

PROBLÉMATIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMÉS SORTANTS DU CFPT DE MARADI

Mohamed Moctar ABDOURAHAMANE

MC / LERSA/UAM/abdramane75@yahoo.fr

et

Idrissa GARBA

LERSA/UAM/idrissa_garba@yahoo.com

Résumé

Le présent article se propose de faire une analyse de la situation de l'insertion des jeunes diplômés d'un centre de formation professionnel à Maradi, de recenser et de ressortir les contraintes qu'elle recèle et d'indiquer un certain nombre de stratégies et autres pistes à adopter. En effet ces jeunes après l'obtention de leur diplôme font face à d'énormes difficultés qui ont pour nom chômage, sous-emploi, drogue, etc.... Il s'agit là à travers cette étude de préciser d'abord la situation qui prévaut, d'en dégager les différentes contraintes qui pèsent, de les analyser et enfin de dégager les stratégies qui ont été mises en place en formulant d'autres pistes ou orientations qui nous semblent importantes. L'insertion professionnelle des jeunes est un processus multidimensionnel qui a des implications tant sur le plan conceptuel que sur le plan méthodologique. Elle dépend également de l'aspect sur lequel la recherche porte en fonction de la méthodologie utilisée. Malgré les dispositifs d'orientation et d'aide à la construction d'un parcours de l'orientation socioprofessionnelle chargé de l'information de l'orientation professionnelle et d'accompagnement à tout demandeur d'emploi, le phénomène de chômage n'épargne aucune couche de la population et affecte particulièrement la jeunesse. C'est pourquoi il nous paraît important de poser la question suivante : Quels sont les déterminants des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortants du CFPT de Maradi ? L'objectif général vise à étudier les déterminants des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du CFPT.

Mots clés : Insertion professionnelle, enseignement professionnel, diplômés, emploi, chômage, qualification.

Abstract

This article aims to analyze the situation of the integration of young graduates of a vocational training center in Maradi, to identify and highlight the constraints it contains and to indicate a certain number of strategies and other avenues to adopt. Indeed, these young people after obtaining their diploma face enormous difficulties such as unemployment, underemployment, drugs etc. This study aims to clarify the prevailing situation, to identify the various constraints that weigh, to analyze them and finally to identify the strategies that have been put in place by formulating other avenues or organization that seem important to us. Professional integration is a multidimensional process, which has implication both conceptually and methodologically. It also depends on the aspect on which the research focuses depending on the methodology used. Despite the orientation and support systems for building a career guidance path and support for all applicants, the unemployment phenomenon spares no section of the population and particularity affects young people. This is why it seems important to us to ask the following question: What are the determinants of the difficulties of professional integration of young graduates leaving the CFPT of Maradi? The general objective aims to study the determinants of the difficulties of professional integration of young graduates of CFPT.

Key words: professional integration, professional training, graduate students, employment, unemployment, qualification

Introduction

L'éducation est un facteur décisif de développement de la société globale. L'impact de l'éducation dans un pays s'explique également par l'importance qu'accordent les organismes internationaux à l'image de l'UNESCO et même du PNUD. Convaincu de l'idée qu'il ne peut y avoir de développement sans éducation, le Niger depuis l'indépendance (03 août 1960) a mis l'accent sur le développement du secteur éducatif. Il s'agit là

de gagner la bataille contre le sous-développement lié pour l'essentiel à la sous- scolarisation qui est de 3,6% (MEN, 1999). Dans le souci d'améliorer son système éducatif national, plusieurs réflexions visant à accroître son efficacité ont été menées afin qu'il réponde aux aspirations de la population nigérienne désireuse de participer pleinement au développement économique et socio- culturel du pays. C'est dans ce sens que le 1er juin 1998 le Niger s'est doté d'une Loi d'Orientation pour le Système Educatif Nigérien (LOSEN) dans le seul but d'améliorer la qualité du système éducatif du pays et de permettre à ses enfants d'y avoir accès. Il faut noter que cette loi, en son article 25, donne pour mission à l'enseignement professionnel et technique :

1. De fournir un personnel capable d'appliquer les connaissances professionnelles en vue de développer, l'agriculture, l'élevage, l'industrie et le commerce.

2. D'assurer la formation continue des professionnels et de préparer les jeunes diplômés à la vie active.

L'insertion des jeunes diplômés est un thème majeur de la politique publique en matière d'emploi et constitue aussi une préoccupation majeure pour la société de façon générale. La jeunesse, en particulier, est confrontée de plus en plus aux dures réalités du marché du travail. Le chômage des jeunes diplômés est devenu aujourd'hui plus qu'un phénomène, mais une réalité qui commence à atteindre des proportions assez inquiétantes. L'obtention des diplômes qui était auparavant perçue comme une marque d'intégration professionnelle, un visa d'entrée dans la vie professionnelle, mais depuis un certain temps la situation a changé. Elle se caractérise par de sérieuses difficultés chez les jeunes diplômés désireux de trouver un emploi et par conséquent de s'insérer professionnellement.

Les questions de la jeunesse occupent une place de plus en plus grande dans les débats qui animent la marche des sociétés. L'emploi des jeunes constitue aujourd'hui encore pour tous les pays du monde et en particulier les pays en voie de développement, une préoccupation majeure, un enjeu certain dans le combat pour le développement.

Le dénominateur commun de tous ces problèmes est à inscrire dans la problématique générale de l'insertion de ces jeunes et donc de la lutte contre le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Ainsi le chômage, surtout des jeunes est devenu une question centrale dans l'option politique des Etats. Le sommet sur le développement social tenu à Copenhague a sonné la mobilisation internationale et a consacré le plein emploi comme un de ses dix objectifs fondamentaux et prioritaires. L'insertion socioprofessionnelle des jeunes représente un réel enjeu d'avenir pour les pays en développement. Pourtant plusieurs travaux ont été menés sur la formation des jeunes diplômés, mais la problématique de leur insertion socioprofessionnelle n'a jusqu'à présent pas été suffisamment traitée.

Le chômage des jeunes a pris de l'ampleur ces dernières années, il touche non seulement les jeunes sans qualification, mais aussi les jeunes diplômés, quel que soit leurs milieux d'origine et leur qualification professionnelle. Ce phénomène est d'autant plus accru que les jeunes après leur formation sont laissés à eux-mêmes dans un désarroi total et une inquiétude profonde. En un mot le diplôme n'est plus un visa pour l'emploi.

Malgré les dispositifs d'orientation et d'aide à la construction d'un parcours de l'orientation socioprofessionnelle chargé de l'information de l'orientation professionnelle et d'accompagnement à tout demandeur d'emploi, le phénomène de chômage n'épargne aucune couche de la population et affecte particulièrement la jeunesse. C'est pourquoi il nous paraît important de poser la question suivante. Quels sont les déterminants des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du Centre de Formation Professionnelle et Technique de Maradi ? Cette recherche part de l'hypothèse que les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortants du CFPT sont dues à leur faible esprit d'entreprise et à l'insuffisance de débouchés d'emploi. L'objectif général visé est d'étudier les déterminants des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortants du CFPT.

1. Méthodologie

Cette section présente d'abord les procédés opératoires de production des données empiriques et enfin la présentation du site de la recherche.

1.1 Stratégie globale de production de données

Toute recherche nécessite l'utilisation d'une méthode appropriée afin d'aboutir aux résultats escomptés. Les recherches sont classées en fonction de leurs objectifs, du niveau de profondeur avec le lequel un phénomène est étudié, du type de données utilisées et du temps nécessaire pour étudier le problème. Ainsi, dans le cadre de la réalisation de cette recherche, nous avons opté pour l'utilisation de deux méthodes à savoir : la méthode quantitative et la méthode qualitative. La méthode quantitative, par l'usage des questionnaires adressés aux jeunes diplômés, aux formateurs et les parents d'élèves a permis de structurer, de recueillir, d'analyser et de mesurer des données provenant de différentes sources, dans l'étude des difficultés d'insertion professionnelle. Cette démarche s'est matérialisée par l'utilisation d'outils informatiques, de statistiques et de mathématiques pour obtenir et analyser les résultats. Pour ce qui est de la méthode qualitative, elle a été réalisée par l'usage des guides d'entretien administrés aux différents groupes stratégiques tels que : les chefs d'entreprises, les institutions de promotion de l'emploi des diplômés du CFPT, aux personnels administratifs du CFPT de la direction régionale des enseignements professionnel et Technique et de l'inspection pédagogique et enfin aux élus locaux. Il faut noter que tous ces entretiens ont été conduits de manière semi-directive c'est-à-dire l'interrogé aura à répondre le plus directement possible à des questions précises. Grâce aux verbatims qu'elle a permis d'avoir, cette démarche interprétative a permis de comprendre, d'expliquer et bien d'analyser les réalités sur le problème de l'insertion professionnelle des sortants des CFPT.

1.2 Présentation de la zone d'étude

La région de Maradi est située au centre sud du territoire nigérien. Elle est limitée à l'Est par la région de Zinder, à l'Ouest par la région de Tahoua, au nord par les régions de Tahoua et Agadez et au sud par la

République Fédérale du Nigeria. La superficie de la région Maradi est estimée à 41 796 km² soit 3% du territoire national dont 71,5% de terres agricoles, 25% de terres pastorales et 3,5% de terres forestières (INS 2012).

Avec une population estimée à 3 402 094 habitants et un taux de croissance intercensitaire (RGGP/H 2001- RGP/H 2012) de 3,7 % contre une moyenne nationale de 3,9 %, la région de Maradi est la deuxième région la plus peuplée au Niger après la région de Zinder. La répartition de la population montre une légère domination, en termes d'effectif, des femmes (50,8%) cette population est essentiellement rurale (85,6%). Cette population est caractérisée aussi par une forte natalité et une mortalité élevée. L'analyse de la structure par âge et par sexe de la population de la région de Maradi met en relief les constats suivants :

- 53,9% des jeunes âgés de moins de 15 ans contre une moyenne nationale de 52,1%
- Un rythme de croissance de 3,77% qui est plus élevée que la moyenne nationale qui est de 3,3% (INS, Octobre 2016)
- Chez les personnes âgées (65ans à plus) la proportion des femmes (4,0%) est plus élevée que celle des hommes 3,6% (INS 2016).

La région de Maradi, en tant que circonscription administrative, est dirigée par un gouverneur et les départements sont administrés chacun par un préfet assisté d'un secrétaire Général. Sur le plan coutumier, la région de Maradi compte 2 sultanats (Katsina et Tibiri Gobir), vingt et un (21) communes rurales et neuf (9) groupements peulh ou touareg avec un total de 2538 villages administratifs (INS, 2012).

Sur le plan économique, la région de Maradi est reconnue comme étant l'un des poumons économiques du pays avec son dynamisme commercial et ses productions agricoles et animales diversifiées. Environ 95% de la population rurale pratique l'agriculture. La région produit environ un quart de la production céréalière nationale. C'est la première zone productrice de mil avec (22,7 %) de la production nationale, de niébé (37,5%) de la production nationale et de souchet 60%) de la production nationale et deuxième du sorgho et de niébé. Maradi est également connue pour sa production de sésame et de légumes. Dans le secteur de

l'élevage qui constitue la seconde activité économique, le cheptel représente 2 065 460 UBT soit 17, 5% du cheptel national (2011) dans lequel plus de 90% des ménages s'adonnent à l'élevage. Le bétail constitue une épargne, une source de revenu. En ce qui concerne le secteur de l'industrie, la région de Maradi en compte 12 unités, ce qui la classe, en deuxième position après Niamey. Maradi est aussi connue pour son puissant réseau commercial qui lui permet d'approvisionner les marchés urbains de consommation. Pour ce qui est du secteur de l'artisanat elle est considérée comme une activité traditionnelle dans la région de Maradi qui se transmet de génération en génération. L'artisanat est pratiqué comme activité secondaire en complément de l'agriculture, d'élevage et constitue une source de revenus non négligeable du point de vue économique. Il faut noter que cette activité reste toujours marquée par l'informel, une gestion inorganisée et l'état rudimentaire des outils.

En ce qui concerne le domaine de l'enseignement professionnel et technique, il prend en charge les élèves venant des collèges et des lycées, mais aussi des jeunes qui sont hors du circuit scolaire. Ce secteur de l'enseignement reste peu développé et l'enseignement qui dure deux à trois ans après le BEPC est sanctionné par l'obtention d'un diplôme (BEP). La région de Maradi compte en 2021, 86 établissements d'enseignement professionnel et technique, dont 22 privés. Ces établissements totalisent pour l'année (2021) un effectif de 4.311. Les autres centres de l'enseignement professionnel et technique ont des effectifs réduits et ne sont pas suffisamment dotés de toutes les infrastructures adéquates à l'enseignement- apprentissage. C'est le cas des établissements comme les CFM (centre de formation aux métiers créés dans toutes les communes du Niger) et le Lycée Technique Agricole créé il y a trois ans. Ces établissements souffrent aussi d'une insuffisance d'enseignants, d'un manque de perfectionnement des formateurs et le non renouvellement du matériel avec l'évolution de la technologie. Les diplômés de ces établissements professionnels sont à leur tour recrutés à la fonction publique, par les entreprises privées ou deviennent des travailleurs indépendants. La Coopération Luxembourgeoise a mis en place un fonds

d'appui pour aider ces jeunes diplômés à effectuer des stages. Ces stages qui sont à la fois un complément indispensable à la formation reçue pour acquérir une expérience de travail, constituent également une des voies d'accès à un emploi. En ce qui concerne les diplômés qui s'installent à leur compte, ils reçoivent du matériel et un fonds d'installation de la Coopération Luxembourgeoise ou du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage (FAFPA).

2. Résultats

2.1 Caractéristiques générales des acteurs interrogés

Tableau 1 : Répartition par filières des diplômés sortants des promotions 2020 et 2021

Noms des filières des sortants	Année de sortie du centre		Total
	2020	2021	
Plomberie	17	23	40
Construction métallique	16	03	19
Mécanique Réparation Auto	13	09	22
Electro- Mécanique	17	09	26
Menuiserie Bois	01	04	5
ASP	21	27	48
EF	37	53	90
MIE	17	23	40
Total	139	151	290

Source : pré-enquête terrain Juillet-Août 2023

Ce tableau présente le nombre des diplômés pendant deux années qui s'élève à 290. L'utilisation de la méthode d'échantillonnage boule de neige à partir de quelques contacts disponibles au niveau de l'administration du CFPT a permis d'entrer en contact avec 80 jeunes sortants.

Tableau 2 : Répartition des formateurs en 2021 par section.

Les filières de formation	Nombre des formateurs	Fi (%)
Plomberie	02	6.451%
Construction Métallique	05	16.129%
Mécanique Réparation Auto	03	9.677 %
Electromécanique	04	12.903%
Maintenance Informatique	03	9.677 %
EF	03	9.677%
Enseignement général	09	29.032 %
Menuiserie bois	03	6.451%
Total	32	100%

Source : Pré-enquête Mars2023

En ce qui concerne cette sous population, compte tenu de la qualité de la formation visée, seuls les formateurs intervenant dans les filières concernées sont interrogés.

Tableau 3 : Répartition du personnel administratif par type de fonction en 2021.

Administration	Nombre des agents au niveau des services
CFPT	06
Direction Régionale	12
Inspection pédagogique régionale	07
Plateforme	02
ANPE	03
Les chefs d'entreprises	10
Les élus locaux	3
Total	43

Source : pré-enquête Mars 2023.

Ce tableau nous permet de voir le nombre du personnel administratif dans chaque structure.

Tableau 4: Répartition de l'échantillon par groupe cible.

Groupe cible	Total	Échantillon
Jeunes diplômés	290	80
Formateurs du CFPT	31	25
Parents d'élèves	20	10
Personnels administratifs (CFPT, Plateforme, direction régionale, inspection)	27	8
Personnel ANPE	03	1
Les chefs d'entreprises	10	5
Elus locaux	3	3
Total	384	132

Source : Pré-enquête Mars 2023.

Ce tableau permet de voir le nombre de personnes interrogées dans chaque groupe stratégique.

2.2 Évolution des statuts professionnels des diplômés

Dans ce point il s'agit d'observer les changements dans la situation professionnelle des individus après l'obtention de leur diplôme, sur une période donnée. Les mécanismes par lesquels les diplômés progressent dans leur carrière, s'ils accèdent rapidement à un emploi stable, s'ils changent fréquemment de statut ou s'ils évoluent dans leur secteur d'activité, toutes ces dynamiques sont envisagées à cet effet.

Tableau N°5 : Répartition des diplômés par filière selon le statut professionnel.

Filière de formation stagiaire	Non réponse	PLB	CM	MB	ELM	MIE	MRA	EF	ASP	TOTAL
Non réponse	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Stagiaire	0	6	6	3	2	4	4	2	4	31
Temporaire	0	0	2	1	2	2	2	0	1	10
En chômage	0	0	2	1	4	5	2	9	3	26
En formation	0	0	4	0	4	1	1	1	0	11
TOTAL	1	6	14	5	12	13	9	12	8	80

Source : Enquête de terrain, juillet- AOûtt 2023.

Le tableau ci-dessus présente l'évolution des statuts professionnels des diplômés. L'analyse de croisement entre les filières de formation et le statut des sortants montre que parmi les 80 stagiaires 26 sont en chômage soit 32,5%. Cela est beaucoup plus visible au niveau de la filière EF ou nous avons sur les 12 sortants formés 9 sont en chômage et seulement 2 sortants sont en stage. Dans la filière MIE également sur 13 sortants 5 sont en chômage et 4 sont en stage. Ce qui nous amène à dire qu'il y a une inadéquation entre filière de formation et marché de l'emploi puisque dans la plupart des filières les sortants sont en majorité soit en stage ou en chômage. Ces diplômés se contentent d'un stage pour ne pas rester à ne rien faire. Ce qui justifie les propos d'un jeune stagiaire travaillant dans une entreprise privée de construction métallique en est une parfaite illustration :

« Je me contente du stage, car je n'ai pas encore eu du travail. Je profite de quelques avantages que le chef d'entreprise nous donne occasionnellement. C'est mieux que de rester à ne rien faire » (entretien effectué en août 2023).

Le croisement entre les filières de formation et le statut des sortants peut se comprendre comme l'analyse des trajectoires professionnelles en fonction du type de formation suivie. On voit bien à ce stade que les différentes filières influencent le statut professionnel des diplômés, autrement dit, les sortants trouvent un emploi, poursuivent leurs études, ou restent sans activité professionnelle, tout cela en fonction du type de la formation.

2.3 Les démarches de recherche d'emploi

L'analyse des démarches de recherche d'emploi permet de repérer les forces et les faiblesses de la stratégie mise en place, d'ajuster les actions si nécessaire, et d'optimiser les chances d'obtenir un emploi. Cette évaluation approfondie peut également révéler des tendances, comme des secteurs d'activité plus porteurs ou des méthodes de recherche d'emploi plus efficaces.

Tableau N°6 : Les réponses des sortants selon la recherche de l'emploi et l'inscription à l'ANPE

Recherche/Inscription ANPE	Non réponse	Oui	Non	TOTAL
Non réponse	1	0	0	1
Oui	1	25	35	61
Non	0	6	12	18
TOTAL	2	31	47	80

Source : Enquête terrain juillet- Août 2023

Les données du tableau ci-dessus montrent la volonté des diplômés enquêtés à chercher l'emploi et les classent en deux catégories : ceux qui affirment avoir été inscrits à l'ANPE et qui cherchent effectivement de l'emploi et ceux qui affirment le contraire. C'est ainsi qu'on constate qu'il y a environ 61 jeunes sortants sur les 80 enquêtés qui disent qu'ils sont à la recherche du travail. Parmi eux 25 jeunes sortants se sont inscrits au pôle d'emploi ANPE et 35 jeunes ne se sont pas inscrits à l'ANPE.

Cela démontre que les diplômés dans leur majorité connaissent les voies de recherche d'emploi, mais celles-ci ne constituent pas toujours une garantie pour l'emploi. C'est-à-dire que les jeunes diplômés rencontrent d'énormes difficultés pendant la période de recherche.

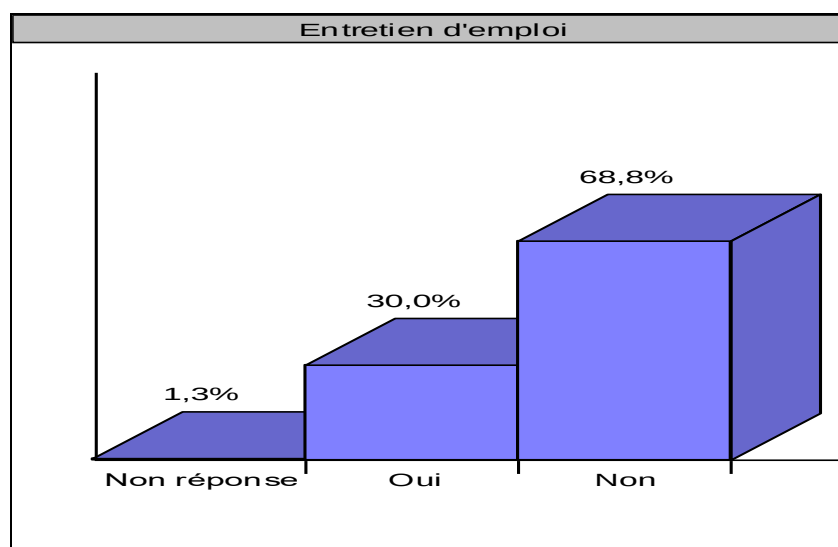


Figure N°1 : Répartition de sortants *en fonction de l'entretien d'embauche*

Source : Enquête terrain juillet- Août 2023

L'entretien de sélection professionnelle est une pratique de recrutement particulièrement développée, notamment pour recruter les cadres. Le recrutement constitue un processus dont l'objectif est de répondre aux besoins en capital humain d'une entreprise et de permettre au candidat retenu de trouver une insertion professionnelle qui lui convient. Ce processus comprend de nombreuses étapes, parmi lesquelles : la définition du besoin de main-d'œuvre de l'entreprise concernée. Cela suppose définir le poste de travail en précisant tout particulièrement ses exigences en matière de formation, d'expériences et de comportements (J. Guichard, M. Huteau, 2007). Les résultats de la figure 1 mettent en relief l'effort des sortants dans la recherche de l'emploi. En voulant savoir à travers ce graphique si oui ou non les sortants ont au moins effectués un entretien dans une ou plusieurs entreprises, on constate à travers ce graphique que certains diplômés ont au moins effectué un entretien dans une entreprise tandis que beaucoup d'entre eux n'ont pas officiellement fait leur première expérience de recherche d'emploi. C'est ainsi que 55 sortants soit 68,8% n'ont jamais effectué d'entretien tandis que 25 sortants soit 30% ont eu l'opportunité de passer au moins un entretien dans une entreprise.

L'entretien dans les entreprises est un signal fort de la disponibilité d'emploi. Cette disponibilité traduit au préalable l'existence de postes de travail qui exigent des expériences professionnelles particulières et spécialisées. La rigueur des entreprises exige la qualification pour une meilleure productivité. Cependant, la quasi-totalité des élèves diplômés n'ont pas encore connu leur première expérience d'entretien dans les entreprises en vue d'une éventuelle embauche.

2.4 Principales difficultés dans la recherche de l'emploi

La recherche d'emploi peut être un processus complexe et souvent semé de difficultés. Ces obstacles, qui varient en fonction des contextes individuels, économiques et géographiques, sont très souvent interconnectés.

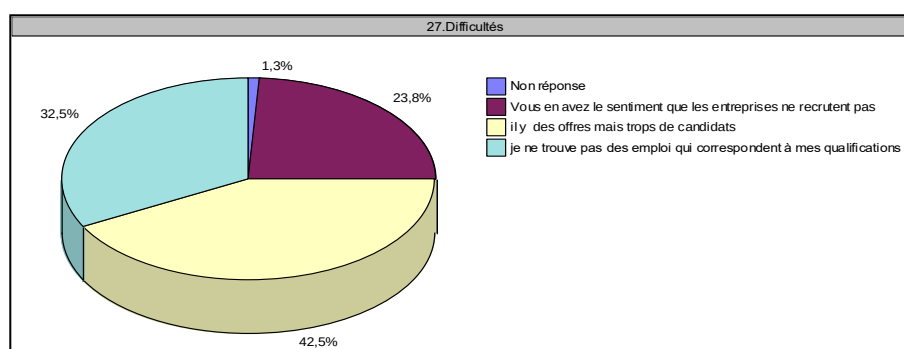


Figure N° 2 : Répartition des sortants selon les difficultés de trouver un emploi

Source : Enquête terrain juillet-Août 2023

Cette figure démontre les difficultés qui constituent des obstacles pour les jeunes dans leur recherche d'emploi, ainsi 42,5 % des sortants pensent qu'il y a des offres, mais trop des candidats, en suite 32,5% des sortants n'arrivent pas à trouver l'emploi qui correspond à leur filière de formation et 23,8 % des sortants affirment que leurs difficultés à trouver des emplois sont celles liées au sentiment que les entreprises ne recrutent pas.

Ces réponses expriment à divers degrés l'inadéquation entre formation et besoins du marché. Lorsque les chercheurs d'emploi affirment que les offres ne correspondent pas à leur qualification, c'est de l'inadéquation qu'il s'agit. C'est aussi de l'inadéquation quand d'autres

diplômés sortants disent que les demandes sont supérieures aux offres : car les entreprises et les services qui recrutent ne peuvent embaucher qu'en fonction de leurs besoins.

3. Discussion

De manière globale, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés se caractérise d'abord par une faiblesse comparativement au niveau de la demande, mais aussi par une certaine précarité témoignée par la progression et le développement des nouvelles formes telles que le volontariat, la vacation, les contrats à durée déterminée (CDD), les stages, etc. Au regard des différents programmes initiés et développés, nous nous rendons compte en observant que même si des efforts ont été consentis çà et là, la situation reste difficile pour un grand nombre des jeunes diplômés. Le phénomène des jeunes diplômés chômeurs a fini donc par devenir une réalité sociale, un problème majeur qui mérite d'amples réflexions. Les difficultés d'insertion contraignent les jeunes diplômés à trouver d'autres formules dans le secteur informel, notamment comme le signifie D. A. C. Correa (1996) dans ses travaux sur l'insertion des jeunes diplômés dans le marché de Dakar.

La faiblesse des offres d'emploi dans le marché du travail les pousse également dans ce qui est communément appelé volontariat et vacation. Ainsi comme le souligne le rapport mondial sur la jeunesse (2003) du conseil économique et Social des Nations Unies « les jeunes diplômés ont de plus en plus tendance à se tourner non pas par choix, mais par nécessité vers les secteurs parallèles pour assurer leur subsistance. H. Arzika (1993) estime que le chômage est en grande partie causé par la fermeture des sociétés, la compression du personnel dans les entreprises, les départs volontaires et les licenciements qui sont les suites logiques du plan d'ajustement structurel (PAS). C. Laflamme (1984) lui, énumère un certain nombre de facteurs qui seraient responsables des difficultés que les jeunes rencontrent dans leur insertion professionnelle : des facteurs démographiques, des facteurs économiques, des facteurs éducatifs, des facteurs technologiques et des facteurs sociaux.

H. Eckert et S. Harchane (2000) pensent que les facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle sont regroupés en quatre caractéristiques contenues dans trois types de variables : les variables archéologiques, les variables processuelles et les variables à temporalités structurelles. Pour le cas du Niger, A. Djibo (2013), révèle les problèmes liés à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de L'EFPT à travers une étude menée dans les régions d'Agadez, Tillabéry, Zinder et Niamey, il est arrivé à identifier un certain nombre de contraintes liées à l'employabilité des jeunes sortants de L'EFPT. Il fait ressortir des obstacles qui se résument aux points suivants :

- Le déficit en main-d'œuvre qualifiée et le faible développement des métiers ;
- L'inadéquation entre formation/ marché de l'emploi ;
- L'insuffisance de l'intermédiation sur le marché de travail ;
- L'absence d'un réseau de collecte d'informations sur le marché de travail ;
- L'insuffisance de la coordination intersectorielle en matière d'insertion des jeunes ;
- La faible mobilité géographique et professionnelle de la main-d'œuvre.

En fin une autre recherche similaire conduite au Mali par O. Mariko (2012), Sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali, a tiré la conclusion que c'est l'inadéquation entre la formation des nombreux jeunes et les besoins du marché de travail qui est à l'origine de leurs difficultés d'insertion professionnelle.

Face aux difficultés économiques et en raison des programmes d'ajustement structurel (PAS) l'état qui était le principal employeur des diplômés du système de formation recrute de moins en moins. Les entreprises qui constituent une voie de recours pour l'insertion des jeunes diplômés n'arrivent plus à absorber les flux des diplômés sortants parce qu'étant également confrontées aux dures réalités économiques, mais aussi parce que ne trouvant pas toujours les compétences recherchées (formation est inadaptée à leur besoins)

Malgré la multiplicité des programmes initiés par l'État à travers par exemple le Programme Sectoriel de l'éducation et de la Formation (PSEF/2014-2024) qui prévoit une demande potentielle et l'insertion professionnelle des sortants et la plateforme chargée de placement et d'orientation des jeunes diplômés. Les résultats restent encore très mitigés et en deçà du seuil escompté. Cette situation ne fait que se compliquer davantage d'autant plus que chaque année un grand nombre de jeunes diplômés vient s'ajouter à ce lui déjà en chômage. En plus de cette faiblesse caractéristique de l'insertion, notons la précarité qui règne actuellement dans le marché de l'emploi. La difficulté chez le jeune diplômé de trouver un emploi est synonyme d'espoir, entraîne chez ce dernier un certain nombre d'attitudes et de comportements vu le grand espoir placé en lui, le jeune diplômé se trouve dans l'obligation de trouver un emploi pour faire face aux difficultés de sa famille et « rembourser » une dette pour ainsi dire jouer son véritable rôle social. Compte tenu de cette situation, les jeunes diplômés sont plus ou moins contraints et prêts à accepter toutes les propositions pourvu que ça leur permette de s'occuper, de vaincre l'oisiveté, de valoriser leur diplôme, quelles que soient les conditions. Cette attitude des jeunes diplômés ne découle pas d'un choix, mais plutôt d'une nécessité. L'analyse descriptive de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés laisse apparaître un certain nombre d'aspects qu'il convient aujourd'hui d'intégrer dans les problématiques de cette recherche. Mais ces situations demandent de notre part une analyse critique et quelques commentaires. Autrement dit, quelle lecture devons-nous faire de cette nouvelle tendance dans la question de l'insertion des jeunes diplômés ? Ne faudrait-il pas aller au-delà de ce bilan et de ces caractéristiques pour ressortir et déterminer la réalité que cache aujourd'hui l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

Conclusion

Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail (Le Rhum et Pollet, 2011). Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise l'accès

aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés (E. Nauze-Fichet et M. Tomasni (2002). Il fut pendant longtemps, suffisant, à lui-même pour décrocher un ticket d'entrée dans la vie professionnelle. Aujourd'hui, avec la massification de l'enseignement moyen et supérieur et la conjoncture économique aident l'insertion professionnelle des jeunes à rencontrer un écho profond dans la population.

Le problème de l'insertion se pose de nos jours avec une forte acuité et retient l'attention d'un grand nombre d'académiciens de chercheurs et d'hommes politiques. Les mouvements scolaires qui ont toujours été une source de cauchemars pour le pouvoir publics des pays sous-développés craignant que les vieux démons élèvent et étudiants ne se réveillent jusqu'à embrasser la société tout entière.

Au Niger, avec l'adoption du conseil supérieur de la formation professionnelle, devrait prendre le relai et offrir un cadre de concertation et d'orientation à toutes les questions de formation professionnelle. Il nous appartient de rechercher ce qui est nécessaire à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de l'insertion de ces jeunes. Ceci nécessite le rapprochement du monde de l'éducation et celui du travail. Néanmoins, cette recherche a permis de comprendre qu'avec le chômage de masse, l'insertion professionnelle est difficile. De nombreux jeunes comprennent qu'il est de leur intérêt soit de poursuivre leurs études, soit de se contenter d'un stage ou même d'un emploi temporaire. Ils éprouvent de grandes difficultés pour trouver des emplois stables. Ils sont souvent au chômage et leurs emplois sont parfois précaires. Les difficultés d'insertion des jeunes sont donc réelles. Pour lutter efficacement contre le chômage, l'une des solutions durables est l'amélioration de la situation de l'emploi. Ainsi, répondant à une demande sociale.

Références bibliographiques

ABDOURAHAMANE Mohamed Moctar et al, 2011 : *Insertion Socioprofessionnelle Des Diplômés d'Enseignement Supérieur au Niger*, ROCARE.

- ACHIO Paul Jean jacques, VERNIERES Michel, 1994 : « La formation Professionnelle en cours : Crise de l'éducation en Afrique », *in Retro- chrono*, numéro spécial, pp201-237.
- ALLARD Réal & JEAN GUY Ouellette, 1990 : *Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes*, Université de Moncton, nouveau Brunswick, Canada.
- ARZIKA Harouna, 1993 : *Le problème de l'emploi en milieu urbain. Causes et conséquences socio-économiques. Cas du service de la main-d'œuvre de la commune urbaine de Niamey*, Mémoire ENSP, Niamey.
- BARRETEAU Daniel, & DAOUDA Ali, 1997 : *Systèmes éducatifs et Multilinguisme au Niger. Résultats scolaires, double flux*, ORSTOM, Paris.
- BOURGROUM Mohamed, IBOURK Aomas, TRICHIN Ahmed, 2000 : « L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels », *in Revue Région et développement*, n° 15.
- CORREA Danielle Anne Cecile, 1996 : *L'insertion des jeunes diplômés dans le marché de Dakar*, mémoire de maîtrise sciences sociales, UCAD, Dakar.
- DJIBO Abdou, 2013 : *Etude pour l'élaboration d'un manuel de procédures de gestion du stage professionnel des jeunes sortants de la FPT*, Rapport final, Niamey.
- ECKERT Henri & HARCHANE Saïd., 2000 : « Temporalité de l'insertion professionnelle : une approche longitudinale », *in Formation- emploi*, n°6, CEREQ France.
- FOURACADE Bernard, PAUL Jean-Jacques et VERNIERE Michel, 1994 : « Insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts- résultats, problèmes méthodologique », *in Revue tiers monde*, Tome XXXV, octobre- Décembre pp, 724- 759.

- GUICHARD Jean & HUTEAU Michel., 2007 : *Orientation et insertion professionnelle : 75 clés*, Paris : Duodi.
- LAFLAMME Claude, 1984 : « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », in *Revue des sciences de l'éducation* (vol.10), n°2 Québec.
- LE BISSONNAIS Anne, 2010 : *Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger : état des lieux et pistes d'action*. Coll. Etudes et travaux, Série en ligne 26, Edition du Gret, WWW, gret.org, 2010, 64p.
- LE RHUN Béatrice & et POLLET Pascale, 2011 : *Diplômes et insertion professionnelle*, INSEE, portrait social, France.
- LEMIEUX Nicole, 1990 : *Insertion et identités professionnelles*, Conseil de Recherche en Sciences Humaines (CRSH), Canada.
- MARICO Ousmane, 2012 : *L'insertion professionnelle des Jeunes Diplômés de l'enseignement supérieur au Mali : Cas de la Politique d'aide à entrepreneuriat*, Thèse de Doctorat. Université de Grenoble.
- MARIKO Ousmane, 2012 : *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Mali. Cas de la politique d'aide à l'entreprenariat*, Thèse de doctorat, Université de Grenoble.
- MFP/T du Niger, 2008 : *Programme de Modernisation et du Développement de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques*, Niamey.
- MINISTERE de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, 2001, *Formation professionnelle et l'emploi au Niger*, Niamey.
- NAUZE-FICHET Emmanuelle, TOMASINI Magda, 2002 : « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier » In *Economie et statistique*, n°354, pp. 21-48.

- PATIN Antoine & IVANOF Michaela, 2005 : *Une étude de l'insertion des jeunes sortis du système éducatif à la suite d'un CAP et d'un BEP*, mémoire de Master, Université d'Orléans.
- WALTER Jean Louis, 2005 : « L'insertion professionnelle des jeunes issus d'enseignement supérieur », in *Avis du conseil économique et social*, N°12, France.