des stratégies individuelles et/ou collectives. C'est ainsi que l'on a pu observer plusieurs types d'attitudes chez les diplômés(es) à travers l'étude: en effet alors que quelques uns comptent d'abord sur leurs propres ressources (acquisitions universitaires et aptitudes personnelles) en terme de recherche d'emploi, certains autres mettent en avant les solidarités (utilisation de l'aide d'un parent, ou d'une relation quelconque " bien placée "), et que les plus nombreux combinent à la fois les deux types de démarches.

Quelle que soit leur forme, ces stratégies s'inscrivent toujours dans des réseaux sociaux de solidarité. Les plus efficaces de ces différentes stratégies semblent être celles qui se fondent sur " le piston ". Tout se passe alors comme si, désormais, pour réussir son insertion professionnelle au " pays des hommes intègres ", on ne pouvait passer que par la courte échelle.

Quelles perspectives quant aux situations professionnelles des jeunes diplômés(es) ? Les responsables des structures de l'emploi et les pouvoirs publics sont plus que jamais conscients de nos jours des problèmes du chômage en général et du chômage des jeunes diplômés(es) en particulier. De ce fait diverses solutions sont envisagées au niveau des pouvoirs publics en collaboration avec l'université à travers l'organisation de séminaires de réflexions sur les relations entre la formation et l'emploi. Un intérêt particulier est axé sur le développement de la formation professionnelle pour permettre la création les conditions d'une adaptation progressive des systèmes éducatif et productif, et par conséquent d'une adéquation des produits du système d'éducation et de formation aux besoins de l'économie nationale. De façon générale, la lutte contre le chômage au Burkina Faso est de plus en plus axée sur la promotion de l'auto - emploi. Nous avons vu que le contexte du Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S.) et les privatisations ne permettant plus des recrutements massifs de jeunes diplômés(es). Ainsi ont été créées quelques structures de financement et d'encadrement pour appuyer l'initiative privée. Le FONAPE (Fonds National pour la Promotion de l'Emploi), le FASI (Fonds d'Appui au Secteur Informel), le PAPME, le PNAR/TD (Programme National d'Appui à la Réinsertion des Travailleurs Déflattés) s'y inscrivent. D'autres projets continuent de naître. Tout semble indiquer que c'est sur des Organisations Non Gouvernementales que bon nombre de diplômés(es) de l'enseignement supérieur fondent leurs espoirs ; mais il reste un important travail à faire de ce côté du marché du travail quant à la

transparence de leur système de recrutement. Et des questions demeurent quant à leur capacité réelle d'accueillir durablement et en nombre des diplômé(e)s. Elles semblent effectivement servir de tremplin professionnel, de relais permettant aux diplômés(es) de prolonger d'une certaine manière leur séjour universitaire en attendant de trouver mieux du point de vue professionnel.

Le projet d'installation des jeunes diplômés au Sourou et celui du Kadiogo (financé par le FONAPE) illustrent quant à eux les tentatives pour aider les jeunes burkinabé à cultiver l'esprit d'initiative, bref le sens de l'entrepreneuriat en lieu et place du fonctionnariat. Mais jusqu'où cela peut-il durer ? En effet l'initiation et l'organisation même d'un tel projet posent un véritable problème de fonds, car si c'est une bonne solution que de développer l'initiative privée, encore faut-il laisser la possibilité aux intéressés de choisir, et de proposer leur projet pour financement. Or dans le cas du projet du Sourou, c'est davantage une offre d'installation que les services publics proposent à des diplômés dont certains n'avaient aucune idée des conditions de vie en milieu rural; leur seule motivation étant d'avoir un emploi et d'éviter ainsi les frustrations du chômage en milieu urbain.

D'autre part les espoirs en termes de débouchés de commercialisation des produits agricoles que ces diplômés installés nourrissaient au départ ont été bien déçus, puisqu'ils ne produisaient pas grand chose de nouveau par rapport aux productions classiques et qui plus est, en temps que jeunes producteurs ils ne pouvaient pas pratiquer des prix compétitifs. Cela a par conséquent provoqué de véritables frustrations chez certains, et une démobilisation chez d'autres. C'est ainsi que sur 46 diplômés installés au départ sur la zone de production du Sourou, il ne restait après la première année du projet, que 31 permanents, les autres ayant abandonné. Comment expliquer en effet qu'un jeune universitaire nanti d'une maîtrise en Droit pour ne citer que celui-là, né et n'ayant jamais vécu qu'en milieu urbain puisse tout d'un coup s'installer et s'épanouir durablement dans une activité agricole fut-elle mirobolante ? Les grands espoirs se dissipent très vite et c'est la désillusion qui prend le relais.

En fait l'auto-emploi, présentée comme une solution-clé pour pallier et/ou résoudre le chômage des diplômés(es) de l'enseignement supérieur semble bien se situer au-delà des espérances. En effet comme nous l'avons vu, plusieurs problèmes subsistent quant à l'accès au crédit nécessaire à la mise en œuvre des initiatives privées individuelles ou associatives ; mais plus encore les méthodes

d'apprentissage à l'université restent « trop adaptées » à la formation de futurs cadres pour la Fonction Publique et moins apte à développer chez les étudiants l'esprit d'initiatives. C'est pour cela qu'il serait souhaitable d'engager de sérieuses réformes à la fois dans la conception des cursus et des contenus des formations ; il semble plus que jamais indispensable de tenir compte, dans la formation dispensée, de la nécessité de la coopération Université/marché du travail pour pouvoir effectivement développer cet esprit d'initiative et de création chez les jeunes sortants de l'enseignement supérieur ; pour cela il est utile de créer un réseau d'établissement de formation professionnelle et technique. Pour y parvenir on peut proposer la création d'associations de chefs d'entreprises qui travailleraient avec les établissements d'enseignement, ce qui leur permettrait de participer davantage au financement dans ces établissements et ces derniers auront des chances de former des diplômés efficaces, utiles et qui auront eux des possibilités de mobilité professionnelle car comme nous l'avons signalé, jusqu'ici le recours des entreprises reste les écoles de formation étrangères. D'autre part on pourrait mettre sur pied un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle pour une meilleure transparence du marché de l'emploi, pour que ne soient vains les espoirs du ministre de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale pour qui « les états généraux de l'emploi créent une base solide qui constitue un tremplin sûr pour une action énergique et collective future » (Observateur du 14 et 15 octobre 1996). Cependant l'ensemble de ces propositions ne peut aboutir que par la lutte contre les pesanteurs sociologiques car ce sont des freins à la mobilité de l'emploi. Pour ce qui concerne en particulier la discrimination entre les hommes et les femmes en matière d'insertion professionnelle, on peut penser que la réduction de la discrimination à l'école peut entraîner la baisse de celle-là, car comme le souligne Hallak, il y a trois domaines liés entre eux dans lesquels la discrimination s'exerce à l'encontre des femmes et qui sont : la maison, l'école et le marché du travail ; et à l'auteur de préciser que « L'éducation pourrait être le point de rupture de cette chaîne, car elle peut affaiblir l'influence négative des facteurs structurels sur la participation des femmes à la scolarité et à la vie en société »²¹⁹

Mais en marge de ces propositions, nous avons fait le constat d'un phénomène apparemment nouveau : la réalité d'un changement d'orientation professionnelle des jeunes diplômés(es) issus des disciplines classées Sciences

²¹⁹ Hallak,J.,Investir dans l'avenir, 1990, op cité, p.125

Humaines et Sociales et des Lettres. Notre démarche qui a consisté à confronter cela à l'épreuve des faits en nous appuyant sur les stratégies développées par les uns et les autres, nous a effectivement permis de montrer que de plus en plus de diplômés(es) appelés classiquement littéraires ne se contentent plus des débouchés classiques et s'orientent vers de nouveaux horizons qui étaient jusque là le domaine de préférence de formations universitaires « scientifiques ». Mais de là à parler de professionnalisation de l'enseignement universitaire au Burkina Faso, il y a un pas difficile à franchir. Pour que se réalise une véritable professionnalisation des études universitaires, il nous semble que doit préexister effectivement une structure qui intègre directement les étudiants en alternance à l'entreprise ; or le Burkina Faso est encore loin de ce stade.

L'exposé sur les mécanismes d'insertion au Burkina Faso des diplômés universitaires, nous permet non seulement de vérifier qu'il existe bel et bien des filières et des stratégies d'insertion, mais plus encore de dire que dans ce processus d'individualisation progressif de l'entrée dans la vie active, du fait de l'importance que jouent les capacités individuelles dans la négociation continue dans la sphère des rapports sociaux au sein des réseaux sociaux, c'est au final l'association de stratégies individuelles et sociales qui conditionnent l'insertion professionnelle.

Quant à l'analyse des discours sur les pratiques et les trajectoires d'insertion, elle confirme la complexité et la diversité des situations. Alors que dans certains cas, les trajectoires (situations professionnelles) font penser à une invariabilité des conditions d'emploi (du fait de la « facilité » relative avec laquelle les emplois sont acquis), dans d'autres les discours mettent l'accent sur ce que nous pouvons appeler la non transparence du système de recrutement : le trucage des procédés de recrutement et même des concours ou autres tests d'embauche par le truchement des relations de connaissances. On est donc bien à l'ère des voies souterraines d'accès à l'emploi et du principe de la courte échelle pour l'ascension sociale. L'intermédiaire, ce qui correspond à ce qui est communément appelé « le piston » – *j'ai rencontré quelqu'un qui m'a informé que...et puis je me suis présentée -- mon frère connaissait...et puis c'est comme cela que j'ai été informée* – et autre stratégie de recommandation-- dans la façon de négocier l'accès à l'emploi semble le mieux caractériser l'entrée dans la vie active. Le schéma classique des critères d'accès à l'emploi est ainsi perturbé par l'importance voire la nécessité de l'intermédiaire. En effet alors que deux décennies environ auparavant, l'insertion

professionnelle des diplômés(es) universitaires se définissait essentiellement par la garantie du titre universitaire, la sécurité et la stabilité de leur emploi, l'existence d'une carrière caractérisée par une trajectoire salariale progressive et une mobilité interprofessionnelle assurée, aujourd'hui, ce qui semble frappant c'est la dévaluation du titre universitaire en terme d'accès à et d'exercice de l'emploi.

L'insertion professionnelle au Burkina Faso des diplômés universitaires, phénomène issu de l'éducation moderne, semble se situer à cheval entre la modernité et la tradition, dans la mesure où elle est fondée à la fois sur des éléments objectifs matérialisés par les diplômes, et sur des valeurs sociales fondées sur des usages traditionnels qui ne sont pas toujours saisissables mais qui règlent l'organisation et le fonctionnement social.

Somme toute à la fin de ce premier véritable travail d'apprentissage pour nous de la recherche en sciences de l'éducation, --car il nous a entre autres choses permis de découvrir les difficultés liées à la recherche, mais aussi de connaître des périodes d'angoisses, de joie, de déception et de motivations dues aux difficultés mêmes de recherche et --, il nous semble que le complexe phénomène de l'insertion professionnelle, au-delà du rôle des capacités et aptitudes personnelles, du caractère individuel de la négociation, bref de l'individualisation du processus qui peut en découler, est la résultante d'une imbrication très forte des différents aspects de l'organisation sociale ; on s'entend bien le fruit d'une multitude d'interactions. Si le phénomène de diversification des débouchés des diplômés(es) d'université et en particulier de ceux issus des sciences humaines et sociales dont nous avons parlés, nous a un moment fait imaginer un processus de professionnalisation de ces disciplines de formation, - de fait souhaitable – celui-ci reste encore limité. Il semble en effet plus aisé d'énoncer dans le discours politico- économique qu'à mettre en pratique la recommandation selon laquelle il conviendrait d'orienter les étudiants vers des formations adaptées aux besoins des entreprises locales.

En raison de l'importance de la crise actuelle qui touche l'ensemble de l'économie du pays et qui réduit par conséquent davantage les capacités budgétaires de l'Etat en matière d'emploi (public) des jeunes, on peut alors s'interroger sur l'ampleur et les potentialités futures d'un tel phénomène de professionnalisation.

Bibliographie Générale :

Ouvrages Généraux

- Alaluf M, Beguin, A, Breuse, E, Scènes de chasse à l'emploi : Insertion professionnelle des universitaires, Sociologie du travail et des organisations, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1987, 204p
- Amiot, M., Frickey, A, A quoi sert l'université ? une université, ses étudiants et le marché de l'emploi, Presses Universitaires de Grenoble, 1979, 240p
- Antonioli, Albert, Le droit d'apprendre, une école pour tous en Afrique. L'Harmattan/Collection U.C.I., 1993, 185p
- Bachelard, G., La formation de l'esprit scientifique, Paris, Librairie philosophique, J. Vrin, 1989, 256p
- Baudelot, C. (textes réunis par), Jeunesses populaires : les générations de la crise, Paris, l'Harmattan, 1994, 383p
- Baudelot, C, & Establet, R, l'école capitaliste en France, Paris, Maspéro, 1971, 340p
 - L'école primaire divise, Paris, Maspéro, 1975, 119p
 - Allez les filles, Paris, Seuil, 1992, 244p
- Bayart, J.F., L'Etat en Afrique : la politique du ventre, Paris, Fayart, 1989
- Beaud, M., L'art de la thèse, Paris, Edition La découverte, 1986, 157p
- Berthelot, Jean-Michel, 1895 Durkheim : l'avènement de la sociologie scientifique, Paris, Presses Universitaires du Mirail, 1995, 186p
- Bernstein, B., Langages et classes sociales, codes sociolinguistiques et contrôle social, trad. 1975, (chapitre 10)
- Bisseret, N., Les inégaux ou la sélection universitaire, Paris, PUF, 1975
- Boudon, R. L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles, Paris, A. Colin, 1973a, 1979, 237p
 - Effets pervers et ordre social, Paris, PUF, 1977, 286p

- La place du désordre (critiques des théories du changement social), Paris, PUF, 1984
- Boudon R. & Bourricaud, F., Dictionnaire critique de la sociologie, 2^e éd. Revue et augmentée, Paris, PUF, 1986, 714p
- Bourdieu, P. & Passeron, J.C., Les héritiers. Les étudiants et la culture, 1^e édition Paris, Edition de Minuit, 1964, 189p
- Bourdieu, P. & Passeron, J.C., La reproduction. éléments pour une théorie du système d'enseignement, 1^{ère} édition, Paris, Edition de Minuit, 1970, 279p
- Bourdieu, P. La distinction. Critique sociale du jugement, Paris, Editions de Minuit, 1979, 670p
- Questions de sociologie, Paris, Editions de Minuit, 1980, 268p
 - Leçon sur la leçon, Paris, Editions de minuit, 1982, 55p
 - (sous la direction) Représentations sociales et analyses de données, Grenoble, PUF, 1992, 261p
 - (Sous la direction) La misère du monde, Paris, Seuil, 1993, 949p
- Boutinet, J.P., Anthropologie du projet, 3^e édition, Paris, PUF, 1993, 312p
- Capron, J., Anthropologie économique des populations bwa (H.V) ; introduction à l'étude des communautés villageoises, Paris, CVRS-CNRS, 1965
- Charlot, B., : la mystification pédagogique, Paris. Payot, 1976, 285p
- Charlot, B. & Figeat, M., L'école aux enchères, l'école et la division sociale du travail, Paris, Petite bibliothèque Payot, 1979, 314p
- Cherkaoui, les paradoxes de la réussite scolaire, Paris, PUF, l'Éducateur. 1979, 223p
- Les changements du système éducatif en France, 1^e édition, Paris, PUF, 1982, 309p
 - Sociologie de l'éducation, Collection Q.S.J., Paris, PUF , 1986, 125p
- Chombart De Lawe, Paul Henry, Pour une sociologie des aspirations. Eléments pour des perspectives nouvelles en sciences sociales, Paris,

Denoel/Gonthier. 1971, 211p

Coombs Ph. : La crise mondiale de l'éducation. Pédagogies en développement – Problématiques et recherches, 2è Edition, Paris, les Ed. Universitaires, 1989, 373p

Coulon, A., HassenForder, J., Isambert-Jamati, V., Sociologie de l'éducation, dix ans de recherche, Notes de synthèse publiées par la revue française de sociologie, Paris, l'Harmattan, 1990, 241p

Crozier, M., & Friedberg, E., L'acteur et le système, Paris, Seuil, 1981, 500p

Demazière, D., & Dubar, C., Analyser les entretiens biographiques, l'exemple de récits d'insertion, Paris, Nathan, 1997, 350 p

Dijk, Meine Pieter Van, Burkina Faso, le secteur informel de Ouagadougou, Paris, l'Harmattan, 1986, 203p

Dubar, C., La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, 2è édition, Paris, Armand colin, 1996, 278p

- l'autre jeunesse : jeunes stagiaires sans diplôme, Lille, PUL, 1987, 263p

Dufour et alii, Transfert de technologie et dynamique des systèmes techniques. Eléments pour une politique nouvelle de la recherche. Offset Conseil et développement, St-Etienne, 1978. 2 sup

Duru-Bellat M., L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?, Paris, l'Harmattan, 1990, 232p

Durkheim, E., Les règles de la méthode sociologique, précédés de « Les règles de la méthode sociologique ou l'instauration du raisonnement expérimental en sociologie » par J. M. Berthelot, Paris, Flammarion, 1988, 149p

- L'évolution pédagogique en France, Paris, 1^{ère} Ed. Quadrige/PUF, 1990, 403p

Eicher, J.J., Garboua, Louis L. & Alii, Economique de l'éducation, Travaux français, Paris, Economica, 1979, 378p

Erikson, E, Adolescence et crise, la quête de l'identité, Traduit de l'Américain par Joseph Nass et Claude Louis Combet, Paris, Flammarion, 1972, 328p

Establet, R., L'école est-elle rentable ?, Paris, PUF, 1987, 239p

Ferreol, G., & Schlachter, D., Dictionnaire des techniques quantitatives appliquées aux sciences économiques et sociales, Paris, A. Colin, 1995, 399p

Gaudemar (de), Paul, Durkheim, sociologue de l'éducation, Textes réunis par François Cardi et Joelle Plantier, l'Harmattan, Institut National de Recherche Pédagogique, 1993, 218p

Girod, R., mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts, Genève, Droz, 1971

- Les inégalités sociales, QSJ, Paris, PUF, 1984, 127p

- Problèmes de sociologie de l'éducation : Niveaux réels d'instruction, inégalités des chances, faits et méthodes, Paris, Lausanne : Delachaux et Niestlé, 1989, 139p

Girod, R. et alii, Inégalité. Inégalités. Analyse de la mobilité sociale, 1^e édition, Paris, PUF, 1977, 183p

Godelier, M., - L'énigme du don, Paris, Fayard, 1996, 315p

Gouellain, R. : Douala, ville et histoire, Enquête réalisée dans le cadre de l'ORSTOM, Institut d'ethnologie de Paris, 1975, 402p

Grawitz, Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 9^e édition, Paris, Dalloz, , 1993, 870p

Guth, Suzie, L'insertion sociale, « Actes du colloque Sociologies IV », Paris, l'Harmattan, 1994, 292p

Hallak, J., Caillods, F., Carnoy, M., Levin, H., Education, travail et emploi : Education, Formation et accès au marché du travail, Paris, Unesco, 1981, 371p

Hallak, J., Investir dans l'avenir : définir les priorités de l'éducation dans le monde en développement, Paris, Ed. PNUD, UNESCO, l'Harmattan, .1990, 345p

Harbison, F. & Myers, Charles A., La formation, clé du développement. Les stratégies du développement des ressources humaines, Traduit par Dominique Vigneaux, Paris, Editions Ouvrières, 1967, 287p

Hugon, Ph, Gaud, M., Penouil, M., Crises de l'éducation en Afrique, Paris, la documentation française, 1994, 303p

Jean-Pierre, Simon, Histoire de la sociologie, paris, Fondamental, 1991, 524p

Kasongo-Ngoy, M. M. : Capital scolaire et pouvoir social en Afrique. A quoi sert le diplôme universitaire ? Paris, 218p.

Ki-Zerbo, J., Histoire de l'Afrique Noire, Paris, Hatier, 1978, 731p

- Eduquer ou périr, Paris, l'Harmattan, 1990, 126p.

Kom, A., Education et démocratie en Afrique, le temps des illusions, Paris, Crac & l'Harmattan, 1996, 287p

Le Than Koï , l'enseignement en Afrique tropicale, Paris, PUF, 1971,

Lojkine, J., Les jeunes diplômés : un groupe social en quête d'identité, Paris, PUF, 1992, 238p

Mauss, M. : Sociologie et anthropologie, 4è édition, Paris, PUF, 1991, 482 p

M'Bokolo, E., Afrique noire, histoire et civilisation, Paris, HATIER-AUPELF, 1992, T2, 576p

Médard, J.F., Etats d'Afrique noire : Formation, mécanismes, crises, Paris, Khartala, 1991, 405p

Meister, A: l'Afrique peut-elle partir ? , Changement social et développement en Afrique orientale Paris, collection Esprit, Seuil, 1966, 450p

Merlié D., Les enquêtes de mobilité sociale, Paris, PUF, 1994, 249p

Montlibert (de), Christian, Introduction au raisonnement sociologique, Presses Universitaires de Strasbourg, 1990, 271p

Naville, Pierre, Essai sur la qualification du travail, Paris, Rivière, 1956, 148p

Nicole-Brancourt, Chantal, Le labyrinthe de l'insertion, Laboratoire de Sociologie du Travail, CNAM-CNRS, Paris, la documentation française, 1991, 409p

Ouédraogo, J., B., La formation de la classe ouvrière en Afrique noire : l'exemple du Burkina Faso, Paris, l'Harmattan, 1989, 207p

Penouil, M., Sociologie du sous-développement, Paris, Daloz, 1979, 683p

Perrenoud, Ph, La fabrication de l'excellence scolaire, Genève, Droz S.A., 1984, 326p

Rabier, J. C., Introduction à la sociologie du travail, Paris, Erasme, 1989, 269p

Riboud, M., Accumulation du capital humain, Paris, Economica, 1978, 209p

Rousseau, J.J., Du contrat social, Paris, Bookking international, 1996, 283p

Sartre, J.P., l'être et le néant : essai d'ontologie phénoménologique. Paris, Gallimard, édition renouvelée en 1970, 2 vol., 691p

Savonnet, G. Etat et société au Burkina Faso, essai sur le politique africain, Paris, Karthala, 1986, 227p

Schultz, Th. W., Il n'est de richesse que d'hommes : investissement humain et qualité de la population, Traduit de l'anglais par Jamel Challali, Paris, Bonnel, 1983, 212p

Serdjenian, E., : L'inégalité des chances ou l'enjeu de la mixité. Paris, Edition d'Organisation, 1988, 286p

Sirota, R., L'école primaire au quotidien, Paris, PUF, 1988, 195p

Snyders, G, Ecole, classes et lutte des classes, 2è Ed, Paris, PUF, 1982, 379p

- Heureux à l'université : étude à partir de quelques biographies, Paris, Nathan, 1994, 203p

Suret-canale, J. Afrique et capitaux. Géographie des capitaux et des investissements en Afrique tropicale d'expression française, T.1, Montreuil Sous-Bois, l'Arbre Verdo�ant, 1987, 2 vol, 860p

Tanguy, L., « L'introuvable relation formation- emploi, un état des recherches en France, la documentation française, Paris, 1986,

Tedga, J.M, l'enseignement supérieur en Afrique, la catastrophe ?, Paris, l'Harmattan, 1988, 223p

Thélot, C. , Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale, Paris, Dunod, 1982, 249p

Thiam, Awa : la parole aux nègresses, collection Femmes, Paris, Denoel / Gontier. 1978. 280p

Toffler, Alvin: Les nouveaux pouvoirs : Richesse et violence à la veille du XXI^e siècle. Traduit de l'Américain par André Charpentier avec la collaboration de Denise Meunier, Evelyne Chatelain et Alii, Paris, Fayard, 1991, 658p

Touraine, A., Le retour de l'acteur, Paris, Fayard, 1984, 349p

Weber, M., Economie et sociétés 1, les catégories de la sociologie, traduit par Julien Freud, Paris, Pocket, 1995, 2 tomes, 410p

Documents relatifs à l'emploi au Burkina Faso

Banque Mondiale, Présentation synthétique de la situation du chômage. Rapport d'évaluation du projet Type. Banque Mondiale., 1993

Enseignement supérieur, Rapport, Colloque: Rapport sur les travaux de la commission préparatoire du colloque national sur l'enseignement supérieur. ONPE. Ouagadougou 1992.

Institut National des Statistiques et de la Démographie,

- Enquête démographique sur le Burkina Faso, Ouagadougou 1991
- Annuaire des statistiques du Burkina Faso, INSD, Ouagadougou , 1993
- Annuaire des statistiques du Burkina Faso, INSD, Ouagadougou , 1994
- Répertoire des statistiques du Burkina Faso 1984-1992, vol.1 & 2, INSD, Ouagadougou, 1994

Konaté, Ousseni: exposé sur les relations du travail au sein de l'entreprise. 16p, Ouagadougou, ONPE, 1989,

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, Analyse de la situation de l'emploi, Burkina Faso, Juin 1996

Ministère du plan : Plan économique et social 1985-1990

- Plan économique et social 1990-1995

Ministère des enseignements supérieur, secondaire et de la recherche scientifique: L'après université des diplômés et la situation du marché de l'emploi. Bobo-dioulasso, 1992 , 32 p

Office National de l'Emploi, Emploi et formation en Haute Volta: Méthodes d'observation et de prévision, PECTA. ONPE Ouagadougou, 1983

- Enquête sur l'emploi et la formation, Ouagadougou, ONPE, 1985
- L'impact des activités des ONG sur l'emploi au Burkina Faso. ONPE, Ouagadougou, 1994
- Présentation synthétique de la situation du chômage. Rapport d'évaluation du projet Type. Banque Mondiale, 1993
- Analyse du marché de l'emploi: 1984-1993, ONPE, Bobo-dioulasso. 1993
- Analyse du marché de l'emploi : 1989-1992, ONPE, Bobo-dioulasso. 1993

L'Observateur, journal d'information, 18/20 octobre, le n°4444, 1996, pp. 4-11

Le pays, journal d'information, n°1316 du 22 janvier 1996

(Office National de l'Artisanat et du Commerce): Répertoire des Importateurs et exportateurs du Burkina Faso, ONAC, Ouagadougou, 1994

Thèses et Mémoires

Badini, A., Système éducatif traditionnel moaga (Burkina Faso) et action éducative scolaire. Doctorat d'Etat, Lille III, 1990, T.1 & 2 , 658p

Bocquier, P. L'insertion et la mobilité professionnelle à Dakar, Thèse, 371p, ORSTOM, 1992

Bonkoungou, Mahama : Dynamique actuelle et perspectives urbaines de la ville de Bobo-dioulasso, 124 p, INSHUS Ouagadougou, , 1991

Boutinet, J.P., Contribution à une méthodologie du projet d'insertion: étude du projet d'insertion professionnelle des jeunes scolarisés, Doctorat 3è cycle, Paris V, 1982

Cappuro, G., La relation éducation-emploi et la planification de l'éducation dans les pays en voie de développement. Approche méthodologique avec application au cas de la Côte d'Ivoire, Thèse de doctorat d'Etat, Bordeaux, 1979, T2

Coulibaly, N., Education de type moderne et mutations dans les modes de vie traditionnels : cas des moose du Burkina Faso, 268p, Thèse de Doctorat, Lille III, 1991

Guichard, J., Identité, Scolarité, Projet : l'école et la formation des intentions d'avenir, 218p Synthèse pour l'obtention d'une habilitation à diriger des thèses, Lille III, Juillet 1991

Kokosowski, A., contributions à l'analyse de la socialisation économique des 15-20 ans, Thèse d'Etat sur travaux. Université de Caen, 1985

Ouédraogo, j. B., La chaîne ouvrière: les champs, l'usine, la ville à Banfora (Burkina Faso), Thèse de doctorat. Sociologie, Université de Nantes, 1987

Rouamba, Véronique, Analyse des systèmes de recrutement de travailleurs au Burkina Faso, 67 p, mémoire, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), Ouagadougou, 1987.

Tiotsop, Boniface, chômage et dépréciation et dépréciation du travail au Burkina Faso et en Afrique au sud du Sahara, Thèse de 3è cycle, Université de Toulouse, 1985

Yaro, Y.K, Pourquoi l'expansion de l'enseignement primaire est-elle difficile au Burkina Faso ? Une analyse sociologique des déterminants et des perspectives scolaires de 1960 à 2006, 391p, Thèse de doctorat nouveau régime, Université Paris I, Juin 1994,

Revues, Documents et articles

Affichard, Joelle, L'enquête sur l'emploi, in Affichard (éd), 1987, pp.87-115

Althusser, Louis : « Idéologie et appareil idéologique d'Etat : sur la reproduction des conditions de production », in La pensée, Juin 1970

Anker, R. & Hein, C., « Pourquoi les employeurs du tiers-monde préfèrent engager des hommes » in Revue Internationale du travail, 1985

Berthelot, J.M. : « réflexions sur les théories de la scolarisation » in Revue française de sociologie XXIII, Paris 1982, pp.585-604

BIT « les relations professionnelles dans les entreprises en Afrique ». in Série: Les relations professionnelles . n° 60. Genève, 1982.

Bocquier, P., « le chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne », Population, Sahel, Bamako, vol. 21, 1994, pp. 12-15

Boudon, R., « L'individualisme méthodologique en sociologie », in commentaire, n°26, été 1984, pp.268-277

- « L'acteur est-il si irrationnel et si conformiste qu'on le dit ? », Individu et justice sociale, Autour de John Raavls, Paris, Seuil, 1988, pp.219-244

Bourdieu, P., Boltanski, ST Martin (de), « Les stratégies de reconversion », informations sur Sciences Sociales, XII, 1973, pp. 61-113

Bourdieu, P., « classement, déclassement, reclassement », Actes de la recherche en Sciences Sociales, Paris 1978, pp.3-22

- « l'école conservatrice, les inégalités devant la culture, Revue française de sociologie, n°7, 1966, pp. 525-547

- « L'illusion biographique », Actes de la recherches en Sciences sociales, n° 62-63, Juin 1986, pp.69-72

-« Espace social et pouvoir symbolique », Choses dites, Paris, Ed. de Minuit, 1987, pp. 147-166

- « La domination masculine », Actes de la recherche en Sciences sociales, n°84, 1990, pp.2-31

Bureau, R., « l'insertion des africains dans l'industrie » in Projet, n°139, Paris, 1979, pp.1083-1084

Caniou J. & Segré M., « Systèmes scolaires et classes sociales », L'année sociologique, vol 27, 1976, pp.529-546

Carnoy, M., & Carter, M, Théories du marché du travail, éducation et distribution des revenus, IREDU, Ronéo, 1975

Charmes J. "Les jeunes et l'économie au Sahel: place, rôle et attentes in Jeunes d'une fin de siècle. Population, Sahel, Bamako. n°21, 1994, pp.30-35

Chitoran, D., Enseignement supérieur et développement, le courrier ACP (Afrique- Caraïbes- Pacifique), n°123, septembre- octobre 1990, pp. 54-78

Clignet, R., « Education, emploi et succès professionnel au Cameroun », Revue canadienne des études africaines, vol. IX, n°3, 1975

- « La demande d'éducation : aspects sociologiques », crises de l'éducation, Paris, la documentation française, 1994, pp.108-118
- CNRSS & GLYSY : Evolution moyenne des villes du Burkina Faso. Ouagadougou, 1988
- Colloque International de Ouagadougou (UNESCO) : « Quelle école pour le Sahel ? » 31 mai-05 juin 1976. ACT. Ronéo, 80 p.
- Devaine, M., « l'insertion des jeunes en période de sous-emploi : réalités et représentations » Travail et emploi, n°14, 1982, pp.55-70
- Diambomba, Malina, les universités en Afrique francophone, Paris, Unesco, IIPE, 1988, (IIPE/103/46f)
- Direction des études et de la planification, Bulletin des statistiques universitaires, 1992/93, 1993-94.
- Establet, R., « Principaux domaines de recherche en France. Sociologie de l'éducation ; education : l'influence de Durkheim », Cahiers français, la documentation française, n°247, juillet- septembre 1990, pp.78-85
- Forquin, J.C., « La sociologie des inégalités d'éducation : principaux domaines de recherche, principaux résultats», sociologie de l'éducation, dix ans de recherche, Paris, l'harmattan, 1990, pp.19-58
- Girard, A., « le dictionnaire critique de la sociologie de Raymond Boudon et François Bourricaud», Revue française de sociologie, XXIV-1, 1983, pp.97-107
- Giri, J., « l'enseignement supérieur en Afrique au sud du Sahara ; crise de croissance ou crise structurelle ? », Le courrier ACP n°123, septembre-octobre 1990, pp. 64-67
- Godelier, M., « infrastructures, sociétés, histoires », Dialectiques n°21, Paris, 1977
- Gruénais, M.E., « Aînés, aînées, et Cadets, cadettes : les relations aînés/cadets chez les mossi du centre » in Age, pouvoir et société en Afrique noire. Ed. Karthala, Paris, 1985, pp.219-245
- Heran, F., « La seconde nature de l'habitus », Revue française de sociologie, XXVIII, 3, pp. 385-416

Hoeringer, Philippe, « La nouvelle économie urbaine, Prospection pour un débat». In Dossier Emploi : quel avenir pour la jeunesse africaine ? Alternatives Africaines, n°7, Bagneux, 1993

Hugon, Ph., « Enseignement et emploi », l'enseignement en Afrique tropicale, IEDES, Paris, PUF, 1971

Isambert-Jamati, V, « Sociologie de l'éducation », L'année sociologie, 1976, pp. 529-558

Jeunes- Villes- Emploi, quel avenir pour la jeunesse africaine ?, Actes du colloque organisé par le ministère de la coopération et du développement, la documentation française, 1991

Labazée, P., (Ed), « un terrain anthropologique à explorer : l'entreprise africaine, anthropologie de l'entreprise», Cahiers d'Etudes Africaines ; vol 31, n°124, ; Paris, 1991, pp.533-552

Lauffer, J. & Paradeise, C., Pour une nouvelle stratégie d'analyse des carrières des cadres » in Sociologie du travail, n°4, 1982, pp.473-478

Laval, B., « Les théories récentes de l'emploi et du chômage », Revue française des affaires sociales, n°2, avril-juin 1980, pp. 57-104

Marchal, J.Y., « Chroniques des saisons agricoles au Yatenga (H.V.) 1907-1973, documents de l'ORSTOM, mai 1974

Marchés tropicaux et méditerranéens, 2467 : spécial Burkina Faso, pp.467-500 février 1993, mais aussi l'article de Lattre (de) Anne « création d'un réseau de l'entreprise en Afrique de l'ouest » dans le n°2460, et les n°1415, n°1694,

-«Au Burkina Faso les sociétés d'Etat se portent assez bien», n°2663, 1996, pp. 2480-2484

Martin, Jean-yves & Ta Ngoc Chau, La qualité de l'enseignement primaire en Guinée, une étude de cas, Bulletin IIPE, 1993

Mauss, M., « Essai sur le don », l'année sociologique, Paris, librairie Félix Alcan, 1925, pp.30-186

M'Bow, A., « le rôle des universités dans les pays en développement », in

ASCOD, 43, 1978, pp.39-53

Montlibert (de), Christian., les jeunes et l'emploi en Europe, Strasbourg, Conseil de l'Europe . 1978

- « Promotion et reclassement. Les élèves d'un centre d'enseignement par cours du soir à la recherche d'une promotion par le diplôme », Revue française de sociologie, IX, n° spécial, 1968, pp.208-217

Michon, F., « une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail », Economies et sociétés, Tome XVII, n°3-4, Paris, 1983

Ministère français de la coopération, Le Burkina Faso: Un marché. CFCE, Paris 1994, 224p

Ministère du plan/DNSI/PNUD, « Emploi, pluriactivité, secteur informel et chômage ; caractéristiques de la population active à Bamako d'après l'enquête nationale sur les ménages (secteur informel au Mali 1989) », Bamako, document ORSTOM, 1991, 21p

Orivel, F., « contraintes de l'Ajustement structurel, de l'éducation et de la formation dans les pays francophones en développement », Actes du colloque international du 29 septembre au 2 octobre, Bordeaux, ACCT, 1992

Orivel, F., & Eicher, J.C., « Coûts et avantages de l'éducation », Orientations, XV, n°56, 1975, pp.383-407

Page, A., « éducation et répartition », Actes de la table ronde internationale de Dijon, I.R.E.D.U, 5-6 Juin 1975, pp.

Paradeise C., « Acteurs et institutions » in Sociologie du travail n°1-1988, pp.79-105

Passeron J.C., «l'inflation des diplômes» in Revue Française de Sociologie. n° 23, 1982, pp. 551-584

- « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », Revue française de sociologie, janvier-mars 1990, XXXI, 1, pp. 3-22

Paul, J.J., et Vernières M., « L'insertion professionnelle et la formation en cours d'emploi », Crises d'éducation en Afrique, La documentation française, 1994, pp.203-215

Rocher, G & Beland, F., « Pour relire Talcott Parsons », Sociologies et sociétés, vol XXI, n°1, avril 1989, pp.5-10

Rondeau, E., « sorties du système éducatif et destinations des jeunes à l'issue de l'école », Education et Formation, n° 10, 1987, pp. 3-19

Sanou, F., « Politiques éducatives du primaire au Burkina Faso », Anales, série Sciences humaines et sociales, vol.1, Ouagadougou, Université INSHUS, 1988

Snyders, G., « Est-ce le maître d'école qui a perdu la bataille contre les inégalités sociales ? », Enfance, n°1, janvier-avril 1970, pp.1-22

Sow, Fatou, , « Femmes africaines emploi, et division internationale du travail» in Présence Africaine, n°141, 1987, pp.195-224

Sorokin, Pitirim A., Qu'est-ce qu'une classe sociale ?, Cahiers internationaux de sociologie, II, 1947b, pp.47-87 (trad. D'une partie de Sorokin, 1947a, chap.14)

Thélot, C., La mobilité sociale, Données sociales, 1984, pp. 462-466

Thomas, L. R., « La scolarisation contre la culture » (entretien réalisé sur l'école africaine face à la modernité) in le monde de l'éducation n°162, Août 1989, pp.45-47.

Vreyer, (de), Philippe, « la demande d'éducation : déterminants économiques », Crises de l'éducation en Afrique, Paris, la documentation française, 1994, pp.92-107

Waast Roland directeur: Sciences et développement. in Série "les sciences hors de l'occident ". vol.5, Ed. Martine Barrière. Documents de l'ORSTOM.1995,

ANNEXES :

- 1. Questionnaire aux entreprises**
- 2. Guide d'entretien soumis aux diplômés(es)**
- 3. Sigles utilisés dans le texte**
- 4. Tableaux**
- 5. Cartes**

Annexe 1. : Questionnaire à adresser aux entreprises, ONG, et autres employeurs (Etat + Individuels)

1. Nom de l'entreprise
2. Date de création
3. Adresse du siège social
4. Désignation du ou des lieux de production
5. Le capital social de l'entreprise
 - Montant du capital
 - Principaux détenteurs du capital
6. Activité principale de l'entreprise et/ou activités annexes ou connexes
 - Administration
 - Assurance, Banques, Affaires immobilières, services
 - Bâtiment, T.P.
 - Bureau d'études, Etudes d'avocats et « assimilés »
 - Commerce, restaurant, Hôtels
 - Comptabilité, Gestion
 - Electricité, Eau, Gaz
 - Enseignement
 - Fabrication industrielle de produits et matériels divers
 - Industrie d'extraction
 - Santé
 - Autres (précisez)

7. Chiffres d'affaires des deux derniers exercices

Année	Chiffres

8. Le volume général des effectifs au 01/01/ 1995 (Je retiens cette date pour analyser l'évolution en 2 ans des nouveaux recrutements, et des disparitions d'effectifs)

-- Les Permanents:..... les temporaires:.....

9. La répartition catégorielle des salariés permanents:

CATEGORIE	NATIONAUX			EXPATRIES		
	Effectifs		Classe salariale	Effectifs		Classe salariale
	H	F		H	F	
Total				Total		
Cadres supérieurs						
Cadres moyens						
Agents de Maîtrise						
Employés						
Ouvriers						
Total						

10. Recrutez-vous des diplômés de l'enseignement supérieur?

10.a.) Oui..... Non..... Si non dites pourquoi:

10. b.) Si oui, quels types de diplômé(e)s votre entreprise recrute-t-elle?

--Diplôme: -DEUG

-DUT

- Licence-Maîtrise

- Ingénieur

-DESS

- Doctorat

- Autre (précisez)

--Qualification :- Littéraire, Lettres et Sciences Humaines & Sociales

- Juridique, Economique

- Economie, Commerce et Gestion

- Ingénieur génie civil

- Ingénieur mécanique

- Ingénieur électricité, électronique, électromécanique

- Ingénieur agronome

- Autres ingénieurs

- Autres spécialités (précisez)

11. Evolution de l'emploi, selon le niveau d'instruction des personnels embauchés

EXERCICE		1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995
DIPLÔME						
SEXÉ						
DEUG-DUT	H					
	F					
LICENCE- MAÎTRISE	H					
	F					
DEA-DESS	H					
	F					
INGENIEUR	H					
	F					
DOCTORAT	H					
	F					
AUTRES	H					
	F					
TOTAL						

12. Les diplômés desquelles disciplines dites « Lettres et Sciences Humaines &

Sociales » Acceptez-vous? :- Lettres

-- Histoire

- Langues

-- Information & Communication

- Philosophie

-- Autres (précisez)

- Psychologie

-- Aucune

- Sociologie

- Géographie

Pourquoi?

13. Les sortants de ces disciplines que vous recrutez sont-ils directement opérationnels pour l'entreprise?

Oui..... Non.....

Si non, pourquoi à votre avis ne le sont-ils pas?

14. Parmi les disciplines littéraires que vous acceptez, quelles sont celles dont l'entreprise a le plus besoin?

- Lettres
- Langues
- Philosophie
- Psychologie
- Sociologie
- Histoire
- Géographie
- Information & Communication
- Autre (précisez)

15. Y en a-t-il qui vous donnent beaucoup de satisfaction?

Oui..... Non.....

Si oui, lesquelles?

16. Quels postes proposez-vous aux diplômé(e)s de Lettres, et Sciences Humaines & Sociales?

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1..... | 2..... | 3..... |
| 4..... | 5..... | 6..... |

17. Une fois entrés dans l'entreprise, les diplômé(e)s du supérieur reçoivent-ils une formation complémentaire ?

Oui Non

Si oui la ou lesquelles?

- Apprentissage
- Stage et formation en entreprise
- Cours dans des institutions spécialisées
- Autre (précisez)

18. Jugez-vous que les formations universitaires doivent être approfondies ou recouvrir d'autres aspects?

Oui Non

Si oui, de quelle manière ou quels aspects?

- Aspects pratiques
- Adaptation aux besoins spécifiques des entreprises du Burkina
- Autre (précisez)

19. Quel est le mode de recrutement le plus habituel de l'entreprise?

- Bureau de la main-d'oeuvre
- Annonces dans les journaux
- Concours ou tests de sélection
- Avis ou conseils du personnel en place
- Relations
- Autre (précisez)

20. L'origine géographique ou ethnique des candidats influence-t-elle le recrutement du personnel?

Oui Non

Si oui, dites pourquoi

21. L'activité sportive et les performances d'un candidat peuvent-elles constituer un critère d'embauche?

Oui Non

Si oui, dites pourquoi

22. L'origine socioprofessionnelle des candidats influence-t-elle leur recrutement?

Oui Non

Si oui, dites pourquoi

23. Envisagez-vous de recruter un ou des diplômé(e)s de l'enseignement supérieur avant fin 1996?

Oui Non

Si oui, pour quels postes?

24. Avez-vous d'autres remarques ou des choses dont vous aurez souhaité que l'on parle?

Annexe 2. Grille d'entretien adressé aux diplômé(e)s salariés, entrepreneurs individuels (individus installés à leur propre compte), ou à la recherche d'emploi

1. En quelle année aviez-vous pris votre première inscription dans l'enseignement supérieur ?
 2. Dans quelle discipline étiez-vous alors inscrit ?
 3. Quelles étaient vos attentes en suivant ce type spécifique de formation ?
 4. En quelle année avez-vous quitté l'enseignement supérieur et avec quel diplôme ?
 5. Comment envisagiez à ce moment votre insertion professionnelle ?
 6. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?
 - travailleur de la fonction publique ou parapublique
 - travailleur du secteur privé
 - travailleur indépendant
 - au chômage
 - étudiant
 - autre (veuillez précisez)
 7. Quel est votre emploi actuel ?
 8. Est-ce votre premier emploi depuis la fin de vos études ?
- Oui Non
9. Avez-vous changé d'emploi ?
- Oui Non
- Si oui quel était votre premier emploi ?
10. Comment avez-vous été informé de cet emploi ?
 - Bureau de la main-d'œuvre
 - Annonces dans les journaux ou à la radio
 - Avis ou conseils du personnel en place
 - Relations
 - Autre (précisez)
 11. Comment avez-vous obtenu votre emploi actuel (les stratégies que vous avez mises en œuvre pour cela) ?
 - a) Vous l'avez-vous trouvé grâce à votre seule volonté
 - Demandes d'emploi directes avec C.V.

- Concours ou tests de sélection
 - Autres (précisez)
- b) Avec l'aide de vos relations ?, précisez alors lesquelles (parents, amis, connaissances...)

12. Après vos études combien de temps avez-vous mis avant de trouver un emploi ?

13. Quelles ont été vos motivations essentielles dans ce secteur spécifique d'activité ?

- les débouchés offerts
- les perspectives de gain
- le dynamisme lié aux activités du secteur
- les perspectives de carrière
- Votre goût pour la culture et l'esprit d'entreprise
- L'aventure
- Autres raisons (veuillez préciser) -----

14. A votre avis qu'est-ce qui a pu décider l'employeur à vous choisir pour cette embauche ?

- Vous aviez les diplômes requis pour le poste proposé
- Vos performances au test de sélection
- Vous avez fait un stage ou un essai professionnel satisfaisant
- Autres (veuillez préciser)

15. Vos attitudes et comportements professionnels sont-ils influencés par la manière par laquelle vous avez obtenu votre emploi ?

Oui Non

Si oui, comment cela se traduit-il ? (Assurance, dynamisme, sens des responsabilités, carriérisme, dévouement...)

16. Quelle est votre catégorie actuelle dans votre travail ?

- Cadre supérieur
- Cadre moyen
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Ouvrier, manœuvre
- Autre (veuillez préciser)

17. Dans quelle mesure ce que vous avez appris à l'université est réutilisable dans votre travail ? (Par rapport à vos pratiques professionnelles, qu'est-ce qui vous

semble nécessaire à introduire dans les programmes d'enseignement universitaires ?)

18. Avez-vous suivi des cours de perfectionnement ou une formation de qualification depuis que vous avez commencé votre activité professionnelle ?

Oui Non

Si oui, de quelle formation ou de quels cours s'agissait-il ?

19. Qu'est-ce que cela vous a-t-il apporté en plus ?

20 Comment êtes-vous perçu par votre entourage dans l'exercice de votre activité professionnelle et en raison de votre parcours universitaire ? (impact social de l'insertion)

21. Pensez-vous que votre insertion et votre intégration intéresse votre entreprise, service, organisme ?

Oui Non

Si oui, que fait-elle concrètement pour la favoriser ?

Annexe 3. Sigles et autres abréviations:

- ABBF: Association Burkinabé pour le Bien-être Familial
 ABFEDU : Association Burkinabé des Femmes Diplômées d'Université
 AJAD: Association Jeunesse Action de développement
 AJVD : Association des Jeunes Volontaires du Développement
 APCF : Association des promoteurs et des Chercheurs d'Emploi du Faso
 APEC: Association pour la Promotion de l'Emploi des Cadres
 BAME: Bureau d'Appui aux Petites et Moyennes Entreprises
 BRAKINA: Brasserie du Burkina
 CAMJH : Collectif des Associations de Jeunesse du Houet
 CASTEL: Groupe français de boissons
 CBTM: Compagnie Burkinabé pour le travail des Métaux
 CCIA : Chambre du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat
 CESAO: Centre d'Etudes Economiques et Sociales de l'Afrique de l'Ouest
 CFA (franc) : Communauté Financière Africaine
 CFD: Caisse Française de Développement
 CICA: Compagnie Industrielle du Crédit Automobile
 CIRAD: Centre International de Recherche Agronomique et de Développement
 CIRDES: Centre International de Recherche en Développement en zone Sub Humide
 CITEC: Compagnie Industrielle pour les Tourteaux, les huiles et savons
 CNCA: Caisse Nationale du Crédit Agricole
 CNSS: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
 CRPA: Centre Régional pour la Promotion Agricole
 CUFP: Centre Universitaire de Formation Polytechnique
 DIACFA: Distribution Industrielle, Alimentaire et commerciale du Faso
 ENAREF: Ecole Nationale d'Administration des Régies Economiques et Financières
 ENEF: Ecole Nationale des Eaux et Forêts
 ENRECA: Projet d'Appui à la Recherche
 FASEG: Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
 FASI: Fonds d'Appui au Secteur Informel
 FASOYAAR: Marché du Faso
 FED: Fonds Européen de Développement
 FONAPE: Fonds National d'Aide à la Promotion de l'Emploi
 FONER : Fonds National d'aide aux Etudes et à la Recherche
 GMB: Grands Moulins Burkinabé
 GRAAP: Groupe de Recherche d'Aide à l'Auto promotion Paysanne
 GRADI: Groupe de Recherche Action pour le développement Intégré
 HIMO : Haute Intensité en Main-d'Oeuvre
 INERA: Institut National d'Etudes et de Recherche Agronomique
 INSD: Institut National de Statistiques et de Démographie

INSE : Institut Supérieur d'Education (pour la formation des enseignants du secondaire)

JVE : Jeunes Villes Emploi

MABUCIG: Manufacture Burkinabé de Cigarettes

OCCGE: Organisation de Coopération et de Coordination de lutte contre les Grandes Endémies

ONEA : Office National des Eaux et de l'Assainissement

ONG: Organisation Non Gouvernementale

ONPE: Office National pour la Promotion de l'Emploi

ONUDI-FIDA: Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel

ORSTOM: Institut français de recherche pour le développement en coopération

PAPME: Programme d'Aide aux Petites et moyennes Entreprises

PAS: Programme d'Ajustement Structurel

PDRI/KHM: Projet de Développement Régional Intégré/ Kossi, Houet, Mouhoun

PNAR/TD: Programme d'Appui à la Réinsertion des travailleurs Défattés

PROFIMETAUX: Société de fabrication de produits métalliques

SAP: Société Africaine de Pneumatique

SAPHYTO: Société de fabrication des pesticides divers

SAVANA: société de fabrication des boissons à base de fruits et d'agrumes

SIFA: Société Industrielle de Fabrication Automobile

SIX-S: Savoir se Servir de la Sécheresse au Sahel

SNV : Organisation Néerlandaise pour le Développement

SOBBRA: Société de Brasserie du Burkina

SOFAPIL: Société de Fabrication de Piles

SOFIB: Société de Fabrication Industrielle du Burkina Faso

SONABEL : Société National Burkinabé d'Electricité

SONACEB: Société Nationale de Cartonnerie et d'Emballage du Burkina

SONACOR: Société Nationale de Commercialisation et du Riz

SOGEFIA: Société Générale de Fabrication Industrielle de matériels Agricole

SOMOUSSE: Société de fabrication de produits à base de mousse

SOFITEX: Société des Fibres et Textiles

SOVINBUR: Société de Vin du Burkina

SOPAGRI: Société industrielle et de commercialisation de produits et machines agricoles

SOSUCO: Société Sucrerie de la Comoé

SOPAL: Société de production des alcools

UEMOA : Union Economique Monétaire ouest Africaine

URCABO: Union Régionale des Coopératives Agricoles de Bobo

Tableaux

Tableau n°1 : Les grandes unités industrielles motrices de Bbobo-dioullasso en 1989	p. 53
Tableau n°2 : Répartition des unités industrielles/secteur, Région de Bbobo-dioullasso, 1990	54
Tableau n°3 : Employeurs et travailleurs inscrits à la CNSS de Bobo-dioullasso, 1996	55
Tableau n°4 : Estimation de la population active, région de Bobo-dioullasso, 1985, 1991, 1993	58
Tableau N°5 : Population active occupée et taux d'activité, principales villes du Burkina Faso, 1975, 1985	59
Tableau n°6 : Répartition de la population de 10 ans et plus/ sexe et le plus haut diplôme, Bobo-dioullasso, 1991	66
Tableau n°7 : Composition ethnique du Burkina Faso, 1993	159
Tableau n°8 : Répartition de la population du Burkina Faso/groupe d'âge en 1993	160
Tableau n°9 : Répartition des catégories de la classification professionnelle national par le niveau d'instruction, 1994	190
Tableau n°10 : Répartition nationale des offres d'emplois/diplôme et la localité de résidence, 1994	210
Tableau n°11 : Recrutements de la Fonction publique par concours, Bac et +, 1991-1994	216
Tableau n°12: Répartition des entreprises de notre échantillon selon la date de création	227
Tableau n°13 : Répartition des entreprises de l'échantillon selon la branche d'activité	228
Tableau n° 14 : Localisation des entreprises enquêtées selon le siège social	229
Tableau n°15: Répartition des entreprises de l'échantillon selon les détenteurs du capital	230
Tableau n°16 : Répartition des entreprises de l'échantillon selon la taille	231
Tableau n°17 : Répartition des étudiants de l'université de Ouagadougou par faculté, 1990-1993	265
Tableau n°18 : Comparaison offres/demandes d'emploi au Burkina Faso, 1990-1994	268
Tableau n°19: Répartition des diplômés de l'université de Ouagadougou/faculté, 1990-1993	274
Tableau n°20: Comparaison offres/demandes d'emploi des diplômés universitaires, région de Bobo, 1990-1995	284
Tableau n°21 : Durée moyenne de recherche d'emploi, selon le mode utilisé par les diplômés enquêtés	318
Tableau n°22 : Principaux canaux d'accès des diplômés aux emplois au Burkina Faso	331
Tableau n°23 : Distribution des diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales dans les entreprises enquêtées, selon le secteur d'emploi et la branche d'activité	343
Tableau n°24 : Essai de comparaison poste/profil de formation des diplômés	349

Cartes,

Cartes n°1 & 2 : Situation et évolution de la situation économique de la ville de Bobo-dioullasson, avant 1960 et au milieu des années 1988	p.51
Carte n°3 : Découpage administratif et ethnique du Burkina Faso	156

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	8
Méthodologie et Techniques	21
Introduction	
Section I. De la conception traditionnelle de la distribution socioprofessionnelle...	21
Section II...A notre problématique actuelle d'approche de la répartition dans les situations professionnelles: L'approche empirique de l'insertion professionnelle	26
1. Problématique	27
2. Corpus d'hypothèse	31
3. Méthodologie	35
A./ L'étude et ses objectifs	35
a). Champ de l'étude	35
b). De l'enquête par questionnaire auprès des entreprises	37
c). Pour une meilleure appréhension des pratiques et itinéraires d'insertion : l'entretien avec les diplômés	40
B./ Description du terrain	45
a). Contexte régional : la dynamique socio-économique	46
- Dynamique historique	
- La naissance d'une ville industrielle	
b). Données sociales et démographiques de Bobo-dioulasso	56
- Structure par âge et par sexe de la population	
- Les secteurs d'activités économiques	
- Education et développement au Burkina	
PREMIERE PARTIE : LA QUESTION DE L'ADEQUATION EDUCATION-EMPLOI : L'ESSENTIEL DES REFLEXIONS D'HIER A AUJOURD'HUI	73
Introduction	74
Chapitre Premier : Les grandes théories socio-économiques sur la question de l'insertion professionnelle et leurs limites : De la théorie du capital humain aux différentes théories de la segmentation	77
Introduction	
Section I. La théorie du capital humain ou l'égalité par l'éducation	77
1. Présentation et pouvoir explicatif de la théorie	77
a) Présentation	77
b) Les cadres analytiques ou les différentes formes d'analyses de la théorie du capital humain	81
2. Les limites ou les zones d'ombre de la théorie du capital humain	88
Section II. L'analyse sociologique de la répartition : Les théories de la segmentation	91
1. Les apports des principaux auteurs de l'analyse sociologique de la répartition	92
a) Les modèles de "signalement" et de "concurrence" ou les approches	

adoptant l'hypothèse néoclassique	92
b) Les modèles dits "empirique" et "radical" ou les approches en contradiction avec l'hypothèse néoclassique	94
2. Le pouvoir explicatif des théories de la segmentation	98
Chapitre Deuxième : La sociologie des inégalités d'éducation et ses principaux modes d'approche du phénomène de l'insertion professionnelle	101
Introduction	
Section I De la stratification éducationnelle à la sélection sociale: L'explication suivant les modèles des théoriciens de la reproduction	103
1. L'approche culturaliste de la sélection sociale	104
a) Une interprétation néo-wébérienne de la stratification éducationnelle et sociale	106
b) Une approche néo-marxiste de la stratification éducationnelle et sociale	111
2. De la sélection scolaire à la reproduction sociale: L'analyse de Bourdieu et Passeron	117
Section II. Du rapport entre les inégalités d'éducation et la mobilité sociale	120
1. Le modèle factoriel ou statistique de Jenks	122
2. La mobilité sociale chez Sorokin	124
3. Le modèle systémique et agrégationniste de la mobilité sociale (Boudon)	126
Chapitre Troisième : De la remise en cause du modèle traditionnel à une approche dynamique du phénomène de l'insertion professionnelle	131
Introduction	
Section I. Les approches économiques et leurs insuffisances	132
Section II. Les faiblesses des approches sociologiques et quelques nouveaux apports professionnelle: la sociologie de l'éducation et les avatars de l'insertion professionnelle	137
Conclusion de la première partie	
	147
DEUXIEME PARTIE : EDUCATION ET EMPLOI AU BURKINA FASO : PROBLEMES DE DEFINITIONS ET HYPOTHETIQUE RELATION	154
Introduction	155
Chapitre premier: Quelques aspects socio-économiques du Burkina Faso	157
Section I. Aspects géographiques et démographiques	157
Section II. Aspects historiques et socio-économiques	160
Chapitre deuxième: Que dire de l'adéquation éducation - emploi au Burkina Faso ?	171
Section I. L'émergence de la théorie de l'adéquation entre l'éducation et l'emploi au Burkina Faso	172
1. Les conditions d'émergence	172
a) Définition et genèse de l'adéquation	172
b) De la notion d'inadéquation	174
2. Les limites de la thèse d'adéquation	176

Section II. Vers une approche dialectique des relations entre l'éducation et l'emploi au Burkina Faso	178
1. Unité et diversité du marché du travail au Burkina Faso	179
2. De l'analyse théorique à l'élaboration d'une conception empirique des relations éducation/emploi au Burkina Faso	186
A. L'enjeu de la qualification: une équation multidimensionnelle	186
a) L'insertion professionnelle par le diplôme: le paradoxe ?	186
b) La qualification dans le contexte socio-économique du Burkina Faso	188
B. Les relations éducation/emploi: les règles du jeu	196
a) Dévaluation des diplômes de l'enseignement supérieur ?: Phénomène structurel ou conjoncturel	196
b) La notion d'expérience professionnelle	206
Chapitre troisième: L'univers d'emploi des jeunes diplômés	209
Introduction	
Section I. Le contexte national de l'emploi des jeunes au Burkina	209
Section II. Des opportunités limitées ou la déséquilibre offres/demandes d'emplois : les diplômés entre illusion et déenchantement	212
Section III. Le fonctionnement du marché du travail : la notion du piston ou l'incidence du capital social	215
Section IV. Du discours sur les attitudes des jeunes en matière d'emploi au niveau local	223
Chapitre quatrième : les stratégies d'emploi des entreprises burkinabé	226
Introduction	
Section I. Quelles spécificités pour les entreprises enquêtées	226
1. Date de création	226
2. Branche d'activité	228
3. Siège social	229
4. La répartition du capital	229
5. Taille des entreprise	231
Section II. Exigences (profils de qualification demandés) et besoins des entreprises	232
1. Des structures d'emploi des entreprises	233
2. Des stratégies de recrutement des entreprises et des modalités de recherche d'emploi : essai de mise en relation	235
Conclusion de la deuxième partie	255
TROISIEME PARTIE : ESSAI D'ANALYSE DE QUELQUES ITINÉRAIRES PARTICULIERS : LES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES DIPLÔMES(ES) DE LETTRES ET SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	258
Introduction	259
Chapitre premier : La situation des étudiants au Burkina Faso (La formation universitaire)	261

1 . l'accès à l'enseignement supérieur	261
2. l'organisation de l'enseignement	263
Section II. La situation sociale des étudiants	266
1. La situation générale des étudiants	266
2. La situation, les Pesanteurs et blocages des diplômés(es) sans emploi	267
a) La situation des sans emploi	
b) Pesanteurs des règles du jeu et blocages de la dynamique des diplômés(es)	
Chapitre deuxième : Du projet d'avenir et du projet professionnel ou projet d'insertion	273
Introduction	
Section I. La nature des études et les possibilités offertes : diplômes universitaires et univers du possible sur le marché du travail	273
1. Les débouchés traditionnels des filières de l'enseignement supérieur	273
2. Débouchés actuels des diplômés des Lettres et sciences Humaines et sociales: Dynamique de l'orientation professionnelle	276
a) Nature de la nouvelle orientation	276
b) Forme de la nouvelle orientation	281
Section II. De la formation et du diplôme comme gage ou moyen d'accéder à un « bon » emploi: objectifs et attentes face aux études	284
1. Objectifs et attentes face aux études universitaires	284
2. Eléments de formulation d'un projet professionnel	290
a) Le projet professionnel vu dans la temporalité : entre souhait, intention et objectifs ou la mise en relation de la situation présente et des intentions personnelles	291
b) La formation des représentations d'avenir : Le projet comme mise en perspective et la résultante de l'évaluation des opportunités d'emploi offertes	292
Section III. Les stratégies envisagées par les diplômés	299
Chapitre troisième: Organisation de la recherche d'emploi	311
Introduction	
Section I. Comment les diplômés(es) s'organisent-ils pour l'accès à l'emploi ou les modes de recherche d'emploi : l'insertion comme une négociation permanente	311
Section II. Choix professionnel, champ de recherche et créneaux individuels et associatifs :l'apparition des associations de jeunes chercheurs et leur impact	323
Chapitre quatrième : Les mécanismes d'insertion professionnelle des diplômés(es) au Burkina Faso	330
Introduction	
Section I. Des modalités et des critères principaux de sélection des candidats à l'embauche	330
Section II. L'impact de la nature du recrutement sur les comportements socio professionnels des diplômés(es)	336
Section III. Essai de schématisation de quelques itinéraires d'insertion	340

1. Situation professionnelle	341
2. Trajectoires d'insertion	342
Chapitre cinquième : Les diplômés(es) burkinabé et la perception qu'ils ont de leurs rôles dans la vie active	351
Introduction	
Section I. Savoir universitaire et activité professionnelle : essai de mise en rapport	351
1. De la formation pré embauche	351
2. Quelle place les diplômés de lettres, Sciences humaines et sociales accordent-ils à la formation extra universitaire	353
Section II. Contenu de l'insertion professionnelle des diplômés(es)	354
1. Sens donné à leur propre insertion	354
2. Impact social du changement d'orientation professionnelle des diplômés de Lettres, Sciences Humaines et Sociales	356
Conclusion de la troisième partie	360
CONCLUSION GENERALE	363
BIBLIOGRAPHIE	371
ANNEXES :	385
- Questionnaire	386
- Guide d'entretien	391
- Les sigles et termes	394
- Tableaux	396
- Cartes	