

JOURNAL
de la
RECHERCHE SCIENTIFIQUE
de
L'UNIVERSITÉ DE LOMÉ



LOME - TOGO

Le Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé est
référéncé dans African Journal on Line (AJOL) [www.inasp.org/ajol]

VOLUME 16
(2014)

Numéro 3

- ***Comité de rédaction***

Rédacteur en Chef : Prof Moctar L. BAWA
Membres : Prof Komi KOSSI-TITRIKOU
Dr T. ABOTCHI
Dr M. KORIKO
Mr K. AGBAVON

- ***Comité de lecture :***

- *Lettres et Sciences humaines*

Prof N. GAYIBOR (Togo), Prof T.T.K. TCHAMIE (Togo), Prof K.M. NUBUKPO (Togo), Prof S. GLITHO (Togo), Prof Y. AKAKPO (Togo), Prof R. GNABELI (Côte d'Ivoire) Prof K. KOSSI-TITRIKOU (Togo), Prof A. GOEH-AKUE (Togo), Prof K. GBATI (Togo), Dr M. QUASHIE (Togo) Prof A. BLIVI (Togo), Dr K. ESSIZEWA (Togo), Dr D. GBENOUGA (Togo), Dr G. YIGBÉ (Togo), Dr A. ADJI (Togo), Dr T. DANIOUE (Togo), Dr A. AWESSO (Togo).

- *Sciences juridiques et économiques*

Prof K. AHADZI-NONOU (Togo), Prof K. KPODAR (Togo), Dr A. P. SANTOS (Togo), Prof Ag. N. BIGOU-LARE (Togo), Prof Ag. K. WOLOU (Togo), Prof Ag. A. AGBODJI (Togo), Dr S. A. ADJITA (Togo).

- *Sciences expérimentales, techniques et médicales*

Prof M. GBEASSOR (Togo), Prof B. SINSIN (Bénin), Prof K. TCHAKPELE (Togo), Prof I. A. GLITHO (Togo), Prof M. MOUDACHIROU (Bénin), Prof K. NAPO (Togo), Prof A. BALOGUN (Togo), Prof. C. de SOUZA (Togo), Prof A. S. BEYE (Sénégal), Prof K. AKPAGANA (Togo), Prof K.H. KOUMAGLO (Togo), Prof A. VIANOU (Bénin), Prof K. SANDA (Togo), Prof G. TCHANGBEDJI (Togo), Prof B. YAO (Côte d'Ivoire), Prof S. GUITTONNEAU (France), Prof M. PRINCE-DAVID (Togo), Prof J-M. HERRMANN (France), Prof A. ABDOULAYE (Niger), Prof G. MATEJKA (France), Prof K. TCHARIE (Togo), Dr A. d'ALMEIDA (Togo), Prof A. TOURE (Burkina-Faso), Prof K.S. AMOUZOU (Togo), Prof M. SOUMANOU (Bénin), Prof K. KOKOU (Togo), Prof K. AKLIKOKOU (Togo), Prof A. JOHNSON (Togo), Prof O. BANTON (France), Prof K. BEDJA (Togo), Dr K. KASSEGNE (Togo), Prof K. N'DAKENA (Togo), Prof E. M. KOFFI-TESSIO (Togo).

JOURNAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE DE L'UNIVERSITE DE LOME (TOGO)

VOLUME 16, Numéro 3, (2014)

SOMMAIRE

Série Sciences Naturelles et Agronomie

1. HOUNDEKON V. A. (Bénin)
Analyse comparative des systèmes de production du coton biologique et du coton conventionnel au Bénin, 1
2. METOWOGO K. & *al.* (Togo)
Effet anti-ulcéreux de l'extrait hydroalcoolique d'écorce de tronc et de racine de *ficus Polita* Vahl. (Moraceae), 13
3. AYENA A. C. & *al.* (Togo)
Activités antimicrobiennes des extraits de trois plantes médicinales utilisées dans le traitement traditionnel des toxi-infections alimentaires au sud du Bénin, 23
4. DOSSOU J. & *al.* (Bénin)
Etude cytogénétique des aberrations chromosomiques chez des travailleurs sous rayonnements ionisants X., 35
5. TOSSOU L. (Bénin)
Incidence de la densité sur les performances de production, la qualité organoleptique et le comportement de deux souches de poulets chair (Cobb 500 et Ross) élevées au Bénin, 47
6. LOMBO Y. (Togo)
Etude comparée de l'efficacité de trois méthodes de prévention des maladies des pintadeaux au nord du Togo, 59
7. YESSOUFOU. G. & *al.* (Bénin)
Prévalence de la malnutrition aigüe chez les enfants de moins de cinq ans dans la plaine de Pendjari au nord-ouest du Bénin, 69

Lettres, Sciences Humaines et Sociales

8. HOUNGA A., TITO M. A., AKOUE D. (Bénin)
Les loisirs des personnes retraitées de Cotonou au Bénin, 79
9. NAKOU S. A. (Bénin)
Analyse anthropotechnique du port de charge sur la tête au Bénin : Le cas Des marchandes ambulantes de Porto-Novo, 89

10. BARRES FOUSSÉNI I. El-M. & al. (Bénin)	
Effets de la fabrication artisanale des agglomères sur les paramètres rachidiens et pelviens du briquetier,	101
11. AHOUCANDJINO R. B. (Bénin)	
Jeux et enjeux autour de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'Université d'Abomey-Calavi,	111
12. OUSSOU B. A. & AMOUZOUVI D. (Bénin)	
Gestion décentralisée de l'école au Bénin. Quand de nouveaux acteurs interviennent sur la scène éducative,	123
13. N'TAIN Y. J. (Côte d'Ivoire)	
Représentation sociale de la forêt et pratique des feux de brousse chez les Agni Bona de Boun-Fao (Est-Côte d'Ivoire),	143
14. GBETO K. S. (Togo)	
Hybridité linguistique et écriture de la violence dans <i>le Crépuscule de l'Homme</i> de flore Hazoum,	155
15. NAPALA K. (Togo)	
La résistance « paganiste » des Kabiye à l'implantation chrétienne entre 1926 et 1960,	169
16. GAGA F. A., TINGBE-AZALOU A., AHODEKON S. C. C. (Bénin)	
Le langage métaphorique dans la problématique de la corruption à l'Université d'Abomey-Calavi (Bénin),	183
17. AFFO M. Alphonse (PhD) (Bénin)	
Enfants travailleurs domestiques à Cotonou : entre contraintes sociétales et trajectoire d'émancipation,	193
18. Dr ABDOULAYE (Bénin)	
Ecoles coraniques d'hier et écoles arabes d'aujourd'hui au Bénin : éduquer pour quelles fins ?,	209
19. AFOUDA F. (Bénin)	
Instabilité pluviométrique et production de maïs dans la commune de Savè au Bénin,	223
20. AKPABIE Adoté Akué (Togo)	
Fragments de réflexion sur les stratégies de conquête de pouvoir de l'opposition togolaise et la panne de la démocratie,	237
21. FOURN E. (Bénin)	
Crise alimentaire récente dans le troisième arrondissement de Cotonou : effets sur les ménages	

et stratégies développées,	251
22. ATTENOUKON S. A. (Bénin) Approche compréhensive de l'intégration pédagogique des TIC dans le système éducatif béninois,	269
23. GIBIGAYE M. & TENTE B. (Bénin) Potentiel forestier et satisfaction des besoins en bois des populations du département de l'atlantique,	285
24. GNIMADI C. C. (Bénin) L'urbanisation sur le plateau d'Allada au sud-Bénin, agent des mutations socio-spatiales,	299
25. OKOUYA Clotaire Claver (Congo) L'émergence économique en Afrique centrale : repères théoriques, critères et enjeux actuels,	
26. Dr. NDIAYE M. (Sénégal) Opposition zwischen „schlechter Sprache“ und „Dichterischer Sprache“. Zur Sprachauffassung bei Ingeborg Bachmann,	327
27. ALINYOH-FOTTER R. K. (Togo) Mesmerismus und Somnambulismus in <i>die Heilige Cäcilia oder die Gewalt der Musik</i> von Heinrich von Kleist,	337
28. BOUZOUNGOULA J. & DOMARDEEL A. (République Congo Brazzaville) La pratique du commerce par les élèves de Brazzaville et N'Djaména pendant les grandes vacances,	353
29. AMOUZOU A. (Togo) Crise identitaire et paradoxes socioculturels dans <i>One Man, One Wife</i> de T. M. Aluko,	365
Sciences Juridiques et Economiques	
30. GODONOU C. K., Ph.D (Bénin) Pratiques de GRH et climat organisationnel : une étude exploratoire dans les entreprises publiques béninoises,	377
31. Mme WORÖU D. R. (Bénin) Cadre d'accompagnement des migrants nigériens au cours de leur processus entrepreneurial au Bénin : une étude exploratoire,	393
Série Sciences médicales	
32. KPELAO E. & al. (Togo) Activités neurochirurgicales à Mopti (Mali) dans le cadre des actions civilo-militaires au cours	

d'une mission de maintien de paix,	413
33. DOSSIM S. & <i>al.</i> (Togo) Agents bactériens isolés lors de coprocultures réalisés de 2001 à 2011 au CHU Sylvanus Olympio (ancien CHU Tokoin) de Lomé au Togo,	419
34. ADZOH K.S. & <i>al.</i> (Togo) Manifestations allergiques chez les enfants de 13-14 ans en milieu scolaire à Lomé,	427
35. SAKIYE K.A. & <i>al.</i> (Togo) Prise en charge des hernies étranglées de l'aîne en milieu chirurgical rural : à propos de 329 cas colligés à l'hôpital saint joseph de datcha (Togo),	433
36. N'TIMON B. & <i>al.</i> (Togo) Dépistage échographique des malformations fœtales au Togo,	441
37. KUMAKO V. & <i>al.</i> (Togo) Tuberculomes cérébraux au Togo : à propos de six cas,	451
38. GUINHOUYA K.M. & <i>al.</i> (Togo) Myélome multiple des os révélé par un infarctus de la tête du noyau caudé à propos d'un cas et revue de la littérature,	457
39. SAKIYE K. A. & <i>al.</i> (Togo) Hystérectomies à l'hôpital Saint Joseph de Datcha (Togo) : indications, conservation annexielle ou cervicale et suites opératoires à propos de 34 cas,	463
40. ADAMA-HONDEGLA A. B. & <i>al.</i> (Togo) Utilisation du partographe modifié de l'OMS par les sages-femmes des maternités de références de Lomé,	471
41. AGODA P. & <i>al.</i> (Togo) Traumatismes maxillo-faciaux avec trouble de l'articule dentaire à propos de deux observations au CHU-Campus de Lomé,	481
42. VONOR K. & <i>al.</i> (Togo) Les tumeurs des annexes de l'œil à Lomé,	491
43. BAGNY A. & <i>al.</i> (Togo) Gastrite chronique à <i>helicobacter pylori</i> au CHU Campus de Lomé (Togo),	495
44. ASSOGBA K. & <i>al.</i> (Togo) Sclérose latérale amyotrophique a en milieu tropical : description épidémiologie et clinique de 6 cas et revue de la littérature,	503
45. LAWSON-ANANISSOH L.M. & <i>al.</i> La fibroscopie digestive haute chez le sujet noir africain âgé,	511

Série Sciences et techniques

46. AYITE Y. M. X. D., SALAMI A. A. & BEDJA K. (Togo)

Influence du taux de balles de riz sur la résistance à la compression des briques en terre, 519

47. KOUNOUHEWA B.B. & *al.* (Bénin)

Simulation du potentiel énergétique des courants marins internes au port autonome de Cotonou en République du Bénin et son impact sur le fond marin, 527

48. DEGAN G. & VODOUNNOU E. C. (Bénin)

Stabilité non-linéaire en régime rotatif transitoire du processus thermo-convectif de la cuisson du gari, denrée alimentaire à base de tubercules de manioc, 537

49. AMEY K. B. & *al.* (Togo)

Réduction de la sensation des malaises thermiques : détermination et cartographie des orientations préférentielles des bâtiments au Togo, 549

50. DEGAN G., MEDENOU D. & HOUSSOUVO R. C. (Bénin)

Contribution à l'étude des concepts de sûreté de fonctionnement sous les contraintes d'exploitation des équipements médicaux dans un hôpital, 563

51. TCHALLA A. M. J. & TCHARIE K. (Togo)

Approximation point par point pour la résolution du problème de Dirichlet dans un disque pour l'équation elliptique du second ordre à coefficients constants dans le cas où les racines de l'équation caractéristique sont distinctes, 589

51. KORIKO M. & *al.* (Togo)

Etudes des mécanismes de dissolution des phosphates naturels de Hahotoé-Kpogamé (Togo) par les substances humiques naturelles, 601

JEUX ET ENJEUX AUTOUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DE L'UNIVERSITE d'ABOMEY-CALAVI

AHOUANDJINOU R. B.*

Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH), Laboratoire
des Sciences de l'Homme et de la Société (LSHS/INJEPS),

(*) Mail : ahouandjinou3@gmail.com

(Reçu le 25 Août 2014 ; Révisé le 16 Novembre 2014 ; Accepté le 29 Novembre 2014)

RESUME

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en général, et ceux des écoles professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) en particulier, font face à d'énormes difficultés d'insertion professionnelle. Ces difficultés réduisent leurs capacités à décrocher un emploi, lors de la fin de leur formation. Néanmoins, face à cette réalité sociale en rapport au manque d'emploi, les jeunes développent un agrégat de stratégies de contournement, afin d'avoir un emploi. Quelles sont donc les divers obstacles auxquels sont confrontés ces acteurs, ainsi que les stratégies y afférentes ?

Dans l'optique de répondre à ces diverses interrogations, une démarche mixte est mise en œuvre par le biais d'approches qualitative et quantitative. Somme toute, les difficultés des jeunes face à l'insertion socioprofessionnelle se manifestent à travers l'emploi salarié et l'auto-emploi. Face à ces difficultés, les jeunes développent un certain nombre de stratégies. S'inscrivant dans une certaine logique d'action, ces stratégies sont développées autant sur les plans physique, que métaphysique.

Mots clés : Jeux, enjeux, insertion professionnelle.

ABSTRACT

Graduates of higher education in general, and those of professional schools of the Université Abomey-Calavi (UAC) in particular, are facing enormous difficulties employability. These difficulties reduce their ability to get a job at the end of their training. Nevertheless, faced with this social reality in relation to the lack of employment, young people are not defeatists. They develop an aggregate of circumvention strategies, to have a job. What are the various obstacles faced by these actors, as well as related strategies?

In order to answer these various questions, a mixed approach is implemented through qualitative and quantitative approaches. Overall, the difficulties of young people to the socio-professional integration are manifested through wage employment and self-employment. Faced with these difficulties, young people develop a number of strategies. As part of a logic of action, these strategies are developed both on the physical, rather than metaphysical.

Keywords: Games, challenges, employability.

INTRODUCTION

Le Bénin, à l'instar de tous les pays du monde entier et plus particulièrement ceux de l'Afrique, est confronté à de nombreuses difficultés d'ordre social et économique, au nombre desquelles la pauvreté, le chômage, le

sous-emploi. Le taux de chômage et de sous-emploi des jeunes diplômés, notamment ceux des universités est des plus élevé (DIOP D., 2012). Au Bénin, et surtout à Cotonou, ce taux de chômage est de 37% (République du Bénin, 2003). Selon Bénin 2025 Alafia (République du Bénin, 2000), une proportion

très élevée de la population béninoise (63,8 %), est en butte aux problèmes de chômage et d'inadéquation entre la formation et l'emploi.

«La faible performance des politiques de développement économique et social enregistrée jusque-là a eu des conséquences néfastes sur les conditions de vie qui se caractérisent par le sous-emploi, le chômage et une paupérisation continue, tant en milieu urbain qu'en milieu rural. (République du Bénin, 2000)».

Cette situation révélatrice du phénomène du chômage et du sous-emploi se manifeste par une inadéquation entre les systèmes éducatifs et le marché de l'emploi.

Afin de surmonter ces difficultés en rapport au chômage et au sous-emploi, les jeunes développent un certain nombre de stratégies. Quels sont donc ces diverses stratégies et, comment se manifestent-elles ?

C'est le but du présent article, dont l'objectif général est d'analyser les stratégies que développent les jeunes diplômés de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), dans l'optique d'avoir un emploi.

1. DEVIS DE RECHERCHE

La présente recherche est orientée vers l'analyse des stratégies que développent les jeunes diplômés de l'UAC. Elle est de nature qualitative car, décrit et examine les stratégies développées par les jeunes pour contourner leurs difficultés d'insertion socio-professionnelle. Néanmoins, la nature qualitative de la recherche, n'exclut pas la quantification des données, afin de permettre la complémentarité et la précision.

L'échantillon est composé à titre principal des jeunes diplômés des écoles professionnelles de l'UAC, ayant adressé une demande d'emploi à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), dans les départements de l'Atlantique et du Littoral au cours des années 2011, 2012 et 2013. Le choix des départements de l'Atlantique et du Littoral se justifie d'une part, par le fait que ces deux départements réunis, regroupent plus du tiers des diplômés de

l'enseignement supérieur.

Les techniques du choix raisonné et de l'échantillonnage aléatoire simple ont été mises à contribution. Divers outils ont servi à la collecte des données. Il s'agit de la grille documentaire, du questionnaire, ainsi que du d'entretien. Après transcription et dépouillement des informations recueillies, les données ont été traitées de façon manuelle d'une part, et à partir des logiciels WORD et EXCEL version 2010, d'autre part.

Ces différentes données ont par la suite fait l'objet d'analyse minutieuse.

2. MODELE D'ANALYSE

Cette analyse est opérée à l'aide de l'approche stratégique de Crozier et Friedberg. La théorie de l'analyse stratégique, tire son essence des travaux de March et Simon, qui ont été à l'origine du concept de « *rationalité limitée* ». Cette théorie appréhende la structure organisationnelle comme un construit humain, un construit contingent. Le postulat majeur de l'analyse stratégique est qu'aucun individu n'accepte d'être traité totalement et uniquement comme l'objet de l'accomplissement des buts d'une organisation.

Les conduites et actions des acteurs s'opèrent toujours suivant une certaine rationalité. Toutefois, comme le stipulent Crozier et Friedberg (CROZIER M. et FRIEDBERG E., 1977), il ne s'agit pas d'une rationalité absolue, mais plutôt d'une rationalité limitée, contingente et qui n'est pas seulement économique. Ainsi, compte tenu des diverses contraintes structurelles et conjoncturelles, l'acteur en posant un acte, ne peut trouver la solution la plus idéale qu'il soit : « *la solution optimale*. »

L'intérêt de cette théorie dans le cadre de la présente recherche, se justifie à travers le fait qu'elle sert à l'examen des diverses stratégies mises en œuvre par les jeunes dans l'optique d'avoir un emploi. Ainsi, à partir du raisonnement stratégique qui consiste à partir de l'acteur pour découvrir le système, on comprendra les articulations entre les divers jeux des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et l'emploi.

Qu'en est-il à présent de l'analyse des différentes données empiriques obtenues ?

3. APPROCHE DISCURSSIVE

Afin de mieux cerner l'opportunité des diverses stratégies mises en œuvre par les jeunes diplômés, il importe de passer en revue les principales difficultés qu'éprouvent ces jeunes, dans la quête d'un emploi.

3.1 Difficultés d'insertion

Avant d'aborder la section qui relate les

difficultés qu'éprouvent les jeunes à s'insérer, il paraît primordial, de présenter les caractéristiques des jeunes interrogés lors de la phase de terrain.

3.1.1 Caractéristiques générales des jeunes diplômés

Les caractéristiques générales des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont présentées à travers le tableau I.

Tableau I : Répartition des diplômés sans emploi selon le niveau d'étude et la période de recherche d'emploi

Niveau d'étude	Bac + 2 (DTS/L2)	Bac + 3 (licence)	Bac + 4 (Maîtrise)	Bac + 5 (Master)
Période de recherche d'emploi				
6 mois	2	3	7	5
6 - 12 mois	6	9	38	32
12 - 24 mois	7	15	21	40
24 - 36 mois	3	9	13	16
36 - 48 mois	2	5	6	5
Total	20	41	85	98

Source : Données de terrain

On note à travers ce tableau, que peu de jeunes arrivent à décrocher un stage ou un emploi dans les six premiers mois qui suivent l'obtention d'un diplôme universitaire. Plus le niveau d'étude est élevé, plus les jeunes ont du mal à avoir un emploi. Ainsi, au master, un effectif de quatre-vingt-dix-huit (98) jeunes sont à la quête d'emploi, tandis qu'au BTS et en licence, l'effectif est respectivement de vingt (20) et de quarante-et-un (41).

En référence au tableau, la période d'insertion ou de transition des jeunes diplômés va de zéro à quarante-huit (48) mois. Le pic est atteint entre six et douze mois (quatre-vingt jeunes), et entre douze et vingt-quatre mois (quatre-vingt-trois jeunes). On note à travers ces deux intervalles où le pic de jeunes à la recherche

d'emploi est atteint, la notion de processus. Ainsi, tel que le souligne Rose (ROSE J., 1998), l'accès des jeunes diplômés au marché du travail est un processus qui se manifeste à deux niveaux : le passage d'un individu du milieu formatif à un milieu de travail, et les rapports qu'entretiennent ces deux milieux et qui structurent ce passage.

Diverses formations sont effectuées par les jeunes interrogées. Il s'agit des formations professionnelles qui ont été suivies au sein des écoles de l'UAC. Ce sont des formations dispensées à l'ENAM, à l'ENEAM et à l'INJEPS.

Tel que mentionné supra, les jeunes éprouvent d'énormes difficultés à trouver un emploi. Pour

l'essentiel, ces difficultés ont rapport à l'emploi salarié et à l'auto-emploi.

3.1.2 Emploi salarié

En référence au tableau I portant sur la répartition des diplômés sans emploi selon le niveau d'étude et la période de recherche d'emploi, il ressort qu'à la fin de leurs études, la période d'insertion des jeunes va d'un à quatre ans. Il y a lieu de préciser que par

période d'insertion, nous entendons autant les stages professionnels de six mois au moins, que l'emploi définitif. Au niveau de l'emploi définitif, il peut s'agir d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Les causes d'une telle période de transition et de recherche d'emploi sont consignées à travers le tableau ci-dessous.

Tableau II : Difficultés d'insertion des jeunes en rapport à l'emploi salarié

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Faible effectif des structures privées d'embauche	12	4
Faible capacités de recrutement des institutions internationales	3	1
Recrutement à compte-gouttes par l'Etat	10	4
Manque d'informations en temps réel sur les opportunités du marché de l'emploi	12	4
Inadéquation des offres d'emploi au profil de formation	16	6
Demande supérieure à l'offre	29	11
Manque d'expérience professionnelle élevée	35	13
Politique, corruption et magouille	51	19
Formation trop théorique	29	11
Manque d'informations des structures privées sur les profils de formation	15	6
Défaut de pluridisciplinarité	13	5
Manque de relations	44	16

Source : Données de terrain

Il ressort de ce tableau que, les jeunes ont des difficultés à trouver un emploi car, il n'existe pas beaucoup de structures privées pour les employer (4 %) et que l'Etat recrute à compte-goutte (4 %). Aussi, ont-ils évoqué le fait que le traitement des dossiers de recrutement est fait sur fonds de politique, de corruption, et de magouille (19 %), et qu'ils ne disposent pas de relations pour les aider (16 %).

En ce qui concerne l'emploi salarié, les jeunes se trouvent être en butte à d'énormes difficultés. Ceci s'explique à travers l'énorme déséquilibre entre l'offre et la demande. L'offre constitue ici la masse des jeunes diplômés qui sortent chaque année des universités publiques

et privées. Quant à la demande, elle est composée des diverses opportunités d'embauche au niveau du marché de l'emploi. Le taux de chômage dans le secteur formel au Bénin (secteur auquel aspirent les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur) est en pleine croissance. Selon les données de l'INSAE, ce taux est passé de 1,2 % en 2002 (INSAE, 2002), à 1,5 % en 2006 (INSAE, 2006). Ces chiffres ne semblent pas trop mettre en exergue l'acuité du chômage au Bénin. Mais lorsqu'on y ajoute les taux de distribution d'emploi par grand secteur, on observe la prépondérance du secteur informel par rapport au secteur formel. Ainsi, le secteur

informel comprend 95% des actifs, contrairement au secteur formel qui n'en compte que 5% (INSAE, 2002). Ce taux de 5% mis en relief au taux de chômage en 2006 qui est de 1,5%, met à nu le grand fossé existant entre la masse des jeunes diplômés sortant de l'université et la capacité du marché de l'emploi à pouvoir les consommer.

En outre, les jeunes diplômés éprouvent d'énormes difficultés à se faire employer par l'Etat. Ces difficultés sont inhérentes aux caractères controversés des recrutements à la fonction publique béninoise.

Encadré n°1

« Les rares recrutements qui se font à la fonction publique, sont malheureusement entachés de nombreuses irrégularités. Je ne vous apprends rien en vous disant que nous sommes passés maintenant de suspicions, à des preuves. Jusqu'à ce que l'Etat lui-même annule des concours à la fonction publique. Vous imaginez un peu ? »

A.G

Tel que l'affirme ce parent d'un jeune diplômé, les concours à la fonction publique ne s'effectuent pas dans les règles de l'art. Il étaye son propos par l'annulation des concours à la fonction publique de l'année 2012, au profit du

Ministère des Finances et de l'Economie.

Opérant une lecture diachronique, cet autre parent nous conte son expérience de l'emploi.

Encadré n°2

Autrefois, avoir un emploi n'était pas si difficile. Il fallait juste aller à l'école et le reste se faisait. Pour mon cas, dès que j'ai fini ma maîtrise en 1975, j'ai effectué le service militaire l'année qui a suivi. Ensuite, avec certains amis on nous a envoyé dans les ministères. Moi par exemple, bien que j'ai étudié l'économie, on m'a envoyé au ministère de la fonction publique, à la Direction des Ressources Humaines. Quelques années plus tard, j'ai été reversé.

Mais, aujourd'hui ce n'est plus ça hein. Après l'université, il faut multiplier les stages et espérer qu'une entreprise finisse par vous recruter. L'autre option est aussi de guetter les concours à la fonction publique. Mais mon Dieu ! ces concours-là, découragent tout le monde. En tout cas ceux qui n'ont pas les bras longs, ou qui ne sont pas prêts, ou n'ont pas de forte somme d'argent à donner pour que leurs enfants puissent réussir.»

W.R.

Ce témoignage montre combien de fois la situation de l'emploi à l'époque était très favorable. Les options de recrutement à la fonction publique étaient multiples. L'entrée à la fonction publique se faisait soit par un recrutement direct, soit par reversement. La situation fut ainsi jusqu'en 1980, année à partir de laquelle, les différentes crises

Au niveau de l'auto-emploi, les jeunes diplômés des écoles professionnelles rencontrent également des difficultés.

3.1.3 Auto-emploi

Les difficultés que rencontrent les jeunes en ce qui concerne l'auto-emploi sont présentées à travers le tableau suivant.

Tableau III : Difficultés d'insertion des jeunes en rapport à l'auto-emploi

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Manque de financement	47	19
Manque d'outils nécessaire à une bonne gestion d'entreprise	64	26
Recherche du domaine d'activités idéal dans lequel s'engager	52	21
Recherche d'idées d'entreprise	32	13
Attribution injuste des financements par les structures d'aide à l'emploi	27	11
Peur de l'échec	22	9

Source : Données de terrain

Le tableau supra révèle que les difficultés à l'auto-emploi des jeunes se résument à travers le fait qu'ils manquent de financement (19 %), estimant à cet effet que ces financements sont attribués de manière injuste et partielle (11 %). Ils évoquent également le manque d'outils nécessaire à une bonne gestion d'entreprise (26 %) et la recherche du domaine d'activités idéal dans lequel s'engager ainsi que des idées d'entreprise (21 %).

Les difficultés qu'éprouvent les jeunes en ce qui concerne l'auto-emploi se traduisent par un manque de culture entrepreneuriale et le manque d'impartialité en ce qui concerne l'attribution des financements. Le manque de culture entrepreneuriale se manifeste dans le présent contexte par l'absence d'outils nécessaires à une bonne gestion d'entreprise, la

peur de l'échec, l'absence de financement, etc. Comme l'affirme Johannisson (JOHANNISSON R., 1984), une culture entrepreneuriale est une culture qui traduit les valeurs et la pratique de l'entrepreneuriat.

En ce qui concerne le manque d'impartialité des financements, il faut dire qu'à ce niveau, diverses stratégies sont mises en œuvre par les acteurs détenant le pouvoir de l'attribution des financements. Ainsi, compte tenu de divers intérêts, un ensemble de jeux est développé au niveau de l'attribution des financements. Ceci, bien évidemment dessert ceux qui ont conçu de bons projets, susceptibles de recevoir un financement.

Encadré n°3

« Moi, je n'ai pas attendu le financement de quelqu'un avant de démarrer les activités de mon cabinet. Je vous dis, depuis près de trois ans que j'ai déposé les dossiers au FNPEJ, je n'ai reçu aucun copeck de personne. Or ces dossiers, j'ai également aidé un ami à monter les siens un an après que j'ai déposé pour moi. Pourtant, il a été financé et pas moi. J'ai ouïe dire par la suite, que son dossier avait été suivi par une connaissance au sein de la structure [...] »

D. S.

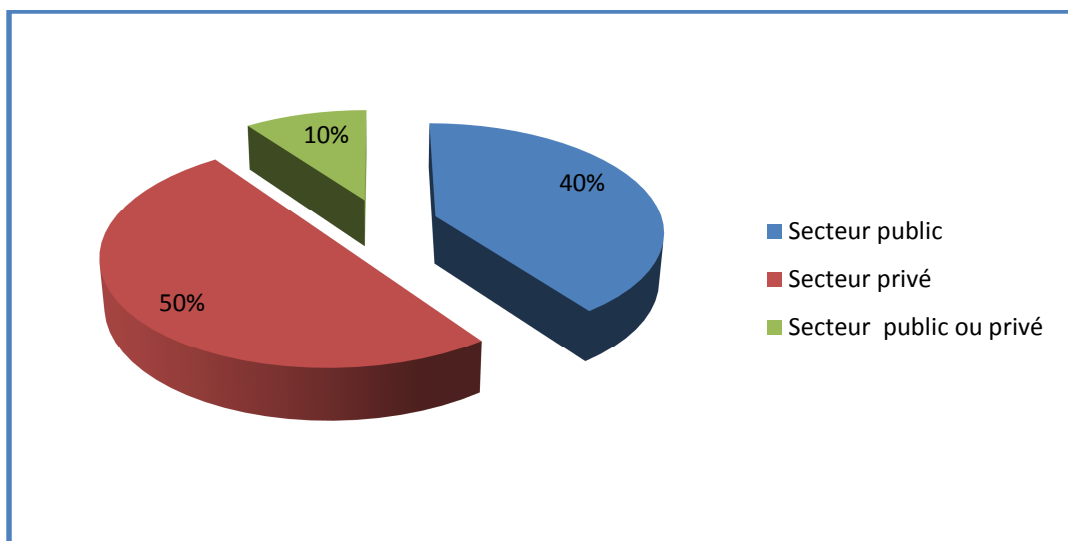
Ces propos d'un chef d'entreprise sont révélateurs du caractère partial de l'attribution des financements de projets. De même, il

ressort que la forte présence des diverses stratégies mises en place par certains, accroissent les difficultés d'insertion pour

d'autres.

Il faut souligner que ces difficultés sont sujettes aux secteurs d'activités dans lesquels les jeunes

aimeraient travailler. Le graphe suivant présente la proportion des jeunes voulant exercer dans le secteur public, ou privé.



Graphique n°1 : Intention d'exercice au sein des secteurs d'activités professionnelles
Source : Données de terrain

Au vu de toutes ces inconvénients, quelles sont les stratégies que les jeunes développent pour leur mieux-être ?

3.2 Stratégies d'insertion

Les stratégies répertoriées dans le cadre de la présente thèse, s'inscrivent à travers deux approches que sont :

- l'approche physique et ;
- l'approche métaphysique.

3.2.1 Approche physique

Par approche physique, nous désignons l'ensemble des stratégies que les jeunes mettent en place sur le plan matériel et visible. Ces stratégies sont mises en œuvre autant au niveau de l'emploi salarié, que de l'auto-emploi et sont manifestées par des actions concrètes.

➤ Emploi salarié

Tableau IV: Stratégies mises en place au niveau de l'emploi salarié

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Etre à l'affût des offres d'emploi au sein des médias audio-visuels	55	22
Postuler aux concours de la fonction publique	13	5
Déposer des demandes de stage	39	16
Déposer des demandes d'emploi	48	20
Poursuivre des formations spécialisantes	22	9
Mettre à contribution les relations	67	27

Source : Données de terrain

Les stratégies mises en place par les jeunes au niveau de l'emploi salarié se résument pour l'essentiel à l'affût des offres d'emploi au sein des médias audio-visuels (télévision, radio, journal, internet), selon une proportion de 22 %, ainsi que la mise à contribution d'un réseau relationnel, selon une proportion de 23 %.

rapport au développement des idées d'entreprise, selon une proportion de 23 % ainsi qu'à la recherche de financement, selon une proportion de 16 %. Une proportion de 40 % de jeunes se consacre à effectuer des formations en entrepreneuriat. Le tableau suivant illustre bien ces informations.

➤ Auto-emploi

Au niveau de l'auto-emploi, ces stratégies ont

Tableau V: Stratégies mises en place au niveau de l'auto-emploi

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Développer des idées d'entreprise	22	23
Rechercher des financements	15	16
Suivre des formations en entrepreneuriat	38	40
Recourir à des tuteurs ayant de l'expérience dans l'entrepreneuriat	21	22

Source : Données de terrain

« La stratégie, c'est le fondement inféré ex-post des régularités de comportements observés empiriquement » (CROZIER M. et FRIEDBERG E., 1977). Les stratégies développées par les jeunes sur le plan physique font appel à une certaine rationalité de leur part. Ce que Weber (WEBER M., 2005),

désigne par la rationalité de l'acteur et, celle de son action. Tel que le stipulent Crozier et Friedberg (INSAE, 2002), aucun individu n'accepte d'être traité totalement et uniquement comme l'objet de l'accomplissement des buts d'une organisation. Dans le présent contexte, les jeunes refusent de se laisser aller aux divers

aléas du manque d'emploi. Ils développent donc une gamme de stratégies afin de surmonter cette énorme difficulté et atteindre leurs buts.

Au niveau de l'emploi salarié, ces acteurs développent des stratégies afin de posséder l'information sur les appels d'offre et ceci en temps réel. Ils sont donc à l'affût des offres d'emploi par divers moyens. Il s'agit pour l'essentiel des moyens de communication

audio-visuel tels que la télévision, la radio, les journaux, l'internet. L'information circulant de bouche à oreille ou de proche en proche, constitue également un des moyens dont se servent les jeunes. A cela s'ajoute les demandes de stage au sein des structures privées comme publiques. La particularité à ce niveau est que certains jeunes développent une stratégie toute singulière.

Encadré n° 4

« J'ai un collègue de promotion qui à la fin de la formation, s'y est pris de façon vraiment très sagace. Alors qu'est-ce qu'il a fait ? [...] Il a répertorié toutes les structures dans lesquelles il pouvait faire un stage, et au besoin trouver un emploi. Une fois répertorié, ces différentes structures étaient, si mes souvenirs sont bons, près d'une trentaine. Il s'est assis et a rédigé lui-même les demandes de stage et d'emploi à toutes ces structures, qu'il a par la suite déposées. J'avoue que dans le temps, avec d'autres amis, on se moquait de lui. Mais lui, il y croyait vraiment et était très imperturbable. Bizarrement, à peine deux mois après il a commencé les stages, est passé de structures en structures et aujourd'hui est le manager général d'une banque de la place. »

P.A.

Ce témoignage d'un chef d'entreprise, fait état de la façon dont certains acteurs mettent à contribution les ressources dont ils disposent, pour atteindre leur but. Ainsi, au lieu de déposer des demandes de stage aussi simplement comme tout le monde, ou d'attendre des offres d'emploi avant d'aller vers les structures, certains acteurs mettent en branle toute leurs capacités d'innovation. Cette démarche est désignée en marketing sous le vocable de « *candidature spontanée*. » D'autres jeunes, mettent en branle quant à eux, leur réseau relationnel. Ils font donc intervenir leurs parents, proches ou amis, afin d'avoir gain de cause lors des recrutements. Certains décident par exemple de faire partie des clubs services, ou des groupes d'amis.

D'autres jeunes préfèrent quant à eux poursuivre les formations, afin d'être incontournables dans leur domaine d'activité, ou être multidisciplinaires. Il y a lieu de souligner que les stratégies développées diffèrent d'un acteur à un autre et dépendent également des zones d'incertitudes qui

s'offrent à eux. Au titre des zones d'incertitudes, nous pouvons citer par exemple le fait d'avoir l'information d'une offre d'emploi plus tôt que les autres, la capacité à disposer d'outils nécessaires pour mieux réussir les tests de recrutements, la possession d'un vaste réseau relationnel, contrairement aux autres. Ces zones d'incertitudes, comme le soulignent Crozier et Friedberg (INSAE, 2002), permettent aux jeunes diplômés d'avoir la possibilité de rendre leurs comportements incertains et imprévisibles pour les autres acteurs. Tout ceci leur confère une meilleure marge de manœuvre et permet à certains d'avoir des postes au détriment d'autres qui sont même plus méritants.

Selon l'analyse stratégique, on peut distinguer quatre grandes sources de pouvoir correspondant aux différents types de source d'incertitude. Dans le présent contexte, deux se dénotent. La première source de pouvoir se traduit à travers l'habileté pour certains jeunes d'effectuer des formations complémentaires et spécialisantes. La seconde source de pouvoir se

traduit quant à elle, à travers la tendance pour certains jeunes à avoir plus vite l'information des offres de recrutement, compte tenu des attaches qu'ils ont au sein de telle ou telle autre administration.

Ces stratégies sont également développées sur le plan métaphysique.

3.2.2 Approche métaphysique

Par approche métaphysique, nous désignons l'ensemble des stratégies que les jeunes mettent en œuvre en recourant à la grâce d'un être supérieur à eux. Ainsi, selon leurs obédiences

religieuses, les jeunes ont recours à diverses pratiques spirituelles. Il s'agit pour l'essentiel des séances de prières (28 %), de la demande d'union d'intention à d'autres personnes (frères et sœurs d'églises), selon une proportion de 23 %. Aussi, faut-il ajouter que certains jeunes (19 %) effectuent des cérémonies expiatoires, pour conjurer le mauvais sort, qui les empêcherait d'avoir un emploi, ou observent des périodes de jeûne intense (16 %). Toutes ces données sont consignées au sein du tableau suivant.

Tableau VI : Stratégies mises en place sur le plan métaphysique

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Séances de prières dans des groupes religieux	69	28
Période de jeûne intense	39	16
Demande d'union d'intention auprès des frères et sœurs en Christ	56	23
Cérémonies expiatoires pour conjurer le mauvais sort	47	19
Intégrer des groupes ésotériques	33	13

Source : Données de terrain

Les stratégies développées par les jeunes sur le plan métaphysique participent également d'une certaine rationalité. Ils font recours aux grâces d'un être supérieur à eux, et ceci selon leurs obédiences religieuses. Dès lors, les chrétiens et musulmans s'en remettent à Jésus-Christ ou à Allah. Ainsi, ils effectuent des séances de prières individuellement ou en groupe, afin que Dieu puisse intercéder en leur faveur pour

qu'ils aient un emploi. C'est le cas par exemple de ceux qui font des prières dans certains groupes religieux tels que :

- le renouveau charismatique ;
- le groupe de prière de certaines églises catholiques ou évangéliques.

Encadré n° 5

« Dans le temps, à l'approche des concours ou des tests de recrutements, après avoir révisé, je ne manquais pas également de prier, au risque de ne faire comme les ouvriers de la dernière heure. »

F.M.

Ainsi, pour ne pas faire comme les ouvriers de la dernière heure, les jeunes dans leur grande majorité mettent Dieu au centre de leur quête d'emploi.

Ceux qui pratiquent les religions endogènes, estiment que c'est parce qu'il y a un mauvais

sort qui leur est jeté, qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi. Ils mettent donc en place des stratégies pour conjurer le mauvais sort.

Toutes les manœuvres des jeunes diplômés participent d'une rationalité ayant un caractère limité. Ceci étant dû au fait que les jeunes, dans

leur quête d'emploi, ne peuvent trouver tout de suite la solution la plus idéale qu'il soit, « *la solution optimale* ». Pour cette raison, toutes les stratégies développées ne trouveront pas toujours un écho favorable, à travers l'obtention d'un emploi durable et décent. Ainsi, compte tenu des diverses contraintes structurelles et conjoncturelles, les chercheurs d'emploi doivent se contenter d'une solution qui soit le plus rapidement praticable, accessible, et possible. Il s'agit donc pour ces derniers de raisonner avec

« [...] une logique *a priori*, selon laquelle l'homme, dans une perspective synoptique, chercherait la meilleure solution à tout problème. [...]. Or, l'être humain est incapable d'optimiser. Sa liberté et son information sont trop limitées pour qu'il y parvienne. Dans un contexte de rationalité limitée, il décide de façon séquentielle et choisit pour chaque problème qu'il a à résoudre la première solution qui correspond pour lui à un seuil minimal de satisfaction (INSAE, 2002). »

CONCLUSION

La situation de chômage et de sous-emploi dans laquelle végètent les jeunes diplômés des

écoles professionnelles est critique. Ils sont sujets à de nombreuses difficultés, dans la quête d'un emploi réel et valorisant. Cette réalité se manifeste aussi bien au niveau de l'emploi salarié, que de l'auto-emploi. Face à toutes ces difficultés, les jeunes développent un certain nombre de stratégies qui ont été étudiées sous l'angle de l'analyse stratégique. S'inscrivant dans une certaine logique d'action, ces stratégies sont développées sur les plans autant physique que métaphysique.

Pour ce qui est des stratégies développées sur le plan physique, il est observé par exemple la mise à contribution d'un réseau relationnel, la recherche perpétuelle d'informations d'offres de recrutement, la recherche d'idées d'entreprise novatrices, la réalisation de formations en entrepreneuriat. Au niveau des stratégies développées sur le plan métaphysique, nous avons relevé le recours à un être suprême, quel que soit l'obédience religieuse des jeunes diplômés. Il s'agit de pratiques telles que les prières réalisées seul ou en groupe, la conjuration d'un certain mauvais sort.

BIBLIOGRAPHIE

1. DIOP D., 2012. *50 ans d'indépendance : quelle Renaissance pour les États africains ?*, Université de Montréal (Québec), www.djibril.diop@umontreal.ca, consulté le 02 avril.
2. République du Bénin, 2003. Ministère Chargé du Plan, de la Prospective et du Développement, *Caractéristiques Socioculturelles et Economiques*, Tome 3, Cotonou.
3. République du Bénin, 2000. Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, Bénin 2025, Bénin 2025 Alafia.
4. CROZIER M. et FRIEDBERG E., 1977. *L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*, le Seuil, Paris.
5. ROSE J., 1998. *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, coll. Sociologie Economique.
6. INSAE, 2002. *Troisième recensement général de la population et de l'habitat*, Cotonou, Bénin.
7. INSAE, 2006. *Enquête démographique et de santé (EDS)*, Cotonou, Bénin.

8. JOHANNISSON R., 1984. Qu'est-ce qu'une culture entrepreneurial, <http://kimaclair.ca/blog/culture-entrepreneuriale-definition/>, consulté le 02 juin 2012.
9. WEBER M., 2005. Économie et société : les catégories de la sociologie, trad. J. Chavy, E. de Dampierre *et al*, Paris, Plon.