

Insertion professionnelle des diplômés de l'espace CAMES, enjeux, défis et proposition d'un mécanisme de suivi pour les universités du Burkina Faso

Présenté par

Immaculée Ahoefa SOKLOU

Pour l'obtention du Master en Développement de l'Université Senghor

Département Management

Spécialité Management de projets

Directeur :

Dr Alain CAPO CHICHI, Maître Assistant des Universités (Université d'Abomey Calavi)

Le 11 Mars 2019

Devant le jury composé de :

Dr. Alioune Dramé Président

Directeur du Département Management, Université
Senghor à Alexandrie

Dr. Serge Bayala Examineur

Professeur à l'Université Ouaga II, Burkina Faso,
Directeur du CESAG, Sénégal

Dr. Flavien Tchapga Examineur

Professeur Université de Versailles Saint-Quentin-en-
Yvelines

Remerciements

« Ressentir de la gratitude et ne pas l'exprimer est comme envelopper un présent et ne pas l'offrir. »

William Arthur Ward

Je voudrais témoigner ma reconnaissance à toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce mémoire, aussi bien à travers leurs conseils, leurs contributions et suggestions qu'à travers leurs corrections. Egalement aux parents et amis qui m'ont soutenu de diverses manières au cours de ma formation à l'université Senghor. Je pense particulièrement à :

- Messieurs, Mesdames les responsables de l'Université Senghor, notamment au Professeur Thierry VERDEL, Recteur de l'Université Senghor d'Alexandrie
- Mon Directeur de département, Dr. Alioune DRAME pour ses conseils et orientation dans le choix et la rédaction de mon sujet,
- Mme Suzanne YOUSSEF, chef de l'administration du département, pour sa disponibilité
- Mon Directeur de mémoire, Dr Alain CAPO CHICHI, Président du Groupe Cerco pour m'avoir encadré.

Mes remerciements vont également au Pr. GLITHO, pour ses orientations

- M. Bertrand MBATCHI, Secrétaire Général du CAMES, pour son accueil au sein de son institution et pour ses conseils et orientations
- M. Assalih JAGHFAR, chargé de la communication au CAMES, pour nous avoir accepté et encadré comme stagiaire pendant notre séjour au CAMES
- M. Ababacar MBENGUE, Professeur Agrégé des Universités, M. Michel FILION, pour leur précieux conseils
- M. Ulvick HOUSSOU, M. Eyram ADZANADO pour leur suivi continu
- M. Komla Ebemo Sela KOTOR, pour son soutien, ses conseils, orientations et encouragements
- Nos sœurs de l'université Senghor, Ariane KOUASSI et Florence ASSIDOU,
- Nos très chers (chères) amis (amies) Richemond pour sa disponibilité, Ollo, Siddiq, Josiane et bien d'autres de prêt ou de loin pour leurs soutien et relecture.
- Enfin nous remercions vivement toute la communauté senghorienne de la 16^e promotion à laquelle nous sommes fiers d'appartenir ; surtout la délégation togolaise.

Dédicace

A

Ma valeureuse mère, Madame LANTAM Monfaye

Ma sœur bien aimée AGNAM TCHAO Bada

Mon Feu Père SOKLOU Komlan

Résumé

L'insertion professionnelle des diplômés des universités de l'espace CAMES est un défi pour le développement socio-économique de l'Afrique francophone. Malgré les différentes stratégies, projets gouvernementaux et internationaux, la question de chômage des diplômés demeure et prend de l'ampleur. Les nouvelles missions confiées à l'université, désormais actrice de développement lui imposent de suivre et d'accompagner ses diplômés dans la recherche d'emploi. Le constat est que, plusieurs approches de solutions sont explorées pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés qui d'ailleurs est liée à plusieurs facteurs sans mentionner la question de suivi qui devrait servir de soubassement et de guide d'intervention.

Cette étude a pour objectif de contribuer à l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés dans l'espace CAMES, en proposant un mécanisme de suivi systématique de l'insertion des diplômés aux universités du Burkina Faso. Pour mener à bien cette étude, des données qualitatives ont été recueillies auprès de huit universités du Burkina Faso (4 universités publiques, 2 universités privées, 2 grandes écoles de formation supérieure).

Les résultats montrent que les universités ont besoin d'un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle de leurs diplômés. Ce dispositif viendra en appui aux directions récemment créées par quelques-unes pour accompagner leurs diplômés dans leur processus d'insertion. En outre, nous avons pu grâce à une revue documentaire, ressortir les facteurs liés à la faible insertion professionnelle des diplômés du Burkina Faso ainsi que les différents acteurs impliqués dans le processus.

Pour contribuer à relever ces défis nous proposons la mise en place d'un observatoire doté d'une plateforme web qui servira à renseigner les différentes parties prenantes sur la situation réelle de l'insertion des diplômés.

Mots-clefs

Insertion professionnelle, trajectoire d'insertion, diplômés, suivi de l'insertion

Abstract

The professional integration of graduates from CAMES Universities is a challenge for socio-economic development. Despite the different strategies of government and international projects, the issue of graduate unemployment remains and is growing. With the new assignments entrusted to the University, a development actor is required to follow and accompany his graduates in job search. The conclusion we make is that there are several approaches to solutions to improve the professional integration of graduates (which is also related to several factors) without mentioning the question of follow-up, which should be the sub-basement, of intervention guide.

The objective of this work is to improve the professional integration of graduates in the CAMES space, by proposing a mechanism for systematic monitoring of the integration of graduates at universities in Burkina Faso. To carry out this study, qualitative data were collected from eight universities in Burkina Faso (4 public universities, 2 private universities, 2 large higher education schools).

The results shows that universities need a system to monitor the professional integration of their graduates. This mechanism will support the newly created directorates of some to accompany their graduates in their integration process. In addition, thanks to a documentary review, we could highlight the factors related to the low professional integration of graduates from Burkina Faso as well as the different actors involved in the process.

To help meet these challenges, we propose setting up an observatory with a web platform that will serve to inform the different stakeholders about the real situation of the integration of graduates.

Key-words

Professional insertion, integration process, graduates, follow-up of insertion

Liste des acronymes et abréviations utilisés

AQ	:	Assurance Qualité
AUA	:	Association des universités Africaine
BAD	:	Banque africaine de développement
BIT	:	Bureau International du Travail
Cames	:	Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur
CNPB	:	Conseil National du Patronat Burkinabé
EIU	:	Economist Intelligence Unit
ES	:	Enseignement Supérieur
FAFPA	:	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FAIJ	:	Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes
FAPE	:	Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi
FASI	:	Fonds d'appui au secteur informel
LRU	:	Loi relative au libertés et Responsabilités des Universités
MESRSI	:	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation
ODD	:	ODD : Objectifs de Développement Durable
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONEF	:	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
PNDES	:	Plan National de Développement Économique et Social
PRED	:	Programme de reconnaissance des diplômés
PTF	:	Partenaires Technique et Financiers
RIDEPEC	:	Rencontre des dirigeants d'entreprises et patronats de l'espace Cames
RSE	:	Responsabilité Sociétale des Entreprises
TBS	:	Taux Brute de Scolarisation
SCADD	:	Stratégie de croissance accélérée et de développement durable
TIC	:	Technologie de l'information et de la Communication
UCAO	:	Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest

Sommaire

Remerciements	i
Résumé.....	iii
Mots-clefs.....	iii
Insertion professionnelle, trajectoire d’insertion, diplômés, suivi de l’insertion Abstract	iii
Key-words.....	iv
Liste des acronymes et abréviations utilisés.....	v
SommaireIntroduction	vi
Introduction.....	1
1 Enjeux et défis de l’insertion professionnelle dans l’espace CAMES.....	3
1.1 Défis actuels des Universités de l’espace CAMES	3
1.2 États des lieux de l’insertion professionnelle au Burkina Faso	7
1.3 Principaux acteurs de l’insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso ...	11
1.4 Énoncé des objectifs et questions de recherches.....	13
2 Suivi des diplômés dans la démarche d’insertion : cadre théorique et opératoire.....	15
2.1 Du suivi à l’insertion des diplômés, quel processus.....	15
2.2 Démarche d’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur	18
2.3 Démarche méthodologique, approche et type d’investigation.....	20
2.4 Traitement et analyses de données des données.....	24
2.5 Le CAMES et l’apport du stage	24
3 Suivi de l’insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso : analyse du cadre opérationnel.....	28
3.1 Différents facteurs de la faible insertion des diplômés au Burkina Faso.....	28
3.2 Analyse diagnostic du cadre de suivi de l’insertion professionnelle	32
3.3 Recommandations	37
4 Proposition d’un mécanisme de suivi de l’insertion des diplômés de l’espace CAMES ..	40
4.1 Du besoin à l’idée	40
4.2 Description du projet	41
4.3 Parties prenantes	43
4.4 Matrice du cadre logique	44
4.5 Planification opérationnelle	46
Conclusion	52
5 Références bibliographiques.....	54
Liste des illustrations.....	viii

Liste des tableaux.....	viii
Annexes	ix
Tables des matières.....	xiv

Introduction

Le développement d'un capital humain fort, diversifié, innovateur et entrepreneur, représente pour un pays, un élément central de développement (CEA; BID 2003). Les pays africains sont en pleins chantiers, engagés dans une dynamique de développement intégré. Cette dynamique doit se reposer sur la valorisation du grand potentiel humain que regorgent ces derniers. En effet, selon la Banque Africaine de Développement (BAD), l'Afrique est en pleine croissance démographique avec actuellement 200 millions d'habitants et sa population devrait doubler d'ici 2050 (CNRJ 2017). Environ 70 % de cette population est jeune avec un âge compris entre 15 et 24 ans (BAD 2016). Cette situation constitue a priori, une force capitalisable et une ressource inestimable pour nos pays afin de stimuler leurs secteurs à forts potentiels, développer leurs entreprises et industries et garder le continent dans un élan continu de croissance. Malheureusement, tout ce potentiel n'est que peu utilisé ; la main-d'œuvre des pays africains reste sous exploité. « *Le World Economic Forum a récemment publié un rapport sur une réalité souvent difficile à mesurer : celle de la valeur économique du capital humain. Dans ce rapport, intitulé Rapport sur le Capital Humain Mondial – 201, l'organisation mesure les connaissances et les savoirs qui permettent aux êtres humains de contribuer à l'économie mondiale tout au long de leur vie. Chacun des 130 pays étudiés dans le monde est classé dans cet index qui montre malheureusement et sans doute possible, que l'Afrique est à la traîne* (Mayaki 2017). »

Le chômage des jeunes demeure un défi pour nos États d'Afrique francophone. Les universités publiques et privées de l'espace CAMES, déversent chaque année un nombre élevé de jeunes diplômés de divers niveaux (BTS, licence, Master, Doctorat etc.) sur le marché du travail. Entre 1999 et 2009, le nombre des diplômés en Afrique du nord et Afrique subsaharienne a plus que triplé, passant de 1,6 million à 4,9 millions. Les prévisions pour 2020 sont à environ 9,6 millions de diplômés ¹. Malheureusement, à la fin de leurs études, cette multitude de diplômés rentre dans les circuits de chômeurs. Seul un pourcentage faible arrive à se faire une place dans les entreprises (public et privé) ou emprunte le chemin de l'entrepreneuriat sous toutes ses formes. On estime à 35 % le niveau de chômage des diplômés des universités africaines (GADIO 2002). Des stratégies d'insertion ont été développées depuis par les États, les organismes internationaux et plusieurs autres acteurs afin de réduire le taux de diplômés sans emploi. Cependant, le fléau demeure, le chômage est toujours d'actualité et les jeunes diplômés aujourd'hui à leurs sorties rencontrent des difficultés à s'insérer. Il y a donc une nécessité de trouver des moyens et action pour accompagner et soutenir les différentes politiques mises en œuvre. Les universités ont récemment compris le besoin de disposer d'un système leur permettant de mieux suivre leurs diplômés dans leur processus d'insertion, d'identifier à temps les besoins de ces diplômés et du marché de l'emploi afin de disposer

¹ <http://www.rfi.fr/mfi/20140124-afrique-chomage-jeunes-dramane-haidara-oit-onu>

d'une base solide pour des retours réguliers aux pouvoirs publics en vue d'améliorer leurs prises de décisions et de créer un climat favorable à l'insertion des diplômés.

Fort de ce constat, dans le cadre de la présente étude, nous souhaitons sur la base des différents modèles mentionnés dans les écrits, de l'esprit de suivi insufflé par le CAMES, faire une proposition de mécanisme qui pourra être adoptée par les universités et permettra de faire une contribution à l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés.

Cette étude est destinée en premier lieu aux universités du Burkina Faso et au-delà, aux universités de l'espace CAMES. Elle interpelle également les pouvoirs publics, le CAMES, le secteur privé qui sont des acteurs clés du processus d'insertion des diplômés.

Notre étude cherche alors à répondre aux questions suivantes : comment contribuer à l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ? Quels mécanismes mettre en place pour un meilleur suivi des diplômés ?

Pour y arriver, notre travail est structuré en quatre (04) parties dont la première pose la problématique de l'insertion professionnelle en Afrique, ses enjeux et défis, la deuxième un recensement des écrits sur le processus d'insertion professionnelle des diplômés ainsi que l'approche méthodologique utilisée pour traiter nos questionnements, la troisième présente les résultats et discussions auxquels nous sommes parvenus et la dernière décrit brièvement notre proposition de projet.

1 Enjeux et défis de l'insertion professionnelle dans l'espace CAMES

Ce premier chapitre posera la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'espace CAMES. Nous analyserons dans un premier temps la situation actuelle de l'insertion des diplômés dans notre champ d'étude en faisant un aperçu général sur les défis des Universités dans un monde en pleine croissance. Nous relèverons ensuite la nécessité et l'urgence de sa prise en compte.

Ce chapitre permettra également d'énoncer les objectifs, les questions qui sous-tendent la recherche ainsi que l'intérêt, personnel, professionnel et socio-économique de l'étude.

L'insertion professionnelle de façon générale est une question très abordée, que les États depuis une dizaine d'années ont à cœur. Celle des jeunes diplômés, produit fini des Universités actrices de développement est d'autant plus cruciale que le taux de nouveaux diplômés augmente chaque année (CAPO CHICHI 2014). Si les pouvoirs publics ont mis en place un certain nombre de dispositifs destinés à aider les jeunes diplômés à s'insérer, il n'en demeure pas moins que le taux de diplômés chômeurs reste élevé.

1.1 Défis actuels des Universités de l'espace CAMES

En Afrique, l'université a longtemps été vue comme une institution de prestige, réservée à une certaine élite. N'y accédait qu'une certaine classe de la population. L'université, est une institution d'enseignement supérieur, créée vers le XII^e siècle pour répondre à un certain nombre de besoins. Ses fonctions bien que diversifiées, ont été reconnues comme étant la formation, la recherche et la mise en valeur (UEMOA 2004). Le monde évolue et ce rôle primitif conféré à l'université a également évolué depuis. Il ne s'agit plus uniquement de former ou de produire. L'université est reconnue aujourd'hui comme un acteur de développement (Partenaires Internationales 2016) pour un pays. Elle n'est plus, vu comme cet endroit sélectif et réservé à une certaine catégorie de la population. Même si son accès reste encore limité, nous pouvons dire que l'université de notre présent siècle a connu des avancées remarquables. Son rôle d'actrice de développement ne s'arrête plus à la transmission du savoir uniquement mais va au-delà. Elle doit former une main-d'œuvre directement utile afin de contribuer au développement économique et technologique national et régional et se mettre à l'écoute des entreprises. L'université se doit de transmettre du savoir-faire nécessaire à l'augmentation de l'employabilité. Elle rassemble de plus en plus de citoyens et produit chaque année des personnes hautement instruites comme le mentionne le bulletin d'information 2010 de l'institut statistique de l'UNESCO « *l'enseignement supérieur s'est développé plus rapidement en Afrique subsaharienne que dans toutes les autres régions ces quarante dernières années. Alors que les effectifs scolarisés dans cet ordre d'enseignement s'élevaient à moins de 200 000 dans cette région en 1970, ce chiffre a explosé pour atteindre plus de 4,5 millions en 2008, soit de 20 fois plus qu'en 1970. En fait, le taux brut de scolarisation (TBS) dans l'enseignement supérieur a augmenté en moyenne de 8,6 % chaque année*

entre 1970 et 2008, tandis que la moyenne mondiale n'a été que de 4,6 % pour la même période. Ce chiffre dépasse le taux de croissance de la population du groupe d'âge concerné dans toute la région. »(Institut de statistique de l'UNESCO 2010)

Face à ces nouvelles responsabilités qui sont siennes, l'université se voit confronter à un certain nombre de défis qu'elle se doit de relever afin d'assumer avec effectivité ses fonctions et d'apporter une contribution au développement. Alors nous appréhendons les défis des universités de notre espace d'étude sous divers angles.

✓ Défi lié à la massification des effectifs

Le CAMES regroupe dix-neuf (19) pays membres en Afrique francophone et Madagascar, avec environ 200 Universités. Les universités membres du CAMES à l'instar des universités africaines ont connu ces dernières années, une flambée du nombre de leurs effectifs. Cette augmentation rapide du nombre d'étudiants est le résultat de plusieurs combats menés, de diverses réformes et politiques entreprises par les États. Ces réformes et actions ont été inspirées par les différents forums internationaux (Ex : forum mondial de l'Éducation en 2000) organisées par les PTF, les différents objectifs internationaux de développement mis en place (OMD et ODD) etc. Elles ont poussé les États d'Afrique francophone, ces deux (02) dernières décennies, à s'engager activement et à investir davantage dans le développement de l'éducation pour tous les niveaux (primaire, secondaire supérieur) (Bella 2010). Le niveau de l'éducation secondaire augmente et l'on assiste à un nombre important de bacheliers chaque année. Les effectifs des universités d'Afrique francophone se sont ainsi multipliés comme l'illustre le tableau ci-dessous (tableau n°1).

Pays	Effectifs par année académique			Accroissement des effectifs (en %)	
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2007-08 / 2008-09	2008-09 / 2009-10
Bénin	62 518	82 751	114 643	32,4	38,5
Burkina Faso	44 645	48 257	52 345	8,1	8,5
Côte d'Ivoire	149 511	152 896	144 270	2,3	-5,6
Guinée-Bissau	4 768	4 310	4 899	-9,6	13,7
Mali	64 517	70 658	71 282	9,5	0,9
Niger	13 647	17 565	19 784	28,7	12,6
Sénégal	90 672	91 983	93 866	1,4	2,0
Togo	44 930	49 843	59 030	10,9	18,4
UEMOA	475 208	518 263	560 119	9,1	8,1

Source : Commission de l'UEMOA, Annuaire Statistique de l'Enseignement Supérieur. 2007 à 2010.

Figure 1 Évolution des effectifs au niveau de l'enseignement supérieur dans l'UEMOA

Source : livre blanc sur l'enseignement supérieur et la recherche dans l'UEMOA

Cette croissance des effectifs aussi louable qu'elle puisse être, engendre de nouvelles difficultés auxquelles les universités surtout publiques (qui absorbent le plus grand nombre de bacheliers) et les États ne sont pas préparés. Les infrastructures et équipements n'ont pas évolué de même pour le nombre d'enseignants (éducation internationale 2016) rendant les conditions d'apprentissages et d'évolution difficile pour la population estudiantine. De plus, cette hausse du nombre d'étudiants a un impact sur les œuvres sociales étudiantes augmentant les besoins que le budget de l'État couvre difficilement. Les conditions de vie et d'étude étant peu favorables, donnent naissance également à des troubles universitaires. Les États doivent alors trouver des mécanismes de maîtrise du nombre d'étudiants et développer des stratégies pour accueillir cette masse d'étudiants.

✓ Défi lié à l'adéquation formation emploi

« Le savoir et les compétences sont essentiels non seulement pour rendre le travail et le capital plus productifs, mais aussi pour le progrès technique, principale source de développement du secteur privé et de croissance soutenue » (BAD 2011). Afin de garantir ces compétences et ce savoir, il y a nécessité de passer principalement par une formation de qualité, diversifiée et répondant aux besoins présents sur le marché. Les universités, formatrices du niveau supérieur, sont les plus habilitées à offrir ces formations en vue de déployer des individus qualifiés et de renforcer ainsi le capital humain des États.

Au rang des défis auxquels elles font face, les universités de l'espace CAMES, comme toutes les autres universités d'Afrique, s'ajoute la question d'adéquation formation-emploi. On note en effet une « inadéquation à la fois quantitative et qualitative entre les formations dispensées et les besoins de l'économie. Plusieurs travaux montrent que les diplômés de l'enseignement supérieur éprouvent non seulement de plus en plus de difficultés à trouver un emploi mais qu'ils sont désormais en concurrence avec les diplômés de niveaux d'enseignement inférieurs sur le marché du travail » (éducation internationale 2016). C'est une question urgente et impérative à laquelle nos universités doivent réagir. Elle est abordée par plusieurs et diverses pistes de solutions ont été proposées. Par contre la situation n'a pas vraiment évolué, les curricula des plusieurs universités n'ont pas été revus de façon effective. Des offres sont restées caduques et parfois en déphasage avec le développement technologique du monde. L'impact se ressent face au nombre important de diplômés au chômage ou sous employés.

✓ Défis liés à la gouvernance et au financement

Comme toute organisation, l'université a besoin d'un système de gestion efficace et de ressources adéquates pour son fonctionnement. Nous constatons malheureusement, que les universités de l'espace Cames éprouvent de sérieuses difficultés à financer leurs activités et une faiblesse institutionnelle et managériale dans leur planification, leur gestion et leur suivi. Cela rend difficile la mise en place de stratégies de développement à moyen et long terme. En effet, en moyenne, 90 % des budgets de ces universités sont financés par les États (CAPO

CHICHI 2014), ce qui crée une forte dépendance de celle-ci et entraîne une limitation de leurs innovations d'autant plus que les situations économiques des États ne sont pas reluisantes. Cette difficulté de financement se ressent à travers le faible pourcentage de publications scientifiques aux titres des universités de l'espace, le déficit en matériel et équipements pédagogiques de qualité, le déficit en bibliothèques universitaires (centrale ou spécialisées) et à travers les revendications de plus en plus répétitives constatées au niveau des étudiants par rapport à leur condition de formations et d'étude. Dans ce contexte, il reste difficile d'assurer une bonne performance et d'excellents rendements des universités. On note par ailleurs, un manque d'efficacité de la planification stratégique de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, des mauvaises conditions de travail des enseignants (absence d'espace de travail au sein des facultés, instituts et grandes écoles ; lacunes au niveau des possibilités de formation continue et de plan de carrière)(TRAORE 2014) etc. Il y a lieu pour les universités de mettre en œuvre des stratégies et actions en vue de diversifier leurs sources de financement.

✓ Défis liés à la digitalisation de l'enseignement supérieur

La problématique de la massification et l'évolution technologique du monde, imposent à l'université africaine, une intégration des technologies de l'information et de la communication (Tic) dans son système de gestion, pour la formation des étudiants, pour sa modernisation et son innovation. Selon l'Association des universités africaines (AUA), l'utilisation des TIC a connu une évolution spectaculaire au cours des dernières décennies. Cette vulgarisation des TIC constitue une opportunité pour le développement des universités. Dans le monde entier, les institutions d'enseignement supérieur utilisent énormément les TIC comme voie d'acquisition et de dissémination de connaissances. Toutefois, l'utilisation des TIC dans l'enseignement supérieur en Afrique reste confrontée à de nombreuses contraintes et défis (TRAORE 2014). Notons tout de même que nos universités d'Afrique francophone, commencent à intégrer progressivement les TIC dans leurs formations. Quelques-unes se sont même lancées dans l'offre de formations à distances en partenariat avec des universités étrangères. L'ordinateur, n'est plus un mythe, des stratégies doivent être mises en place pour promouvoir son accessibilité et son usage pour une amélioration des compétences des étudiants. Les étudiants doivent être en mesure désormais de s'autoformer dans des salles d'études bien équipées dans les universités.

✓ Défi lié à l'insertion professionnelle

Au-delà de tous ces défis, l'un des plus urgents à prendre en compte en ce présent siècle est l'insertion professionnelle des diplômés issus des universités africaines.

1.2 États des lieux de l’insertion professionnelle au Burkina Faso

1.2.1 Mécanisme d’insertion professionnelle : cadre stratégique et institutionnel

✓ Enseignement supérieur au Burkina faso

L’enseignement supérieur (ES) au Burkina Faso est placé sous la tutelle du Ministère de l’Enseignement Supérieur de la Recherche Scientifique et de l’Innovation (MESRSI). L’ES au Burkina Faso, à l’instar de la plupart des pays de l’espace CAMES, a connu plusieurs changements et est en constante évolution. On note un avènement de plusieurs institutions d’enseignement supérieur avec un accroissement du nombre d’étudiants (105 000 étudiants pour l’année scolaire 2016-2017) (MESRSI, 2018). Pour de nombreux Burkinabé, l’université représente le passage obligé pour la réussite de la vie. Le gouvernement burkinabé depuis 2016, a inscrit dans son Plan National de Développement Économique et Social (PNEDS), l’enseignement supérieur au rang de ses priorités nationales. L’objectif pour eux est de faire de l’ES, un système générateur de cadres compétents porteurs d’innovation pour stimuler le développement économique et technologique du Burkina Faso. On compte de nos jours sept (07) Universités publiques et environ une centaine d’établissements d’enseignement privés parmi lesquels un faible pourcentage a ses diplômes accrédités par le CAMES. Notons toutefois que les universités publiques restent les formatrices du plus grand nombre d’étudiants, soit 79,4 % des nouveaux inscrits (MESRSI 2016).

La répartition des étudiants selon les filières de formation est présentée dans le tableau suivant :

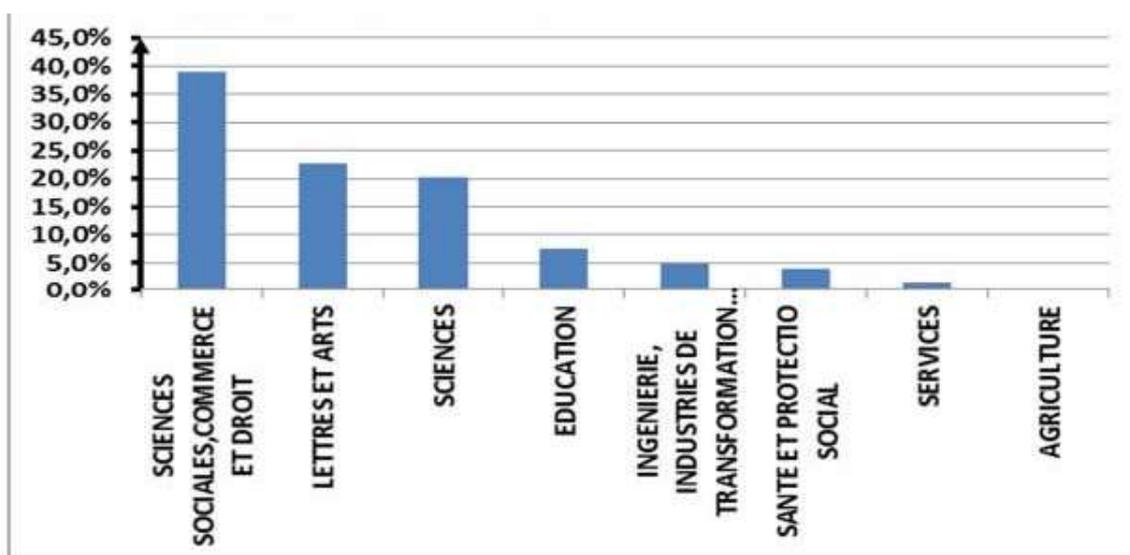


Figure 2 Proportion des nouveaux inscrits par domaine d’études
Source : Tableau de bord 2015_2016 de l’enseignement supérieur

✓ Niveau d’insertion professionnelle des diplômés

En 2016, l’ES a enregistré 16 061 diplômés répartis dans diverses filières. La figure ci-dessous nous montre l’évolution du nombre de diplômés selon le statut de l’université et selon le niveau du diplôme sur la période 2010-2016.

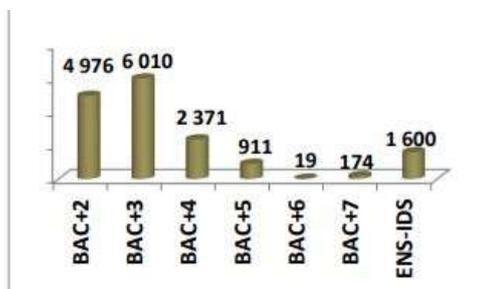


Figure 3 Évolution des sortants diplômés par niveau

Source : Tableau de bord 2015_2016 de l'enseignement supérieur

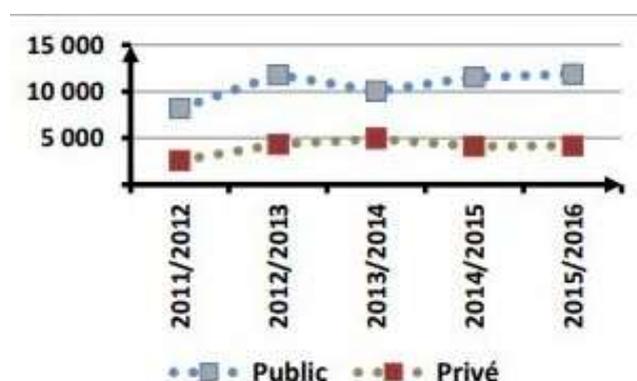


Figure 4 : Évolution des sortants diplômés par statut

Source : Tableau de bord 2015_2016 de l'enseignement supérieur

Tous ces diplômés sortants sont inégalement répartis selon les filières, on note une forte proportion dans les sciences sociales (53,0 %) et une faible proportion dans les filières industrielles (8,6 %) et agricole (0,8 %). Que deviennent ces diplômés à leurs sorties d’université ? Selon les données de la direction des statistiques sectorielles collectées en 2006, le taux de chômage est élevé pour le niveau supérieur soit 15,6 en 2006 (DSS 74). Une étude du BIT en 2014 évalue ce taux à 34,5 % pour le niveau supérieur contre 17,2 % chez les jeunes de niveau secondaire et 11,3 % pour ceux de niveau primaire. Seulement 5,4 % des jeunes non instruits sont au chômage (BIT 2014). Cela laisse entrevoir que la problématique d’insertion professionnelle des diplômés est réelle et toujours d’actualité et qu’il y a nécessité de continuer à développer et à mettre en œuvre des stratégies.

✓ Cadre stratégique de promotion de l’emploi au Burkina Faso

Au Burkina Faso, il existe plusieurs cadres de références en matière de promotion de la formation et de l’emploi. À côté de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD, remplacé par le PNDES) qui est le cadre de référence générale pour toutes les actions de développement, on a les cadres de référence sectoriels spécifiques que sont : la

Politique nationale de l'Enseignement, de Formation techniques et professionnels (PN-EFTP), la Politique nationale de l'Emploi (PNE) et la Politique nationale du travail (PNT).(BIT 2014). On note également la création de l'Agence nationale pour l'emploi et la mise en place des fonds d'appui (FASI : Fond d'appui au secteur informel, FAPE : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage, FAIJ : Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes, FAFPA : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage).

Malgré ces mesures prises par les États et les PTF, la situation des diplômés chômeurs demeure. Les questions se posent alors sur la stratégie à adopter pour une amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés. Dans ce contexte, il est indispensable de mieux comprendre et suivre les mécanismes d'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail pour pouvoir introduire les corrections nécessaires, du côté de l'offre ou de la demande (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle 2004). Au Burkina Faso comme en Afrique en général, la question du suivi de l'insertion des diplômés n'est presque pas abordée. La plupart des universités manquent d'un système de suivi des diplômés, cela explique d'ailleurs les difficultés qu'elles ont à disposer de données liées aux taux d'insertion de leurs diplômés. Et pourtant, la connaissance des voies empruntée par les diplômés pour trouver leurs premiers emplois est indispensable pour apprécier la mesure dans laquelle les formations et les diplômes correspondent mieux au marché du travail. Sans un retour des véritables concernés sur leurs réelles difficultés à s'insérer, les universités à leur niveau éprouveront des difficultés à améliorer leur système d'enseignement et à mettre en œuvre des stratégies leur permettant d'assurer un meilleur avenir à leurs étudiants encore inscrits. Dans le même sens, les universités doivent disposer de statistique réelle reflétant le niveau d'insertion de leurs diplômés afin de faire des retours conséquents aux pouvoirs publics pour l'amélioration des prises de décisions de ces derniers. (Ministère des Affaires étrangères et européennes 2013). Quel mécanisme mettre en place pour un meilleur suivi des diplômés ?

1.2.2 Conséquences et Coûts d'opportunités liés à la non-insertion des diplômés

La non-insertion professionnelle des diplômés de nos universités africaines coûte énormément à nos états et laisse également de sérieuses conséquences sur les conditions socio-économiques des jeunes.

- En termes de coûts

Si la création d'emploi et la mise en place de dispositifs d'insertion professionnelle nécessitent des coûts énormes, la situation de non-insertion des diplômés sortant des universités engendre également d'importants coûts et fait perdre de gros investissements aux États.

Régions	Début des années 1990 ^{a/}		Année la plus récente ^{b/}		
	Pays à faibles revenus	Pays en développement	Pays à faibles revenus	(Nombre)	Pays en développement
Afrique, dont	438	368	300	(28)	273
Pays francophones	420	426	275	(18)	275
Pays anglophones	541	403	308	(8)	261
Autres pays	—	117	456 ^{c/}	(2)	275
Hors Afrique	78	61	45	(10)	43
Ensemble	323	208	233	(38)	194

Sources : Tableau A1 en annexe et Banque mondiale (2000, 2004).

Notes : a/ années 1990 à 1993

b/ années 2000 à 2004

c/ Moyenne pour le Mozambique (791 en 2003) et la Guinée-Bissau (121 en 2002) à interpréter avec prudence.

Figure 5 Dépense publique par étudiant dans l'enseignement supérieur public (pourcentage du PIB par habitant)

Figure 6 Source : Coût et financement de l'enseignement supérieur en Afrique francophone.

Selon le graphique ci-dessus, les États francophones utilisent un pourcentage très élevé du PIB par habitant pour couvrir les dépenses liées aux études supérieures pour un étudiant. Le nombre d'étudiants étant en croissance continue chaque année, c'est alors d'importants fonds que les États déploient d'une manière pour couvrir les frais d'étude supérieure. Une fois diplômé, si ces jeunes se retrouvent au chômage ou s'adonnent à des emplois peu productifs pour l'économie nationale, c'est dire que l'investissement des États est alors nul et non rentable. Les pays auraient non seulement perdu leurs investissements mais se retrouveront à gérer des problèmes sociaux liés au chômage des jeunes avec des budgets supplémentaires. La non-insertion des diplômés n'est pas un avantage aussi bien pour les jeunes que pour les États qui ont beaucoup à gagner avec un capital humain compétent et productif.

- En termes de conséquence socio-économique

Il est vrai que l'Afrique avec son grand potentiel en population jeune dispose d'un atout non négligeable. Cependant, si cette jeunesse reste au chômage, elle risque de devenir son ennemi (Barma 2017). Les jeunes au chômage constituent une bombe à retardement pour les États. L'absence de travail crée chez ces derniers, une vulnérabilité et les expose à plusieurs vices notamment la délinquance, le banditisme la prostitution etc. Ces jeunes frustrés de ne pas pouvoir exercer un métier digne après avoir passé plusieurs années à étudier parfois dans des conditions très difficiles, développent un certain ressenti contre les pouvoirs publics qu'ils tiennent pour responsables de leur situation et constituent ainsi une cible pour les extrémistes (FEJ 2017).

En outre, cette situation de chômage entretient la pauvreté dans le pays car sans emploi, pas de création de richesses et donc pas d'amélioration dans le processus de développement. C'est une ressource gaspillée.

1.3 Principaux acteurs de l’insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso

1.3.1 Les États

Le chômage touche de plein fouet la jeunesse africaine et les causes en sont diverses notamment la crise financière mondiale, l’explosion démographique, mais aussi le manque de vision des décideurs. L’insertion professionnelle des diplômés, est une question de planification stratégique qui doit être faite par les différents États. Les États et universités devraient collaborer afin de créer une corrélation entre les priorités de développement défini par les États et les offres de formations. Seulement, l’on constate une marginalisation réelle ou apparente des universités dans la conceptualisation et la formulation des politiques publiques (BAH 2016). Cette planification au-delà de l’allier aux programmes de formations, doit être faite en tenant compte de la quantité de ressources humaines nécessaire par secteur et selon la période afin d’éviter la “surproduction” des diplômés. En effet, on note une disproportion de surplus de diplômés dans certains domaines. Dans les pays d’Afrique subsaharienne par exemple, c’est entre le tiers et les deux tiers des diplômés qui sont en sciences sociales, en commerce et en droit (ODSEF,2016). Le chômage ne relève pas parfois de la pertinence des offres actuelles mais du nombre élevé de diplômés fournis par les universités dans le domaine dépassant la proportion nécessaire pour le marché.

Les pays en développement et les économies en transition doivent relever à la fois le nouveau défi qui consiste à soutenir le développement axé sur le savoir et le défi ancien de promouvoir la qualité, l’efficacité et l’équité dans l’enseignement supérieur(BM² 2003).

1.3.2 Le CAMES

Le type et la qualité de formation délivrée aux étudiants pendant leurs formations dans les universités déterminent leur probabilité d’insertion après l’obtention de leurs diplômes. L’inadéquation formation emploi a été citée par plusieurs comme étant une des causes de la situation de chômage des jeunes. Le Cames est l’institution reconnue en Afrique comme garante des offres de formation délivrée et des recherches publiées sur le continent. Parmi ces nombreuses missions, le Cames joue un rôle d’accréditation des offres de formations. Ainsi de façon indirecte, le Cames engage une responsabilité vis-à-vis de l’insertion professionnelle des diplômés dans son espace. Il doit donc s’assurer de la qualité et de la pertinence des offres de formations sur lesquelles elle appose son approbation. À travers une collaboration effective avec les États et Entreprises il devrait veiller à l’adéquation des formations au marché du travail et faciliter l’insertion des diplômés.

² Banque Mondiale

1.3.3 Les Universités et Entreprises

✓ Responsabilité des Universités

« Les universités et centres de recherche africains ont souvent été critiqués comme étant des tours d'ivoire qui produisent un grand nombre de diplômés, sans compétences appropriées et qui réalisent des travaux de recherche sans grand lien avec les défis sociaux, économiques, culturels et environnementaux auxquels sont confrontés les États. Des études montrent que ce décalage couplé à l'insuffisance de compétences dans l'analyse critique des situations contribue en partie au nombre élevé des diplômés sans emploi et au sous-emploi dans de nombreux pays du continent. L'insuffisance ou l'absence de formation à l'entrepreneuriat doublée d'un manque d'informations sur les opportunités d'emploi et l'accès aux capitaux ont limité les capacités des jeunes, à utiliser pleinement leurs compétences et à contribuer à la dynamisation du secteur privé. »(BIT 2016). L'Université invente l'avenir. Elle participe, selon la belle expression de Souleymane Bachir Diagne, à « l'usine de fabrication de l'avenir ». Elle produit ceux qui vivront ce futur, ceux qui l'inventeront(Diaw 2019). L'université est donc responsable de la qualité du capital humain de nos États. Seulement dans nos universités d'Afrique francophone, on note une quasi-absence des curricula de formations entrepreneuriales, la culture de l'esprit entrepreneurial, la technicité et pratique dans la formation. Les diplômés à l'état brut³ sont presque inutilisables en entreprises. Nos universités doivent former pour travailler, former pour entreprendre, former pour renforcer le monde de la recherche scientifique afin de contribuer conséquemment et révolutionner le développement des États.

✓ Responsabilités des Entreprises

Ce sont des institutions qui accueillent les diplômés à la fin de leurs études et formations. Leurs responsabilités dans la situation actuelle de faible insertion des diplômés se révèlent à travers leurs critères et mode de recrutement. Aujourd'hui plusieurs diplômés retournent bredouille après des entretiens à cause de leur manque d'expérience en nombre d'années pour ceux dont les formations correspondent ou ne se voient même pas sélectionnées à cause du déphasage entre leurs formations et les besoins réels de l'entreprise. Les entreprises, pour celles qui sont grandes, se retournent vers l'extérieur pour importer de la main-d'œuvre qualifiée (AGET, 2016). Les entreprises et organismes publics en font de même pour certains aspects du travail (Ex : recrutement des consultants).

Au-delà de la faible collaboration des entreprises et des universités comme cause de la non-insertion, on note une capacité limitée des entreprises pour les recrutements compte tenu du tissu économique restreint. La création d'emploi est très faible comparées au nombre élevé des diplômés (SQUARE 2017).

³ Diplômés n'ayant pas d'expérience professionnelle

Les acteurs sont connus, mais pour agir ont besoin d'informations dont la principale source est l'université. Cette dernière doit alors posséder un système de suivi lui permettant de remonter à temps réelles les données et d'évaluer ses prestations et sa contribution réelles au développement du capital humain.

1.4 Énoncé des objectifs et questions de recherches

Aux regards de la documentation existante sur l'insertion professionnelle des diplômés, il se fait remarquer qu'au-delà d'une simple action, il s'agit de tout un processus qui doit prendre en compte plusieurs aspects. Si les différentes stratégies développées sont dans l'optique de permettre aux jeunes diplômés de se faire une place dans le monde professionnel, il faudrait d'abord savoir où ces derniers sont exactement à leur sortie des universités, les difficultés qu'ils rencontrent et comment mieux préparer ceux qui étudient encore. Notre travail part alors de l'idée selon laquelle la mise en place d'un système de suivi efficace pourrait faciliter l'efficacité des stratégies d'insertion en œuvre.

Ainsi les objectifs fixés pour l'étude se présentent comme suit :

1.4.1 Questions de recherche

La présente recherche s'inspire de la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés et du manque d'un mécanisme de suivi approprié au sein des universités du Burkina Faso. Ainsi, notre question de recherche est la suivante : comment améliorer l'insertion professionnelle des diplômés par la mise en place d'un mécanisme de suivi des diplômés ? C'est-à-dire quel processus, mécanisme de suivi mettre en place, avec quels acteurs pour améliorer le système d'insertion professionnelle dans l'espace CAMES ?

De cette question générale nous ressortons les interrogations spécifiques suivantes :

- Pourquoi le système d'insertion des diplômés au Burkina Faso a une faible efficacité ?
- Quel mécanisme de suivi peut-on mettre en place au profit des universités du Burkina Faso ?

1.4.2 Objectifs de la recherche

L'objectif principal de cette étude est de proposer une démarche pouvant appuyer les universités de l'espace CAMES ainsi que les différents acteurs dans leurs actions pour assurer une insertion professionnelle des diplômés.

De manière spécifique, il s'agira de :

- Faire un état des lieux de l'insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso en ressortant les différentes causes de la situation et les mécanismes en œuvre comme solutions.

- Exposer l'importance d'un mécanisme de suivi dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés.
- Proposer un mécanisme de suivi de l'insertion professionnelle pour les universités de l'espace CAMES.

1.4.3 Hypothèses de recherche

De questions de recherches soulevées, nous avons émis les hypothèses suivantes que nous aurons à vérifier au travers des résultats que nous obtiendrons. Il s'agit de :

- H1 : le niveau d'insertion des jeunes au Burkina est faible et corrélés principalement à l'absence d'un mécanisme de suivi
- H2 : les universités burkinabés ont besoin d'un mécanisme de suivi systématique de l'insertion professionnelle de leurs diplômés

1.4.4 Résultats attendus

Les résultats attendus à la fin de cette étude sont :

- Le système et le niveau d'insertion des diplômés du Burkina Faso sont connus
- La relation entre le mécanisme de suivi et le processus d'insertion est connue
- Les différentes parties prenantes impliquées pour un mécanisme efficace de suivi sont connues
- Une proposition d'un projet d'appui au suivi de l'insertion des diplômés au sein des universités est élaborée.

1.4.5 Intérêt de l'étude

Cette étude revêt une importance particulière pour nous en ce sens qu'en tant étudiant, c'est une problématique qui nous touche personnellement et constitue également une préoccupation pour nos confrères jeunes africains. Dans une optique de développement inclusif dans lequel s'inscrivent nos États, nous saisissons cette opportunité qui entre dans le cadre de nos obligations du master de développement à l'Université Senghor pour apporter une contribution à cette situation que vit la couche sociale la plus importante d'Afrique. La jeunesse, relève de demain comme l'on a l'habitude de dire doit vraiment incarner à travers des formations de qualité, des emplois productifs pour le développement du continent.

2 Suivi des diplômés dans la démarche d'insertion : cadre théorique et opératoire

Ce chapitre présentera les différentes approches théoriques de l'insertion professionnelle, les définitions, compréhension de divers écrits, de faire également un rapprochement entre les systèmes de suivi et la notion d'insertion. Enfin nous rapporterons les quelques outils de suivi utilisés par d'autre université.

2.1 Du suivi à l'insertion des diplômés, quel processus

2.1.1 *Insertion professionnelle des diplômés de quoi s'agit-il ?*

L'insertion sur le marché du travail fait partie des thèmes de prédilection de l'heure en ce qui concerne la recherche sur les jeunes. L'insertion professionnelle à l'issue de l'enseignement supérieur est une préoccupation pour les pouvoirs publiques et dans cet état d'esprit, une mission d'aide à l'insertion professionnelle des diplômés a été confiée aux universités par la loi dite LRU « Loi relative aux libertés et responsabilités des Universités, adoptée en 2007.(Maillard 2014). En effet le concept d'insertion est apparu dans les années 1960 et s'est fortement répandu par la suite. À l'origine, cette notion concernait la jeunesse et plus particulièrement le processus d'adéquation entre formation et emploi. Les premiers textes législatifs ayant fait usage du terme en France remontent au début des années soixante-dix. (Bel 2001). Toutefois, ce n'est véritablement qu'en septembre 1981, à l'occasion d'un rapport sur « l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » remis par Bertrand Schwartz au Premier ministre Pierre Mauroy, que le terme d'insertion fait une entrée en force dans le vocabulaire politique français. En revanche dans les années suivantes, l'insertion a été érigée en problème social avec la montée du chômage et instituée en impératif national, lors de l'adoption de la loi sur le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) en 1988. Mais on peut observer que la conceptualisation par les sociologues ne s'est faite que depuis les années 1990(Baudry de Vaux et al. 1999).

Il s'avère important pour nous de cerner les contours de cette notion d'insertion professionnelle. Vincens constitue dans ses écrits, deux grandes familles de définition de l'insertion professionnelle. Une approche de définition objective fondée sur l'idée selon laquelle, les événements qui marquent le début et la fin de l'insertion sont les mêmes pour tous et une approche de définition subjective qui est axée sur les représentations que les individus se font de l'insertion.

Du point de vue objectif, les événements de début sont définis par le début des études professionnelles, l'obtention du diplôme, la sortie du système éducatif et l'entrée dans la vie active. Les événements de fin quant à eux sont définis par ; l'état d'adulte, le premier emploi, l'emploi stable et la correspondance formation emploi qui est un critère peu considéré dans l'analyse de la situation d'insertion d'un individu. Du point de vue subjectif, l'état initial et final

sont fixés par l'individu lui-même ce qui révèle son caractère subjectif (Vincens 1998). Le caractère polysémique de la notion d'insertion professionnelle nous offre une appréhension du concept sous divers angles. Théoriquement, l'insertion est abordée sous trois perspectives. Elle est peut être vue du point de vue du sujet en insertion ; du point de vue de la société qui, posant l'insertion en « impératif national », conçoit et pilote une politique d'insertion ; ou du point de vue du professionnel qui met en œuvre l'insertion pour et avec le sujet (AMPA NASIMA 2015). Trottier et ses collègues quant à eux, structurent les représentations de l'insertion sous trois thèmes. Il s'agit notamment de la stabilité, la correspondance formation/emploi et la construction d'une identité professionnelle. Alors selon cette analyse, l'insertion professionnelle serait liée au fait de trouver un emploi stable qui correspondrait surtout à sa formation (Trottier, Laforce, et Cloutier 1997). Cette perspective de l'insertion professionnelle serait le processus qui permettrait au jeune de passer véritablement à l'âge adulte évoqué notamment par Vincens (op. cit.) comme caractéristique de la fin de l'insertion et de trouver une certaine reconnaissance par ses pairs à travers l'identification à un métier et à un groupe de personnes exerçant la même fonction ou travaillant dans le même secteur. Cette dimension de l'insertion professionnelle apparaît donc comme très importante car elle souligne un des enjeux liés à l'insertion professionnelle des diplômés : celui de leur intégration dans la société.

Piriou (2004) vient à son tour définir l'insertion professionnelle comme étant le résultat du processus d'intégration sociale des individus ou le processus lui-même. Fournier et Monette (2000) vont plus loin en déclarant que l'insertion professionnelle est le passage réussi entre la formation et la vie active. Ils laissent entrevoir que le passage à la vie active impose à l'individu d'être non seulement détenteur d'une formation mais au-delà d'avoir en sa possession un diplôme comme le soutient Vincens. Ces différentes appréhensions de la notion laissent voir que l'insertion professionnelle est un processus dont le temps varie selon le diplômé. C'est ainsi que Bordigoni, Demazière et Mansuy (1994) définissent l'insertion professionnelle comme un « processus socialement construit dans lequel sont impliqués des acteurs sociaux et des institutions (historiquement construites), des logiques (sociétales) d'action et des stratégies d'acteurs, des expériences (biographiques) sur le marché du travail et des héritages socio scolaires. Un rapport du BIT contextualise le processus d'insertion en quatre modèles (Lagdas 2009) :

Tableau 1 : Contextualisation du processus d'insertion

Modèle	Description
Modèle japonais à transition directe	La formation professionnelle débute après le recrutement et fait partie d'un processus inhérent au système de production.
Modèle Allemand à transition régulé	Mode de formation basé sur le principe d'alternance (système dual) vont permettre aux apprenants d'accéder au marché du travail de manière progressive.
Modèle américain à transition déréglé	L'emploi prend la forme d'une succession de postes sur de courtes durées entre lesquels le salarié doit s'adapter.
Modèle français à transition décalée	Il privilégie la transition en milieu scolaire et les études générales vers le BAC et l'enseignement supérieur. Le diplôme va être plus déterminant dans la vie active ici

Source : Ahoefa Immaculée SOKLOU inspiré de (Lagdás 2009)

Divers acteurs sont alors susceptibles d'intervenir pendant le processus d'insertion professionnelle. Il s'agit des diplômés, des entreprises, des universités, l'État, les collectivités locales, les professionnels de l'insertion. (AMPA NASIMA 2015). Parler d'insertion professionnelle c'est également prendre en compte les différents facteurs qui influencent le processus. Allard et Oullette classent ces facteurs sous trois grandes dimensions : une dimension sociologique qui prend en compte les facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques, une dimension socio psychologique notamment les milieux familiaux, scolaire, de travail, les amis et les médias et une dimension psycho professionnelle qui considère les aspects liés à la construction de l'identité personnelle et professionnelle (ALLARD, OULETTE 2014).

2.1.2 Comprendre la notion de suivi

Avec la question d'insertion professionnelle et la mise en œuvre des différentes stratégies d'insertion, la notion de suivi des diplômés s'érige en question à laquelle des propositions doivent être faites. En quoi consiste le suivi des diplômés ? Pourquoi l'implémenter ? Dans une étude réalisée par le Ministère des affaires étrangères et européennes sur l'insertion professionnelle des diplômés en Afrique subsaharienne, la connaissance des voies empruntées par les diplômés pour accéder à leur premier emploi est nécessaire pour apprécier la mesure dans laquelle les formations et donc les diplômes qui sanctionnent ces formations correspondent aux besoins du marché du travail. Les situations varient selon les

pays. En France, comme dans la plupart des pays du nord, ce suivi est réglementé alors que dans les pays d’Afrique, la prise de conscience de son importance est récente. Il n’existe donc toujours pas de norme régissant les enquêtes et l’analyse de leurs résultats (Ministère des Affaires étrangères et européennes 2013). Dominique et Stéphane dans leur article abordent la notion de suivi comme étant un dispositif de mesure. Mesurer pour informer, et mesurer pour mieux piloter. Dans leur démarche, le suivi de l’insertion professionnelle des diplômés est une exigence. C’est pourquoi les acteurs concernés doivent construire ensemble un système coordonné d’indicateurs comparables. *« Le suivi de l’insertion professionnelle des sortants constitue un outil pertinent d’évaluation de l’efficacité des dispositifs de formation. Il ne suffit pas d’avoir un bon taux de recrutement, de réussite ou encore une bonne efficience dans l’utilisation des ressources pour juger de l’efficacité et de la pertinence d’une formation. La sanction du marché de travail exprimée par le degré de la qualité de l’insertion des formés constitue une évaluation externe et une épreuve finale de toute action de formation »* (Lagdas 2009). Le suivi des diplômés serait donc un processus d’évaluation avec pour but d’améliorer la qualité des formations, leur adéquation avec le marché, l’insertion des diplômés ainsi que la mise en œuvre de stratégies d’emploi.

2.2 Démarche d’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur

L’entrée des jeunes dans la vie active demeure un champ de recherche relativement nouveau. Si le diplôme constitue la première protection contre le chômage, l’insertion professionnelle des sortants de l’enseignement supérieur n’est pas toujours évidente. Celle-ci peut s’avérer être un parcours sinueux, composé d’une succession de contrats précaires. *« L’insertion professionnelle n’est plus une opération instantanée qui prend lieu après la sortie du système éducatif. C’est un processus qui prend désormais plus de temps et qui est déterminé par plusieurs acteurs pouvant être liés à l’individu et à son origine sociale, au marché du travail ou encore aux politiques de l’éducation et de l’emploi ».*(Lagdas 2009). L’étude du processus d’insertion socioprofessionnelle des jeunes ne se limite plus uniquement à l’utilisation d’indicateurs comme l’adéquation formation/emploi ou la dichotomie active/inactif pour rendre compte de la pluralité des situations vécues (FOURNIER, PELLETIER, BEAUCHER 2002). L’analyse des indicateurs caractérisant l’insertion comme la durée d’accès au premier emploi, le statut d’emploi, le nombre d’emploi occupés, la durée du chômage, le salaire, la correspondance formation emploi, entre désormais en ligne de compte. (Lagdas, 2009).

2.2.1 Clarification des concepts

✓ Employabilité

Il existe plusieurs définitions à la notion d’employabilité. L’employabilité renvoie à l’aptitude de l’individu à s’insérer dans une entreprise ou à créer sa propre entreprise ou encore à être plus efficace et plus productif dans l’exercice d’un emploi (DIALLA 2015).

✓ Insertion

Le concept d'insertion peut renfermer deux (02) dimensions, une économique et une autre sociale. La dimension économique consiste à s'investir dans une activité rentable, plus ou moins durable et viable dans l'objectif d'assurer son épanouissement. Le diplômé entreprend ainsi une vie professionnelle sur la base de ses aptitudes, compétences, connaissances, de sa formation, ses intérêts et les réalités du marché du travail. La dimension sociale quant à elle prend en compte l'insertion dans un groupe, une classe ou dans une catégorie socioprofessionnelle. Elle suppose l'acceptation, la tolérance par ladite catégorie. Vernières (1994) définit l'insertion professionnelle comme tout processus qui conduit une personne sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi.

✓ Trajectoire professionnelle

La notion de trajectoire est relativement floue et polymorphe. Canals (1998) rapporte que le passage par des formes d'emplois atypiques chez les jeunes donne lieu au développement de deux types de trajectoires d'insertion socioprofessionnelle. Les trajectoires ascendantes où le contrat à durée déterminée et l'intérim constituent des formes contractuelles dans lesquelles s'effectuent les premières années de la vie active avant de déboucher sur l'intégration professionnelle durable (FOURNIER, PELLETIER, BEAUCHER 2002). Brillet (2012) et ses collègues présentent dans leurs travaux, la trajectoire professionnelle d'un individu comme étant dans un référentiel (plus ou moins explicite ; interne ou externe à l'organisation), l'ensemble des situations d'emplois ou de métiers qu'il exerce au cours du temps.

✓ Processus

Le processus est un ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie⁴. L'insertion professionnelle sous-tend le concept de processus, d'évolution progressive passant par un ensemble d'étapes plus ou moins planifiées et de natures différentes. Il ne s'agit pas de qualifier un état donné de la situation du jeune en recherche d'insertion, mais davantage de qualifier une trajectoire poursuivie qui fait appel à la fois aux acquis propres au jeune, à ce qu'il peut mobiliser durant son parcours et à ce qu'il vise en termes d'insertion. L'OIT, pour sa part, parle de transition vers la vie active (TVA) et développe depuis peu une méthodologie d'enquête spécifique qui permet de dégager des éléments d'appréciation de ces parcours d'insertion des jeunes (Barlet, d'Aiglepierre 2016).

✓ Accompagnement

Selon l'Agence Française (AFD), l'accompagnement ou l'appui à l'insertion vise l'ensemble des mesures, dispositifs et actions qui accompagnent le parcours ou le processus d'insertion, et vise à aider l'individu à surmonter les obstacles qu'il rencontre dans son accès à l'emploi et à améliorer ses conditions de vie (Huyghe Mauro et al., 2013).

⁴ <https://www.certification-qse.com/definition-processus-qualite-iso-9001/>

2.2.2 Suivi de l'insertion, quelques pratiques

En France, le suivi des diplômés du tertiaire relève de la compétence principale du Ministère Français de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR). Pour assurer le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés une loi fut adoptée et rendu obligatoire. Cette loi portait création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) au sein de chaque université. Ce bureau à la responsabilité de diffusion des offres aux étudiants en lien avec les formations proposées par l'université, de conseiller les étudiants sur leur problématique lié à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Il est chargé également de produire un rapport annuel au conseil des études et de la vie universitaire sur le nombre, et la qualité des emplois obtenue par les diplômés. (Ministère des Affaires étrangères et européennes 2013).

Au Maroc, le dispositif de suivi de l'insertion a été mis en place trois ans (03) après la première réforme de la formation professionnelle qui eut lieu en 1984. Conçu par le Ministère de la formation professionnelle dans le cadre d'un dispositif global de planification et de suivi évaluation de l'offre de formation. La démarche mise en œuvre était basée sur un cheminement professionnel mené périodiquement pour recueillir des informations détaillées sur une promotion donnée trois ans après l'obtention du diplôme. Les indicateurs utilisés étaient notamment le taux d'activité, le taux d'inactivité, le taux d'emploi et le taux d'insertion (Lagdas 2009).

2.3 Démarche méthodologique, approche et type d'investigation

2.3.1 Démarche

Pour atteindre les résultats fixés pour notre étude, nous sommes allés en trois étapes. Il s'agit principalement d'une phase de documentation, d'une phase de rapportage et d'une phase de terrain. La phase de documentation a consisté en la consultation des travaux relatifs à la problématique et aux défis de l'insertion des jeunes diplômés en Afrique en général et dans l'espace CAMES en particulier. Elle a permis de s'imprégner plus des réalités, de comprendre et d'établir l'importance et la place d'un mécanisme de suivi dans le processus d'insertion et de comparer les différents modèles. La phase de rapportage nous a permis d'analyser le cadre institutionnel en place, favorisant les actions d'insertion professionnelle des diplômés. Ces deux phases nous ont permis de mieux préparer la phase suivante qu'a été la phase de terrain. Au niveau de cette dernière des données primaires ont été collectées au niveau des universités du Burkina Faso et des institutions inhérentes à notre problématique comme le CAMES et le CNPB (Conseil National du Patronat Burkinabé).

Ainsi de manière spécifique, notre méthodologie est en fonction de chacune de nos hypothèses. Pour la première libellée comme suit, H1 « le niveau d'insertion des jeunes au Burkina Faso est faible et corrélés principalement par l'absence d'un mécanisme de suivi »,

nous avons procédé par une étude qualitative axée principalement sur la revue documentaire existante sur la question.

Quant à la seconde hypothèse « les universités burkinabés ont besoin d'un mécanisme de suivi systématique de l'insertion professionnelle de leurs diplômés », nous avons procédé à une étude de terrain. A cet effet, une enquête a été réalisée auprès de huit universités identifiées par choix non probabiliste (dont 2 universités privées, 02 Écoles d'enseignement supérieur, 04 universités publiques) pour évaluer le niveau d'insertion des diplômés, la pertinence des offres de formations par rapport aux besoins du marché du travail ainsi que les dispositifs de suivi des diplômés mis en place par ces universités.

2.3.2 Echantillon

✓ Terrain d'étude

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans l'espace CAMES est imminente dans tous ses pays membres. La présente étude s'est focalisée principalement sur le Burkina Faso pour les raisons suivantes : le Burkina Faso est le pays hôte de notre structure d'accueil, la proximité géographique que les universités du pays ont avec le CAMES constitue un avantage pour l'accessibilité à la cible de notre étude. Elle constitue également une opportunité pour le CAMES, de suivre la mise en œuvre éventuelle du dispositif de suivi qui fera objet de proposition de cette étude, d'en évaluer l'efficacité afin de l'étendre aux autres universités de son espace.

✓ Critères de choix des universités de l'échantillon

Sur la directive de l'un des responsables chargés du programme d'accréditation des formations, nous avons choisi les universités phares selon le Cames et ayant le plus grand nombre d'étudiants. L'un des critères également du choix des universités à étudier était qu'elles soient reconnues par le Cames et que leurs offres de formations soient encore accréditées par le Cames à la période de l'enquête. Ainsi, huit (08) universités ont été retenues au niveau desquels nous nous sommes entretenus avec les Recteurs/Présidents, les chargées de la vie professionnelle dans certaines Universités ou des chargées de stage ou encore des chargées de la qualité et de l'innovation⁵.

2.3.3 Déroulement de l'enquête

La collecte de données s'est faite suite à l'analyse de la documentation du Cames concernant le sujet d'étude. Pendant plusieurs jours nous avons décortiqué les référentiels qualité avec l'appui des réponses d'éclaircissement des différents responsables nous permettant

⁵ C'est selon la structure organisationnelle de l'université

d'identifier la réglementation élaborée par le CAMES notamment les critères⁶. Sur la base des éléments relevés, nous avons réalisé des entretiens semi-structurés sur la base d'un guide d'entretien⁷ validé ensemble avec notre maître de stage et le Secrétaire général du CAMES lors d'une réunion dans le bureau de Monsieur le Secrétaire général. Ce guide a été envoyé au préalable en pièce jointe aux différents mails de demande de rendez-vous envoyé à notre cible.

La revue documentaire s'est déroulée conjointement aux deux phases et sur toute la période de rédaction avec pour but de renforcer notre compréhension du système de suivi et de proposer un dispositif calqué sur les expériences similaires réussies. Elle a donc consisté à la lecture d'articles, de manuels méthodologiques, des travaux de recherche scientifique sur l'insertion professionnelle en vue d'en ressortir les facteurs clés sur le suivi des diplômés.

2.3.4 Choix des variables

Une variable, est tout attribut, dimension ou concept susceptible de prendre plusieurs modalités (QUIVY 2006). Pour notre étude, nous avons défini deux (02) types de variables. Une variable dépendante et une variable indépendante auxquelles nous avons attribué une variable intermédiaire.

La variable dépendante, qui est la variable à expliquer est représentée par V1 et la variable indépendante qui est la variable explicative représentée par V2.

V1 : amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés

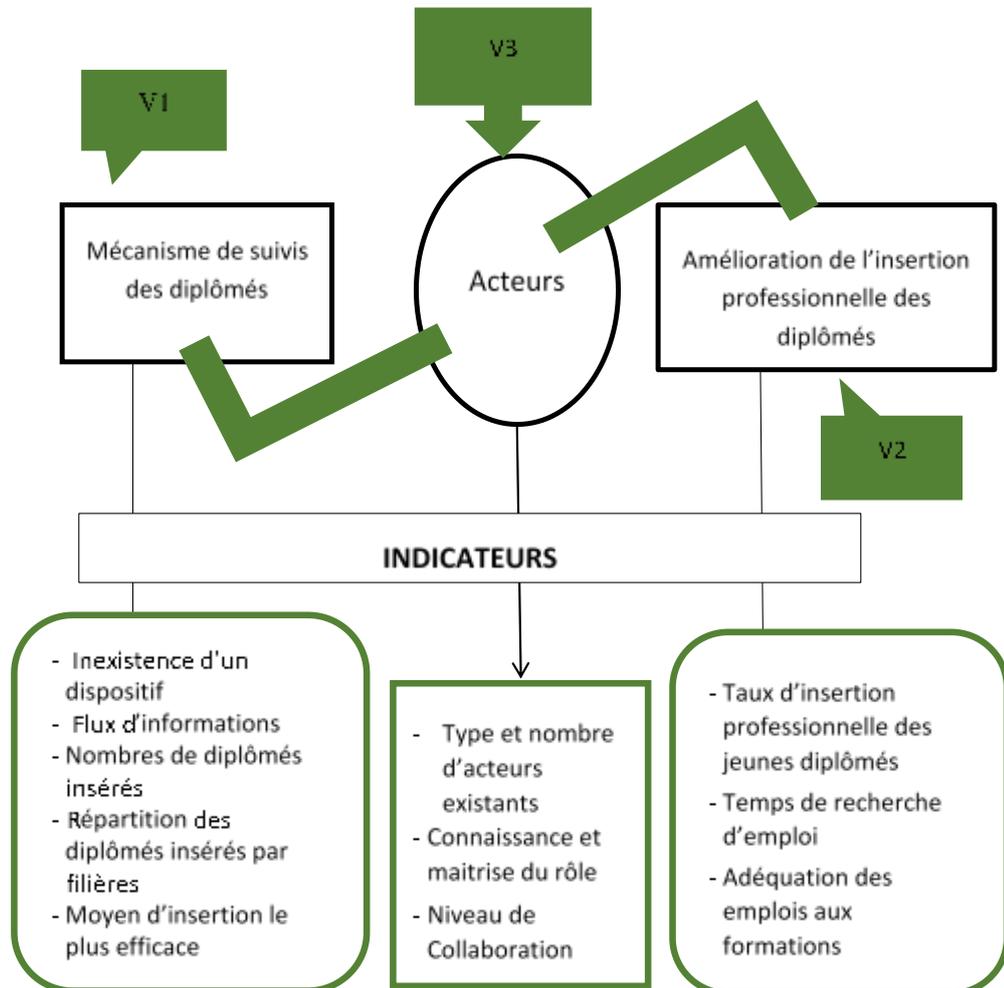
V2 : la mise en place de mécanisme de suivi des diplômés.

La variable intermédiaire quant à elle représente les acteurs. Elle qui facilite l'atteinte de V2 grâce à V1. Comme le présente le schéma ci-dessous.

La figure ci-dessous fait une représentation schématique des différentes variables, les relations existantes entre elles ainsi que les indicateurs mesurant ces variables.

⁶ Voir annexe 3

⁷ Voir annexe 2



2.4 Traitement et analyses de données des données

2.4.1 Outils de traitements de données

Pour traiter les différentes données recueillies, nous avons procédé par traitement manuel. En effet, les données qualitatives rassemblées ont été transcrites puis les thèmes émergents ressortis dans les entretiens ont été identifiés par tri sélectif. Ce tri nous a permis de faire un regroupement sur la base des convergences et divergences d'opinions des enquêtées relativement aux variables émises.

2.4.2 Difficultés rencontrées

Avec la recommandation de Monsieur le Secrétaire général du CAMES, les enquêtés nous ont été facilement accessibles. Toutefois, l'étude s'est heurtée à quelques difficultés. Les principales difficultés que l'on a rencontrées sont celle relative à la disponibilité des données. La quasi-absence des données auprès de nos cibles, nous a limités dans l'étendue de notre étude.

2.5 Le CAMES et l'apport du stage

Notre stage a eu lieu du 02 Mai au 02 Août 2018 au Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur dont le siège se trouve au 1 200 logement à Ouagadougou au Burkina Faso.

2.5.1 Présentation du CAMES

Le CAMES, Conseil Africain et Malgache pour l'enseignement Supérieur, est une institution panafricaine comptant aujourd'hui dix-neuf (19) pays membres venant de l'Afrique francophone et Madagascar. Sa création a été décidée en 1968 par la conférence des chefs d'États de l'OCAM à Niamey au Niger. Elle a été motivée par le besoin de mise en place d'une institution de gestion des problèmes de l'Enseignement Supérieur dans les pays d'expression française d'Afrique et de Madagascar. Le CAMES a pour mission principalement :

- Promouvoir et favoriser la compréhension et la solidarité entre les États membres
- Instaurer une coopération culturelle et scientifique permanente entre les États membres
- Rassembler et diffuser tous documents universitaires ou de recherches ; thèses, statistiques, etc.
- Préparer les projets de conventions entre les États concernés dans le domaine de l'Enseignement supérieur, de la recherche et contribuer à l'application de ces conventions.

- Concevoir et promouvoir la concentration en vue de coordonner le système d'enseignement supérieur et de la recherche afin d'harmoniser les programmes et les niveaux de recrutement dans les différents établissements d'enseignement supérieur et de recherche,
- Favoriser la coopération entre les différentes institutions ainsi que les échanges d'informations

Composé de 4 instances⁸, le CAMES coordonne à ce jour sept différents programmes dont : le Programme Comités Consultatifs Inter africains (CCI) ; le Concours d'Agrégation de Médecine Humaine, Pharmacie, Odontostomatologie, Médecine Vétérinaire et Productions Animales ; le Concours d'Agrégation des Sciences Juridiques, Politique, Économiques et de Gestion ; Programme de l'Ordre International des Palmes Académiques du CAMES (OIPA/CAMES) ; Programme Assurance Qualité (AQ).

Après cinquante ans d'existence, cette institution fait la fierté de l'Afrique et est reconnue pour sa crédibilité et considérée comme un modèle réussi d'intégration panafricaine en matière de mutualisation des ressources de l'enseignement supérieur et de la recherche. Afin de mieux coordonner ses actions et d'accroître son impact dans son espace, l'institution s'est dotée en 2015, d'un plan stratégique de développement pour une période de 5 ans allant de 2015 à 2019 et tournant autour de sept axes essentiels.

- L'élaboration d'un code éthique et de déontologie du CAMES ;
- La modernisation de la gouvernance ;
- La dotation du CAMES d'une doublure virtuelle ;
- Le renforcement de la démarche qualité dans toutes les activités et programme du CAMES ainsi que dans les pays membres ;
- Le soutien et la valorisation de la formation, la recherche et l'innovation ;
- Le développement de synergies des partenariats ;
- Le renforcement du rayonnement et de la visibilité du CAMES.

Le CAMES veut se positionner comme une institution leader dans le renforcement de capacités des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche de ses pays membres en Afrique et à Madagascar, en adéquation avec les besoins réels de développement socio-économique de ses États membres.

✓ Présentation PRED

Le Programme de reconnaissance et d'équivalence des diplômes (PRED), est le tout premier programme statutaire du CAMES, mis en œuvre depuis 1972, sur la base de la convention de Lomé en vertu de laquelle « les parties contractantes affirment leur volonté de reconnaître les grades et les diplômes délivrés par leurs établissements comme valables de plein droit ou équivalents, sur le territoire de chacune d'entre elles ». Cette reconnaissance de la validité de

⁸ Conseil des ministres, Comité des experts, Comité Consultatif Général (CCG) et le Secrétariat Général

plein droit ou de l'équivalence des grades et diplômes est subordonnée à des critères scientifiques pédagogiques et institutionnels, constituant le cadre de certification. Pour coller aux exigences de l'assurance qualité, le PRED s'est doté en 2009, lors de la session ministérielle de Dakar, au Sénégal, d'un accord qui en fait un véritable programme d'accréditation des offres de formation au service des institutions d'enseignement supérieur et de recherche des pays membres. Avec ses Référentiels qualité, le Cames évalue les programmes de recherche et d'offre de formation. Le dispositif PRED, est un outil qui concourt à la mobilité et à l'employabilité des diplômés, en garantissant la pertinence des formations dispensées, en cohérence avec le bassin d'emplois aux niveaux local, national et régional.

2.5.2 Activités menées en lien avec notre recherche

Notre stage avait pour objectif d'abord de nous permettre de mieux comprendre le rôle et le fonctionnement de notre structure d'accueil, le Cames. Particulièrement, le stage nous a aidé à identifier le niveau d'intervention du Cames dans l'adéquation formation emploi et plus loin dans l'insertion professionnelle des diplômés de l'espace Cames.

Pour ce faire, nous avons eu pendant notre séjour, accès à différente documentation notamment les référentiels qualité, nous avons pu prendre part à certains ateliers et séminaire en lien avec notre problématique d'étude, c'est l'exemple du séminaire régional d'appropriation et de validation des référentiels qualités (mis à jour) par les acteurs de l'enseignement supérieur. Nous avons eu également l'opportunité d'échanger avec les responsables de programme et de participer à la préparation de certains programmes du Cames notamment le PRED présenté plus haut. Le stage nous a facilité l'accès à notre cible pour les rencontres et entretiens avec la recommandation du Secrétaire Générale⁹. Sous la responsabilité de nos supérieurs, nous avons réalisé une étude sur l'accréditation Cames et la mise en place d'une passerelle entre université et entreprise dans l'espace Cames. L'objectif étant de relever la perception et l'impact de l'accréditation sur les offres de formations, de relever les tendances auprès de quelques universités du Cames au Burkina Faso par rapport à l'éventualité de faire du Cames une passerelle entre Université et entreprises et de faire une enquête de satisfaction auprès des participants de la RIDEPEC organisé en 2014 par le Cames

¹⁰.

⁹ Lettre de recommandation à l'annexe 4

¹⁰ La RIDEPEC, rencontre avec les dirigeants des entreprises, les patronats et les chambres consulaires des États membres a été organisé par le CAMES en 2014 dont le but était de créer une dynamique fondée sur un enseignement supérieur et une recherche intégrant les valeurs entrepreneuriales, favorisant les synergies public/privé pour une meilleure employabilité des jeunes et une création de richesse, et valorisant la recherche au service d'un développement durable.

2.5.3 Enseignements tirés du stage

Le stage nous a permis de renforcer notre conviction que la problématique que nous abordons est toujours d'actualité ; s'accorde étroitement avec les ambitions du Secrétaire Général du Cames¹¹ et constitue une préoccupation pour les universités publiques et privées du Burkina Faso.

Plus spécifiquement, le stage nous a permis de comprendre la démarche d'accréditation du Cames et de ressortir les éléments et critères liés d'accréditation. Il nous a également permis de relever le désir des universités à agir pour l'insertion de leurs diplômés mais surtout de constater les difficultés qu'ont la plupart à effectuer un suivi de leurs diplômés. Grâce à ces constats, nous avons réajusté notre sujet d'étude en mettant en place un dispositif pour appuyer les universités à mieux suivre leurs étudiants de leur entrée à l'université jusqu'à leur entrée sur le marché du travail. Notons qu'au départ il s'agissait plutôt pour nous de proposer des stratégies pour une meilleure adéquation formation emploi.

¹¹ L'insertion professionnelle des diplômés de l'espace CAMES était une préoccupation pour Monsieur le Secrétaire d'où l'initiation de la RIDEPEC organisé en 2014.

3 Suivi de l’insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso : analyse du cadre opérationnel

Les chapitres précédents ont permis de présenter les différents enjeux liés à l’insertion professionnelle des diplômés dans l’espace Cames et au Burkina Faso en particulier, de montrer le lien entre le suivi des diplômés et leur insertion professionnelle. Ce chapitre permettra d’atteindre l’objectif de montrer la situation actuelle du suivi sur la base de laquelle nous proposerons un projet de suivi de l’insertion. Il présentera essentiellement les résultats issus de nos enquêtes.

3.1 Différents facteurs de la faible insertion des diplômés au Burkina Faso

L’insertion professionnelle des jeunes diplômés est un problème commun à plusieurs pays de l’espace Cames. Le Burkina Faso ne fait pas exception à cette situation. La jeunesse burkinabé dans sa large majorité est confrontée à un réel problème de chômage de sous-emploi et de pauvreté qui sont essentiellement liés d’une part, à la structure économique du pays et d’autre part, à la pression démographique (DARANKOUM 2014). Les causes de ce chômage des diplômés sont diverses et liées à plusieurs facteurs. Ces facteurs sont soit exogènes c’est à dire liés à la capacité d’absorption des diplômés par le pays, soit endogènes c’est-à-dire liés à l’effort déployé par les établissements en faveur de l’employabilité de leurs diplômés soit à la fois exogènes et endogènes (ADEA 2015). Les différentes littératures existantes sur la question du chômage des diplômés, font état de plusieurs facteurs en lien avec la situation de faible insertion des diplômés au Burkina Faso. Ces facteurs se situent à plusieurs niveaux. Nous relevons ici principalement trois aspects : les facteurs liés à l’environnement économique et démographique, les facteurs liés à la faiblesse de l’employabilité et les facteurs liés à l’absence d’un système de suivi réglementé(DARANKOUM 2014).

3.1.1 Les facteurs liés à l’environnement Politique et économique

✓ Condition politique

L’instabilité politique et la faible prise en compte des politiques adaptées aux préoccupations des jeunes diplômés expliquent le faible niveau d’insertions des diplômés.

Du point de vue de l’environnement politique, d’une part, le Burkina Faso a connu une période d’instabilité à partir de 2011. Cette situation a fragilisé les institutions réduisant la capacité des pouvoirs publics à satisfaire les besoins des entreprises et des investisseurs étrangers. De plus, les récentes attaques terroristes subies par le pays ont baissé l’attractivité du pays pour les investisseurs privés. Pour preuve, le dernier classement de l’Économist intelligence Unit

(EIU)¹² attribut la note de 3 points sur une échelle de 5 au pays au titre de l'indice d'instabilité politique (Global peace Index, 2012).

D'autre part, l'on note un écart entre les politiques publiques et les réelles préoccupations d'une jeunesse en pleine croissance. En effet avec une croissance démographique de 2,89 % (2017), la population burkinabé est majoritairement constituée de jeunes et plus du tiers de cette population, environ 34%, avait un âge compris entre 15 et 34 ans¹³. Cette jeunesse au-delà de représenter une force pour le pays soulève de nombreux défis dont l'insertion sur le marché du travail. À ce sujet, sans politique adapté à destination de la jeunesse, le rapport de l'Unicef intitulé Génération 2030 met en garde contre une possible catastrophe démographique caractérisée par un chômage de masse et une forte instabilité.

✓ Environnement économique

L'une des premières causes du chômage en générale et particulièrement celui des jeunes est la faible diversification de l'économie burkinabé. En effet, l'économie du Burkina Faso se caractérise par une forte dominance du secteur primaire et des secteurs secondaire et tertiaire quasi inexistantes.

L'économie agricole occupe plus de 80 %¹⁴ de la population active du pays. Cependant, cette agriculture reste encore précaire avec une faible productivité, donc peu attirante pour les diplômés du supérieur. La faible mécanisation, le mode d'organisation du travail dans les ménages agricoles, difficultés d'accès à des terres arables fertiles ainsi que la faible diversification des cultures sont les contraintes majeures pour l'emploi des jeunes dans le secteur agricole.

En ce qui concerne le secteur secondaire, l'on note l'existence de quelques unités industrielles manufacturières, agroalimentaires textiles et chimique. Malheureusement, les coûts élevés des facteurs de production et l'étroitesse du marché réduisent les possibilités d'expansion de ces unités. Cela explique la faible capacité de création d'emploi par le marché et limite les chances d'obtention d'emploi pour les jeunes diplômés(YAMEOGO 2009).

Le secteur tertiaire quant à lui, affiche une faible valorisation des projets porteurs pour la création d'entreprise. Le commerce traditionnel par exemple, reste dominant, laissant une faible part au commerce international moderne qui avec l'avènement des technologies de l'information et de la communication pourrait être une importante source de création d'emploi pour les jeunes diplômés.

¹²

¹³ <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMPPagePyramide?codePays=BFA&annee=2015>

¹⁴ <http://www.burkinatourism.com/CARACTERISTIQUES-DE-L-ECONOMIE-BURKINABE.html>

3.1.2 Facteurs liés à la faiblesse de l'employabilité

✓ Inadéquation formation emploi

L'inadéquation entre les formations proposées par les universités et les besoins en ressources humaines des entreprises constitue une problématique importante pour l'ensemble des États du continent africain. Pour Dramane Haïdara, cette inadéquation est l'une des causes majeures de la crise de l'emploi en Afrique. « Les économies africaines sont rurales à 80 %, et pourtant il n'y a pas un seul lycée agricole digne de ce nom en Afrique ». L'adéquation formation emploi implique les deux acteurs du monde de l'emploi. Il s'agit notamment des universités qui sont en charge de la formation et des entreprises privées et organisations (grandes entreprises, PME, PMI, collectivités locales, ONG, entreprises publiques, etc.). Au Burkina Faso, la question de l'inadéquation entre les formations et les besoins du marché du travail reste peu connue faute d'études et prospectives. On observe une faiblesse du partenariat entre les universités et les entreprises, organismes, en matière de définition des programmes et contenus de formation. L'inadéquation formation emploi ne s'arrête plus seulement à l'adaptation des offres de formations. Elle concerne aussi l'adaptation de la quantité des formés au nombre de mains d'œuvres nécessaire pour les différents secteurs d'activité. Il y a une nécessité d'asseoir un cadre réglementaire en vue d'instituer une collaboration effective entre ces deux mondes à l'effet de mener des études réelles, de réorganiser les curricula de formation et de former la ressource nécessaire pour les travaux existants et potentiellement créables.

✓ Le manque d'expérience professionnelle

La plupart des opportunités d'emploi disponibles de nos jours sur le marché du travail au Burkina Faso comme dans plusieurs autres pays, font souvent mention du nombre d'année d'expérience professionnelle comme exigence pour les potentielles candidatures. Malheureusement, le système académique du pays combine très rarement l'enseignement théorique, et les formations pratiques sur le terrain sauf pour quelques filières techniques. Les étudiants pendant leurs cursus universitaires n'ont presque pas l'opportunité d'expérimenter de façon pratique leurs connaissances soit à travers des séjours en entreprise (stage et autres), soit par des projets pratiques commencés par les universités. Alors une fois leurs diplômes en mains, ces étudiants éprouvent des difficultés à obtenir un boulot car ne répondant pas aux profils demandés. Les entreprises pour leur part, hésitent à embaucher les nouveaux diplômés pour les coûts supplémentaires que la remise à niveau engendre pour elles. Néanmoins, il est important de relever les progrès réalisés par le Burkina Faso dans ce sens. Plusieurs universités commencent par intégrer les stages d'immersion dans les cursus universitaires des étudiants surtout pour des filières professionnalisantes (Génie civil, Communication, santé etc.).

✓ Faible culture entrepreneuriale et difficultés d'accès au financement

L'entrepreneuriat a été démontré par plusieurs comme moyen important pour la réduction du chômage des diplômés et de création de richesse, donc d'amélioration des conditions de vies de la population. Fayolle (1999) disait : « *L'entrepreneuriat est un moyen certain de création de richesse. En effet, l'entrepreneuriat contribue au développement de l'économie* ». Il continue en disant que « *l'éducation et la formation dans le domaine de l'entrepreneuriat visent à éveiller les étudiants, à les sensibiliser à la création d'entreprise et à les amener à intégrer l'existence de nouvelles voies professionnelles*. Les universités doivent alors développer les actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat afin d'amener leurs étudiants à l'envisager comme une option de carrière. « *Peu de programmes de formation officiels prennent en charge l'éveil et la sensibilisation des étudiants à la création d'entreprise. L'offre de formation est encore concentrée sur la formation de cadres destinés uniquement à la construction de l'État. Or l'État par l'avènement des Programmes d'Ajustement Structurels (PAS) des institutions de Bretton Woods a gelé le recrutement automatique des diplômés. En plus, le tissu économique actuel est dominé par des TPE/PME et PMI dont le style de management diffère de celui de l'administration publique* » (HOUSSOU 2013). L'enseignement supérieur burkinabé, n'intègre pas vraiment l'entrepreneuriat dans son système de formation de sorte à orienter les étudiants et à les amener à la création d'emploi. Toutefois il faut noter quelques avancés notamment à l'université Ouaga 1 qui a mis en place un incubateur. On note également l'organisation de journées ou séminaires sur l'entrepreneuriat.

Le système financier burkinabé est organisé de sorte qu'il exige des clients des garanties pour des prêts. Les jeunes éprouvent d'énormes difficultés d'abord à monter leurs dossiers de demande de financement et ensuite obtenir des financements par manque de garantie ou d'assurance. Il est vrai que divers fonds (FAFPA, FAIJetc.) ont été mis en place pour aider les jeunes à installer leurs activités mais cela reste encore insuffisant.

3.1.3 Facteurs liés à l'absence d'un système de suivi réglementé

Le suivi et l'analyse de la professionnalisation des diplômés est un instrument essentiel d'évaluation de la pertinence des formations (Ministère des Affaires étrangères et européennes 2013). Bien que la prise de conscience soit récente et peu abordés par les pays d'Afrique, le suivi de l'insertion s'identifie comme une nécessité aujourd'hui afin de mieux comprendre les mécanismes d'insertion des diplômés et d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles d'aider les acteurs et les intervenants concernés à la prise de décision. Le suivi des diplômés ne permet pas seulement d'identifier où et quand les diplômés sont insérés. Il constitue un moyen d'analyser les trajectoires d'insertion dans le marché du travail des diplômés ; de déterminer dans quels secteurs et types d'entreprises travaillent les jeunes diplômés et sous quels types de contrat sont-ils embauchés ; d'apporter des éléments

d'éclairage sur la question de l'adéquation entre les formations dispensées et les emplois occupés par les diplômés ; de déterminer les facteurs qui influencent l'insertion des diplômés sur le marché du travail etc. C'est la base à prendre en compte quand il s'agit de développer les solutions pour l'amélioration de l'insertion des diplômés.(ONEQ 2017)

Par faute de moyen, le Burkina ne dispose pas de suivi systématique des diplômés. La dernière enquête faite remonte à 2011 et portait sur 700 étudiants. L'institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE) de Ouagadougou, constitue l'exemple d'un modèle performant de suivi de l'insertion des diplômés.

3.2 Analyse diagnostic du cadre de suivi de l'insertion professionnelle

3.2.1 Présentation du cadre opérationnel

✓ Dispositif de suivi

Le chômage croissant des diplômés s'inscrit parmi les préoccupations majeures des universités depuis quelques années. Pour ce faire, elles ont développé récemment diverses actions pour accompagner leurs étudiants dans l'obtention d'un emploi après leur diplomation. À ce titre, les universités burkinabés ont créé, comme le montre la figure 6, des structures en charge du suivi de l'insertion professionnelle des diplômés. Même si pour certaines d'entre elles il n'existe pas de directions exclusivement consacrées au suivi des diplômés, la question est inscrite dans les missions de directions existantes (ex : direction en charge des stages). Pour d'autres comme l'Université Nazi Boni (UNB), la direction chargée de la vie professionnelle vient d'être mise en place.

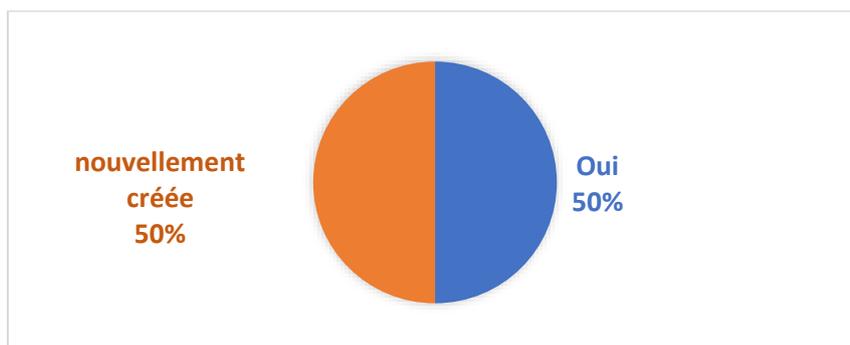


Figure 7 : Existence d'une direction

Pour accompagner les étudiants, ces structures mènent diverses activités. Elles se résument principalement à la mise à disposition de lettres de recommandation pour l'ensemble des universités (cf. figure 7). Outre ces activités la moitié des universités enquêtées ont institué des séjours d'immersion en entreprises pour leurs étudiants en vue de les familiariser au monde de l'entreprise. Sur l'ensemble des universités enquêtées, seule l'UCAO met en place des clubs universitaires d'échanges d'expertise et de formation à la recherche d'emploi.

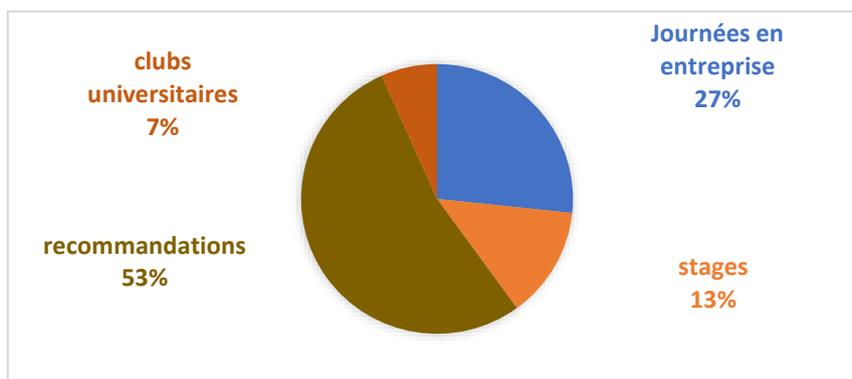


Figure 8 : Activités d'insertion

3.2.2 Forces et faiblesses du système de suivi

Forces

Le système burkinabé de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, malgré son état embryonnaire présente des points positifs à mettre à son actif. Il s'agit principalement de la mise en place d'organes en charge de la question et de l'initiation de partenariats avec les entreprises privées ou publiques.

- ✓ Le suivi de l'insertion professionnelle, un processus embryonnaire

Longtemps restée en marge des préoccupations des dirigeants des universités en Afrique en général, la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés fait l'objet d'une véritable prise de conscience dans le monde universitaire. Dans la plupart des pays d'Afrique, la prise de conscience de l'utilité d'un dispositif de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur est récente (Ministère des Affaires étrangères et européennes 2013). En ce qui concerne le Burkina Faso, les universités ayant compris la nécessité de mettre en place un dispositif permettant de suivre le parcours de leurs étudiants et de les accompagner dans leur processus d'insertion sur le marché ont toutes entrepris la création de cadres institutionnels dédiés à cette mission (cf fig 6.). La création de ces structures marque déjà une avancée importante pour la coordination des actions en faveur d'une meilleure insertion professionnelle des diplômés.

- ✓ Relation université entreprise, une approche à promouvoir

Toujours au rang des actifs du système de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés par les universités au Burkina Faso, la question des relations université entreprise commence à être comprise et intégrée.

L'importance des relations universités entreprises n'est plus à démontrer quand il s'agit de l'employabilité des diplômés. Pour le monde universitaire, les partenariats avec les entreprises sont considérés comme une condition de plus en plus essentielle à leur développement. De ce fait, l'université doit jouer dès le départ un rôle important dans l'orientation des étudiants

vers la vie professionnelle, en analysant les besoins des entreprises et en adaptant ses programmes pour être à la hauteur des attentes de ces dernières et des futurs diplômés. Cela permet également de suivre l'évolution des besoins du monde économique pour orienter les programmes de recherche et d'enseignement. Par ailleurs, le partenariat avec le monde universitaire, c'est la possibilité pour l'entreprise de compléter et de renforcer ses capacités d'innovation. De plus, cela permet à l'entreprise d'anticiper afin de garder une longueur d'avance sur la concurrence (Université de Liège 2012). Dans cette perspective, l'ensemble des universités enquêtées ont initié des partenariats avec certaines entreprises de la place. À travers ces collaborations, les universités arrivent à offrir à leurs étudiants des expériences professionnelles à travers des stages en entreprises. Grâce à ces séjours en entreprises, les étudiants ne sont plus étrangers au monde professionnel en sortant des universités. Une grande frange, 33 % associe désormais leurs partenaires du monde des affaires, dans la définition de leur curricula de formation. Cette démarche pourrait apporter un début de réponse au problème de l'inadéquation formation emploi qui a été longtemps identifié comme l'une des causes majeures du chômage des diplômés en Afrique. (fig. 9).

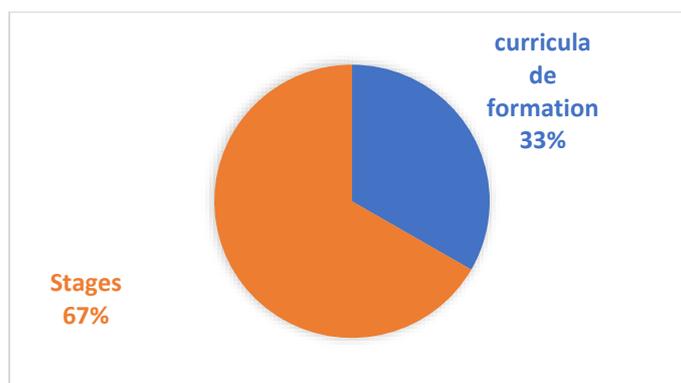


Figure 9 : Type de partenariat

Faiblesses

- ✓ Un mécanisme de suivi non formalisé

La faible efficacité du suivi post-graduation dans les universités s'explique d'abord par le manque de formalisation (54,55 %). En effet, malgré la mise en place de structures en charge de la question, les universités ne sont pas encore parvenues à asseoir un mécanisme clair et formel pour le suivi de leurs diplômés. La figure 10 est éloquent à ce sujet. La conséquence d'une telle situation est évidente ; en l'absence de cadre formel, il est difficile pour les structures chargées de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de déployer des solutions ou des outils susceptibles d'adresser le problème. De plus, la sempiternelle question du manque de financement (27,27 %) n'arrangent pas les choses. Par ailleurs, les problèmes liés à l'accès à des services de téléphonie mobile de qualité (18 %) ne facilitent pas les contacts entre les structures de suivi et les diplômés sortis du système.

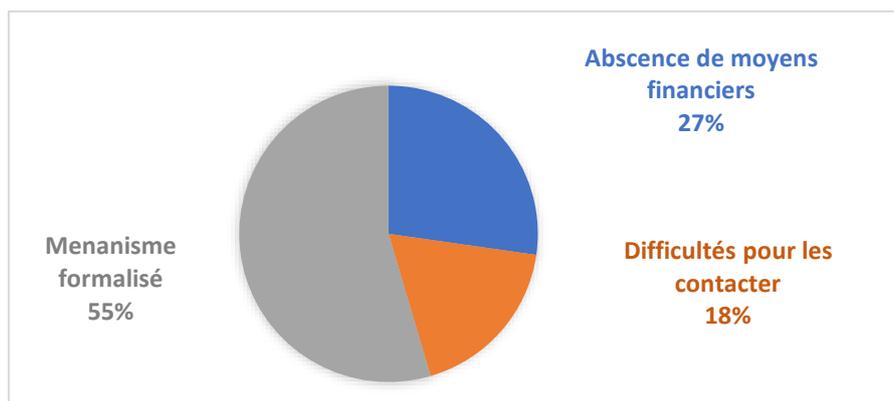


Figure 10 : Mécanisme de suivi non formalisé

✓ Un système de gestion d’information peu développé

La non maîtrise des informations sur les diplômés et sur leur insertion professionnelle constitue la deuxième faiblesse majeure du système de suivi des universités du Burkina Faso. Bien que toutes les universités disposent de base de données répertoriant les diplômés sortant de leur sein, aucune d’entre elles ne peut fournir d’informations précises sur le taux d’insertion des diplômés ou encore sur les formations offrant les meilleurs taux d’employabilité. En outre, la mise à jour de ces données reste irrégulière et non automatisée (cf. fig. 11). Cet état de fait n’est pas sans risque pour la sécurité de ses données. En effet, les risques de perte de données sont fréquents. En plus, la non-automatisation ne favorise pas l’exploitation optimale de ces données notamment pour la production de rapports.

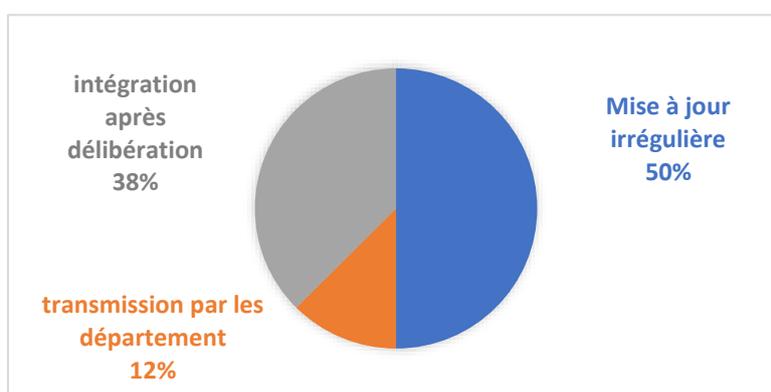


Figure 11 : Processus de mise à jour

Au titre du type de rapports produit, il s’agit, pour l’ensemble des universités, de rapports d’activités annuels. Cette périodicité ne permet pas d’assurer un suivi efficace des diplômés. Ce qui limite le développement de stratégies adaptées aux diplômés pour faciliter leur insertion. En outre, l’usage de ces données consiste essentiellement pour la majorité des universités (56 %) à produire des rapports statistiques qui ne servent pas véritablement dans la gestion quotidienne. Seul une faible proportion (22 %) utilise ses données pour améliorer

le contenu de leurs formations. Pour les 22 % restant les données produites servent d'outils d'aide à la prise de décision. Toutefois, ces universités ne précisent pas les types de décisions prises sur la base de ces données. (Fig. 12)

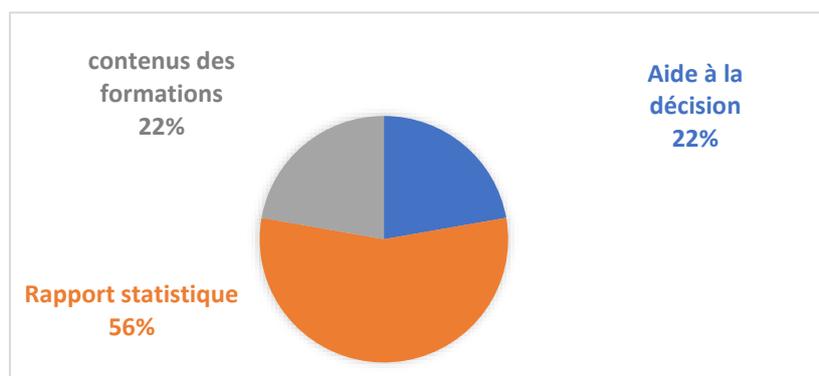


Figure 12 : USAGE DES DONNÉES

✓ Un suivi post-graduation quasi inexistant

Les relations entre les universités et les diplômés qu'ils produisent revêtent une importance capitale dans un contexte de plus en plus compétitif. L'université d'Ottawa au Canada, par exemple, en fait un pilier de l'insertion professionnelle en maintenant un « engagement authentique envers ses diplômés ». Pour cette université, les relations avec les diplômés aident à garder le contact entre un réseau mondial de plus de 200 000 diplômés et les étudiants en formation. Cette démarche lui permet de développer de nombreux programmes de mentorat, améliorant ainsi les chances d'insertion des nouveaux diplômés. La situation est toute autre au Burkina Faso. Les universités, une fois leurs étudiants diplômés, ne gardent plus de véritables relations avec eux. Ces relations sont pour la plupart (60 %) caractérisés par des échanges informels, basés sur des liens d'affinités entre professeurs et étudiants. La majeure partie (30 %) des autres ne garde aucune relation avec leurs diplômés. Seule une université (ESTA) donne l'opportunité à quelques-uns de ses diplômés de prendre part à son conseil scientifique afin de faire des contributions sur la base de leurs expériences sur le marché du travail. Cette absence de cadre formel d'interaction post-graduation empêche, d'une part, les universités de bénéficier de retours quant à la pertinence et l'effet des formations qu'elles délivrent. D'autre part, elle ne favorise pas l'amélioration des programmes académiques et de la compétitivité des futurs diplômés qui arrivent sur le marché du travail. Elle limite également les actions que les universités pourraient développer en collaboration avec les institutions appropriées pour une meilleure insertion professionnelle (fig.13).

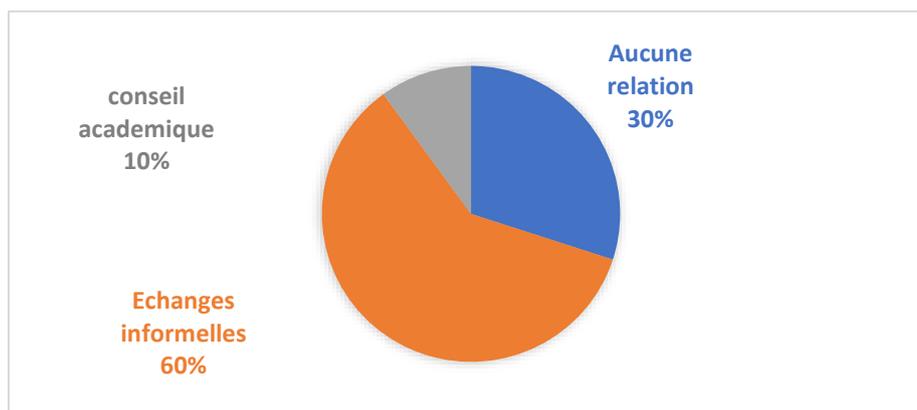


Figure 13 : Relations avec les diplômés

Dans le même sens, toutes les universités enquêtées ne disposent pas aujourd'hui de statistiques exactes concernant le devenir professionnel de leurs anciens étudiants. Aussi, l'absence d'information sur le pourcentage des diplômés ayant effectivement obtenu un emploi empêche les universités d'identifier les formations les plus favorables à l'insertion professionnelle parmi l'ensemble de leurs offres de formations. C'est seulement sur la base d'observations subjectives du marché que certaines universités ont identifié les formations prétendues porteuses. Il s'agirait des formations techniques telles que : les formations en génie civil, génie biomédical, en agro-industrie et en informatique.

3.3 Recommandations

Sur la base de l'analyse faites et des difficultés exprimées par les universités, les recommandations ci-dessous ont été formulées.

- ✓ Développer une approche coordonnée du suivi de la professionnalisation des diplômés par les différents intervenants : États, Cames, Agences de développement, Universités, Instituts de formation

Le suivi des diplômés passe par l'engagement de tous les acteurs qui sont : l'État, les universités et autres institutions de formation supérieure, les PTF et toutes autres parties intéressées. Il s'agit de mettre en place un cadre de coopération entre tous ces acteurs en vue de faciliter la collecte et le partage d'informations fiables nécessaires à l'amélioration des stratégies et politiques d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Les données collectées pourraient être centralisées au Cames qui en assurera la gestion et la mise à disposition de toutes les structures justifiant d'un usage à des fins concourant aux mêmes objectifs. Sur la base de ces données, le Cames, en lien avec toutes les parties prenantes, pourrait publier un rapport analytique annuel de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

- ✓ Créer un observatoire régional de l'insertion professionnelle des diplômés au niveau du Cames

La création d'un observatoire régional obéit à des motifs qui ne sont pas seulement opérationnels et techniques. Il s'agit de mettre en place un organe de coordination, de suivi et d'évaluation des actions de l'ensemble des universités publiques ou privées évoluant dans l'espace Cames. Cet organe aura pour missions principales : (i) la réalisation d'études et d'enquêtes d'insertion professionnelle et de suivi du parcours des étudiants, (ii) la gestion des données sur la qualité des résultats et les effets des formations (taux de réussite, taux d'insertion professionnelle) dans la perspective de l'amélioration du processus d'accréditation des universités par le Cames, (iii) la publication de rapports sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et (iv) l'évaluation et le renforcement des capacités des structures universitaires en charge du suivi de l'insertion des diplômés.

L'observatoire régional du Cames pourrait s'inspirer de ceux des régions de Bretagne et d'Aquitaine en France, qui font office de pionnière dans ce domaine¹⁵.

- ✓ Mettre au point un socle de procédures communes aux universités de l'espace Cames

Les données produites par les universités doivent être de même nature, prendre une forme unique et être produites dans des délais qui en permettent une exploitation efficace et pertinente. Pour se faire, il apparaît impérieux d'uniformiser les pratiques et procédures de collecte, de stockage et de transmission de ces données à l'organe de gestion. Cette démarche pourrait prendre la forme d'un manuel de procédures édictées par le Cames, en lien avec l'ensemble des parties prenantes. Ce manuel assurerait au minimum une base méthodologique commune à tous les établissements universitaires publics et privés de l'espace Cames. Sa mise œuvre pourrait faire l'objet d'une phase pilote dans un ou plusieurs pays dont le Burkina Faso, avant d'être généralisée aux autres pays.

- ✓ Créer une plateforme numérique de gestion de l'information sur l'insertion des diplômés

Il s'agit d'une plateforme web centralisée au niveau du Cames avec une interconnexion entre le Cames, les universités et les entreprises. Cette plateforme pourrait servir d'outil d'opérationnalisation de la stratégie de collecte de données et de communication de toutes les actions d'insertion des diplômés au niveau national. Une interface autonome pourrait être dédiée à chaque université pour le suivi de ses étudiants depuis l'inscription en première année jusqu'à l'obtention de leurs diplômes. Elle permettra aux universités de disposer de bases de données automatisées avec un tableau de bord de l'insertion professionnelle des diplômés. Les universités pourraient également y publier des offres d'emploi, des appels à projets et offres de financements, etc.

¹⁵ Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche - Rapport n° 2007-054 - *L'information des étudiants sur les débouchés des formations et leur accompagnement vers l'insertion professionnelle* – PP 26 - Juin 2007

La proposition de plateforme est présentée en détail dans le projet prévu au chapitre 5.

- ✓ Mettre en place un système d'incitation des diplômés et des employeurs afin de les impliquer dans le suivi.

La participation des diplômés mais aussi des entreprises qui les emploient constituent une condition importante pour l'atteinte des objectifs de suivi. Cette participation ne saurait être effective sans la mise en place d'un mécanisme incitatif efficace qui permettrait de s'assurer de la contribution de ces deux (2) parties prenantes dans le fonctionnement de tout outil de mesure de l'insertion professionnelle des diplômés. Ce processus d'implication devrait débiter dès la phase de conception de la stratégie à l'effet de recueillir les attentes et intérêts des uns et des autres et d'identifier leurs contributions possibles non sans une contrepartie de l'État surtout vis-à-vis. A ce sujet des solutions sont envisageables qui ne soient pas nécessairement d'ordre financier. La réussite d'une telle démarche passe indéniablement par une sensibilisation accrue pour convaincre les acteurs du bien-fondé de leur implication.

4 Proposition d'un mécanisme de suivi de l'insertion des diplômés de l'espace CAMES

Ce chapitre fait l'objet d'une proposition d'un projet de suivi de l'insertion des diplômés dans l'espace CAMES. Ce projet est issu des recommandations faites dans le précédent chapitre. Ainsi, les outils de gestion de projet tel que le cadre logique et le diagramme de GANTT ont été élaborés afin de mieux présenter le projet. La matrice du cadre logique est en effet, le tableau de bord servant de résumé pour le projet et le GANTT est le calendrier du projet et permet de voir le processus d'exécution du projet dans le temps.

4.1 Du besoin à l'idée

L'Afrique a la population la plus jeune au monde. Ses 200 millions de 15-24ans constituent 20 % de la population et 40 % de ceux qui sont en âge de travailler. Malheureusement, environ 60 % de cette population se retrouve au chômage. Parmi eux, l'on retrouve de plus en plus de diplômés et leur nombre entre 1999 et 2009 a plus que triplé passant de 1,6 million à 4,9 millions (CNRJ, 2005). Ils seront pratiquement le double en 2020 soit 9,6 millions de jeunes. Le Burkina Faso ne déroge pas à cette situation. Selon le BIT le taux de diplômés au chômage était estimé à 34,5 % en 2014, et pourtant, le nombre de diplômés qui sortent des universités ne cesse de croître chaque année. En 2006 le pays a enregistré 16 061 diplômés¹⁶ arrivés sur le marché du travail. Malheureusement, les différentes statistiques sur les taux d'insertion des diplômés sont quasi inexistantes. À l'évidence, il se pose un problème de suivi des diplômés par les différents acteurs (universités, Ministère, CAMES etc.). Pour preuve, peu d'universités disposent de base de données réelle de leurs diplômés. Les universités du Burkina à l'instar de plusieurs pays francophones éprouvent des difficultés dans le suivi post-diplomation de leurs étudiants. Cet état de fait n'est pas sans conséquences pour les différents acteurs de l'enseignement supérieur et du monde de l'emploi. Pour le CAMES, cette situation entraîne une difficulté dans la vérification de la fiabilité des informations liées à la qualité et aux effets des offres de formations contenues dans les dossiers d'accréditation constitués par les universités. Pour les États, elle ne favorise pas la mise en place de politiques d'emploi efficaces basées sur les données probantes. En ce qui concerne les universités, l'absence de suivi constitue un handicap dans la réalisation des missions à elles confiées par la LRU¹⁷. Quant aux étudiants cette situation ne facilite pas leur accès à des emplois de qualité en lien avec leur formation de base. Il y a donc une nécessité de mettre en place un mécanisme de suivi du parcours des diplômés universités.

Le projet de mise en place d'un observatoire des parcours et des diplômés de l'enseignement supérieur de l'espace CAMES se propose de contribuer à la résolution de la problématique de

¹⁶ Tableau de bord 2015_2016 de l'enseignement supérieur

¹⁷ La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU)

suivi des diplômés dans l'espace Cames. L'objectif général est de faciliter l'insertion des diplômés des universités dans le tissu professionnel par le suivi des parcours dès l'inscription en première année.

4.2 Description du projet

Le projet, Parcours des diplômés de l'espace Cames (Padesc), est un observatoire destiné à doter le Cames et ses universités membre d'un moyen de suivi et d'insertion des diplômés du Cames. Le projet sera soumis au Secrétariat Général du Cames et mis en œuvre au Burkina Faso pour la première phase. Sous la coordination du Directeur de Programme PRED et Assurance Qualité, la mise en œuvre du projet s'étendra sur une durée de 36 mois à partir de septembre 2019.

4.2.1 Objectif général

Faciliter l'insertion des diplômés des universités dans le tissu professionnel par le suivi des parcours dès l'inscription en première année.

4.2.2 Objectifs spécifiques

De façon spécifique, le PASDEC vise à :

OS 1 : Créer une base de données des étudiants et diplômés des universités publiques et privées ;

OS2 : Créer une plateforme d'échange et d'intermédiation entre les universités et les entreprises publiques et privées ;

OS3 : Créer un cadre d'information des étudiants sur les débouchés et opportunités professionnelles offertes par le marché de l'emploi selon leurs filières ;

OS4 : Accompagner et former les étudiants en matière de recherche d'emploi ;

OS5 : Assurer le suivi de l'insertion des diplômés des universités à travers un tableau de bord des indicateurs stratégiques ;

OS6 : Produire les statistiques régulières sur l'insertion des diplômés des universités

4.2.3 Résultats

Les résultats attendus à la fin du projet se présentent comme suit :

✓ Les extrants

- Une plateforme numérique de gestion intégrée du parcours des étudiants et de l'insertion professionnelle des diplômés est disponible ;

- Un annuaire des étudiants et diplômés des universités publiques est disponible ;
- Un tableau de bord de suivi des indicateurs stratégiques est disponible ;
- Un annuaire statistique sur l'insertion professionnelle des diplômés des universités est disponible.

✓ Les effets

À moyen terme, le projet produira les effets suivants :

- Les étudiants et diplômés sont répertoriés dans une base de données numérique ;
- Les étudiants ont une meilleure connaissance des débouchés liés à leur formation et un meilleur accès aux offres d'emploi ;
- Les entreprises ont accès à des ressources humaines de qualité ;
- Les programmes de formations sont orientés en fonction des besoins du marché ;
- Les responsables des universités assurent un meilleur suivi des étudiants et diplômés ;
- Le CAMES assure un meilleur suivi des universités dans le cadre de son programme PRED
- Le taux d'insertion professionnelle des diplômés des universités est amélioré.
- Les politiques d'emploi sont plus adaptés aux diplômés

✓ L'impact

Le taux de chômage des jeunes diplômés est réduit

✓ Activités

Les activités de mise en œuvre du projet se déroulent en 4 phases. Il s'agit de :

- Une phase de démarrage
- Une phase de suivi du parcours des étudiants
- Une phase d'information et d'orientation
- Une phase d'accompagnement et de médiation

4.3 Parties prenantes

Tableau 2 : Analyse des parties prenantes

Principales PP	Attentes, objectifs intérêt	Pouvoir, influence	Action potentielle des PP	Action du chargé de projet
Le CAMES	Maîtrise des données sur l'insertion professionnelle des diplômés Évaluer l'effet des offres de formations accréditées	Orientation stratégique,	Coopération, coordination, financement	Collaboration
ONEF	Disponibilité des données, publication des offres d'emploi, cadre d'interaction	Contribue à la réussite du projet	Appui technique	Collaboration, partenariat
Les universités publiques et privées	Suivi de leurs diplômés, maîtrises des données sur l'insertion, accomplir leur rôle assigné par la LRU, impact positif dans la société.	Bénéficiaire, contribue à la réussite du projet	Adhérer à la logique du projet	Collaboration, partenariat
Faïtières des entreprises privées	Amélioration des relations université entreprises, accès à la main-d'œuvre local, RSE	Facteurs de succès (lobbying)	Adhérer au projet, appui financier et technique	Partenariat
Les étudiants des universités public et privé	Insertion professionnelle, maîtrises des créneaux d'emploi, réseautage, mentorat	Bénéficiaire, contribue à la réussite du projet	Adhérer à la logique du projet	Collaboration, communication
Partenaires techniques et financiers internationaux	Amélioration de l'insertion professionnelle, suivi de l'impact des projets d'appui à l'insertion, disponibilité des données.	Orientation stratégique	Loi et règlements, subvention	Partenariat, communication
Le Ministère de l'enseignement supérieur	Développement économique et social, Amélioration des politiques d'emploi, disponibilité des données sur l'insertion,	Orientation stratégique	Loi et règlements	Coopération, partenariat, communication

4.4 Matrice du cadre logique

Tableau 3 : Cadre logique

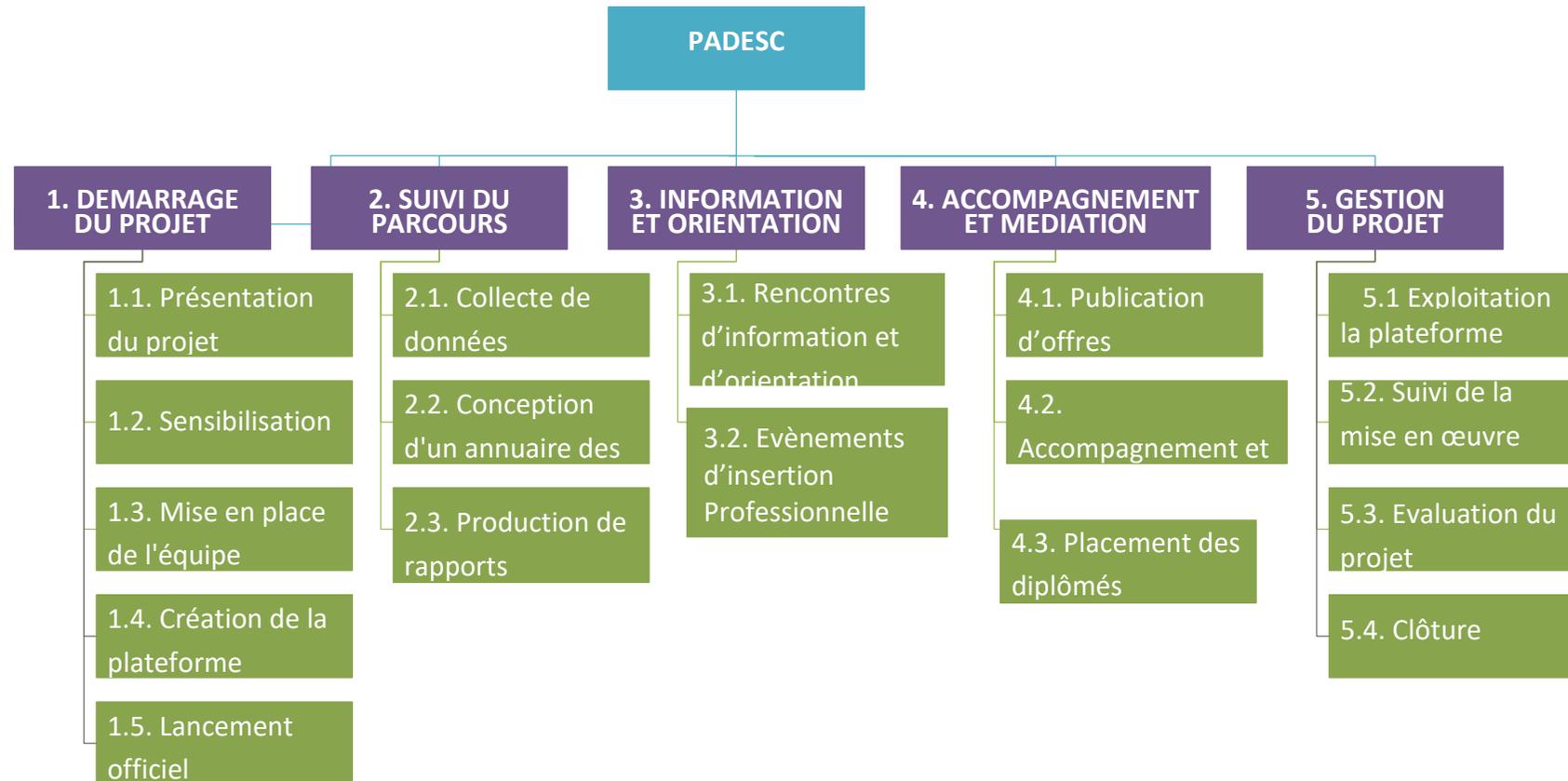
	Logique d'intervention	IOV ¹⁸	SDV ¹⁹	Hypothèses critiques
OG	Faciliter l'insertion des diplômés des universités Burkinabé dans le tissu professionnel par le suivi des parcours dès l'inscription en première année.	Nombre d'étudiants accompagné inséré	Rapport sur le taux d'insertion	Adhésion des autorités universitaires ;
Objectifs spécifiques	Créer une base de données des étudiants et diplômés des universités publiques et privées ;	Nombre d'étudiants inscrits dans la base de données Ratio d'étudiants inscrits dans la BD ²⁰ sur les étudiants diplômés	Annuaire, Plateforme web	Adhésion des étudiants ;
	Créer une plateforme d'échange et d'intermédiation entre les universités et les entreprises publiques et privées ;	Nombre d'étudiants accompagnés insérés sur le marché de l'emploi Nombre d'entreprises et d'universités adhérant au projet	Plateforme web, Rapport publiés	Adhésion des entreprises ; Adhésion des partenaires techniques et financiers
	Créer un cadre d'information des étudiants sur les débouchés et opportunités professionnelles offertes par le marché de l'emploi selon leurs filières ;	Taux de fréquentation de la plateforme web	Plateforme web, rapports	
	Accompagner et former les étudiants en matière de recherche et à la création d'emploi ;	Nombre d'étudiants accompagnés Taux d'insertion des étudiants accompagnés	Rapport de suivi	
	Assurer le suivi de l'insertion des diplômés des universités à travers un tableau de bord des indicateurs stratégiques ;	Nombre global de diplômés insérés sur le marché de l'emploi ;	Tableau de bord	
	Produire les statistiques régulières sur l'insertion des diplômés des universités.	Taux global de diplômés	Rapports sur l'insertion	

¹⁸ Indicateurs objectivement vérifiables¹⁹ Source de vérification²⁰ Base de donnée

Résultats			
	Une plateforme numérique de gestion intégrée du parcours des étudiants et de l'insertion professionnelle des diplômés est disponible.	Lien de direction de la plateforme	Rapport de conception de la plateforme
	Un annuaire des étudiants et diplômés des universités publiques est disponible	Nombre de diplômés répertoriés	Plateforme web
	Un tableau de bord de suivi des indicateurs stratégiques est disponible ;	Fréquence d'actualisation du site	Plateforme web
	Un annuaire statistique sur l'insertion professionnelle des diplômés des universités est disponible	Taux d'insertion des diplômés par an	Rapport de suivi, plateforme web
Activités			
	Présentation du projet	Nombre de structures visitées	Rapport de réunion
	Sensibilisation des universités identifiées	Nombre d'universités adhérant au projet	Base de données des universités adhérentes
	Mise en place de l'équipe de mise en œuvre	Cahiers charge définis	Contrat de travail
	Création de la plateforme web	Lien disponible et fonctionnel	Rapport de conception
	Lancement officiel du projet	Rapport de lancement et liste de participation	Rapport de lancement
	Collecte de données sur les étudiants et diplômés ;	Base de données établit	Annuaire des étudiants et diplômés
	Conception d'un annuaire des étudiants et diplômés ;	Répertoire d'étudiants et diplômés	Plateforme web
	Production de rapports périodiques.	Nombre de rapports publiés	Ateliers de validation
	Organisation de rencontres d'information et d'orientation sur les filières et débouchés ;	Taux de participation	Liste de présence
	Organisation d'évènements d'insertion professionnelle.	Taux de participation	Liste de présence
	Publication d'offres d'emploi et d'opportunités de projets ;	Nombre d'opportunités publiées	Rapport de suivi
	Accompagnement et formation en recherche d'emploi et à la création d'entreprise ;	Nombre de diplômés formés Nombre de diplômés accompagnés	Rapport
	Placement des diplômés (cabinet).	Nombre de diplômés placés	Rapport de placement

4.5 Planification opérationnelle

4.5.1 Structure de découpage du projet



Estimation des durées et dépendance des activités

Tableau 4 : Estimation de durée

	Activités	Durée	Dépendance
1	Présentation du projet	1 jour	
2	Sensibilisation des universités identifiées	6 jours	1
3	Mise en place de l'équipe de mise en œuvre	15 jours	2
4	Création de la plateforme web	30 jours	3
5	Lancement officiel du projet	1 jour	2
6	Collecte de données sur les étudiants et diplômés ;	90 jours	5
7	Conception d'un annuaire des étudiants et diplômés ;	7 jours	4
8	Production de rapports périodiques	9 jours	6
9	Organisation de rencontres d'information et d'orientation sur les filières et débouchés ;	126 jours	3
10	Organisation d'évènements d'insertion professionnelle	90 jours	9
11	Publication d'offres d'emploi et d'opportunités de projets ;	72 jours	6
12	Accompagnement et formation en recherche d'emploi et à la création d'entreprise ;	582 jours	10
13	Placement des diplômés (cabinet)	180 jours	12

Liste des ressources

Les ressources sont regroupées en deux catégories, les ressources humaines et les ressources matérielles.

Tableau 5 : Liste des ressources humaines

Ressource	Capacité	Taux Journalier
Coordonnateur	100	60 000
Responsable administratif et Financier	100 %	40 000
Statisticien	100 %	38 000
Point focal par université	800 %	10 000
Informaticien (programmeur et webmaster)	200 %	38 000
Chargé d'information et d'orientation	300 %	40 000
Secrétaire	100 %	25 000
Responsable logistique	100 %	35 000

Tableau 6 : Liste des ressources matérielles

Matériel	PU	Quantité	Montant (IF CFA)
Ordinateur portable spécial développeur	800 000	1	800 000
Ordinateur portable simple	500 000	2	1000 000
Ordinateur bureau pouvant servir de serveur interne	600 000	1	600 000
Ordinateur bureau	200 000	5	1 000 000
Disque dur	30 000	3	90 000
Clé USB	10 000	10	100 000
Imprimante en réseau	80 000	4	320 000
Fournitures de bureau	600 000	1	600 000
Essentiel pour événement	3 000 000	1	3 000 000

Affectations des ressources

Tableau 7 : Affectation des ressources

N°	Activités	Ressources
1	Présentation du projet	Coordonnateur
2	Sensibilisation des universités identifiées	Coordonnateur
3	Mise en place de l'équipe de mise en œuvre	Coordonnateur
4	Création de la plateforme web	Informaticien (programmeur et webmaster)
5	Lancement officiel du projet	Équipe projet
6	Collecte de données sur les étudiants et diplômés	Statisticien
7	Conception d'un annuaire des étudiants et diplômés	Informaticien, chargé d'information
8	Production de rapports périodiques	Statisticien
9	Organisation de rencontres d'information et d'orientation sur les filières et débouchés	Chargé d'information
10	Organisation d'évènements d'insertion professionnelle	Chargé d'information, point focaux, coordonnateur
11	Publication d'offres d'emploi et d'opportunités de projets ;	Informaticien, statisticien
12	Accompagnement et formation en recherche d'emploi et à la création d'entreprise ;	Chargé d'information
13	Placement des diplômés (cabinet)	Chargé d'information, coordonnateur

4.5.2 Chronogramme

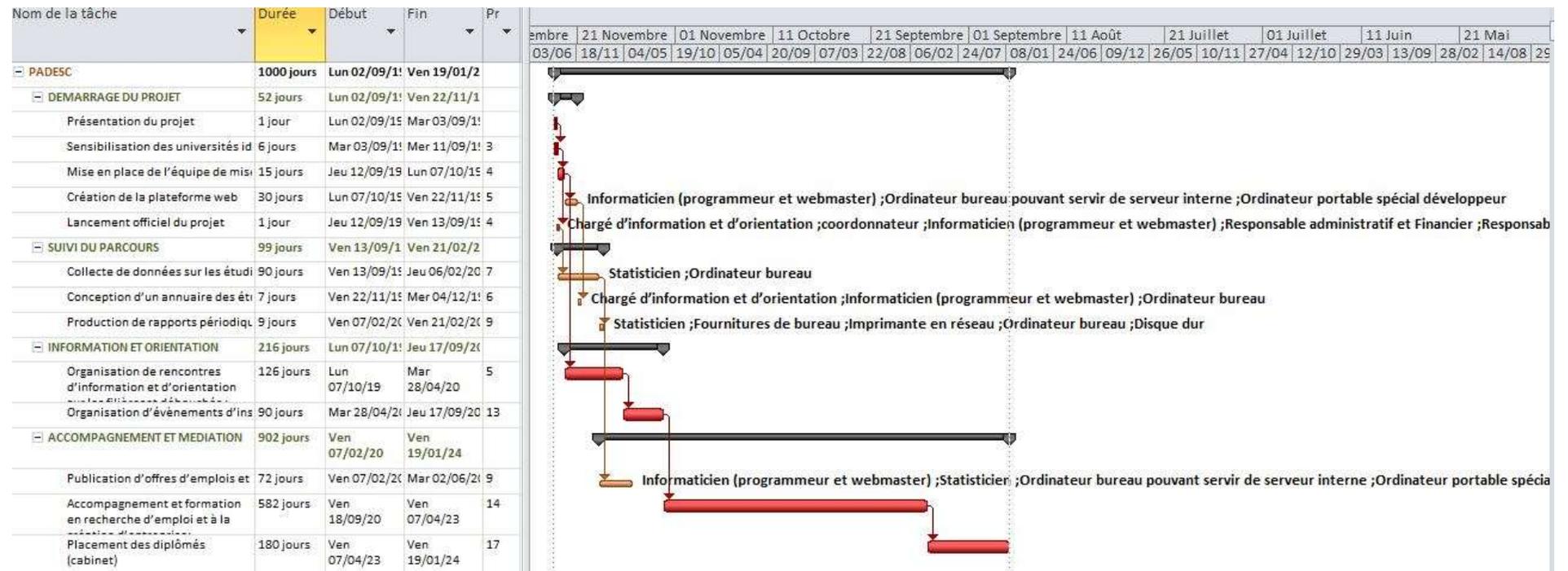


Figure 14 : Diagramme GANTT

4.5.3 Estimation des coûts

Nom de la tâche	Coût fixe	Allocation des coûts fixes	Coût total	Planificati	Variation	R
<input checked="" type="checkbox"/> PADESC	55 192 965 CFA	Proportion	718 390 968 CFA	0 CFA	390 968 CFA	
<input checked="" type="checkbox"/> DEMARRAGE DU PROJET	1 830 000 CFA	Proportion	23 718 000 CFA	0 CFA	718 000 CFA	
Présentation du projet	0 CFA	Proportion	480 000 CFA	0 CFA	480 000 CFA	
Sensibilisation des univer	0 CFA	Proportion	2 880 000 CFA	0 CFA	880 000 CFA	
Mise en place de l'équipe	0 CFA	Proportion	7 200 000 CFA	0 CFA	200 000 CFA	
Création de la plateforme	0 CFA	Proportion	9 120 000 CFA	0 CFA	120 000 CFA	
Lancement officiel du pro.	0 CFA	Proportion	2 208 000 CFA	0 CFA	208 000 CFA	
<input checked="" type="checkbox"/> SUIVI DU PARCOURS	1 400 000 CFA	Proportion	35 864 000 CFA	0 CFA	864 000 CFA	
Collecte de données sur li	0 CFA	Proportion	27 360 000 CFA	0 CFA	360 000 CFA	
Conception d'un annuaire	0 CFA	Proportion	4 368 000 CFA	0 CFA	368 000 CFA	
Production de rapports pé	0 CFA	Proportion	2 736 000 CFA	0 CFA	736 000 CFA	
<input checked="" type="checkbox"/> INFORMATION ET ORIENTATIO	0 CFA	Proportion	129 600 000 CFA	0 CFA	600 000 CFA	
Organisation de rencontres d'information	0 CFA	Proportion	50 400 005 CFA	0 CFA	50 400 005 CFA	
Organisation d'évènemer	0 CFA	Proportion	79 200 000 CFA	0 CFA	200 000 CFA	
<input checked="" type="checkbox"/> ACCOMPAGNEMENT ET MEDIATION	0 CFA	Proportion	374 016 000 CFA	0 CFA	374 016 000 CFA	
Publication d'offres d'emj	0 CFA	Proportion	43 776 000 CFA	0 CFA	776 000 CFA	
Accompagnement et formation en recherche	0 CFA	Proportion	186 240 000 CFA	0 CFA	186 240 000 CFA	
Placement des diplômés (cabinet)	0 CFA	Proportion	144 000 000 CFA	0 CFA	144 000 000 CFA	

Figure 15 :Budget estimatif

Conclusion

Promouvoir la mise en place de dispositif de suivi d'insertion dans les universités du Burkina Faso et dans l'espace CAMES, est une nécessité pour l'amélioration de l'insertion professionnelle dans l'espace. Notre étude propose par conséquent un cadre de concertation et de collaboration des différents acteurs autour de la question. La problématique de l'insertion des diplômés fait l'unanimité et les stratégies sont développées au fur et à mesure pour y faire face. Pourtant il n'existe pas en Afrique un réel cadre d'évaluation et d'accompagnement post-graduation. Pour l'étude nous avons d'abord identifié les différents facteurs liés à l'insertion professionnelle au Burkina Faso grâce à la littérature existante sur la question, nous avons analysé le système actuel de suivi des diplômés en identifiant les forces, faiblesses et difficultés rencontrées par ces dernières en proposant un mécanisme sous régional de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.

Cette étude s'est inscrite dans une démarche d'appui à l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés de l'espace CAMES à travers une proposition de mécanisme de suivi systématique de l'insertion des diplômés.

À travers notre enquête auprès des huit universités, nous avons constaté que ces dernières ne disposent pas de dispositif de suivi de l'insertion et d'accompagnement à l'insertion. Il est vrai qu'elles ont jusque-là essayé à leur manière d'aider leurs étudiants et diplômés à travers le passage en entreprises par des mises en stage pour certaines et la mise à disposition de lettres de recommandation pour la plupart. De l'analyse il ressort qu'aucune université ne dispose d'informations réelles et chiffrées sur le niveau d'insertion de leurs diplômés, de la qualité et de l'adaptabilité de leur formation au marché du travail. Les différents documents et rapports parcourus nous ont permis d'établir la situation d'insertion professionnelle des diplômés du Burkina Faso, d'identifier les différents facteurs liés. La problématique est bien réelle et d'actualité. Plusieurs de ces facteurs identifiés notamment, l'inadéquation formation emploi, faible culture entrepreneuriale etc. ont pour soubassement l'absence de mécanisme de suivi systématique. La prise de conscience sur l'importance de la mise en place d'un système de suivi est récente et prend exemple sur les pays du nord.

Le CAMES se penche de plus en plus sur la question d'insertion professionnelle. Son référentiel qualité pour l'évaluation des offres de formations de l'enseignement supérieur mentionne des critères d'évaluation de la qualité des résultats et des effets de la formation. Même si les universités arrivent à soumettre des candidatures, ce volet reste difficile à renseigner du moment où elles ne disposent pas de dispositif de suivi de l'insertion professionnelle.

Il est important, pour répondre à la problématique d'insertion de faire interagir les acteurs (Ministère, Université, étudiants, diplômés, agence d'emploi, CAMES) entre eux.

Au terme de cette étude nous relevons que les hypothèses émises ont une part non négligeable dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés. Confrontées aux données du terrain et aux informations documentaires, les hypothèses émises sont confirmées. Cependant nous relevons qu'elles ne constituent pas les seules des facteurs qui limitent l'insertion professionnelle des diplômés.

L'étude n'avait pas pour prétention de prendre en compte toute la problématique aussi cruciale qu'elle soit. Elle visait à retirer le voile sur la question de suivi de l'insertion et sur l'importance de sa prise en compte pour une meilleure insertion des diplômés.

Ce travail nous inspire d'étendre le cadre analytique vers l'ensemble des universités de l'espace CAMES. Il sera aussi question pour nous de suivre la mise en œuvre auprès des universités enquêtées et de voir l'impact sur les actions entreprises par les États. Ces perspectives concrétisées serviront à l'alimentation et la mise à jour effective de la base de données d'articles scientifiques.

5 Références bibliographiques

Ouvrages, rapport, articles

Allard, Oulette, Réal, Jean-Guy. 2014. « (PDF) Vers Un Modèle Macroscopique Des Facteurs Déterminants de l'insertion Socioprofessionnelle Des Jeunes ». ResearchGate. 2014.

BAD. 2011. « Le développement du secteur privé comme moteur du développement économique en Afrique », 216.

Barlet, d'Aiglepierre, Sandra, Rohen. 2016. « Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique », 134

Baudry de Vaux, Marie des Neiges, Josiane Paddeu, Françoise Tissot, et Maud Warin. 1999. « Claude Guyennot, L'insertion : un problème social, Paris, l'Harmattan, (Logiques sociales), 1998 ». *Formation Emploi* 65 (1): 127-127

Bel, Maïten. 2001. « Cadres institutionnels et rôle des organisations dans la construction de la formation professionnelle des jeunes ». *Education et sociétés* no 7 (1): 37-50.

Bella, Nicole. 2010. « L'éducation En Afrique 50 Ans Après Les Indépendances ». *World Education Blog* (blog). 2010.

BIT. 2014. « Cartographie et diagnostic de l'emploi des jeunes au burkina faso ». 2016. « Formation professionnelle et développement des compétences en Afrique de l'Ouest », 2016

BM. 2003. *Construire les sociétés du savoir: nouveaux défis pour l'enseignement supérieur*. Presses Université Laval.

Brillet, Franck, Patricia Coutelle, et Annabelle Hulin. 2012. « Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ? » *Gestion 2000* Volume 29 (5): 69-88.

Capo Chichi, Alain. 2014. *Quelle Université pour quelle Afrique*. Multi App Editions, 2014. Paris: Jouve

Commission économique pour l'Afrique; Gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire; Banque islamique de développement. 2003. « symposium international sur le capital humain et le développement en Afrique du nord: entrepreneuriat, emploi et perspectives euro-méditerranéennes ». Alger.

Darankoum. 2014. « Emploi des jeunes au burkina faso: etat des lieux et perspectives ». http://www.norrag.org/fileadmin/Other_publications/Rapport_Pays_Burkina_Faso.pdf.

DSS. « Annuaire Statistique 2015 ». 2016. ei-ie.org. 2016. « Les nouveaux défis de l'enseignement supérieur en Afrique ». *Worlds of Education*. 74

Fournier, Pelletier, Beaucher, Genevieve, René, Chantale. 2002. « Types et trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés: Caractéristiques et profil sociodémographique ».

Institut de statistique de l'Unesco. 2010. « tendances dans l'enseignement supérieur : l'Afrique subsaharienne », n° N°10 (décembre).

Maillard, Fabienne. 2014. « Présentation de l'ouvrage de J. Rose, Mission insertion. Un défi pour les universités ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 128 (décembre): 109-14.

Mesrsi. 2016. « Tableau de bord 2015_2016 de l'enseignement supérieur », 53.

Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle. 2004. « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires ». 1.

Ministère des Affaires étrangères et européennes. 2013. « Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés et les besoins des entreprises en compétences professionnelles dans les pays d'Afrique sub-saharienne ».

ODSEF. 2016. « Rapport sur la situation des jeunes de l'espace francophone - 2016 ».

ONEQ. 2017. « Etude sur l'insertion professionnelle des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle ».

Trottier, Claude, Louise Laforce, et Renée Cloutier. 1997. « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université ». *Formation Emploi* 58 (1): 61-77.

UEMOA. 2004. « Étude sur l'enseignement supérieur dans les pays de l'UEMOA ».

Université de Liège. 2012. « Relations université /entreprise : mode d'emploi ».

Vernières, Michel, Bernard Fourcade, et Jean-Jacques Paul. 1994. « L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques ». *Revue Tiers Monde* 35 (140): 725-50. <https://doi.org/10.3406/tiers.1994.4918>.

Vincens, Jean. 1998. « L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques ». *Formation Emploi* 61 (1): 59-72. <https://doi.org/10.3406/forem.1998.2269>.

Mémoires

Ampa Nasima. 2015. « I.2.2. Approche théorique de l'insertion professionnelle ». 2015. http://www.africmemoire.com/part.4-i-2-2-approche-theorique-de-linsertion-professionnelle-702.html#_ftn4.

Dialla, Basga Emile. 2015. « La question de l'emploi des jeunes : une analyse du cas du Burkina faso ». In , 145.

Gadio, Aissata A. 2002. « Enseignement supérieur et emploi: problématique de l'insertion socio-professionnelle des diplômés en sociologie de l'université de Gaston Berger: cas des cinq premières promotions ».

Houssou, Ulvick J. Adanchédé. 2013. « Promotion de la culture entrepreneuriale dans les universités publiques béninoises : enjeux, défis et proposition de mécanisme de mise en œuvre. » Senghor à Alexandrie.

Lagdas, Aicha. 2009. « Conception et mise en place d'un système de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle agricole », 74.

Traore, Djénéba. 2014. « Défis de l'Enseignement supérieur en Afrique de l'ouest francophone: les TIC peuvent-elles être un vecteur de développement? », 2014.

Yameogo, k. Issaka. 2009. « Memoire Online - Les moteurs de la croissance de l'économie burkinabe et sa vulnérabilité aux chocs extérieurs ». Memoire Online. 2009.

Webographie

Barma, Aboubacar Yacouba. 2017. « Le chômage des jeunes en Afrique, la bombe à retardement prête à exploser ». La Tribune. 2017. <https://afrique.latribune.fr/politique/gouvernance/2017-05-06/le-chomage-des-jeunes-en-afrique-la-bombe-a-retardement-prete-a-exploser.html>

<https://gemreportunesco.wordpress.com/2010/10/15/l%e2%80%99education-en-afrique-50-ans-apres-les-independances/>.

CNRJ. 2017. « Afrique : Problématique de l'emploi des jeunes en Afrique (enjeux, défis et perspectives). | ». 2017. <https://cnrj.org/problematique-de-lemploi-jeunes-afrique-enjeux-defis-perspectives/>.

Diaw, Amadou. 2019. « Et si nous bâtissions une Université africaine, « fabrique de l'avenir » ? » La Tribune. 2019. <https://afrique.latribune.fr/think-tank/tribunes/2019-01-24/et-si-nous-batissions-une-universite-africaine-fabrique-de-l-avenir-804995.html>

FEJ. 2017. « Conséquences du chômage sur le développement économique du Sénégal ». 2017. <http://www.fondationemploijeune.com/index.php/actualites/11-consequences-du-chomage-sur-le-developpement-economique-du-senegal>.

Mayaki, Ibrahim. 2017. « Capital humain : l'Afrique a encore beaucoup de progrès à faire ». *Ibrahim Mayaki* (blog). 2017. <http://ibrahimmayaki.com/fr/capital-humain-lafrique-encore-beaucoup-de-progres-faire/>.

Partenaires Internationales. 2016. « Le Rôle des universités dans le développement économique « Partenariat international ». 2016. <http://www.partenariat-international.com/2035/actualites/le-role-des-universites-dans-le-developpement-economique/>.

Souare, Aminata. 2017. « Les problèmes et solutions de l’insertion des jeunes diplômés ». *Journal Universitaire* (blog). 2017. <https://www.journaluniversitaire.com/les-problemes-et-solutions-de-linsertion-des-jeunes-diplomes/>

<http://www.rfi.fr/mfi/20140124-afrique-chomage-jeunes-dramane-haidara-oit-onu>

<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMPagePyramide?codePays=BFA&annee=2015>

[1http://www.burkinatourism.com/Caracteristiques-de-l-economie-Burkinabe.html](http://www.burkinatourism.com/Caracteristiques-de-l-economie-Burkinabe.html)

Liste des illustrations

Figure 1	Évolution des effectifs au niveau de l’enseignement supérieur dans l’UEMOA	4
Figure 2	Proportion des nouveaux inscrits par domaine d’études	7
Figure 3	Évolution des sortants diplômés par niveau	8
Figure 4	: Évolution des sortants diplômés par statut	8
Figure 5	Dépense publique par étudiant dans l’enseignement supérieur public (du PIB par habitant).....	10
Figure 6	EXISTENCE D'UNE DIRECTION	32
Figure 7	Activités d'insertion	33
Figure 8	TYPE DE PARTENARIAT	34
Figure 9	Mécanisme de suivi non formalisé	35
Figure 10	: Processus de mise à jour	35
Figure 11	: USAGE DES DONNÉES.....	36
Figure 12	: RELATIONS AVEC LES DIPLÔMES	37
Figure 13	: Diagramme GANTT	50
Figure 14	:Budget estimatif	51
Figure 15	Processus PADESC	ix
Figure 16	Critère d’accréditation faisant cas du suivi de l’insertion	xi
Figure 17	: Observatoire du suivi et de l’insertion professionnelle des étudiants.....	xiii

Liste des tableaux

Tableau 1	: Contextualisation du processus d’insertion	17
Tableau 2	: Analyse des parties prenantes	43
Tableau 3	: Cadre logique	44
Tableau 4	: Estimation de durée	47
Tableau 5	: Liste des ressources humaines	48
Tableau 6	: Liste des ressources matérielles.....	48
Tableau 7	: Affectation des ressources	49

Annexes

Annexe I : Schématisation du processus

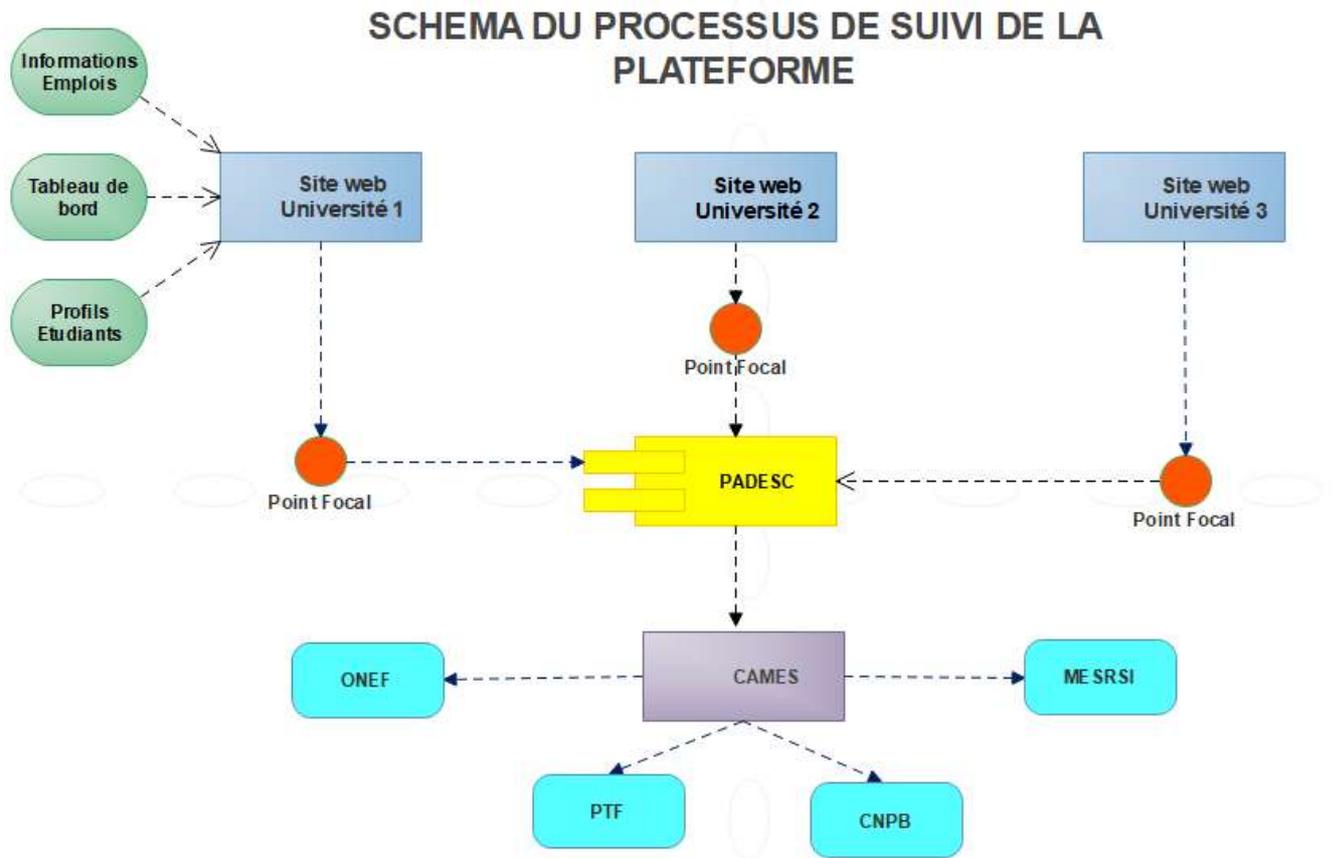


Figure 16 Processus PADESC

Annexe II : Guide d'entretien

1. Existe-t-il une direction (ou responsable) en charge de l'insertion professionnelle des diplômés dans votre université ?
2. Quelles sont les activités que vous menez dans le cadre de l'insertion professionnelle des diplômés ?
3. Disposez-vous d'une base de données de vos diplômés ?
4. Comment constituez-vous cette base de données ?
5. Quel est le processus de mise à jour de cette base de données ?
6. Comment utilisez-vous vos données dans la gestion quotidienne de l'université ?
7. Quels types de rapport produisez-vous et à quelle périodicité ?
8. Quelles sont les relations que vous entretenez avec vos diplômés après leur graduation ?
9. Par quels moyens maintenez-vous le contact avec eux ?
10. Quelles difficultés rencontrez-vous dans le processus de suivi de vos diplômés ?
11. Disposez-vous d'une base de données des diplômés insérés sur le marché de l'emploi ?
12. Avez-vous des partenariats avec des entreprises ?
13. En quoi consiste ce partenariat ?
14. À quel pourcentage absorbent-elles vos diplômés ?
15. Quelles sont vos filières favorisant l'insertion professionnelle ?
16. Quels sont vos défis actuels en matière d'insertion professionnelle de vos diplômés ?

Annexe III : Référentiel qualité Cames

A.5 - QUALITÉ DES RÉSULTATS ET DES EFFETS DE LA FORMATION

Référence A.5.1. Les résultats et effets de la formation sont évalués périodiquement

Critère 1 Le taux des diplômés est mesuré

Preuve 1 Le taux des diplômés

Critère 2 Une enquête de satisfaction est régulièrement menée auprès des étudiants, des diplômés, des enseignants ainsi que des employeurs.

Preuve 1 Rapport d'enquête de satisfaction

Critère 3 Le taux d'insertion professionnelle est mesuré

Preuve 1 Fiches de suivi des diplômés disponibles

Preuve 2 Taux d'insertion professionnelle



Figure 17 Critère d'accréditation faisant cas du suivi de l'insertion

Annexe IV : Lettre de recommandation pour enquête



Ouagadougou, le 18 Juin 2018

**Le Secrétaire Général
Grand Chancelier de l'OPA/CAMES
A**

Monsieur le Président de l'Université
Ouaga 1 Professeur Joseph KI-ZERBO
Burkina Faso

Objet : Demande d'informations

Monsieur le Président,

Le Conseil Africain et Malgache pour Enseignement Supérieur (CAMES), dans sa vision de renforcement des capacités des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche, en adéquation avec les besoins réels de ses Etats membres, s'est engagé dans la réalisation d'une étude portant sur : « l'accréditation et la mise en place d'une passerelle entre Universités et entreprises, une approche pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'espace CAMES ».

Pour la réalisation de cette étude, Mademoiselle Immaculée Ahoefa SOKLOU, étudiante en Master de développement, spécialité Management de projet à l'Université Senghor et actuellement en stage de mise en situation professionnelle au CAMES, a besoin de collecter des informations auprès de votre Institution.

Je vous prie de bien vouloir lui apporter tout le concours nécessaire à la réussite de cette étude, à travers les entretiens et la consultation de documents en lien avec l'objet de l'étude.

Le retour sur investissement d'une telle étude pourra éclairer tout un chacun quant aux ajustements nécessaires à l'amélioration de l'employabilité des diplômés de nos Institutions d'enseignement supérieur et de recherche (IESR).

Convaincu de votre engagement pour un enseignement supérieur africain compétitif et profitable pour le développement économique et social de nos pays et vous remerciant de votre bonne coopération, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.



Professeur Bertrand MSATCHI
Grand Chancelier de l'OPA/CAMES



01 34 04 Ouagadougou / Ouagadougou, Burkina Faso
Téléphone : (+226) 25364745 / Fax : 25364073
Email : cares@camer.org

Pour un enseignement supérieur et une recherche de qualité
in service du développement des Etats membres.



Annexe V : Aperçu de la plateforme de l'observatoire de l'université de Montpellier

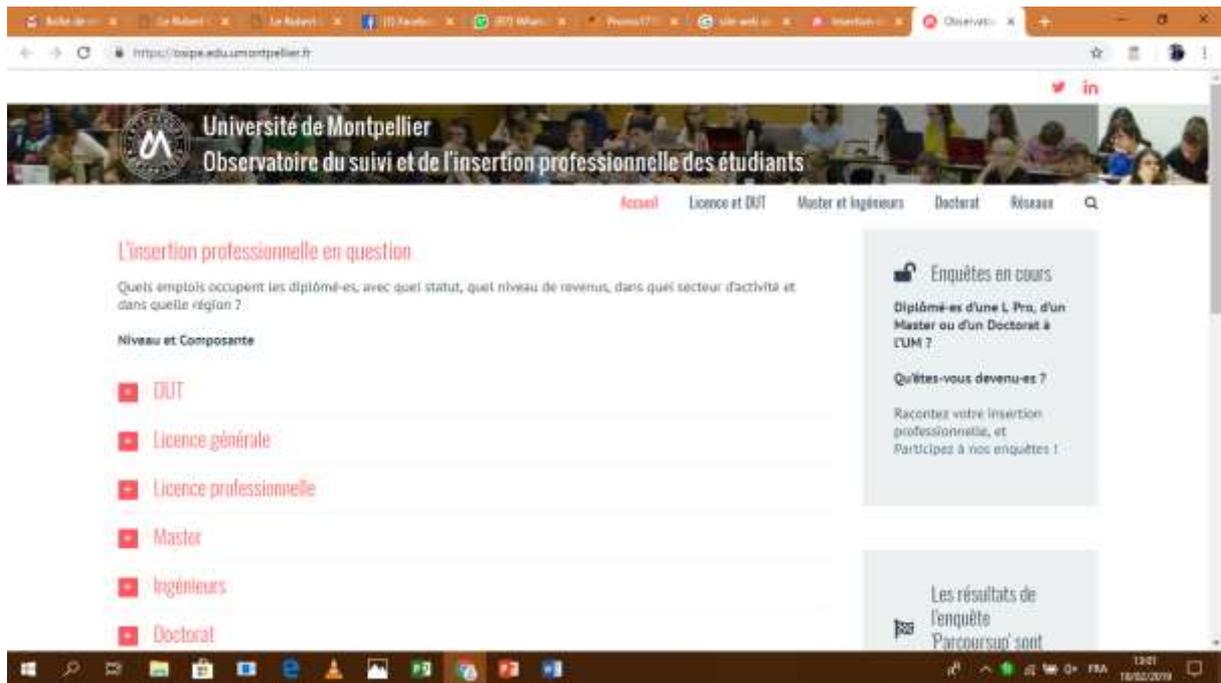


Figure 18 : Observatoire du suivi et de l'insertion professionnelle des étudiants

Tables des matières

Remerciements	i
Résumé.....	iii
Mots-clefs.....	iii
Insertion professionnelle, trajectoire d’insertion, diplômés, suivi de l’insertion Abstract	iii
Key-words.....	iv
Liste des acronymes et abréviations utilisés.....	v
Sommaire	vi
Introduction.....	vi
1 Enjeux et défis de l’insertion professionnelle dans l’espace CAMES.....	3
1.1 Défis actuels des Universités de l’espace CAMES	3
1.2 États des lieux de l’insertion professionnelle au Burkina Faso.....	7
1.2.1 Mécanisme d’insertion professionnelle : cadre stratégique et institutionnel	7
1.2.2 Conséquences et Coûts d’opportunités liés à la non-insertion des diplômés.....	9
1.3 Principaux acteurs de l’insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso ...	11
1.3.1 Les États.....	11
1.3.2 Le CAMES.....	11
1.3.3 Les Universités et Entreprises	12
1.4 Énoncé des objectifs et questions de recherches.....	13
1.4.1 Questions de recherche	13
1.4.2 Objectifs de la recherche	13
1.4.3 Hypothèses de recherche.....	14
1.4.4 Résultats attendus.....	14
1.4.5 Intérêt de l’étude	14
2 Suivi des diplômés dans la démarche d’insertion : cadre théorique et opératoire.....	15
2.1 Du suivi à l’insertion des diplômés, quel processus.....	15
2.1.1 Insertion professionnelle des diplômés de quoi s’agit-il ?.....	15
2.1.2 Comprendre la notion de suivi.....	17
2.2 Démarche d’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur	18
2.2.1 Clarification des concepts	18
2.2.2 Suivi de l’insertion, quelques pratiques.....	20
2.3 Démarche méthodologique, approche et type d’investigation.....	20
2.3.1 Démarche	20

2.3.2	Echantillon	21
2.3.3	Déroulement de l'enquête	21
2.3.4	Choix des variables	22
2.4	Traitement et analyses de données des données.....	24
2.4.1	Outils de traitements de données.....	24
2.4.2	Difficultés rencontrées	24
2.5	Le CAMES et l'apport du stage	24
2.5.1	Présentation du CAMES	24
2.5.2	Activités menées en lien avec notre recherche	26
2.5.3	Enseignements tirés du stage	27
3	Suivi de l'insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso : analyse du cadre opérationnel.....	28
3.1	Différents facteurs de la faible insertion des diplômés au Burkina Faso.....	28
3.1.1	Les facteurs liés à l'environnement Politique et économique.....	28
3.1.2	Facteurs liés à la faiblesse de l'employabilité	30
3.1.3	Facteurs liés à l'absence d'un système de suivi réglementé	31
3.2	Analyse diagnostic du cadre de suivi de l'insertion professionnelle	32
3.2.1	Présentation du cadre opérationnel	32
3.2.2	Forces et faiblesses du système de suivi.....	33
3.3	Recommandations	37
4	Proposition d'un mécanisme de suivi de l'insertion des diplômés de l'espace CAMES ..	40
4.1	Du besoin à l'idée	40
4.2	Description du projet	41
4.2.1	Objectif général	41
4.2.2	Objectifs spécifiques	41
4.2.3	Résultats	41
4.3	Parties prenantes	43
4.4	Matrice du cadre logique	44
4.5	Planification opérationnelle	46
4.5.1	Structure de découpage du projet	46
4.5.2	Chronogramme	50
4.5.3	Estimation des coûts	51
	Conclusion	52
5	Références bibliographiques.....	54

Liste des illustrations.....	viii
Liste des tableaux.....	viii
Annexes.....	ix
Tables des matières.....	xiv