

(GRI)

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Institut de Formation en Administration et
en Création d'Entreprises (IFACE)

91543



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
pour l'obtention du Diplôme Universitaire de Gestion
(DUG)

THEME :
DEVENIR PROFESSIONNEL
DES ETUDIANTS A LA FACULTE DES
SCIENCES ECONOMIQUES ET DE
GESTION -FASEG-

Présenté par
Romain Edouard BADJI

sous la direction de

Eveline BAUMANN
Economiste à l'ORSTOM

Mahmoudou B. SALL
Docteur en Gestion

Année académique 1996-1997

Fonds Documentaire ORSTOM



010014313

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Institut de Formation en Administration et
en Création d'Entreprises (IFACE)



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
pour l'obtention du Diplôme Universitaire de Gestion
(DUG)

THEME :
DEVENIR PROFESSIONNEL
DES ETUDIANTS A LA FACULTE DES
SCIENCES ECONOMIQUES ET DE
GESTION -FASEG-

Présenté par
Romain Edouard BADJI

sous la direction de

Eveline BAUMANN
Economiste à l'ORSTOM

Mahmoudou B. SALL
Docteur en Gestion

Année académique 1996-1997

Fonds Documentaire ORSTOM

Cote : Ax 14313 Ex :

Romain Edouard BADJI
BP 7288 Dakar-Soumbédioune
D A K A R

Dakar, le 30 avril 1998

//-)

**Monsieur le Responsable
chargé des Relations
Extérieures - ORSTOM**

D A K A R

Objet : Notre convention de stage
P.J. : 1 document

Monsieur,

Comme convenu dans la convention de stage qui nous liait à votre Institution, nous envoyons à votre nom, un exemplaire des conclusions de nos recherches effectuées à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG).

Nous saisissons cette opportunité pour vous exprimer officiellement notre profonde gratitude d'avoir eu confiance en nous pour ce travail.

Nous espérons que vous éprouverez un réel plaisir à lire ce document dont la première partie insiste beaucoup plus sur la méthodologie utilisée tout au long de ces recherches.

Nous vous recommandons personnellement, au risque de vous influencer, la deuxième partie, qui a eu mieux à aborder la question posée.

Nous restons à votre entière disposition, au cas où vous aurez besoin de nous pour d'autres éclaircissements.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de nos sentiments les plus distingués.

Romain Edouard BADJI

DEDICACES

Seigneur, ce que tu attends de moi, ce n'est pas d'aboutir, mais c'est d'avancer.

Affectueusement, je dédie ce travail à

Papa

Sans toi, je n'aurais pas été ce que je suis aujourd'hui. Merci pour cela. *In memorium*

Grand-mère Céline et Grand-mère Rosalie

Complices, nous étions Grand-mères. Vous me manquez beaucoup et je pleure encore parce que vous n'êtes plus là pour voir ce que je suis devenu aujourd'hui. *In memorium*

Grand-père Paul

Les mots me manquent ici pour te témoigner de toute ma reconnaissance. *In memorium.*

Reposez tous en paix et que la terre vous soit douce et légère.

Grand-père Louis

Merci pour tout.

Ma maman Adeline et

Mon épouse et confidente Mireille

qui se sont beaucoup sacrifiées pour ma réussite.

Je voulais un travail réussi mais voilà le fruit de mes efforts et de mes limites.

Eveline, Marie-Suzanne, Rosalie, Mathurin, Jacob, Marie-Laure, Justine, Cécile, Judicaël, Jérémie et Benoit

Pour votre gentillesse et votre attention

Mes frères et soeurs - oncles et tantes - cousins et cousines - neveux et nièces

Toute ma reconnaissance.

Tata Scholastique, Tata Lucie et Tata Monique

Toute mon affection et ma reconnaissance.

Toute ma belle famille

Sans me connaître réellement, vous m'avez accepté et adopté. Soyez assurée de toute ma reconnaissance.

Imelda (Imo) :

Ce travail est l'expression de ma tendresse et de mon amour.

Mes amis Amath NDIAYE, Jérôme BOUGAZELLI, Hyacinthe CISS, Alfred SAGNA, Salomon BADJI, Louis-Simon DIAW

Pour la complicité qui existe entre nous.

Tous les diplômés qui sont à la recherche d'un hypothétique emploi.

REMERCIEMENTS

Nous voudrions , à travers ces lignes, témoigner toute notre gratitude à tous ceux qui nous ont apporté leur précieux concours tout au long de ce travail. Nous voulons citer :

Le Professeur **Moustapha KASSE**, Doyen de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion car, vous avez contribué, parfois sans le voir, à parfaire notre éducation et notre personnalité.

Tout le personnel du cabinet du Doyen de la FASEG : Messieurs **Mountaga NDIAYE**, **Babacar NDIAYE**, **Moussa DIOP** et Madame **Jacqueline ATTOLODE**, pour tout ce que vous avez fait pour nous.

Tout le Personnel Administratif, Technique et de Service de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, et particulièrement Madame **Khady SENE** et Messieurs **Youssoupha DIALLO**, **Cheikh DIOUF**, **Djibril DIALLO** pour toute leur disponibilité.

Messieurs **Jean-Pierre BEAULIEU** et **Mohamed El Bachir WADE**, respectivement Directeur et Directeur-Adjoint de l'IFACE, car votre concours à notre réussite est inestimable. Nous y joignons la direction, singulièrement Miss **Fatou DIOUF** et le personnel enseignant de l'IFACE, pour tout le savoir qu'ils nous ont transmis.

Tout le personnel de l'ORSTOM, en particulier à Madame **Eveline BAUMANN**, qui nous ont fait confiance pour ce travail.

Messieurs **Mahmoudou Bocar SALL** et **Alain AKANNI**, pour tous les efforts fournis dans la réalisation de ce travail.

Tous nos camarades de classe et à **Maguette BABOU**, pour leur amitié.

Tous les choristes de la Paroisse Universitaire Saint-Dominique de Dakar, pour leur soutien moral et spirituel.

Tous nos amis.

A tous ces gens, nous disons merci du fond du coeur.

Dieu saura reconnaître les siens.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DES DIPLOMES ET METHODOLOGIE	4
CHAPITRE I - ORIENTATIONS NATIONALES EN MATIERE D'EMPLOI ET CADRE DE L'ÉTUDE	5
Section I : Stratégies et programmes de l'Etat en matière d'emploi	5
§.1 -Marginalisation de la promotion de l'emploi dans les politiques économiques nationales	5
§.2 - Différents programmes nationaux de promotion de l'emploi	7
Section II : Le cadre de l'étude	10
§.1 - Présentation de la FASEG	10
§.2 - Les grandes orientations de l'enquête	18
CHAPITRE II - METHODOLOGIE DE L'ETUDE	21
Section I : Le choix des éléments constitutifs de l'enquête	21
§.1 - La constitution de l'échantillon	21
§.2 - Le questionnaire	26
Section II : Mise en oeuvre de l'enquête	29
§.1 - Contrôle des éléments de collecte	29
§.2 - Administration du questionnaire	32
DEUXIEME PARTIE : LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES ETUDIANTS A LA FASEG	37
CHAPITRE I - ANALYSE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE	37
Section I : Quelques données générales et occupation actuelle des diplômés	37
§.1 - Quelques données générales	38
§.2 - Les diplômés actuellement occupés	41
Section II : Les diplômés actuellement chômeurs et conséquences pour la FASEG	48
§.1 - Les diplômés actuellement chômeurs	48
§.2 - Conséquences du chômage des diplômés de la FASEG	51
CHAPITRE II - ANALYSE PROSPECTIVE DU PROBLEME DE L'EMPLOI DES DIPLOMES DE LA FASEG	55
Section I : Etat de la situation et perspectives	55
§.1 - Analyse du marché de l'emploi	56
§.2 - Analyse prospective du marché de l'emploi des diplômés	60
Section II : Suggestions et recommandations	65
§.1 - Actions au niveau national	65
§.2 - Actions au sein de la FASEG	68
CONCLUSION GENERALE	74
BIBLIOGRAPHIE	76
ANNEXES	77

INTRODUCTION GENERALE

Le problème de l'emploi est au coeur de la crise. Le slogan «un emploi permanent pour tous» semble valable dans la plupart des pays du globe : industrialisés ou en développement, riches ou pauvres⁽¹⁾.

Au Sénégal, où la population est essentiellement jeune (78% des membres de cette population ont moins de 30 ans), le problème de l'emploi prend tout un autre relief et mérite une attention particulière, vu son importance et ses conséquences socio-politiques. Il est, en effet, un facteur de désagrégation sociale qui constitue une lourde menace pour l'avenir du pays.

Le chômage, au Sénégal, frappe moins les diplômés que le reste de la population. Cependant, il progresse chez les diplômés. En effet, plus de 18% des diplômés n'ont pas d'emploi et la durée de chômage est de plus en plus longue⁽²⁾. Ceci est inquiétant vu le coût élevé⁽³⁾ d'un diplômé à l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD). C'est pourquoi cette situation doit inciter le Gouvernement, mais également les responsables de l'Enseignement Supérieur, à analyser profondément ce phénomène, et lancer des programmes d'emplois.

La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG), à travers son programme de formation et de recherches, peut contribuer à la résolution du problème du chômage en favorisant l'introduction de comportements innovateurs dans la vie économique. Pour remplir pleinement cette mission, la FASEG doit d'abord connaître précisément la situation de ses diplômés sur le marché du travail. Cette démarche reste pour elle un impératif absolu surtout qu'il est apparu qu'une des lacunes majeures de l'analyse de l'emploi au Sénégal résulte de l'absence de données actualisées, suffisamment complètes, fiables et concises.

¹ Cf. quotidien "LE SOLEIL" du 12 février 1997, p.7 "Pour un plan d'urgence contre le chômage des Jeunes", Magatte DIOP et Moctar DIACK.

² Cf. Rapport définitif de "Enquête Emploi, Sous-Emploi, Chômage en milieu urbain"- Rép. du Sénégal/DSP, 1991.

³ Cf. DIAGNE (A.) et DAFRE (G.), 1997 : "Rendement Interne et Coût d'un Diplôme à l'UCAD", CREA/FASEG/UCAD, janvier.

Cette présente étude se veut donc une contribution pour intéresser davantage les responsables de l'enseignement à la FASEG sur le devenir de leurs "produits".

Notre étude intitulée : «**Devenir Professionnel des étudiants à la FASEG**» se base sur les années académiques 90/91, 91/92 et 92/93, pour déterminer d'une part, la situation des diplômés de la FASEG sur le marché de l'emploi et analyser d'autre part les problèmes rencontrés dans le cadre de leur insertion.

Elle rentre dans le cadre d'un stage effectué d'avril à juillet 1997 à l'Institut Français de Recherche Scientifique pour le Développement en Coopération (ORSTOM) dans un programme de recherche intitulé : l'Ajustement au quotidien - "les jeunes diplômés à Dakar" dirigé par une socio-économiste, Eveline BAUMANN, qui a effectué de nombreuses études au Sénégal dans le cadre des petites entreprises et la réintermédiation financière à Dakar.

Les limites du système d'information sur l'emploi des jeunes, les contraintes du terrain, de délai et de budget ont conduit à l'adoption d'une approche méthodologique comprenant trois (3) phases :

- une étude documentaire consistant à rassembler et analyser des informations collectées et publiées par diverses institutions sur la question de l'emploi des jeunes diplômés en fonction d'un certain nombre d'orientations :

- * les stratégies, politiques et programmes mis en oeuvre ou à mettre en oeuvre pour la promotion directe ou indirecte de l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur,
- * la place accordée à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans les politiques économiques et sociales du Gouvernement et des responsables de l'enseignement,
- * les structures institutionnelles susceptibles de promouvoir l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur.

* les conditions d'insertion de ces diplômés.

- une étude interne de la FASEG qui a pour objet :

* d'évaluer et de catégoriser les diplômés, à l'aide de données statistiques et de documents administratifs de la FASEG, le nombre de diplômés sur la période retenue, leur répartition par session, option académique, sexe, nationalité, situation matrimoniale, etc.,

* de connaître la politique et les stratégies mises en place par la FASEG pour une adéquation formation-emploi ;

- une étude auprès des diplômés visant à :

* connaître leurs motivations, les difficultés rencontrées quotidiennement dans la recherche d'emploi,

* recueillir leurs suggestions quant aux solutions à envisager. Celle-ci se fera à l'aide de questionnaires auprès d'un nombre de diplômés déterminé en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain ;

Notre étude est scindée en deux (2) parties. La première partie présente la problématique de l'emploi des diplômés et la méthodologie. La seconde partie, à partir d'analyses quantitatives et qualitatives, tente de répondre à l'interrogation suivante : "Quel devenir professionnel pour les étudiants de la FASEG ?"

PREMIERE PARTIE :
PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DES
DIPLOMES ET METHODOLOGIE

Une analyse du problème de l'emploi des diplômés de la FASEG doit impérativement tenir compte des orientations de l'Etat en matière de promotion d'emploi et du cadre de l'étude (chapitre I). Ces orientations nationales influencent considérablement le marché de l'emploi dans lequel évoluent les diplômés de la FASEG. La méthode utilisée est l'enquête qui est basée sur l'observation d'un groupe de diplômés de la FASEG des années académiques ciblées (chapitre II). L'objectif est de dégager les caractéristiques, les motivations et l'avenir professionnel des étudiants à la FASEG.

CHAPITRE I - ORIENTATIONS NATIONALES EN MATIERE D'EMPLOI ET CADRE DE L'ETUDE

Ce chapitre comprend deux (2) sections. La première présente les stratégies et programmes de l'Etat en matière d'emploi. La deuxième évoque le cadre de notre étude.

Section I : Stratégies et programmes de l'Etat en matière d'emploi

Les différentes stratégies sont contenues dans les grandes politiques économiques appliquées par le Sénégal (§.1). Mais devant l'ampleur de la situation, le gouvernement a été amené à adopter des programmes ponctuels (§.2).

§.1 - Marginalisation de la promotion de l'emploi dans les politiques économiques nationales

Jusqu'à une période récente, l'emploi occupait une place marginale dans les options économiques de notre pays. Cette marginalisation apparaît à travers les hypothèses du gouvernement sur la base desquels l'économie du pays a été construite. Ces hypothèses sont les suivantes :

H₁ : l'emploi est une conséquence indirecte des résultats macro-économiques ;

H₂ : l'emploi est une variable d'ajustement structurel.

I - Emploi comme conséquence des résultats macro-économiques

Cette hypothèse était déjà implicite dans les politiques socialistes des premières années après l'indépendance. Elle prendra toute sa forme à partir des années 80, accélérée par de profondes crises. Elle part de l'analyse qui a été faite des différents facteurs de production. Selon cette analyse, la main-d'oeuvre est un facteur de production abondant. Il est bon marché, disponible immédiatement et en quantité suffisante. Elle ne constitue donc pas une contrainte économique et ne mérite pas, par conséquence, une attention particulière⁽⁴⁾.

Par contre, le capital physique et financier est difficile d'accès. Il est essentiellement étranger, rare (donc cher) et doit bénéficier d'un traitement prioritaire afin de l'attirer et de le fixer de façon durable. Ceci a conduit à l'adoption de quelques mesures incitatives dans le but d'attirer les investissements (exemple : Code des Investissements).

Cette logique selon laquelle **"les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain, qui font les emplois d'après-demain"** n'a pas connu dans les faits, tout le succès attendu. Son échec se justifie par une inadéquation flagrante avec la réglementation qui autorise les "fuites de profits". En effet, les profits gagnés à travers cette stratégie n'étaient pas réinvestis sur place, les investisseurs étant majoritairement étrangers. Même les nationaux préféraient "geler" leurs gains dans des banques étrangères. Le rapport entre Profits et Investissements est ainsi trop faible pour pouvoir créer des emplois⁽⁵⁾.

II - Emploi comme variable d'ajustement structurel

Les conséquences subies à la suite d'une série de crises (sécheresse endémique, crise pétrolière, ...) vont pousser le gouvernement à adopter progressivement une option beaucoup plus libérale. Cette nouvelle orientation va conduire à l'application d'un Plan d'Ajustement Economique à Moyen et Long terme (PAMLT) qui aura de sérieuses répercussions négatives sur l'emploi.

⁴ Cf. NDAO (P.I.), 1995 "Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal", BIT, pp.25-34.

⁵ Cf. NDAO (P.I.), op. cit.

L'assainissement des finances publiques qui a pour corollaire l'équilibre du budget national amènera l'Etat à limiter puis à arrêter les recrutements dans la Fonction Publique et à réduire plus tard, les effectifs (départs volontaires).

Ce déséquilibre s'est accentué à travers les incitations fiscales et douanières à l'investissement qui encouragent l'achat d'équipements matériels au détriment d'un recrutement d'une main d'oeuvre supplémentaire.

Enfin, les politiques monétaires et financières mises en oeuvre pour la facilitation du financement des entreprises n'ont pas beaucoup concerné les petites et moyennes entreprises du secteur formel comme informel, grandes utilisatrices de main d'oeuvre.

Tous ces dysfonctionnement constatés montrent que l'emploi est considéré plus comme un instrument de manoeuvre politique qu'un facteur de croissance économique. En période de récession, la main-d'oeuvre utilisée est le facteur de production qu'il faut faire varier afin de réaliser des économies financières susceptibles de relancer la croissance.

§.2 - Différents programmes nationaux de promotion de l'emploi

Devant les limites des actions mises en oeuvre par les grandes politiques économiques, le gouvernement a entrepris de prendre en charge le problème de l'emploi. La naissance et l'avancée du chômage des diplômés de l'enseignement supérieur ont accéléré ce processus et contraint nos décideurs à mettre en place progressivement des programmes de promotion d'emploi ponctuels, le plus souvent tournés vers des emplois temporaires. Ces interventions ont une incidence directe ou indirecte sur l'emploi.

I - Programmes directs de promotion d'emploi

Ces programmes ont été réalisés sur le support d'unités existantes mais aussi à travers des unités nouvellement créées.

A - Au sein d'unités existantes

Ils concernent essentiellement :

- **la sénégalisation des emplois** : cette action a pour objet de favoriser l'insertion de la main-d'oeuvre sénégalaïse. Pour se faire, l'Etat va relever progressivement l'assistance technique étrangère pour la remplacer par des cadres nationaux. Au niveau des entreprises, les sénégalaïses sont privilégiés dans l'affectation des postes.

- **La mise à la retraite des agents** : il est fréquent que des fonctionnaires de l'Etat qui ont atteint l'âge de la retraite usent de toute sorte de subterfuges pour garder leur poste. Ce programme sur la base d'un dispositif législatif et réglementaire obligatoire permet de recenser, puis de remplacer ces agents "rétraitables" de la fonction publique par des jeunes sénégalaïses.

- **Les volets stages d'insertion en entreprise et encadrement des PME/PMI de l' "opération maîtrisards"** : le premier volet consiste à placer les diplômés de l'enseignement supérieur en stage dans des entreprises susceptibles de les embaucher ultérieurement. Le deuxième volet cherche à affecter des diplômés en Droit et Sciences Economiques auprès des chefs d'entreprises, à titre de conseillers en gestion avec comme finalité leur insertion définitive.

B - Au sein d'unités spécialement créées

Nous avons principalement :

- **Les programmes d'insertion des diplômés et de réinsertion des travailleurs déflatés** : afin de survivre à la crise économique mondiale, certaines entreprises de la place ont été contraintes à licencier une bonne partie de leur personnel. Ces déflations conjuguées à l'arrivée massive de diplômés de l'université sur le marché de l'emploi va instaurer un déséquilibre notoire entre l'offre et la demande. Cette situation va amener le gouvernement à créer des emplois, temporaires pour la plupart, afin d'insérer les diplômés chômeurs ou les travailleurs déflatés.

- **Volet SONAGA de l'"Opération maîtresards"** : ce volet consiste en la création de PME/PMI. Il a été confié à la Société Nationale de Garantie d'Assistance et de Crédit (SONAGA). Cette société est chargée d'identifier les secteurs d'activités économiques porteurs, de concevoir des projets et de chercher leur financement au profit des diplômés chômeurs.

II- Programmes indirects de promotion d'emploi

Les actions envisagées concernent :

- **la réforme des codes d'investissements** : la révision des codes d'investissements vise à donner un nouvel élan aux entreprises nationales, pour une relance de leurs activités. Le principe réside donc sur l'exonération des droits de fiscalité et de douane portant sur le capital matériel. Cette exonération est accompagnée par la possibilité d'appliquer un système d'amortissement dégressif aux équipements des entreprises. Cet argent ainsi économisé doit être réinvesti afin de créer des emplois supplémentaires.

- **Les Fonds Spéciaux de Financement** : ce programme a pour ambition de mettre sur place des structures financières de proximité pour le financement et l'encadrement de certains secteurs jusqu'ici négligés par les grandes orientations économiques.

Dans cette logique, elles doivent aider à la création d'emplois pour l'insertion des chômeurs. A titre d'exemple, l'Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public (AGETIP) a permis de créer 29.980 emplois permanents ou temporaires entre 1993 et 1996. Les projets financés par le Fonds de Promotion Economique (F.P.E.) auront permis de créer ou de consolider 54.685 emplois dans la même période ⁽⁶⁾.

- **Les Programmes de grande envergure** : la plupart de ces programmes sont en phase de lancement. Leur réalisation pourrait contribuer à créer de façon indirecte de nombreux emplois. 500.000 emplois permanents pourraient être générés par le projet

⁶ Cf. quotidien "LE SOLEIL", 12 février 1997, p. 7.

d'aménagement de la rive gauche du Fleuve Sénégal, 300.000 pour les vallées fossiles, 1.500 pour le Canal du Cayor.

Section II : Le cadre de l'étude

Nous exposerons ici quelques généralités permettant de mieux définir le cadre de cette étude (§.1), puis montrerons les grandes orientations devant guider l'étude (§.2).

§.1 - Généralités

Qu'est-ce-qu'est la FASEG ? Quelles sont sa mission et son organisation ?

Les réponses à ces interrogations seront d'abord abordées. Quelques concepts et définitions utilisés dans cette étude seront ensuite présentés .

I - Présentation de la FASEG

La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) est née des recommandations de la Concertation Nationale sur l'Enseignement Supérieur en 1993⁽⁷⁾. Le but principal de ces assises est de mettre en place, à l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), une Faculté fonctionnelle et performante, en parfaite synergie avec les acteurs de l'économie sénégalaise.

A - *Les missions de la FASEG*

La FASEG s'est assignée comme nouvelles missions :

- de développer l'excellence en formant les élites nécessaires ;
- d'assurer une formation professionnelle à ses étudiants dans les disciplines de l'économie et de la gestion ;

⁷ Cf. "Guide de l'étudiant", 1996, FASEG.

- de fournir des services de consultation et de formation en gestion ou de renforcement aux diverses entreprises privées, publiques et aux administrations;
- d'appuyer la recherche fondamentale et appliquée.

B - L'organigramme de la FASEG

Afin de superviser et d'animer correctement tous les secteurs de son activité, la FASEG a mis sur pied une organisation très large. Proposition a été faite à certaines personnes ressources de constituer un organigramme. Ce document officiel n'a pas encore vu le jour. Pour les besoins de notre étude, nous nous sommes inspirés de nos différentes lectures sur l'administration de la FASEG pour en faire une ébauche.

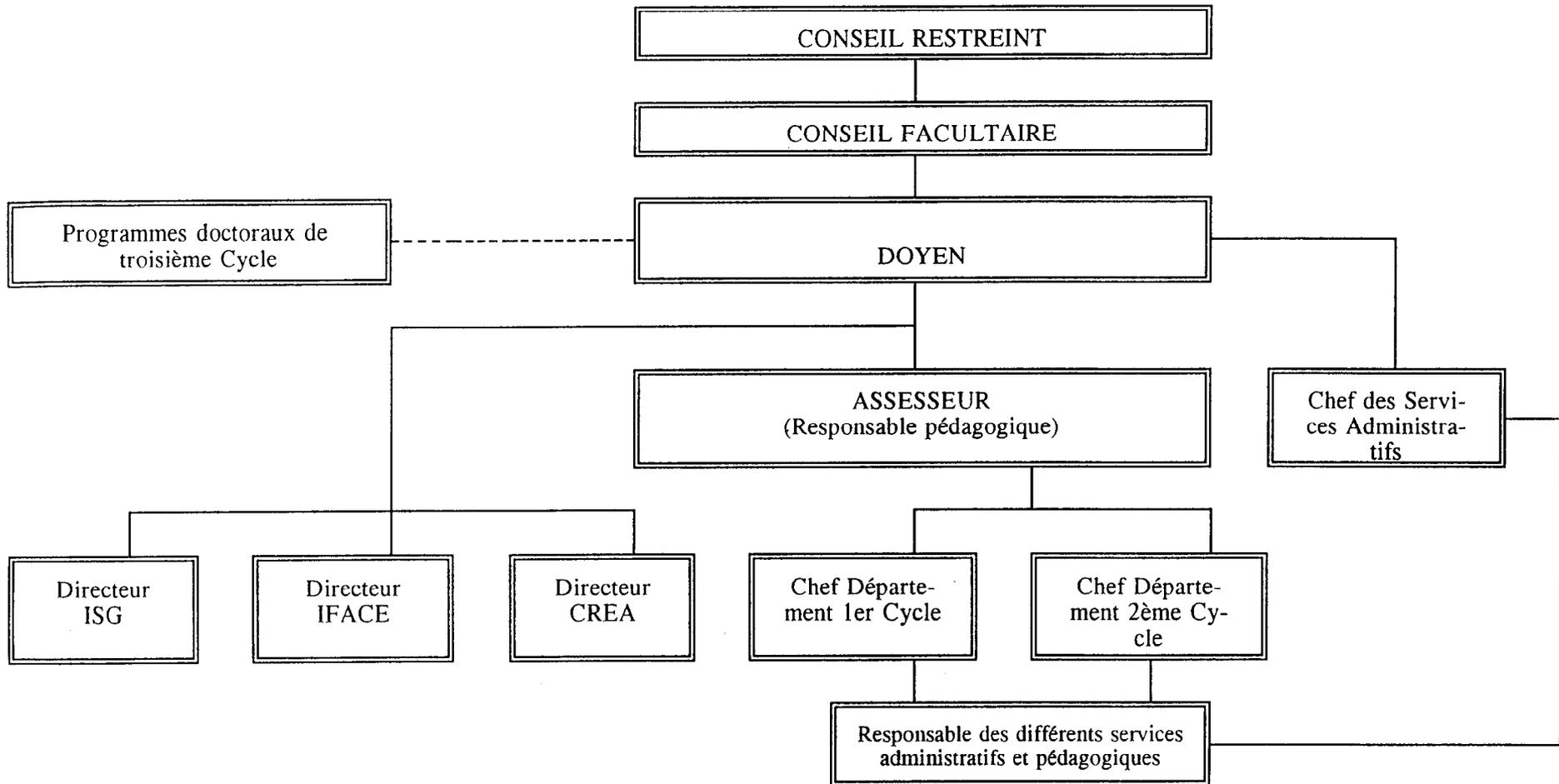
Après déjà quatre (4) années d'existence, nous pouvons estimer à présent que la FASEG est sortie de sa phase préliminaire de constitution, marquée par une mise en place progressive de ses différentes structures et par une définition précise de ses ambitions, et s'achemine maintenant vers une croissance soutenue et permanente.

Ces quelques données statistiques des effectifs de la FASEG en 1997, en donne une parfaite illustration.

Tableau 1 : Tableau des effectifs de la FASEG en 1996-1997

EFFECTIFS	NOMBRE
Effectif global des étudiants	2.805 ⁽⁸⁾
Effectif du personnel enseignant permanent	58
Effectif du personnel enseignant vacataire	36
Effectif du personnel administratif, technique et de service	26
TOTAL	2.925

⁸. Y compris les instituts de Faculté (IFACE - ISG).



Une idée de l'organigramme de la FASEG

Remarque : En théorie, l'ISG et IFACE qui sont des structures d'enseignement devraient être sous la responsabilité pédagogique de l'Assesseur. Mais en réalité, elles fonctionnent tout autrement, dépendant directement du Doyen. L'autre inadéquation réside dans le fait que ces deux structures sont très proches à travers leurs objectifs de formation. Leur fusion ne pourrait-elle pas être envisagée afin d'alléger le fonctionnement de la FASEG ?

C - *L'organisation des enseignements*

La FASEG dispense à l'heure actuelle différents enseignements spécialisés dans les domaines de l'Economie et de la Gestion des entreprises. Cette diversité des enseignements traduit la volonté de cette jeune Faculté d'être fonctionnelle et bien adaptée aux réalités socio-économiques du pays. Ainsi, nous y trouvons comme filières :

1) Le premier cycle

Il regroupe les deux premières années de la maîtrise et constitue un tronc commun. La réforme introduit en 1994 un renforcement des enseignements fondamentaux (Analyses micro et macroéconomiques, Analyse économique et comptabilité) afin de faciliter aux futurs étudiants diplômés leur adaptation à tout environnement professionnel.

2) Le second cycle

Il est sanctionné actuellement par une maîtrise : option Analyse économique et option Gestion. La FASEG a engagé cependant des réformes pouvant conduire à une maîtrise en Gestion et à des maîtrises spécialisées.

3) L'Institut Supérieur de Gestion (ISG),

L'Institut Supérieur de Gestion (ISG) ex-division tertiaire de l'ENSUT est un Institut de Faculté rattaché à la FASEG et délivre :

- un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), Bac + 2,
- un Diplôme d'Etudes Supérieures en Administration et Création d'Entreprises (DSCAE), Bac + 4.

L'ISG abrite le Centre Préparatoire aux Examens Comptables au Sénégal (CEPECS). Ce Centre prépare aussi les étudiants aux diplômes d'Etat :

- Diplôme Elémentaire Comptable (DEC)
- Diplôme Supérieure Comptable (DSC).

4) L'Institut de Formation en Administration et en Création d'Entreprises (IFACE)

Cet Institut de Faculté créé en 1994 répond aux nouvelles missions de la FASEG, citées ci-dessus. Il prépare les étudiants à l'obtention des diplômes suivants :

- le Diplôme Universitaire de Gestion (DUG), une formation courte (Bac + 2),
- les Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) -Troisième Cycle- : audit comptable, financier et fiscal des entreprises,
- le Certificat d'Administration des Entreprises (CAE).

L'IFACE enregistre chaque année une forte demande de formation qui témoigne de la place et du rôle qu'il occupe dans le marché de formation en gestion.

II - Quelques concepts et définitions

Ces concepts et définitions sont des termes ou expressions le plus souvent techniques, utilisés dans cette étude. Notre souci est de préciser les contenus et le sens que nous leur donnons afin de lever toute ambiguïté.

A - Concepts socio-démographiques

Population cible :

La population cible de l'enquête comprend tous les diplômés des deux (2) sexes de la FASEG, toute nationalité confondue, indépendamment de l'année d'obtention du diplôme.

Base de l'enquête :

La base de l'enquête correspond à une partie de la population qu'on veut étudier. On peut la définir comme étant "la représentation concrète des éléments de la population cible. Elle consiste en une liste à partir de laquelle la sélection des éléments de l'échantillon va être opérée"⁽⁹⁾.

Diplôme :

Le diplôme concerné par notre étude est la maîtrise en Sciences Economiques ou en Sciences de Gestion. Ainsi, nous appelons diplômé tout étudiant titulaire d'une maîtrise délivrée par la FASEG.

⁹ Cette définition est la même que celle donnée par M. DANKOCO dans le cours de Marketing qu'il dispense en 2ème année du DUG/IFACE.

Activité non économique, toutes les autres activités sont considérées comme non économiques malgré leur importance au plan social. Il s'agit entre autres de la fréquentation de l'école, des travaux domestiques dans son foyer propre, des loisirs, de la mendicité, des activités illégales (vols, cambriolage, etc.).

Activité principale : c'est le travail auquel le diplômé consacre le plus de temps lorsqu'il a occupé simultanément plusieurs emplois dans la période de l'enquête.

Activité secondaire : pour une période égale à la durée de l'enquête (4 mois), l'activité secondaire est celle exercée en dehors de l'activité principale. Au cas où l'on est en présence de plusieurs activités secondaires, elles seront classées selon le temps que l'enquêté y consacre. L'activité secondaire retenue sera celle à laquelle l'enquêté aura consacré le plus de temps en dehors de l'activité principale.

Branche d'activités :

La branche d'activité est le type d'industrie, c'est-à-dire la production de l'établissement dans lequel travaille l'enquêté (agriculture, élevage, pêche, transport, etc.). Certaines entreprises s'occupent de plusieurs activités à la fois. Dans le contexte de notre enquête, nous retenons la branche de l'unité ou l'établissement dont relève le travail de l'enquêté.

Occupation :

L'occupation, l'emploi ou la profession est le type de travail effectué par le diplômé (enseignement, menuiserie, secrétariat, ...).

Situation dans l'occupation :

On peut distinguer les principales catégories suivantes :

Employeur : c'est celui qui emploie des salariés afin d'exploiter une entreprise pour son propre compte. Dans certains cas (entreprise familiale), il peut utiliser d'autres types de main d'oeuvre à savoir des aides familiaux et des apprentis.

Indépendant : la seule différence entre l'employeur et l'indépendant, c'est que l'indépendant n'emploie pas de salarié.

Salarié : il travaille pour un employeur public ou privé (y compris les domestiques). En retour, il reçoit un salaire (une rémunération ou un traitement) en espèces ou en nature ou les deux à la fois.

Aide familial : il travaille pour une entreprise familiale, c'est-à-dire appartenant à son ménage ou au ménage d'un proche) sans être rémunéré.

Apprenti : il apprend un métier dans un atelier et n'est pas rémunéré. Il peut recevoir des sommes d'argent pour assurer son transport mais cela n'est pas considéré comme un salaire. Il devrait avoir un contrat d'apprentissage mais dans le contexte de notre enquête, l'absence de contrat n'exclut pas le statut d'apprenti.

Stagiaire : il est diplômé de la FASEG et cherche à acquérir une expérience dans sa profession. Les diplômés enquêtés qui suivent des stages de pré-embauche ne sont pas considérés comme des salariés mais plutôt comme des stagiaires.

Les enquêtés qui ont suivi un stage (pédagogique ou pas) durant leur formation universitaire ne sont pas considérés comme stagiaires même si ces stages ont été suivis dans des sociétés industrielles, des institutions bancaires ou autres. Le stagiaire est le diplômé qui travaille dans une entreprise où il n'est pas embauché, mais où il cherche plutôt à acquérir une certaine expérience professionnelle ou confirmer ses compétences.

Fonction :

La fonction est l'ensemble des responsabilités qui pèsent sur l'enquêté dans le cadre de son emploi et aussi la marge de manoeuvre qui lui est reconnue pour mener à bien son travail.

Rémunération :

La rémunération est le prix d'un travail ou d'un service rendu. En d'autres termes, la rémunération est un traitement qui peut être payé en espèces (argent) ou en nature (biens et/ou services) en échange du travail effectué. Le prix de ce travail est appelé salaire.

Sous-emploi :

Le concept de sous-emploi permet de saisir les situations intermédiaires entre l'exercice "normal" d'une activité économique (emploi) et l'"absence" totale ou partielle d'emploi (chômage) pour une période de référence donnée. En effet, les personnes occupées peuvent effectuer leur travail dans des conditions inappropriées, c'est-à-dire, non conformes à certaines normes. On distingue ainsi le sous-emploi visible qui se caractérise par une sous-utilisation des compétences, un bas niveau de revenu et de productivité entre autres critères et le sous-emploi invisible qui est caractérisé par l'insuffisance du volume de travail exprimé en temps de travail inférieur à 35 heures par semaine dans notre étude.

Projet :

Dans le contexte de notre enquête, le projet signifie ce que le diplômé a l'intention de faire dans un court, moyen ou long terme. Il exprime son but, son dessein professionnel dans un temps plus ou moins long.

Chômage :

Le chômage correspond au temps qu'un individu passe sans travailler. Le diplômé chômeur était sans emploi productif durant cette période mais était à la recherche et/ou dans l'attente d'un nouvel emploi (pour celui qui a déjà travaillé) ou d'un premier emploi (pour celui qui n'a jamais travaillé).

§.2 - Les grandes orientations de l'enquête

La réalisation de cette étude a nécessité un énorme travail de concertation et de coordination. Les rencontres entre les intervenants directs ou indirects dans cette étude ont été nombreuses. Ces réunions avaient pour objet de définir le cadre général de l'étude, d'analyser le problème à l'origine de cette étude et de dégager les besoins en informations.

C'est ainsi que nous sommes parvenus, au terme de ces concertations, à déterminer avec précision les objectifs visés par l'étude. En outre, nous avons jugé nécessaire de nous imposer un calendrier de travail pouvant nous aider à gérer rationnellement le facteur temps.

I - Objectifs de l'étude

La démarche méthodologique que nous avons utilisée est la méthode inductive, complétée par des études documentaires et qualitatives. Nous estimons que cette démarche nous permettra, malgré ses limites, d'atteindre les objectifs visés par l'étude qui sont de trois (3) ordres.

A - Situation actuelle des diplômés de la FASEG

Une analyse profonde et pertinente du problème de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se heurte souvent à un manque d'informations précises et actualisées.

Quelques études, dans ce domaine, ont certes été réalisées. Ces analyses sont souvent générales et ne spécifient pas le problème selon le niveau d'études des diplômés, le type d'enseignement reçu, le secteur professionnel dans lequel ils évoluent ou aimeraient évoluer, ... En plus, ces analyses n'utilisent guère une approche dynamique et n'ont donc aucune utilité prévisionnelle. Enfin, elles nécessitent dans leur grand ensemble d'être réactualisées.

Notre étude a alors pour objectif :

- de spécifier le problème en cherchant des informations portant uniquement sur la situation des diplômés en maîtrise de la FASEG, années académiques 90/91, 91/92 et 92/93 ;
- d'analyser les causes et les conséquences du chômage de certains diplômés.

B - Analyse dynamique du phénomène

Cette démarche devient essentielle dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'insertion des diplômés de la FASEG en particulier. En effet, il importe de prévoir les modifications et les conséquences qui interviendront dans l'évolution de ce phénomène et de prendre ainsi des décisions à moyen et long terme qui s'imposent. Ce qui justifie notre désir:

- d'étudier les stratégies, les politiques et les programmes mis en oeuvre par les décideurs du pays en vue de la promotion de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur,
- de dégager la tendance actuelle des diplômés de la FASEG dans le marché du travail.

C - Analyse du point de vue des concernés

Les diplômés de l'enseignement supérieur ont été très peu, sinon pas du tout associés à la recherche des solutions et à la définition des programmes stratégiques touchant leur insertion dans la vie active.

Cet état de fait s'explique en grande partie par la "pudeur" qu'affichent les décideurs politiques de parler du problème de l'emploi des jeunes, par la passivité et le manque d'organisation de ces diplômés et enfin par la consommation immédiate de ce que leur proposent leurs "aînés". Pourtant, ils ont un rôle de premier plan à jouer. C'est pourquoi, nous nous sommes intéressés à :

- leurs motivations profondes,
- leur point de vue sur les décisions prises ou à prendre par les autorités du pays,

- leurs suggestions et recommandations pouvant aider à mettre fin à ce problème épineux.

II - Calendrier de l'enquête

Ce calendrier mis en place par les différents intervenants dans cette étude a pour finalité principale de mieux gérer le temps qui nous est imparti eu égard aux contraintes budgétaires, du terrain et des cours du chargé de l'étude.

C'est ainsi que nous avons été amenés une fois à rallonger le calendrier de l'enquête jusqu'à la fin du mois de juillet alors qu'elle devait se faire initialement en deux mois. Quelques modifications sur le calendrier initial ont été ainsi apportées au fur et à mesure que l'enquête avançait. Mais dans l'ensemble, tout le programme de l'étude peut se résumer en deux (2) phases suivant ce tableau.

Tableau n° 2 : Calendrier de l'enquête

PERIODE	ACTIVITES	DIFFERENTS INTERVENANTS
	1ère Partie : PHASE DE RECHERCHES	
17-24 mars (8 jours)	- Début de stage - Prise de contact - Intégration du stagiaire	- Chargé de l'étude. - Responsable du programme + chargé de l'étude. - Responsable du programme + tous les employés de l'ORSTOM (Centre de Bel Air).
24-31 mars (8 jours)	- Analyse du problème posé puis comparaison avec le budget alloué et le délai imparti. - Définition des objectifs de l'étude et de la méthodologie.	- Responsable du programme + chargé de l'étude. - Responsable du programme + chargé de l'étude.
1er-17 avril (17 jours)	- Engagement d'un nouveau stagiaire chargé de l'étude. - Recherches documentaires.	- Responsable du programme. - Chargés de l'étude + responsable du programme.
17-29 avril (13 jours)	- Constitution de la base de sondage. - Elaboration du questionnaire. - Pré-test du questionnaire et entraînement des chargés de l'étude. - Début de la collecte des réponses. - Recherches documentaires.	- Chargés de l'étude. - Chargés de l'étude + responsable du programme + spécialiste en études démographiques. - Chargés de l'étude + responsable du programme + spécialiste en études démographiques. - Chargés de l'étude. - Chargés de l'étude + responsable du programme.
29 avril-30 juin (63 jours)	- Collecte des réponses. - Recherches documentaires.	- Charges de l'étude. - Chargés de l'étude + responsable du programme.
1er-31 juillet (31 jours)	- Traitement des données de l'enquête	- Chargés de l'étude + responsable du programme.
2ème PARTIE : REDACTION DU DOCUMENT DE L'ETUDE		
1er-22 août (22 jours)	- Analyse des données.	- Chargé de l'étude.
22 août-22 sept. (32 jours)	- Période de vacances	- Chargé de l'étude.
23 sept.-31 oct. (39 jours)	- Rédaction du document. - Correction et mise à jour du document	- Chargé de l'étude. - Responsable du programme + chargé de l'étude + enseignant de l'université.

CHAPITRE II - METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Cette partie nous montre comment l'enquête a été préparée et réalisée. Ce chapitre comprend deux (2) sections. La première aborde tous les aspects liés au choix des éléments constitutifs de l'enquête. La deuxième s'intéresse à sa mise en oeuvre.

Section I : Le choix des éléments constitutifs de l'enquête

Le but de notre étude est d'évaluer les perspectives d'avenir des diplômés de la FASEG à partir d'une enquête de terrain. Nous présentons ici la méthode d'échantillonnage utilisée (§.1) ainsi que le contrôle des éléments de collecte (§.2).

§.1 - La constitution de l'échantillon

L'échantillon ne peut être tiré de la population totale des diplômés de la FASEG, eu égard aux contraintes matérielles. S'impose alors à nous, la constitution d'une base de sondage qui tienne compte de notre souci d'actualiser des résultats antérieurs et de leur donner un sens dynamique.

I - La base de sondage

Les personnes constituant la base de notre étude sont les diplômés en maîtrise de la FASEG des années académiques 90/91, 91/92 et 92/93. La détermination de cette base de sondage a nécessité de notre part, une certaine prudence. En effet, une erreur à ce niveau peut entraîner un biais dans l'étude. Dans ce cas, il existerait un décalage entre la base de sondage et la population-cible. Or, la représentativité de notre base de sondage ne peut se vérifier qu'au terme de notre enquête.

Pour contourner cet obstacle, nous sommes partis de l'hypothèse que le comportement des individus constituant notre population de base est semblable ou sensiblement voisin de celui de la population totale des diplômés de la FASEG. Cependant, cette hypothèse n'exclut pas, le respect de deux (2) critères essentiels à notre étude.

- Premier critère : la période servant de base d'étude doit être suffisamment récente pour permettre non seulement la comparaison des résultats recueillis avec ceux de recherches antérieures, mais aussi, l'analyse de l'impact des décisions déjà prises par les décideurs du pays pour la promotion de l'emploi sur les diplômés de la FASEG.

- Deuxième critère : cette période doit aussi prendre en compte le temps moyen nécessaire à un diplômé de l'enseignement supérieur pour trouver du travail. Or, cette durée est fixée à 3 ans par l'Enquête Emploi (1991).

La liste de base s'établit suivant ces tableaux :

Tableau n° 3 : Répartition de la population de base selon l'option et l'année académique

Option Année	Gestion des entreprises	%	Planification	%	TOTAL
90/91	140	92,7	11	7,3	151
91/92	148	92,5	12	7,5	160
92/93	65	91,5	6	8,5	71
TOTAL	353	92,4	29	7,6	382

Source : Procès verbaux d'examen de la FASEG

Tableau n° 4 : Répartition de la population de base selon la nationalité et l'année académique

Nationalité Année	Sénégalaise	%	Etrangère	%	TOTAL
90/91	140	92,7	11	7,3	151
91/92	144	90	16	10	160
92/93	63	88,7	8	11,3	71
TOTAL	347	90,8	35	9,2	382

Source : Procès-verbaux d'examen de la FASEG

II - La définition de l'échantillon

La définition de l'échantillon requiert le choix préalable d'une méthode d'échantillonnage qui est fonction de la place qu'on fait au "hasard". Ce choix n'a cependant pas été toujours aisé.

A - *La méthode d'échantillonnage*

Après la détermination de la population-mère, deux (2) méthodes s'offraient à nous pour tirer l'échantillon de l'étude : la méthode probabiliste et la méthode non probabiliste.

La démarche probabiliste consiste à choisir au hasard certains éléments de la population. On distingue deux (2) types de sondages probabilistes :

- les enquêtés sont directement tirés de la population de base. C'est le cas des sondages dits systématiques qui présentent l'inconvénient de la dispersion géographique des éléments de l'échantillon ;
- les enquêtés ne sont pas issus de la population de base mais sont tirés au hasard en groupes à partir d'une certaine classification. On a ici deux (2) variantes : les sondages en grappes (villes, quartiers, immeubles, ...) et les sondages stratifiés (division de la population selon l'âge, la catégorie socio-professionnelle, l'habitat, ...).

La démarche non probabiliste quant à elle évacue dans la constitution de l'échantillon toute notion de hasard. Elle regroupe trois (3) familles :

- la méthode des quotas ou du modèle réduit : ici, on part de l'observation des proportions caractéristiques dans la population totale pour définir l'échantillon d'étude ;
- la méthode des itinéraires : dans ce cas, on fixe à l'avance un itinéraire sur la base d'une carte géographique de ville ou de quartier tout en précisant les numéros des maisons à visiter ;

- l'échantillonnage de convenance : c'est la méthode qu'on utilise lorsque les conditions matérielles ne permettent pas l'usage d'une technique plus élaborée. Il s'agit alors d'interviewer toute personne accessible appartenant à la population de base, même si la qualité scientifique des résultats pourrait en souffrir.

Le choix de l'une de ces méthodes a été fait après réponse à deux (2) questions fondamentales :

Q.1 : Existe-t-il une liste de la population de base ?

Réponse : *Oui. Donc échantillonnage probabiliste possible.*

Q.2 : Les conditions matérielles permettent-elles le choix de la méthode probabiliste?

Réponse : *Non. Alors, ne s'offrait à nous que la méthode non-probabiliste.*

B - Les difficultés liées à la constitution de l'échantillon

Elles sont de plusieurs ordres.

1) La mauvaise gestion des archives du service de scolarité. Après l'établissement de la liste de la base de sondage, nous devions, à partir des fiches de renseignements remplis par les diplômés lors de leurs inscriptions annuelles, trouver leurs coordonnées. Ces renseignements n'étant pas informatisés, il nous fallait les chercher dans les archives du service de scolarité qui ne sont pas classées. Il nous a fallu une (1) semaine pour reclasser les dossiers et tirer du lot, les informations qui nous intéressaient. Celles-ci n'étaient pas pour la plupart du temps disponibles, car beaucoup de dossiers étaient introuvables ou sérieusement endommagés.

De même, les adresses des diplômés qui logeaient pendant leurs études dans le campus universitaire étaient inexploitable à cause de leur domiciliation passagère. Seules nous intéressaient les coordonnées des diplômés ayant un domicile fixe dans le temps et qui étaient facilement joignables. Ainsi, étaient prélevées uniquement celles se situant dans la région de Dakar. Suivant ce procédé, 126 adresses ont été recensées dans un premier temps.

2) L'inaccessibilité de certaines localités. Parmi les adresses préalablement recensées, nous avons été obligés d'écarter quelques-unes du fait de leur enclavement ou d'absence de

numérotation des rues et des maisons. Pour cause de manque de moyens financiers et de temps (le chargé de l'enquête suivait en même temps des cours à la FASEG), les localités situées dans les environs immédiats de l'université [Médina, Gueule Tapée, Dakar Plateau, Fass, les SICAP (Liberté, Amitié et Dieuppeul), Gibraltar, ...] ont été privilégiées au détriment de celles situées dans la banlieue.

3) L'indisponibilité de certains diplômés. Tous les diplômés visités n'étaient pas disposés à répondre aux questions posées. Certains voyant dans notre action un simulacre bien organisé servant exclusivement à leur "tirer les vers du nez" au lieu de proposer des solutions à leurs problèmes immédiats de chômage. D'autres, plus chanceux, ne se sentaient pas concernés par le sujet étudié et préféraient garder jalousement cette partie de leur vie qui nous intéressait. Enfin, quelques diplômés occupés n'ont pas pu être contactés pour cause de voyages de mission, de "descentes" tardives ou de calendrier de travail chargé.

4) La forte migration des diplômés. En nous rendant aux adresses collectées au niveau du service Scolarité de la FASEG, nous avons constaté qu'il existe un flux migratoire national comme international important chez les diplômés de la FASEG. Cette forte migration se justifie par la poursuite d'études supérieures, la recherche d'un emploi et l'occupation d'un poste.

Devant cette situation, nous avons opté, pour les parents qui connaissent bien le diplômé et qui ont participé à sa formation ou à son insertion, de leur poser des questions précises sur le vécu de leur "protégé". Malgré le grand risque de biais qu'une telle procédure peut entraîner, nous avons -après avoir étudié soigneusement leur qualité à l'aide de questions-pièges et de confrontation des réponses données par plusieurs personnes- jugé ces informations assez significatives. Cependant, nous n'avons pas pu, pour la grande majorité des diplômés migrants, obtenir de leurs nouvelles.

C - L'échantillon

La méthode d'échantillonnage utilisée est la technique non-probabiliste avec comme variante l'échantillonnage de convenance. Sa mise en oeuvre consiste à se rendre aux domiciles des concernés et à interviewer les diplômés disponibles et accessibles. Cette

technique nous a permis en tout et pour tout, de remplir trente (30) questionnaires. Les membres de notre échantillon se répartissent suivant ces tableaux :

Tableau n° 5 : Répartition de l'échantillon selon l'option et l'année académique

Option Année	Gestion des entreprises	%	Planification	%	Total
1990/1991	10	100	00	00	10
1991/1992	09	90	01	10	10
1992/1993	09	90	01	10	10
TOTAL	28	93,3	02	06,7	30

Tableau n° 6 : Répartition de l'échantillon selon la nationalité et l'année académique

Option Année	Sénégalaise	%	Etrangère	%	Total
1990/1991	10	100	00	00	10
1991/1992	10	90	00	00	10
1992/1993	09	90	01	10	10
TOTAL	29	96,7	01	03,3	30

§.2 - Le questionnaire (Confère annexe 2)

Cette étape de la préparation de l'enquête est déterminante. L'élaboration d'un questionnaire exige beaucoup de qualités et une idée nette des renseignements que l'on désire obtenir.

I - Les informations désirées

Lorsque nous préparions le questionnaire, nous n'avions pas une idée précise des questions à poser. Notre premier réflexe a été de relever toutes les grandes parties concernant la vie du diplômé que nous désirons connaître. Celles-ci ont été divisées en trois (3) ensembles.

A - L'identification du diplômé

Cette identification vise à connaître tous les aspects socio-juridiques de la vie du diplômé. Elle concerne l'état civil du diplômé (nom et prénoms, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, situation matrimoniale) ainsi que l'activité professionnelle de son père ou tuteur. Ce dernier point de l'identification du diplômé est très important dans la mesure où il nous permet d'analyser l'influence de l'activité du père ou du tuteur du diplômé sur son insertion ou sur son choix d'emploi.

B - La formation universitaire

Ces informations servent à classer les options par rapport à la situation du diplômé, à calculer le temps de chômage moyen. Elles ont aussi pour objet d'étudier si l'obtention d'un stage ou l'occupation professionnelle du diplômé pendant sa formation universitaire sont des facteurs déterminants pour son insertion.

C - L'insertion socio-professionnelle

Ces renseignements ont pour but de faire connaître l'expérience professionnelle du diplômé après sa formation et son expérience dans la recherche d'un emploi. Ils visent aussi et surtout à saisir les motivations profondes des enquêtés et demeurent une occasion donnée aux principaux concernés par cette étude de livrer leur opinion sur les stratégies et programmes mis en place par les décideurs du pays en vue de promouvoir l'emploi en général. Ils nous permettent enfin de recueillir les analyses et suggestions des diplômés pour leur propre insertion.

II - L'élaboration du questionnaire

Après avoir choisi le type de renseignements nécessaire, nous nous sommes penchés sur la mise en forme des questions.

A - Les qualités requises pour les questions

L'élaboration d'un questionnaire doit respecter certaines règles notamment :

1) La formulation des questions. Nous avons veillé à ce que les questions soient immédiatement comprises en évitant l'emploi de jargon technique. Pour se faire, nous avons été obligés d'utiliser dans les questions des mots et expressions communément utilisés par la grande masse de la population, prenant ainsi souvent à contre-pied les définitions empiriques antérieurement données.

2) L'intérêt des questions. L'enquêté doit trouver plaisir à répondre aux questions qui lui sont posées. Nous devons alors veiller à ce qu'elles ne soient pas monotones, mal articulées et trop envahissantes. L'interviewé doit se sentir concerné en répondant aux questions et doit mesurer la portée de son intervention (en répondant).

3) La précision des questions. Un grand soin doit être apporté aux questions pour qu'elles ne portent pas à confusion. Elles doivent être simples, concises et bien formulées. Les questions trop générales et trop longues doivent être évitées dans le questionnaire.

B - Les types de questions

Deux (2) catégories de questions ont souvent été utilisées dans le questionnaire: les questions fermées et les questions ouvertes.

1) Les questions fermées. Dans le cas des questions fermées, nous offrons à l'enquêté un choix limité de réponses. Le plus souvent, nous l'obligeons à répondre par "oui" ou par "non". Dans le meilleur des cas, pour les questions portant sur son identification ou sa formation universitaire, les réponses peuvent être des phrases ou expressions. Mais celles-ci doivent être courtes et précises afin d'éviter une éventuelle interprétation.

Tout de même, pour un besoin de précision des réponses collectées, les échelles d'attitude telle que l'échelle additive de Likert n'ont pas été utilisées dans la formulation des questions.

Ainsi, les questions fermées nous donnent l'avantage d'être faciles à codifier et à dépouiller. Néanmoins, elles livrent le plus souvent des informations pauvres. C'est pour cette raison que nous avons prévu de les compléter, dans certains cas, par des questions ouvertes.

2) Les questions ouvertes. Elles procurent à l'enquêté une plus grande liberté de réponses. L'inconvénient de ces questions est qu'elles obligent à une analyse préalable du contenu puis à un codage. Cependant, les informations recueillies sont d'une très grande richesse. En effet, les questions ouvertes nous permettent de saisir les intentions et les motivations intimes de l'enquêté. Elles lui donnent l'occasion de se confier et de soulever d'autres aspects qui n'ont pas été prévus par le questionnaire.

Section II - Mise en oeuvre de l'enquête

La conduite d'une enquête nécessite souvent la réunion de deux (2) conditions : un contrôle préalable des éléments de collecte de réponses (§.1) et une bonne administration des questionnaires (§.2).

§.1 - Contrôle des éléments de collecte

L'enquêteur doit présenter de grandes qualités d'honnêteté, d'objectivité, de neutralité, de contact humain ; ce qui nécessite une formation et un entraînement approfondi. Le questionnaire doit être testé pour examiner sa cohérence et la pertinence des questions.

I - L'entraînement des enquêteurs

Nous étions deux (2) à nous charger de la collecte des réponses. Avant de nous lancer sur le terrain, nous avons été invités à plusieurs reprises, à répéter le questionnaire devant le responsable du programme et un spécialiste en études démographiques. Le but de cet exercice est de nous amener à :

- *bien maîtriser le questionnaire* : nous étions constamment priés de ne pas reprendre textuellement les questions. Celles-ci doivent être, si possible, reformulées de différentes

manières tout en veillant à conserver leur substance première. Cet exercice assez difficile nous permet d'éviter le risque de rendre nos enquêtes trop mécaniques et monotones. L'enquêteur doit s'imposer en montrant qu'il maîtrise bien son sujet afin de forcer le respect de son vis-à-vis pour son travail ;

- *établir un contact humain naturel* : l'amorce des questions et le déroulement de l'enquête doivent être naturels. L'enquêteur doit se sentir à l'aise tout comme il doit mettre à l'aise l'enquêté. Il est alors amené à casser au préalable -à travers son comportement et ses expressions- toute barrière sociale, culturelle et intellectuelle qui pourrait exister entre l'interviewé et lui afin de donner confiance au premier pour qu'il se confie totalement ;

- *prendre en compte la psychologie du milieu* : le sénégalais est de nature très méfiant. Son abord demande alors beaucoup de précautions. Nous avons alors appris, durant nos séances de répétition, à éviter de sortir, quand nous cherchons une adresse, tout un tas de documents ou papiers qui rappelleraient le gendarme durant ses enquêtes.

En effet, notre enquêté évolue dans un milieu social bien hiérarchisé et son accès exige le plus souvent le passage d'un interrogatoire devant ses parents. L'individu est tellement protégé par sa famille qu'une hésitation dans nos réponses peut nous empêcher de l'approcher. Notre identité, le but de notre visite ainsi que notre profession ou rang social doivent être déclinés avant d'être présentés à la personne que nous désirons interroger.

Tous ces paramètres sociaux sont des facteurs essentiels qu'il faut prendre en compte durant tout le déroulement de l'enquête.

II - Le test des questionnaires

Outre l'acquisition et la consolidation de certaines techniques et qualités indispensables pour mener à bien une enquête, nos différentes séances de répétitions nous ont permis de vérifier la cohérence et la pertinence du questionnaire. Cet exercice sera complété par des pré-enquêtes effectuées auprès de diplômés ne faisant pas partie de notre population de base.

A - La cohérence du questionnaire

La cohérence du questionnaire se reflète à travers l'ordre de disposition des questions.

- Au début du questionnaire, nous devons vérifier que seules les "questions amorces" s'y trouvent. Ce sont des questions portant sur des choses bien connues par l'enquêté et faciles à aborder. Les débuts d'enquête sont très difficiles et l'enquêté a besoin d'être introduit progressivement.

- Les questions embarrassantes (intimité professionnelle, motivations, opinions, expériences, ...) doivent être placées en fin de questionnaire. Ainsi, si l'enquêté décide à un moment d'interrompre l'interview, le début du questionnaire reste utilisable.

- Nous devons veiller à placer des questions filtres à divers endroits pour tester la fiabilité des réponses.

- Les questions doivent être complémentaires suivant une suite logique et non répétitives. La sensation pour l'enquêté d'avoir déjà répondu à un genre de questions le rend mal à l'aise et lui donne l'impression de "perdre son temps". Nous devons éviter aussi de regrouper en une seule question, différents aspects du sujet qui pourraient être négligés ou omis dans les réponses.

B - La pertinence du questionnaire

Est-ce que tous les aspects du sujet ont été soulevés dans le questionnaire ? Les questions posées permettent-elles d'avoir une réponse au problème ? Toutes les questions sont-elles importantes et intéressantes ?

Le test du questionnaire permet aussi de trouver une réponse à toutes ces interrogations. Il n'est pas rare de se rendre compte, au cours d'une enquête qu'on aimerait poser quelques questions importantes qui n'étaient pas prévues dans le questionnaire. Parfois, l'enquêté soulève d'autres aspects du problème non moins intéressants. Dans ce genre de cas, on ne trouve pas souvent assez d'espace dans le questionnaire pour inclure les

informations. On est alors obligé de les ignorer ou de les mentionner sur un autre papier qui pourrait être perdu ou mal classé ; ce qui peut causer une insuffisance ou des biais dans les résultats.

Pour ne pas souffrir de ces limites, nous avons décidé de privilégier lors de la pré-enquête des questions ouvertes qui nous permettraient par la suite de définir les questions fermées pour un emploi définitif du questionnaire.

§.2 - Administration du questionnaire

Entre les différents moyens qui nous sont proposés pour administrer un questionnaire, notre choix s'est porté sur l'enquête en face à face. Ce choix présente des avantages mais aussi des inconvénients.

I - Le choix de l'enquête en face à face

Cette méthode est à notre avis la plus sûre mais parfois la plus coûteuse. Pour notre cas, le coût est amoindri par le fait qu'il n'a pas été besoin d'engager des enquêteurs ; les chargés de l'étude se sont chargés eux-même de l'enquête.

L'enquête en face à face consiste à envoyer un enquêteur (ou des enquêteurs) auprès des interviewés. Elle peut être réalisée dans la rue. Mais dans ce cas, elle présente l'inconvénient d'être conduite dans de mauvaises conditions. La manière que nous avons adoptée pour conduire cette enquête est de nous rendre au domicile des enquêtés. L'enquêteur interroge le diplômé et note lui-même les réponses de celui-ci.

II - Les avantages et inconvénients de l'enquête en face à face

A - *Les avantages*

Nous avons déjà présentée cette méthode comme étant la plus sûre. En effet, l'enquête en face à face nous évite les désagréments d'une éventuelle déformation de l'échantillon qu'aurait causer par exemple une enquête postale. Notre présence au domicile

de l'enquêté nous rassure que c'est la personne visée qui répond et non une autre. De même, en utilisant cette méthode, nous ne sommes pas obligés de simplifier les questions à l'extrême pour prévoir une quelconque incompréhension du lecteur. Nous sommes toujours à côté de lui pour présenter le questionnaire, lui expliquer son contenu et notre démarche. Notre présence rassure, motive et favorise un contact humain qui peut être déterminant pour pousser l'enquêté à se confier totalement. Nous pouvons aussi vérifier du coup s'il a bien répondu aux questions et le repositionner de façon subtile en cas de déviation.

L'enquête en face à face nous permet par ailleurs de présenter un questionnaire assez détaillé, complété si le besoin se fait sentir par de documents visuels. Contrairement à l'enquête par téléphone, elle peut être applicable à toute la population constituant notre échantillon et non seulement aux personnes équipées de téléphone.

Enfin, cette méthode ne nécessite pas de gros moyens techniques, mécaniques et électroniques comme dans le cas de l'enquête par observation.

B - Les inconvénients

Dans certains cas, l'enquête en face à face nécessite le recrutement d'enquêteurs, le contrôle de leurs connaissances et de leurs qualités morales (honnêteté par exemple). Ce qui peut être très onéreux et difficile à réaliser.

Notre enquête a été facilitée par l'implication directe des chargés de l'étude dans la collecte des réponses. Leur intérêt pour le bon déroulement du sondage ainsi que leur souci de présenter des résultats fiables exigent toutes ces qualités et amoindrit considérablement les charges.

Pendant, il n'en demeure pas moins que cette méthode demande beaucoup de temps et d'énormes sacrifices. L'enquêteur est astreint à se conformer aux emplois du temps des enquêtés. Il doit essayer de temps à autre quelques rendez-vous ratés sinon des renvois. Il lui faut alors un fort tempérament pour ne pas se laisser aller au découragement et même à l'abandon. Il est constamment appelé à changer de nature pour épouser celles de ses interlocuteurs.

Tous ces facteurs ne contribuent pas le plus souvent à atteindre l'objectif fixé en nombre d'enquêtés, d'où un échantillon parfois peu représentatif. Le chargé de l'étude est alors contraint à prendre en compte des informations fournies par d'autres personnes. Cette solution de rechange ne manque pas d'entraîner, de façon fréquente, des biais dans l'interprétation des résultats. Néanmoins, malgré ces imperfections, la méthode de l'enquête en face à face est la plus aisée.

III - Le traitement des données de l'enquête

Une fois toutes les réponses collectées, notre première tâche consistait à vérifier leur qualité.

- Les enquêtés ont-ils répondu à toutes les questions ?
- Existe-t-il des contradictions flagrantes dans les réponses ?
- Existe-t-il un aspect de la question qui n'a pas été suffisamment explicité ?

Deux (2) situations sont envisagées :

Première situation : les réponses restent insuffisantes. Nous essayons alors de confronter les questionnaires des deux (2) enquêteurs pour voir si l'insuffisance ne provient pas d'une omission de l'un d'entre eux.

Deuxième situation : les réponses sont satisfaisantes. Dans ce cas, nous procédons à la codification des questions ouvertes pour en ressortir les informations essentielles.

Conclusion partielle

Jusqu'à une période récente, la politique de promotion de l'emploi a été fortement confondue avec celle de la relance macro-économique. La croissance de l'emploi est ainsi déterminée par celle de l'économie (plus précisément celle de la production de biens et services) et par définition une politique macro-économique est également plus ou moins une politique d'emploi.

Les conséquences en sont simples : les mauvais résultats qu'a connus l'économie sénégalaise ont sérieusement handicapé la promotion de l'emploi, créant ainsi un déséquilibre entre offre et demande d'emploi en faveur du dernier.

Ce déséquilibre, par extension se reflète à travers la situation professionnelle des diplômés de la FASEG. Devant jouer un rôle majeur dans l'introduction de comportements innovateurs à la vie économique du pays, ils ont été les premiers touchés par le chômage (Cf. les besoins de la mise sur pied de l'opération maïtrisard). Mais face au manque d'informations sur l'ampleur de ce phénomène, nous avons entrepris une enquête afin de le cerner. Malgré ces nombreuses limites, cette étude a révélé certains aspects intéressants de la question.

DEUXIEME PARTIE :
LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES ETUDIANTS A
LA FASEG

Cette deuxième partie comporte deux (2) chapitres essentiels. Le premier constitue l'analyse des données de l'enquête. Le deuxième chapitre est consacré à l'analyse prospective du marché de l'emploi des diplômés de la FASEG.

CHAPITRE I - ANALYSE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE

L'objet de ce chapitre est de présenter les principaux résultats de l'enquête. Il s'agit de décrire les variables observées dans l'enquête. Les tableaux ci-dessous donnent une idée des aspects à développer ultérieurement.

Section I - Quelques données générales et occupation actuelle des diplômés

A partir des données générales recueillies, nous avons pu présenter les caractéristiques essentielles des diplômés actuellement occupés.

§. I - Quelques données générales

Tableau n°7 : Tableau synoptique des caractéristiques socio-démographiques des enquêtés

N° du questionnaire	Date de l'enquête	Sexe	Age	Situation matrimoniale	Diplômé depuis -----	Expérience professionnelle pendant la formation universitaire	Expérience professionnelle après la formation universitaire
RB 01	29/04/97	M	35 ans	Célibataire	42 mois	NON	OUI
RB 02	29/04/97	M	30 ans	Célibataire	42 mois	NON	OUI
RB 03	29/04/97	M	32 ans	Célibataire	42 mois	NON	OUI
RB 04	05/05/97	M	34 ans	Célibataire	42 mois	NON	NON
RB 05	12/05/97	M	36 ans	Célibataire	42 mois	NON	NON
RB 06	12/05/97	M	30 ans	Célibataire	69 mois	NON	OUI
RB 07	14/05/97	M	36 ans	Célibataire	66 mois	NON	OUI
RB 08	15/05/97	M	29 ans	Célibataire	58 mois	NON	OUI
RB 09	17/05/97	F	33 ans	Célibataire	58 mois	OUI	OUI
RB 10	17/05/97	M	32 ans	Célibataire	58 mois	NON	OUI
RB 11	17/05/97	M	32 ans	Célibataire	58 mois	OUI	OUI
RB 12	24/05/97	M	29 ans	Célibataire	58 mois	NON	OUI
RB 13	25/05/97	M	31 ans	Célibataire	58 mois	NON	NON
RB 14	27/05/97	M	36 ans	Célibataire	70 mois	NON	OUI
RB 15	02/06/97	M	30 ans	Célibataire	58 mois	NON	OUI
RB 16	02/06/97	M	32 ans	Marié	58 mois	OUI	OUI
RB 17	03/06/97	M	31 ans	Célibataire	55 mois	NON	OUI
RB 18	05/06/97	M	30 ans	Célibataire	70 mois	NON	OUI
RB 19	05/06/97	M	35 ans	Marié	70 mois	NON	OUI
RB 20	05/06/97	M	35 ans	Célibataire	70 mois	NON	OUI
RB 21	12/06/97	M	31 ans	Célibataire	67 mois	NON	OUI
RB 22	15/06/97	M	34 ans	Célibataire	68 mois	OUI	OUI
RB 23	16/06/97	M	34 ans	Célibataire	44 mois	NON	OUI
RB 24	16/06/97	M	32 ans	Célibataire	44 mois	NON	OUI
RB 25	16/06/97	M	30 ans	Célibataire	44 mois	NON	OUI
RB 26	16/06/97	F	28 ans	Mariée	59 mois	NON	OUI
RB 27	23/06/97	M	30 ans	Célibataire	44 mois	NON	OUI
RB 28	23/06/97	M	32 ans	Célibataire	71 mois	NON	OUI
RB 29	25/06/97	F	31 ans	Célibataire	44 mois	NON	OUI
RB 30	25/06/97	M	34 ans	Célibataire	71 mois	NON	OUI
Total ou Moyenne (x)	-	M = 27 F = 03	x = 32 ans	Célibataires = 24 Mariés = 06	x = 57 mois	Oui = 04 Non = 26	Oui = 27 Non = 03

I - L'âge, le sexe et la situation matrimoniale

La moyenne d'âge des enquêtés est de 32 ans. Ce qui est relativement jeune compte tenu du faible taux de rendement de la FASEG qui était évalué à 11,72 pour la période 1991/1992-1994/1995⁽¹⁰⁾. Le taux de rendement interne est le rapport entre le nombre de diplômés (considérés comme produits finis du système d'enseignement) et les effectifs (nouveaux inscrits et redoublants) engagés dans le cycle de formation.

Sur les trente (30) enquêtés, 27 sont de sexe masculin, soit 90% de l'effectif total et 03 de sexe féminin, soit 10% de l'effectif total.

Seuls 06 diplômés enquêtés (dont 1 femme) sont mariés, soit un taux de 20% alors que la grande majorité reste célibataire, soit un taux de 80%. Cette situation de célibat peut être un indicateur de la psychose de l'emploi sur les relations sociales.

II- L'expérience professionnelle et la durée depuis l'obtention du diplôme

Les diplômés de la FASEG commencent à travailler le plus souvent après leur formation universitaire. En effet, sur les 30 interrogés, 90% ont déjà travaillé après l'obtention de leur maîtrise. Ils sont seulement 10% à n'avoir jamais travaillé.

Par contre, ceux qui ont travaillé pendant leur formation universitaire sont peu nombreux. Ils ne sont que 04 ($\approx 13\%$) alors que 26 d'entre eux ($\approx 87\%$) ne faisaient qu'étudier.

La durée depuis l'obtention du diplôme est calculée à partir du mois qui suit l'obtention de la maîtrise jusqu'à la date à laquelle le diplômé a été interrogé.

Cet indicateur nous permet de mesurer plus tard, la durée de chômage, la durée d'expérience professionnelle ainsi que la durée d'inactivité du diplômé.

¹⁰. Cf. DIAGNE (A.) et DAFRE (G.), 1997 : "Rendement Interne et Coût d'un Diplômé à l'UCAD", CREA/FASEG/UCAD.

Tableau n°8 : Répartition des enquêtés selon l'activité actuelle et l'année de promotion

Année	Diplômés actifs		Diplômés inactifs		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
1990-1991	10	33,3	00	00	10
1991-1992	09	30	01	3,3	10
1992-1993	08	26,7	02	6,7	10
TOTAL	27	90	03	10	30

III- Les diplômés inactifs

Seuls 10% des enquêtés (3 hommes) étaient inactifs durant notre passage. Cette inactivité s'explique, dans tous les cas observés par la poursuite d'études supérieures. Ce sont donc des diplômés de la FASEG qui ont pour objectif d'avoir un diplôme de 3ème Cycle et qui vraisemblablement seront amenés à chercher du travail. Leur situation ordinaire rapportée à leur faible effectif nous suggère de ne pas trop nous appesantir là-dessus.

IV - Les diplômés actifs

Par contre, 27 cas observés sur 30 (90% de l'effectif total) sont en activité ; ce sont des diplômés occupés ou en chômage. Or, l'emploi et le chômage sont des sujets très sensibles qui intéressent plusieurs utilisateurs : responsables universitaires, chercheurs, gouvernement, patronat, ... C'est pour cette raison que nous avons choisi de les développer dans les paragraphes qui vont suivre.

Les diplômés actifs se répartissent suivant ce tableau.

Tableau n°9 : Répartition des diplômés actifs selon la situation professionnelle actuelle et l'année de promotion

Année	Diplômés occupés		Diplômés chômeurs		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
1990-1991	08	29,6	02	7,4	10
1991-1992	08	29,6	01	3,7	09
1992-1993	06	22,3	02	7,4	08
TOTAL	22	81,5	05	18,5	27

81,5% des diplômés interrogés sont occupés. Ceux qui travaillent et qui sont issus des promotions 90/91 et 91/92 constituent 59,2% de l'effectif total des diplômés actifs avec une répartition égale pour chacune de ces promotions. Les diplômés occupés de la promotion 92/93 représentent quant à eux 22,3% de l'effectif total. Ce taux relativement inférieur pourrait s'expliquer par le fait que cette promotion est plus récente que les autres qui disposaient de beaucoup plus de temps pour chercher un emploi.

Le chômage frappe 18,5% des diplômés actifs. Ce taux est du même ordre que celui estimé dans l'étude "Enquête Emploi, Sous-Emploi, Chômage en milieu urbain", Rép. du Sénégal/DSP, 1991, page 32. Selon cette étude, 18,2% des personnes actives ayant un niveau supérieur sont des chômeurs.

Les promotions 90/91 et 92/93 présentent le taux de chômage le plus important (7,4%) contrairement à celle intermédiaire de 91/92 (3,7%). Ce constat pourrait peut être s'expliquer par l'instabilité des emplois au Sénégal.

§.2 - Les diplômés actuellement occupés

Nous l'avons déjà vu, ils représentent 81,5% de la population active.

I - Emploi et situation matrimoniale

Cet indicateur nous permet d'analyser la relation entre l'emploi et la situation matrimoniale.

Tableau n°10 : Répartition des diplômés occupés selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Effectif	%
Célibataires	17	77,3
Mariés	05	22,7
Divorcés	00	00
Veufs	00	00
TOTAL	22	100

77,3% des diplômés observés sont des célibataires alors que seulement 22,7% sont mariés. Malgré leur insertion professionnelle, les diplômés de la FASEG ne sont pas pressés de se marier. Cela s'explique en partie par :

- leur souci de faire des économies ou d'investir avant de se marier ;
- la régression généralement constatée des mariages au Sénégal et partout dans le monde au profit du concubinage.

Cependant, ce taux rapproché à l'effectif total des mariés devient très intéressant. Le constat est patent : 5 sur 6 diplômés mariés, soit un taux de 83,3% ont un emploi et beaucoup affirment s'être mariés après leur insertion professionnelle. Ce résultat s'explique aisément du point de vue sociologique. La notion de famille est très importante au Sénégal et la situation professionnelle du marié (ou de la mariée) est très décisive pour son acceptation dans sa belle-famille.

Chaque postulant à un mariage doit prouver, surtout financièrement et matériellement, qu'il peut convenablement "prendre en charge" son partenaire et qu'il le mérite suffisamment.

II - Emploi et mode de postulation

Tableau n° 11 : Répartition des diplômés occupés selon le mode de postulation

Mode de postulation	Effectif	%
Relations	09	40,9
Candidature	09	40,9
Autres	04	18,2
TOTAL	22	100

Sur 22 diplômés occupés, 09 (40,9%) ont eu leur emploi à travers leurs relations, 09 (40,9%) à la suite d'une candidature et 04 (18,2%) à partir d'autres moyens (héritage, auto-emploi ou aide-familial).

Les relations sont très déterminantes au Sénégal pour trouver du travail. Comme l'ont si bien dit d'ailleurs des diplômés "les relations sont privilégiées au détriment de la compétition. Elles priment sur la compétence ; on use d'abord de celles-ci avant de faire jouer la compétence".

III - Emploi et sous-emploi

Le sous-emploi est longuement décrié par les syndicats et certains organismes qui pensent que c'est "l'arbre qui cache la forêt". Les sous-employés sont considérés comme ayant un emploi alors que leur situation professionnelle est loin d'être régulière. Il est bon dans le cadre de notre étude, d'analyser l'emploi sous cet aspect.

Tableau n° 12 : Tableau de valeur de l'emploi des occupés

Valeur de l'emploi	Effectif	%
Emploi régulier	13	59,1
Sous-emploi	09	40,9
TOTAL	22	100

59,1% des diplômés occupés sont satisfaits de leur position. Ils ont pour projet à long et moyen terme de faire carrière dans l'entreprise qui les a embauchés et de conforter leur situation satisfaisante. En revanche, 40,9% pensent que leurs compétences sont sous-exploitées ou ils ont un bas niveau de revenu et/ou de productivité. Le sous-emploi se manifeste aussi par une insuffisance du volume de travail comme le cas de ces vacataires servant dans les lycées et collèges et qui n'ont jamais 10 heures de service dans la semaine. Il concerne de même ce diplômé qui a hérité des moulins de son père et dont le travail ne se limite qu'à encaisser les recettes et acheter des pièces pour l'entretien de ses machines. En guise de salaire, ils ne bénéficient le plus souvent que d'une prime annuelle (pour les vacataires) ou d'une partie des recettes gagnées du moulage.

IV - Situation dans l'occupation

Les diplômés occupés ont des statuts différents au sein des entreprises où ils travaillent. Le tableau 11 donne une répartition selon la place qu'ils occupent.

Tableau n°13 : Répartition des occupés selon la situation dans l'occupation

Situation	Effectif	%
Employeur	03	13,6
Indépendant	00	00
Salarié	18	81,8
Aide familial	01	04,6
Apprenti	00	00
Stagiaire	00	00
TOTAL	22	100

Les diplômés de la FASEG manqueraient-ils donc d'esprit d'entreprise ? Sur l'ensemble de l'effectif observé 13,6% seulement travaillent pour leur propre compte alors que 81,8% sont des salariés. Ce constat semble corroborer l'analyse faite par l'Enquête Emploi (1991) qui a observé que sur les 17.000 diplômés occupés dans la région de Dakar, seuls 2.300, soit 14% sont installés à leur propre compte.

Devant les restrictions qu'exige l'ajustement structurel et qui impose l'Etat à diminuer ses charges, donc à ne plus beaucoup embaucher, il est instructif de s'interroger sur le devenir des diplômés en économie et en gestion.

V - Emploi et branches d'activités

Le rapport entre l'emploi et la branche d'activité semble être important dans l'optique de l'analyse des secteurs absorbant plus de diplômés de la FASEG.

Tableau n° 14 : Répartition des occupés selon les branches d'activités

Branches d'activité	Effectif	%
Extraction	01	4,5
Fabrication de produits alimentaires, boissons et tabacs	01	4,5
Fabrication de produits chimiques	01	4,5
Restaurants et hôtels	02	9,2
Transports, entrepôts et télécommunications	04	18,2
Banques et autres institutions financières	01	4,5
Administrations publiques	01	4,5
Administrations privées de services	08	36,4
Autres activités informelles	01	4,5
Organisations non gouvernementales	02	9,2
TOTAL	22	100

Devant la diversité des activités observées, rappelons que seule l'activité principale est ici considérée.

Les diplômés occupés exercent beaucoup plus leurs activités, avec un taux de 36,4%, dans les administrations privées de management, comptabilité et services informatiques. 18,2% travaillent dans la branche des transports-entrepôts et télécommunications. Le reste, soit 45,4% du total de l'effectif occupé, est réparti dans les organisations non gouvernementales et les restaurants-hôtels (9,2% pour chaque branche) ; les branches

d'extraction, de fabrications, de banques et autres institutions financières, administrations publiques et autres branches du secteur informel (avec 4,5% pour chacune d'elles).

Nous remarquons que des branches prioritaires au Sénégal tels que l'agriculture, l'élevage, la pêche et l'artisanat n'attirent pas les diplômés de la FASEG. Cela s'explique le plus souvent par leurs caractéristiques qui font appel régulièrement à des techniciens tels que des ingénieurs, agronomes et autres artisans. Cependant, ces branches pourraient être plus rentables si on associe à leur gestion des managers comme les diplômés de la FASEG.

VI - Emploi et migration

La tendance actuellement observée suite au chômage des jeunes diplômés montre qu'ils risquent de plus en plus de quitter le Sénégal pour s'intégrer ailleurs. Dans cette partie, nous essayerons de voir si ce constat concerne aussi les diplômés de la FASEG qui sont occupés actuellement.

Tableau n° 15 : Répartition selon les occupés résidents et les occupés migrants

Localisation	Effectif	%
Résidents	18	81,8
Migrants	04	18,2
TOTAL	22	100

81,8% des diplômés occupés travaillent à l'intérieur du territoire national. Ils sont en majorité concentrés dans la région de Dakar mais certaines régions comme Kaolack et Thiès en ont accueilli.

Le flux migratoire des occupés de la FASEG vers l'étranger est seulement de 18,2%. Cependant, dans une analyse du rendement externe de la FASEG, cette situation qui s'amplifie de jour en jour doit être étudiée avec un plus grand soin. Elle constitue une perte inestimable pour le pays en ressources humaines hautement qualifiées.

VII - Emploi et durée de chômage

Combien de temps un diplômé met avant de trouver un emploi fixe ? En excluant dans notre analyse les éventuels stages qui durent rarement plus de deux (2) mois et les emplois temporaires très instables, la durée du chômage avant l'emploi peut être calculé à partir du tableau suivant.

Tableau n°16 : Calcul de la durée moyenne de chômage avant l'occupation

N° de référence	Date de l'enquête	Durée depuis l'obtention du diplômé	Durée de l'occupation actuelle	Durée de chômage
RB 01	29/04/97	42 mois	16 mois	26 mois
RB 03	29/04/97	42 mois	18 mois	24 mois
RB 06	12/05/97	69 mois	66 mois	03 mois
RB 08	15/05/97	58 mois	41 mois	17 mois
RB 09	17/05/97	58 mois	50 mois	08 mois
RB 10	17/05/97	58 mois	20 mois	38 mois
RB 11	17/05/97	58 mois	20 mois	38 mois
RB 12	24/05/97	58 mois	29 mois	29 mois
RB 14	27/05/97	70 mois	51 mois	19 mois
RB 15	02/06/97	58 mois	05 mois	53 mois
RB 16	02/06/97	58 mois	03 mois	55 mois
RB 18	05/06/97	70 mois	38 mois	32 mois
RB 19	05/06/97	70 mois	20 mois	50 mois
RB 21	12/06/97	67 mois	04 mois	63 mois
RB 22	15/06/97	68 mois	11 mois	57 mois
RB 23	16/06/97	44 mois	07 mois	37 mois
RB 24	16/06/97	44 mois	12 mois	32 mois
RB 25	16/06/97	44 mois	03 mois	41 mois
RB 26	16/06/97	59 mois	18 mois	41 mois
RB 27	23/06/97	44 mois	25 mois	19 mois
RB 28	23/06/97	71 mois	26 mois	45 mois
RB 30	25/06/97	71 mois	64 mois	07 mois
Total ou Moyenne (x)	-	x = 58 mois	x ≈ 25 mois	x ≈ 33 mois

Les enquêtés n'étant plus revus après l'enquête pour voir s'ils sont toujours occupés ou pas, nous avons pris comme référence pour le calcul des durées, la date à laquelle ils sont interviewés.

Ainsi, d'après le tableau ci-dessus, la durée moyenne de chômage des diplômés de la FASEG avant de trouver un emploi, est estimée à 33 mois. Cette durée est sensiblement inférieure à celle établie par l'Enquête Emploi (1991) qui la situe à 36 mois pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Section II : Les diplômés actuellement chômeurs et conséquences pour la FASEG

Le taux des diplômés actuellement chômeurs est du même ordre que celui relevé dans l'Enquête Emploi de 1991 (§.1). Cette situation doit interpeller la FASEG à plus d'engagement vu ses nombreuses conséquences (§.2).

§.1 - Les diplômés actuellement chômeurs

Les diplômés de la FASEG actuellement chômeurs représentent 18,5% de la population active.

I - Chômage et expérience professionnelle

Les diplômés actuellement chômeurs ont-ils eu déjà à travaillé ? Si oui, quel(s) genre(s) d'emploi(s) ? Les tableaux ci-dessous nous donnent une réponse.

Tableau n°17 : Répartition des diplômés actuellement chômeurs selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Effectif
Ayant déjà travaillé	04
N'ayant jamais travaillé	01
TOTAL	05

4/5 des diplômés chômeurs actuels ont déjà travaillé. Le reste, 1/5 n'a jamais travaillé.

Tableau n°18 : Durée moyenne d'expérience professionnelle des diplômés chômeurs ayant déjà travaillé selon la situation dans l'emploi

N° de référence	Durée d'occupation			TOTAL
	Salarié à durée déterminée	Entrepreneur privé	Stagiaire	
RB 07	12 mois	00	01 mois	13 mois
RB 17	08 mois	15 mois	0	23 mois
RB 20	00	00	04 mois	04 mois
RB 29	02 mois	00	04 mois	06 mois
TOTAL	22 mois	15 mois	09 mois	46 mois
Moyenne (x)	$x \approx 5 \text{ mois}^{(+)}$	$x \approx 4 \text{ mois}^{(9)}$	$x \approx 2 \text{ mois}^{(+)}$	$x \approx 11 \text{ mois}^{(+)}$

La moyenne générale de l'expérience professionnelle pour les diplômés actuellement chômeurs mais ayant déjà travaillé est un peu supérieure à 11 mois. Ces derniers ont, pour la plupart d'entre eux, plus travaillé à durée déterminée. Cette durée moyenne est estimée à 5 mois au minimum. Ils ont été aussi entrepreneurs privés pendant une durée inférieure à 4 mois. Ceux qui ont eu à faire un stage n'ont pas beaucoup duré à ce poste puisque la moyenne de la durée de stage est un peu supérieure à 2 mois.

II- Problématique de la recherche d'expérience professionnelle et de la rémunération

Dans certains cas de figure, face à la précarité de l'emploi des diplômés et au souci des entreprises de la place d'engager uniquement des personnes expérimentées, il est recommandé aux demandeurs d'emploi de prendre n'importe quel travail même s'il n'est pas rémunéré.

Dans l'immédiat, cette suggestion permettrait aussi de vaincre l'oisiveté des diplômés et fouetterait du coup l'initiative personnelle. Mais dans les faits, surtout pour les diplômés de la FASEG actuellement chômeurs, est ce que cet avis est partagé ?

Tableau n°19 : Rapport entre recherche d'expérience professionnelle et rémunération du travail pour les chômeurs actuels ayant déjà travaillé

Rémunération ou pas	Durée de travail rémunéré	Durée de travail non rémunéré	Total
Situation dans l'occupation			
Salarié à durée déterminée	22 mois	0	22 mois
Entrepreneur privé	15 mois	0	15 mois
Stagiaire	08 mois	01 mois	09 mois
TOTAL	45 mois	01 mois	46 mois

Le constat est patent : en 46 mois d'expérience professionnelle cumulée, les chômeurs actuels ayant déjà travaillé ont été rémunérés pour 45 mois. Signalons que dans le cadre de notre étude, la rémunération varie des primes de transport au salaire en passant par les autres traitements.

Les diplômés actuellement chômeurs n'acceptent que les emplois rémunérés. Cela explique le fait qu'ils aient consacré beaucoup plus de leur temps professionnel aux emplois à durée déterminée (22 mois) et dans une moindre mesure à l'entrepreneuriat privé (15 mois) qui sont plus enclin à payer au détriment des stages qui sont rarement rémunérés.

Mais peut-on leur donner tort dans le contexte socio-culturel actuel du pays où le diplômé est considéré comme un soutien potentiel de la famille ? La société, sinon sa famille ne comprendrait jamais qu'il travaille sans être payé.

III - Chômage et mode de postulation

Le tableau n° 20 nous permet d'étudier les voies qui ont été privilégiées par les chômeurs dans leur recherche d'emploi.

Tableau n°20 : Mode de postulation

N° de référence	Mode de postulation	
	Relations	Candidature
RB 04	NON	OUI
RB 07	NON	OUI
RB 17	OUI	OUI
RB 20	NON	OUI
RB 29	OUI	OUI
TOTAL	NON = 3 OUI = 2	NON = 0 OUI = 5

Tous les diplômés actuellement chômeurs ont souvent déposé des dossiers de candidature. Ils ont postulé sous forme de concours, de réponses aux offres d'emploi, etc. Par contre deux (02) seulement d'entre eux ont usé de leurs relations. Ceux qui n'ont pas utilisé ce moyen affirment tous qu'ils n'ont personne pour les "pistonner", d'où l'inaccessibilité de leur demandes auprès des autorités compétentes. Ce constat montre tout simplement et confirme la tendance actuellement constatée sur le marché du travail qui fait dire que les personnes ne bénéficiant pas de relations ont moins de chance de sortir vainqueur d'une compétition.

§.2 - Conséquences du chômage des diplômés de la FASEG

Le chômage des diplômés de la FASEG, nous ne le dirons jamais assez, est un phénomène d'actualité auquel il urge d'apporter des solutions énergétiques appropriées, eu égard à ses nombreuses conséquences.

I - Conséquences économiques

Sur le plan économique, le chômage des diplômés de la FASEG constitue, pour la faculté, un important investissement improductif si on se réfère au coût de formation qui est très élevé. Il entraîne aussi au Sénégal une énorme perte en ressources humaines si on tient compte du nombre grandissant des "fuites de cerveau".

A - Un investissement pour leur formation improductif

Dans un document réalisé par le Centre de Recherches Economiques Appliquées (CREA), le coût réel d'un diplômé à la FASEG, compte tenu des redoublements, est estimé à 43.855.000 FCFA (y compris dépenses sociales) pour les années académiques 91/92 et 92/93. En se basant sur les résultats de notre enquête qui fixe le taux de chômage de cet établissement à 18,5%, les chômeurs pour ces 2 années académiques s'évaluent à 43.

Ce nombre rapporté au coût de formation d'un diplômé donne une valeur de **1.885.765.000 FCFA** d'investissement consentie par la FASEG rien que pour ces deux (2) années, et qui ne sont pas encore rentabilisés. Ce mauvais rendement externe est d'autant plus gênant que beaucoup de projets et programmes rentables de l'UCAD n'ont pas pu être menés jusqu'à présent, faute de financement. Afin d'améliorer sa contribution à l'activité économique nationale, la FASEG doit impérativement contenir "ces valeurs qui dorment" en participant de façon effective à l'insertion de ses diplômés. Cela doit être pour elle, un défi majeur à relever à la veille de ce deuxième millénaire.

B - Une perte en ressources humaines

Quelques diplômés de la FASEG, soucieux de s'intégrer dans le monde du travail, quittent le Sénégal. Les résultats de l'enquête que nous avons menée fixe le taux de migration des diplômés vers l'étranger à 18,2%. En d'autres termes et de façon plus parlante, sur un effectif global de diplômés comptabilisé à 231 pour les années 91/92 et 92/93, la FASEG perd $43.855.000 \times 231 \times 0,182$, soit une valeur finale de **1.841.910.000 F CFA** d'investissement au profit d'autres pays développés ou en voie de développement.

Vu sous cet angle, le montant des subventions et aides (dont la FASEG bénéficie) consenties par des pays comme la France, les Etats-Unis, l'Allemagne, l'Italie, etc., pour le financement de l'enseignement supérieur au Sénégal doit être corrigé. En effet, en valeur réelle, ce montant doit être revu à la baisse, puisque ces pays, principaux centres d'accueil de ces intellectuels migrants, récupèrent une bonne partie de leur mise à travers l'exploitation qualitative et quantitative de ces produits. Ce gaspillage économique est d'autant plus grave pour le Sénégal qu'il est amené à rembourser, d'une façon comme d'une

autre, cette dette contractée pour la formation de ces diplômés. Le rôle de locomotive reconnu à la FASEG pour drainer notre pays vers un développement intégral et durable, doit l'inciter à analyser davantage cette question et d'y apporter des solutions attendues.

II - Conséquences sociales

Le chômage des diplômés de la FASEG en particulier est une lourde menace pour la société toute entière. Il est en effet un facteur de désagrégation sociale et politique.

A - Un facteur de désagrégation sociale

La société sénégalaise est traditionnellement solidaire. La famille qui constitue la cellule de base, en est la parfaite illustration. Chaque membre d'une famille a un rôle à jouer pour son épanouissement. Ainsi, le diplômé qui en est issu, a eu à bénéficier depuis son éducation de base jusqu'à sa formation universitaire, du soutien moral et financier de toute la famille (sens large). Sa réussite devient alors sur le plan moral et matériel, la réussite de la famille et son échec est ressenti par toute la famille.

Dans la logique de cette organisation, le diplômé est appelé à devenir à son tour le soutien de la famille qui espère entièrement en lui. De ce point de vue, le chômage d'un diplômé bouleverse tout un processus et ce n'est plus lui seul qui est perturbé mais tout un ensemble qui s'écroule.

Devant cette lourde responsabilité morale, le chômeur se sent gêné vis-à-vis de sa famille. Il préfère le plus souvent quitter la maison le matin et n'y revenir que le soir comme tout travailleur, espérant tomber sur un "coup de chance" ; il se "débrouille". Ce mot doit être pris dans tout son sens. "Se débrouiller" veut dire pour lui chercher du travail mais aussi et surtout trouver de l'argent **par tous les moyens** pour au moins "sauver la face devant les autres". Il est vrai que cette position peut entraîner des conséquences fâcheuses du moment que le chômeur peut être amené à accepter toutes les offres d'emploi, légales comme illégales. Ce sera alors le savoir au service des malversations de tout genre, de la corruption et autre.

Nos pays sont réputés d'ailleurs être le berceau de la corruption et de la mauvaise gestion des biens publics ou privés. Loin d'être le principal facteur, la lutte contre l'exploitation illicite des connaissances des diplômés chômeurs en gestion et économie pourrait être un pas vers l'éradication des malversations et corruptions. Et pour cela, on ne pourrait trouver meilleur remède que de mettre ces diplômés à l'abri de la tentation d'un emploi illégal.

B - Des menaces politiques

Depuis quelques années, notre pays est fréquemment secoué par divers troubles politiques suscités par des "laissés pour compte" de la société. Parmi ces acteurs, il n'est pas rare de trouver des diplômés de l'enseignement supérieur chômeurs. Les diplômés de la FASEG qui n'ont pas pu trouver du travail viennent chaque année grossir ces rangs. Ne faisaient-ils pas partie de ceux qui se sont mobilisés les premiers pour créer le "regroupement des maîtrisards chômeurs" en 1982 afin de faire entendre leurs revendications?

Longtemps utilisés et manipulés par des partis politiques à des fins inavouées, les diplômés chômeurs du supérieur et surtout ceux de la FASEG, de par leurs compétences en gestion et planification des hommes et des biens, ont été souvent les fers de lance des remous politiques.

Forts de leur conviction inébranlable d'être les victimes de la mauvaise politique de gestion des pouvoirs en place, ils n'hésitent pas à descendre dans l'arène politique et estudiantine afin de décrire avec brio les lendemains noirs des étudiants en cours de formation. Toutes les agitations revendicatives des étudiants et des populations trouvent le plus souvent source dans cette psychose de chômage et de "laissés pour compte de la société". Tel terrain ne peut être plus fertile pour les partis politiques d'opposition, plus enclin depuis un certain temps à s'entourer de cadres qui ont une grande force de persuasion.

Certains spécialistes et experts pensent que le Sénégal est encore loin d'atteindre le seuil de tension sociale qui peut mener vers une guerre civile ou tout autre conflit de ce

genre. Mais ce qu'ils oublient de noter fréquemment, c'est que la marge qui nous sépare de ce seuil peut être rapidement comblée à la suite d'une longue accumulation de frustrations et d'angoisses. L'irréparable peut alors très rapidement se produire sans que les gens n'aient le temps de le prévoir ni de le contrer.

Les responsables de l'université devraient, en collaboration avec les spécialistes des études sociales, se pencher sur cette question afin d'y remédier le plus rapidement possible. L'inévitable est loin, mais il peut se rapprocher du jour au lendemain à une vitesse supersonique.

CHAPITRE II : ANALYSE PROSPECTIVE DU PROBLEME DE L'EMPLOI DES DIPLOMES DE LA FASEG

L'objet principal de cette partie est, en nous référant sur les données actuellement disponibles du marché de l'emploi des diplômés de la FASEG, de faire une projection sur l'avenir des étudiants de la dite faculté.

Pour y arriver, nous envisagerons, dans une première section de faire l'état de la situation et des perspectives qu'offre le marché de l'emploi. Dans la deuxième section, nous essayerons de proposer quelques pistes de recherche en vue de lutter plus efficacement contre le chômage des diplômés de la FASEG.

Section I - Etat de la situation et perspectives

Nous assistons à une précarisation effrénée du marché de l'emploi : les chômeurs deviennent d'année en année plus nombreux (§.1). Cependant, notre pays renoue, depuis la dévaluation du Franc CFA, avec la croissance. Les indicateurs macro-économiques annoncent le début d'une bonne santé économique qui pourrait profiter aux demandeurs d'emploi de la FASEG (§.2).

§.1- Analyse du marché de l'emploi

Les demandes d'emploi croissent plus que proportionnellement que les offres et les entreprises deviennent beaucoup plus sélectives dans leur recrutement.

I - Accroissement rapide des demandeurs d'emploi

"Le principal facteur à l'origine de l'abondance de la demande d'emploi est la progression effrénée des inscriptions à l'université de Dakar, qui a abouti à la surcharge des diplômés sur le marché du travail"⁽¹¹⁾. En effet, entre 1961 et 1994, l'UCAD a vu le nombre de ses étudiants multipliés par 15, passant de 1.560 à 22.602.

En 1984, on comptait 820 diplômés de l'université inscrits au chômage dont 55% étaient titulaires d'une maîtrise en Sciences Juridiques et Economiques. Aujourd'hui, il y aurait, selon diverses estimations de services officiels et de la presse, 5.000 à 6.000 "maîtrisards chômeurs".

La liste des revendications préparée en 1991 par l'Organisation Nationale des Etudiants a consacré trois (3) pages à des revendications pour l'insertion des étudiants de la faculté de Droit (en ce moment, il n'existait qu'une seule faculté qui regroupait les juristes, les économistes et les gestionnaires). Cette illustration est très significative. Elle montre combien le marché de l'emploi des diplômés de la FASEG est précaire et les perspectives d'emplois semblent être moins bonnes.

II - Réduction très significative des offres d'emploi

Le secteur public s'est rapidement développé au cours des années 1970 et la fonction publique demeure la principale source d'emploi au Sénégal. En 1992, on comptait 122.000 salariés au Sénégal dont 11.500 diplômés de l'université travaillant essentiellement dans l'administration et dans le secteur parapublic⁽¹²⁾.

¹¹ Cf. Banque Mondiale, 1992 "Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal : les enjeux de la réforme", p. 4.

¹² Cf. Banque Mondiale, op. cit.

Sous les effets de la crise économique mondiale, les recettes publiques ont chuté de façon considérable ces dernières années. Notre Etat a été contraint à adopter les programmes d'ajustement structurel dictés par la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International. Ce programme prévoit entre autre la privatisation et la liquidation d'entreprises publiques, la diminution des effectifs de la fonction publique et l'arrêt systématique du recrutement automatique des diplômés de l'enseignement supérieur (dont ceux de la FASEG) dans la fonction publique.

Cette récession économique a eu des répercussions dans le secteur privé qui a été obligé de supprimer 3.300 emplois entre 1985 et 1989 et diminuer considérablement les salaires des cadres nouvellement engagés (érosion salariale).

III - Recrutement sélectif dans le secteur privé

Avec le développement de la technologie et de la communication, conjugué à la disparition progressive de l'Etat protectionniste et des barrières douanières, la concurrence des entreprises n'est plus uniquement nationale, elle est internationale.

Pour survivre face à cette forte et dure compétition, les entreprises nationales ont été contraintes à s'adapter aux nouvelles exigences de la gestion des ressources humaines en vue d'accroître leur productivité et de maximiser leur rentabilité. Le recrutement du personnel devient plus sélectif et plus efficient.

Il ne s'agit plus de recruter des cadres ayant des connaissances générales et les **adapter** à l'environnement de l'entreprise, mais un personnel **immédiatement opérationnel**, maîtrisant parfaitement des techniques spécifiques. Les exigences des entreprises privées tournent dorénavant vers la spécialisation et la professionnalisation à l'instar des grandes firmes américaines ou japonaises.

Dans cette mouvance généralisée et dans un marché du travail où l'offre d'emploi est rare et la demande potentielle relativement abondante, la situation sur le marché de l'emploi doit déterminer à titre principal, au niveau de la FASEG, les types de politiques et programmes à mettre en oeuvre en matière de formation. Il est vrai que les diplômés de la

FASEG sont réputés avoir d'importantes capacités d'adaptation. Toutes ces potentialités devraient être canalisées, orientées vers des techniques bien précises dont ont besoin nos entreprises, nos populations pour survivre à la concurrence mondiale des temps présents. Et pour cela, forger des capacités d'adaptation ne suffit pas car les entreprises ne consacrent plus à leurs cadres des moyens pour s'adapter.

Cette initiative rencontre certainement l'adhésion des employeurs sénégalais qui se plaignent souvent du manque d'esprit analytique des diplômés de l'université et de leurs carences en compétences nécessaires pour travailler dans des entreprises modernes. Ils n'ont pas non plus selon eux, l'attitude nécessaire comme l'évalue cet extrait de rapport en encadré⁽¹³⁾.

Encadré : Rapport final des Journées de l'Université (9-10 juin 1989)

«... quant aux filières existantes, c'est un quasi-pléonasme de dire qu'elles ont de graves problèmes tant du point de vue du contenu des cours que des perspectives d'emploi ... Il y a lieu de souligner combien elles sont peu adaptées aux besoins réels du pays. Elles visent à dispenser les bribes de savoir nécessaires à l'obtention d'un diplôme, sans tenir compte des qualifications qu'exige le marché du travail».

Toutefois, la dérive principale à signaler à cet égard est que, malgré cette impérative nécessité de mutation, les relations tiennent encore une place primordiale. Devant deux (2) candidats postulant à un même poste, le choix se porte le plus souvent sur celui qui a des relations familiales ou d'affaires avec le directeur, la secrétaire ou toute autre personne bien palcée, même si l'heureux candidat présente un profil en deçà du poste postulé.

IV - Difficultés de création d'entreprise

Les années 1980 ont vu naître une restructuration sans précédent des banques sénégalaises. Ainsi, sur les dix-huit (18) banques qui existaient, toutes les banques de

¹³ Tiré de Banque Mondiale, 1992 "Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal : les enjeux de la réforme", p. 19.

développement ont été liquidées et ne subsistent pour le moment que huit (8) banques commerciales contrôlées dans leur majorité par des capitaux étrangers. A travers leurs orientations, ces banques n'accordent des crédits qu'aux structures déjà existantes de commerce ou de services, appartenant essentiellement à une dynamique vague de commerçants provenant pour la plupart du temps des zones rurales du centre du Sénégal. Ces commerçants communément appelés "baol-baol", bien que analphabètes pour presque la totalité, sont réputés être solidaires et surtout très entreprenants (non entrepreneurs).

Les opérateurs économiques -et parmi eux les diplômés de la FASEG- qui désirent investir dans des secteurs productifs en créant leurs entreprises ou en les consolidant, accèdent très difficilement au crédit.

A titre d'exemple "sur 100 projets présentés pour un financement, seuls 5 à 10, 15 au maximum sont retenus. De plus, 35% seulement des crédits bancaires sont destinées à des entreprises sénégalaises, alors que 65% en sont octroyés à des entreprises étrangères"⁽¹⁴⁾. Cette difficulté d'accès au crédit se justifie par -outre les carences qu'affichent leurs dossiers, la faiblesse ou l'inexistence d'un apport personnel et d'une garantie- l'option prise par ces entrepreneurs d'évoluer dans le secteur informel qui est jusque-là incontrôlé. Ces investissements qui consistent pour la plupart à créer ou à développer des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises, nécessitent un retour de capital assez long.

Pourtant, tout le monde s'accorde à dire que de tels financements sont indispensables au développement du Sénégal. La réalité est que les banques sénégalaises n'ont pas encore épousé une culture essentiellement basée sur la confiance et les contraintes morales. La connaissance de cette caractéristique sociale d'hommes d'affaires pourrait permettre d'évaluer le risque sans que cela entraîne des charges de crédit démesurées. Il s'avère par conséquent souhaitable d'encourager l'interpénétration entre finance formelle et informelle pour promouvoir l'esprit d'entreprise des sénégalais. Cela nécessite une cassure profonde avec les pratiques de l'économie de rente.

¹⁴. Cf. BAUMANN (E.), 1995 : "Petites entreprises et réintermédiation financière à Dakar", Techniques financières et développement, n° 37, p. 71.

§.2 - Analyse prospective du marché de l'emploi des diplômés

Entre les années 80 et 90, plus de 30 programmes de création d'emplois ont été initiés. Malgré quelques succès, ces différentes initiatives n'ont pas donné les résultats attendus : le nombre de chômeurs diplômés n'a pas cessé d'augmenter. Toutefois, les mutations en cours dans l'espace économique et social de notre pays, les réformes entreprises par l'université ainsi que la prise de conscience progressive des diplômés (de la FASEG en particulier) de leur capacité à s'auto-créeer des emplois autorisent d'être optimiste. Ils peuvent être soutenus par des institutions financières de proximité.

I - Relance de l'économie nationale

La stratégie d'ajustement global de l'économie sénégalaise s'est traduite par des politiques macro-économiques et des réformes structurelles dont les résultats sont encourageants.

Ces performances réalisées par le gouvernement ont permis d'assainir les finances publiques, de réduire le déficit budgétaire et de maîtriser l'inflation. Toutes ces réalisations ont permis à l'Etat de restaurer sa crédibilité et d'instaurer un environnement propice à la relance économique et sociale. Les indicateurs macro-économiques à la fin de l'année 1996 l'attestent très amplement.

Ainsi, le taux de croissance du PIB est passé de 2% en 1994 à 4,8% en 1995 et 5,2% en 1996. L'inflation qui était de 31,1% en 1994 a été ramenée à 2,8% en 1996, c'est-à-dire à son niveau d'avant dévaluation. Le déficit du compte courant extérieur est passé de 10,3% du PIB en 1993 à 9,3% en 1994 et 8% en 1996. Le déficit budgétaire est passé de 5,7% du PIB en 1994 à 3,2% en 1995 et à moins de 2% en 1996⁽¹⁵⁾.

Pour ce qui concerne les recettes fiscales, elles ont connu une hausse sensible de plus de 23% et la hausse des dépenses courantes a été contenue à 4%. Les impôts directs ont augmenté de 26,4% (25,6% pour la douane et plus de 21,5% pour la taxe sur le chiffre

¹⁵. Cf. quotidien "LE SOLEIL" du 12 février 1997, p. 7.

d'affaires). Le taux de couverture des importations par les exportations s'est nettement amélioré, passant de 2/3 à 4/5 de 1995 en 1996⁽¹⁶⁾.

Sur le plan qualitatif, l'Etat s'est engagé depuis quelques temps à assainir les comportements et attitudes de ses fonctionnaires. Le slogan "pour une bonne gouvernance des choses publiques" est à la mode et de nombreux séminaires et rencontres ont été organisés dans ce sens. Si l'Etat parvient à la faire adopter par la majorité des sénégalais, cette révolution sociale se traduira dans les faits par une bonne gestion des choses publiques. Cette bonne gestion se fera par une éradication de la corruption dans les services publics, une lutte plus efficace contre les malversations financières et autres fraudes, une transparence rassurante des modes de recrutement du personnel de l'Etat en mettant "les hommes qu'il faut à la place qu'il faut".

Tous ces résultats et ambitions cités devraient permettre une lutte énergique contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur en priorité. Pour le moment, il n'est plus besoin de répéter qu'ils offrent des perspectives et lendemains meilleurs aux prochaines générations d'économistes et de gestionnaires issues des rangs de la FASEG.

II - Réformes de l'université

Depuis 1994, à la suite de la Concertation Nationale sur l'Enseignement Supérieur, l'Université s'est engagée dans une profonde réforme qui ambitionne de remédier aux maux qui l'assaillent.

Cette évolution de l'université se perçoit comme une prise de conscience des universitaires à participer à la recherche de solutions aux problèmes que posent l'Education, l'insertion de ses diplômés, le développement durable et intégral du pays.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cette réforme vise à :

¹⁶. Cf. quotidien "LE SOLEIL", op. cit.

- la maîtrise et au contrôle des effectifs de manière à les rendre compatibles avec les capacités d'accueil existantes et les ressources humaines, matérielles et financières disponibles. A ce propos, le rapport du Recteur de l'UCAD, pour la rentrée de l'année universitaire 1995/96, plus connu sous le nom de "plan prospectif" prévoit une réduction progressive des effectifs dans les facultés qui devraient diminuer jusqu'à 14.020 en 1999/2000. Cet objectif se traduirait non seulement par une diminution des effectifs globaux de l'UCAD, mais aussi par une répartition différente des étudiants entre les facultés. Les effectifs de la FASEG représenteront 17% de ceux de l'UCAD et passeront ainsi de 3.094 en 1994/95 à 2.400 en 2000/2001¹⁷;

- la révision des programmes existants et la création de nouvelles filières en rapport avec la restructuration de certains établissements. Dans cette mouvance, la FASEG a pris une option sérieuse pour atteindre cet objectif, encouragée dans son élan par le contexte actuel de crise et de chômage de ses diplômés. Elle s'est donnée comme ambition d'organiser des enseignements qui assurent aux étudiants une formation professionnelle tout en leur donnant accès à la connaissance et à l'apprentissage de la réflexion critique. Pour se faire, elle s'appuie sur une diversification de ses filières en vue de prendre en charge le double volet de la formation et de la culture générale afin de promouvoir la créativité et l'esprit d'entreprise. L'accomplissement de ces missions se fait sur la base des instituts et départements de la FASEG qui sont : l'IFACE, l'ISG, le CREA, le PTCI et le PDIG ;

- la promotion d'une recherche orientée vers la solution de problèmes de développement. Nous assistons actuellement à une affirmation manifeste d'une volonté de l'université de s'impliquer davantage dans les problèmes de société. Sans doute, la crise globale que traversent les structures sociales a joué d'une façon ou d'une autre dans son souci de s'adapter, de se rénover et d'inventer d'autres formes de communication et de recherche dans un environnement dont elle ne s'est pas toujours préoccupée ;

¹⁷ Cf. DIAGNE (A.) et DAFPE (G.) "Rendement Interne et coût d'un diplômé à l'UCAD" CREA, janvier 1997.

- l'introduction de nouvelles méthodes pédagogiques et la mise en place de méthodes de gestion plus rationnelles et efficaces. Cet aspect de la réforme universitaire est soutenue par la Banque Mondiale qui prévoit à son niveau :
 - * de moderniser la bibliothèque centrale de l'UCAD grâce à des investissements dans l'infrastructure physique, le système informatique et le perfectionnement du personnel,
 - * de relever la qualité de l'enseignement et de la recherche,
 - * d'améliorer les procédures de gestion et de contrôle des équipements, du matériel et des ressources financières.
 - * de réorganiser les services sociaux destinés aux étudiants.

Tous ces changements, cette modernisation de l'université augurent des lendemains meilleurs par rapport à la qualité de l'enseignement mais surtout par rapport à l'adaptation de la formation aux exigences du monde du travail pour une insertion rapide des diplômés qui en sortiront.

III - Prise de conscience progressive des réelles aptitudes d'entrepreneurs des étudiants de la FASEG

Bien au faite des difficultés qu'ont rencontrées leurs aînés sur le marché du travail, les étudiants en années terminales de la FASEG comptent de plus en plus sur leurs propres efforts pour s'insérer. Ils savent qu'ils ne doivent plus compter uniquement sur l'Etat et ses démembrements pour créer des emplois. Les services publics et les entreprises privées sont de nos jours saturés et ne proposent plus d'emplois. La seule alternative qui se présente à eux est de faire ressortir leurs compétences entrepreneuriales qui sommeillent en eux pour être plus créatifs.

De nombreuses opportunités attendent d'être saisies et ils le savent. Ils prennent de plus en plus confiance en eux et ne cessent de cultiver cela. D'ailleurs, ces comportements novateurs ne datent pas d'aujourd'hui. Déjà, leurs devanciers les ont épousés et à titre d'exemple, notons que sur l'ensemble de l'effectif observé, 1/3 occupé ou pas ambitionne

de créer sa propre structure. Cette ambition sera vraisemblablement plus tenace au niveau des prochaines générations de diplômés ; ce qui montre de belles perspectives.

IV - Floraison des institutions financières de proximité

A l'instar des PME, les micro-entreprises du secteur informel deviennent incontournables dans le contexte actuel de crise et de chômage. Rien que pour la Région de Dakar, elles se dénombrent à 30.000 et emploient près de 70.000 personnes. Cependant malgré leur importance économique, ces unités ont rencontré d'énormes difficultés pour avoir accès à des crédits. Ces difficultés sont dues essentiellement à leur caractère informel qui n'a rien de structuré ni approprié à un contrôle comptable ou financier.

Depuis peu cependant, de nouvelles structures financières ont vu le jour et sont censés remédier aux difficultés de financement des micro-entreprises. Ce sont en général des prises de participation par des sociétés de capital risque (PROPARCO et SENINVEST) et du crédit-bail (SOGECA). Malgré "leurs mérites d'innovations financières pour le marché sénégalais, ces institutions s'adressent à des entreprises d'une certaine envergure"⁽¹⁸⁾. C'est pourquoi "on doit se féliciter de l'émergence de structures davantage adaptées aux opérateurs urbains du secteur informel demandeurs de crédits substantiels"⁽¹⁹⁾.

A titre d'exemples, nous pouvons citer la Caisse Populaire d'Epargne et de Crédit du Secteur Informel (CAPECSI). Créée en 1994, elle s'adresse aux commerçants de la place et fonctionne selon des principes mutualistes. L'Alliance du Crédit et de l'Epargne pour la Production (ACEP), créée en 1985 par l'USAID et oeuvrant initialement dans le bassin arachidier, elle s'est déployée en milieu urbain à la faveur de la restructuration. Elle compte à son actif 2.600 prêts en 1994 pour une valeur de 800.000 FCFA en moyenne. Enfin, le Projet d'Appui aux micro-entreprises (PAME) qui est un département de l'AGETIP et bénéficie d'un financement de la Caisse Française de Développement. Il est opérationnel depuis fin 1993.

¹⁸ Cf. BAUMANN (E.), 1995 : "Petites entreprises et réintermédiation financière à Dakar", p. 71.

¹⁹ Cf. BAUMANN (E.), op. cit.

Section II - Suggestions et recommandations

Notre travail de recherche nous a amené à côtoyer très souvent des diplômés de la FASEG et à discuter de leur avenir. Cet intérêt que nous portons à réfléchir sur le problème de l'emploi se justifie amplement à travers notre situation de futur diplômé, donc demandeur d'emploi.

En collaboration avec les diplômés enquêtés, nous avons recensé quelques pistes qui pourraient aider à solutionner le problème d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Celles-ci doivent être reprises par des spécialistes de la question afin de les adapter aux réalités politiques et économiques qui ne sont pas perceptibles à notre niveau. Deux (2) champs d'action sont ainsi dégagés : au niveau national (l'Etat) et au niveau local (FASEG).

§.1 - Actions au niveau national

Les actions à mener sur le plan national pour lutter contre le chômage et le sous-emploi des diplômés de l'enseignement supérieur, peuvent être regroupées en cinq (5) grands axes.

I - Amélioration du système national d'informations sur l'insertion des diplômés du supérieur

Ceci doit constituer un préalable à toute stratégie nationale d'insertion des diplômés du supérieur. Il est en effet très paradoxal de constater, pour un problème aussi épineux, qu'il n'y ait pas suffisamment d'informations disponibles au niveau des structures compétentes. Pourtant, les échecs qu'ont connus certains programmes nationaux de promotion d'emploi devraient servir d'exemples. Il va de soi que, pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixé, l'Etat se doit d'adopter une rigueur dans le choix de ses stratégies. Cette rigueur exige l'identification du problème (auprès des diplômés, enseignants et entreprises), la recherche d'informations (recherches documentaires, études quantitatives et qualitatives), l'évaluation des solutions (séminaires, colloques et autres rencontres), la mise en place d'une stratégie et le contrôle permanent en amont comme en aval de cette stratégie.

Cette collecte d'informations devrait aussi prendre en charge le recensement de toutes les personnes physiques et/ou morales oeuvrant pour la promotion de l'emploi afin de conjuguer tous ces efforts pour des actions coordonnées, donc beaucoup plus efficaces.

II - Promotion et encadrement de certaines branches d'activités génératrices d'emplois

Le taux d'emploi dépend étroitement de la branche d'activité économique choisie. Un accent particulier devrait être mis dans le développement des branches fortement utilisatrices de main-d'oeuvre telles que l'agriculture, les bâtiments et travaux publics, le commerce, les services, ...).

A ce propos, la priorité accordée par le gouvernement sénégalais à l'agriculture devrait se traduire par des mesures visant à renforcer le potentiel de ce secteur. En effet, sa modernisation ouvrirait de nouvelles perspectives aux diplômés de la FASEG par exemple, qui pourraient créer de grandes exploitations agricoles, de pêche ou d'élevage. L'utilisation de leurs connaissances et techniques quantitatives de gestion pourrait améliorer le rendement et ainsi permettre une compétitivité dans la sous-région. Pour cela, l'Etat doit trouver de forts arguments pour les y attirer puis les y fixer.

La grande désarticulation qui apparaît dans les programmes nationaux de lutte contre l'exode rural est que notre pays ne dote pas les ruraux, d'infrastructures administratives, médicales, de sécurité et de loisirs. Tout cela est concentré dans les grandes villes comme Dakar. La conséquence est que chaque jeune veut quitter son village pour partager avec les citadins ces prestiges. Aucun diplômé, fut-il conscient des opportunités qui s'offrent à lui dans les zones rurales, n'acceptera alors d'y séjourner. C'est là, à notre avis, la principale solution pour fixer les populations rurales et y attirer d'autres ressources humaines hautement qualifiées.

III - Couverture des diplômés auprès des structures de crédit financier

Beaucoup de projets de jeunes promoteurs issus de l'université, bien qu'étant rentables, ne bénéficient pas d'un accord de financement de la part des institutions de crédit.

Les banquiers imputent cela le plus souvent à l'insuffisance des garanties fournies par les entrepreneurs et à la faiblesse de l'apport personnel (un minimum de 30% des investissements projetés est exigé).

Ces promoteurs n'hésitent pas affirmer à tort ou à raison que les "banques ne prêtent qu'aux gens riches". Sans pour autant prétendre défendre celles-ci, nous pensons qu'elles n'existent qu'à travers les intérêts qu'elles gagnent et que leur survie dépend des précautions qu'elles prennent pour minimiser à l'extrême ce risque. **Les banques ne sont pas des institutions de philanthropie.**

Nous affirmons que l'Etat a un rôle important à jouer dans la conciliation de ces deux intérêts antagonistes sans porter préjudice à l'un ou à l'autre. En effet, il pourrait contribuer sensiblement à l'émergence et à l'épanouissement de ces promoteurs en servant de couverture aux diplômés entrepreneurs ne présentant pas les conditions financières ou matérielles d'éligibilité. Il pourrait ainsi sélectionner les meilleurs projets présentés par les diplômés et prendre en charge sous forme de prêts échelonnés les garanties et apports personnels exigés par les banques. Nous ne pensons pas que cela exige beaucoup d'efforts financiers de la part de l'Etat et dans le contexte du chômage et de recherche d'investisseurs, cette initiative pourrait relancer considérablement l'activité économique.

IV - Instauration d'une politique d'incitations fiscales au service de l'emploi

En vue d'encourager les entreprises de la place à embaucher une main-d'oeuvre supplémentaire, l'Etat devrait réfléchir sur une éventuelle exonération ou réduction fiscale. Seules les entreprises ayant fourni des efforts considérables pour insérer des diplômés chômeurs pourraient en bénéficier.

L'autre avantage de cette politique, c'est qu'elle permettrait d'équilibrer, dans le cadre des investissements, les rapports en matière de coûts, entre les facteurs de production-main d'oeuvre et ceux constitués par le capital matériel. Rappelons que le principe fondateur des codes d'investissements au Sénégal repose principalement sur l'exonération de tout ou partie des droits de fiscalité et de douane portant sur les biens d'investissement matériel, à

savoir le capital-machine. Le coût relatif de ce capital s'en trouve directement réduit par rapport au coût du travail. Cette nouvelle politique permettrait de placer au même pied, ces types de capital (tous les deux importants) et laisserait ainsi la liberté aux dirigeants d'entreprises de faire un choix plus judicieux.

V - Adoption du critère de compétence dans l'attribution des postes de la fonction publique

Point n'est besoin de rappeler que les relations occupent une place principale dans le processus d'insertion professionnelle des sénégalais.

De nos jours, trouver du travail nécessite beaucoup de connaissances pratiques sur le marché de l'emploi, sur les pourvoyeurs potentiels d'emploi et sur les personnes influentes. Cela suppose l'établissement d'un réseau de relations susceptibles de donner des informations indispensables. Cette pratique a favorisé la titularisation de personnes parfois incompétentes à des postes stratégiques. Ce qui ne manque pas d'avoir des répercussions négatives sur la compétitivité, l'efficacité ainsi que la viabilité de ces structures économiques.

Afin d'éradiquer ce fléau, l'Etat ainsi que les entreprises privées devraient se soucier d'engager "les personnes qu'il faut aux postes qu'il faut". Cette optimisation de la main-d'oeuvre entraînerait irrémédiablement des performances au niveau des entreprises et services publics ; ce qui pourrait générer d'autres emplois, donc d'autres débouchés.

§.2 - Actions au sein de la FASEG

I - Création d'un service facultaire d'informations

Ce qui est vrai pour l'Etat en matière de réflexion sur le problème de l'emploi des diplômés l'est aussi pour la FASEG. Elle ne peut pas réellement s'engager efficacement dans la recherche de solution d'insertion de ses diplômés sans pour autant détenir des statistiques constamment renouvelées et fiables sur le nombre d'occupés par promotion, le nombre de

chômeurs, les branches d'activités qui attirent le plus ses diplômés, les difficultés rencontrées, etc.

Ce travail pourrait être accompli soit par l'administration de la FASEG, soit par l'Amicale des Etudiants, soit par une collaboration entre ces deux (2) structures de la faculté. Les enquêtes pourraient être confiées par exemple aux étudiants de 3ème Année sous forme d'exercice préparatoire aux méthodes de recherches ; chaque étudiant cherchant à compléter auprès de l'enquêté, une fiche d'informations spécialement conçue pour éviter les fraudes. Toutes ces fiches seraient après codifiées par l'administration de la FASEG pour en sortir un document officiel annuel sur l'insertion de ses diplômés. Cette stratégie de collecte d'informations permettrait aux étudiants d'être impliqués dans cette recherche et quand ils termineraient leurs études, ils auraient alors le réflexe de se rapprocher de l'administration facultaire pour lui fournir des informations les concernant.

Une autre stratégie consisterait à chercher et à collecter des informations sous forme de mémoires spécialement orientés vers cet objet. Le CREA par exemple pourrait se charger ou coordonner un tel travail. Beaucoup de choses pourraient être faites dans ce sens et la FASEG dispose de toutes les compétences nécessaires. L'idéal serait entre autre que toutes ces informations soient informatisées et périodiquement réactualisées.

Cependant, il n'en demeure pas moins que la première priorité serait d'améliorer la gestion des documents d'informations détenus par les services de la Scolarité et des Archives. C'est à travers ces documents qu'on pourrait avoir accès aux étudiants ; c'est là la première source d'informations.

II - Promotion de l'esprit d'entreprise dans la formation

Comme l'a dit le Directeur de l'UNESCO lors de la cérémonie d'ouverture de la Consultation Régionale à la Conférence de l'UNESCO «il faut établir de nouvelles priorités ... L'université ne doit plus être un espace où l'on "apprend à apprendre", mais plutôt où l'on "apprend à entreprendre" pour créer des emplois»⁽²⁰⁾.

²⁰Conférence de l'UNESCO, Dakar, du 1 au 4 avril 1997.

Il est vrai que la FASEG s'est engagée dans une profonde politique de diversification et de professionnalisation de ses filières. Cette action très méritoire doit être complétée pour plus de percussive par une série d'autres actions qui pourraient être :

- favoriser chez les étudiants la pratique de stage dès la première année pour un contact précoce avec la vie active,
- promouvoir et consolider les techniques de conception, d'évaluation et de financement de projets dans l'enseignement dispensé à la FASEG,
- orienter la formation vers la promotion de secteurs d'activités très porteurs et qui attendent d'être investis. Il s'agit là dès le début, de vaincre au niveau des étudiants, les idées qui se sont forgées, comme l'impérieuse nécessité pour eux de travailler dans un secteur formel pour plus de confort au détriment de secteurs telle que l'agriculture, jugé à tort être trop "prolétaire" et appartenant à un "groupe inférieur",
- multiplier les enseignements techniques avec des professionnels évoluant dans certaines entreprises de la place,
- organiser des séminaires, des journées de réflexion sur l'entrepreneuriat et le financement de projet.

La liste est longue, mais l'ambition de la FASEG dans tout ce mouvement doit se vérifier dans la pratique par une organisation des enseignements qui assurent aux étudiants une formation professionnelle en parfaite adéquation avec les exigences du monde du travail et de la mondialisation.

Précisons cependant qu'il ne s'agit pas de chercher du travail aux étudiants, mais de leur faire prendre conscience de leurs aptitudes, de leurs capacités d'entrepreneurs et de mettre en valeur leurs compétences. En outre, dans un monde où la communication est très développée, tout savoir et toute compétence ont un client. Il suffit tout simplement de savoir établir un pont, une attraction entre ces deux (2) pôles.

III - Promotion des étudiants auprès des entreprises et des institutions financières de crédit

Cette action viendrait en complément aux actions précédentes et exigent de la part de la FASEG une adaptation de sa mission avec le marché du travail. Nous avons déjà vu que l'heure d'"inculquer uniquement un savoir" est révolue. Il faut que la FASEG apprenne maintenant à faire la promotion de ses produits en une série d'actions.

A - Enseigner aux étudiants les techniques de communication

Ces techniques devraient permettre d'armer les étudiants pour mener des négociations, affronter la concurrence, communiquer, valoriser leurs atouts et savoir "vendre" leurs compétences sur le marché de l'emploi. Ceci doit être un objectif fondamental de la formation de la FASEG. Transmettre des savoirs ne suffit plus !

Précisons cependant qu'il ne s'agit pas de chercher du travail aux étudiants, mais de les faire prendre conscience de leurs aptitudes, de leurs capacités d'entrepreneurs et de mettre en valeur leurs compétences. En outre, dans un monde où la communication est très développée, tout savoir et toute compétence ont un client. Il suffit tout simplement de savoir établir un pont, une attraction entre ces deux (2) pôles.

B - Organiser un forum annuel FASEG-Entreprises-Institutions financières

Ce forum permettrait, chaque année, à des entreprises de la place ainsi qu'à des institutions de crédit de venir proposer des emplois et stages ou de présenter leurs lignes de crédit, les conditions d'admissibilité à ces crédits ainsi que les secteurs couverts par ces crédits. Ce serait aussi une occasion offerte à ces unités de venir recruter sur place les ressources humaines dont elles ont besoin et enfin de sélectionner les meilleurs projets des étudiants de la FASEG pour leur financement. La faculté pourrait servir dans ce cadre, d'organe de facilitateur, de garantie pour ses étudiants. Le mérite de cette initiative, c'est qu'elle va instaurer à court terme une certaine compétition des étudiants à travers leurs résultats universitaires, leurs projets et permettrait ainsi de semer les bases pour une faculté d'excellence.

C - Créer une association des diplômés de la FASEG

Ce travail pourrait être confié à l'Amicale des Etudiants de la FASEG. L'Association des diplômés de la FASEG compterait en son sein, tous les diplômés de la FASEG occupant des responsabilités dans tous les secteurs de la vie économique au Sénégal et à l'étranger. Elle se chargerait de diffuser un bulletin de liaison qui informerait ses membres des manifestations et activités développées par l'Amicale des Etudiants de la FASEG et des offres d'emplois émanant de cabinets de recrutement et d'entreprises avec lesquels l'Association est en contact.

Les offres d'emplois pourraient être gérées sur Internet pour l'Association, permettant ainsi un contact immédiat entre les diplômés et les entreprises. L'Association éditerait chaque année l'annuaire des diplômés (voir I - "Création d'un service d'informations") et mettrait en place également des conférences-débats sur la finance, le commerce international ou des réunions autour de la vie économique du pays.

Conclusion partielle

Nous ne le dirons jamais assez, cette étude, malgré son actualité, n'a pas disposé de tous les moyens lui permettant de dégager des certitudes scientifiques, pouvant servir de références à toute une structure (FASEG). Cependant, malgré la faiblesse de son échantillon, elle a permis de toucher du doigt une réalité. Les résultats obtenus sont très significatifs en comparaison aux études antérieures réalisées. Nous suggérons aux autorités compétentes, notamment celles de la FASEG et aux personnes intéressées, de l'approfondir, en se dotant de moyens conséquents.

Le chômage des diplômés touche aussi ceux de la FASEG. Les mauvais résultats enregistrés par notre économie ainsi que les programmes de promotion d'emploi entrepris par le gouvernement au cours des dernières années n'ont pas permis de le résoudre. Le marché de l'emploi devient de plus en plus précaire.

Cependant, nous assistons depuis un certain temps à un ressaisissement de notre économie qui se manifeste d'un côté par une maîtrise de l'inflation et des dépenses publiques

et de l'autre côté par une augmentation des recettes publiques. Cette croissance économique, conjuguée à la floraison d'une nouvelle classe de "banquiers de quartiers" plus adaptés au contexte socio-culturel de notre environnement, semble donner de meilleures perspectives aux prochaines générations de diplômés de la FASEG. Elles auraient plus de possibilités de valoriser leurs capacités de promoteurs économiques. La bonne santé des entreprises augure la création prochaine de nouveaux emplois. Les réformes entreprises par l'université en général, la FASEG en particulier, tente de trouver une meilleure adéquation entre la formation et la vie des entreprises.

Tous ces facteurs positifs doivent être consolidés par certaines actions de la part de l'Etat et de la FASEG. Parmi ces actions, la promotion de l'esprit d'entreprise, l'entraînement à l'exercice de responsabilités et l'instauration d'un partenariat permanent entre l'université et les entreprises devraient être une priorité pour tout le monde.

CONCLUSION GENERALE

Le problème du chômage des diplômés de la FASEG est une réalité. Il prend un relief particulier par le "nombre de ceux qui en sont victimes, l'angoisse de ceux qui en sont menacés, l'inquiétude des étudiants dont non seulement il obscurcit l'horizon mais détruit les projets et enfin, les inégalités et la pauvreté qu'il provoque en les aggravant"⁽²¹⁾.

Après une longue période d'inaction, le gouvernement semble se mobiliser pour lutter contre ce fléau maintenant généralisé à tout le système éducatif. Il y est aidé par l'université qui a entamé depuis 1994 une série de réformes visant à adapter sa formation avec les exigences du marché du travail.

La dérive principale à signaler à cet égard, est l'inversion de rôles actuellement prônée par certaines analyses. Selon elles, la situation sur le marché de la formation (le chômage des diplômés par exemple) doit déterminer, à titre principal, le types de politiques et programmes à mettre en oeuvre, en matière d'emploi (exemple opération "maîtrisards").

Dans un marché de travail où la demande d'emploi est supérieure à l'offre, ce genre d'actions conduit souvent à un échec. L'opacité du marché de l'emploi qui ne permet pas aux intervenants de disposer d'informations fiables et actualisées ne doit pas en être la raison. Cela amène à un effort considérable dans la recherche d'informations pour une stratégie rigoureuse et pertinente.

Pour le moment, la facilitation de l'accès au crédit aux diplômés, la promotion de certains secteurs d'activités porteurs ainsi que l'application de politiques d'incitations fiscales en faveur de la main-d'oeuvre semble être les solutions immédiates les plus appropriées. Mais le monde universitaire doit continuer à changer de comportement pour ne pas seulement "apprendre à apprendre" ou à répéter, mais aussi "apprendre à entreprendre".

Toutes ces initiatives exigent une série de concertations entre les différents acteurs de développement de notre pays pour une coordination des efforts et une meilleure synergie

²¹ Cf. DIOP (M.) et DIACK (M.), quotidien "LE SOLEIL" du 12 février 1997, p.7.

des actions. Les bons résultats actuellement enregistrés par notre économie ainsi que les profondes mutations socio-culturelles auxquelles nous assistons ces derniers temps sont des alliés importants qu'il faut utiliser à bon escient.

Osons espérer que notre pays ne saura manquer ce "bras invisible" qui lui est tendu pour un rendez-vous avec la prospérité et un développement intégral et durable.

BIBLIOGRAPHIE

BANQUE MONDIALE, 1992. -

"Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal : Les enjeux de la réforme". s.l, Division opérations-population et ressources humaines, Département du Sahel, Bureau régional Afrique, 4 mars, 64 p.

BAUMANN (E.), 1996.-

"Les banquiers de quartier au Sénégal", Afrique Contemporaine, n° 177, 1er trimestre, pp. 54 à 63.

BAUMANN (E.), 1996.-

"Note sur les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur", Dakar, 12 novembre, 4 p.

BAUMANN (E.), 1995.-

"Petites entreprises et réintermédiation financière à Dakar", Techniques financières et développement, n° 37, déc-janv., pp. 70 à 75.

COMMISSARIAT GENERAL A L'EMPLOI/PRIMATURE/MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DU PLAN, 1991. -

"Enquête Emploi, Sous Emploi, Chômage en milieu urbain" avril-mars, Rapport Définitif, nov. 104 p.

DIAGNE (A.) et DAFRE (G.), 1997

"Rendement Interne et Coût d'un Diplôme à l'UCAD", CREA/FASEG/UCAD, janvier, 65 p.

FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION (FASEG), 1997

"Guide de l'Etudiant en Sciences Economiques", 19 p.

LE JOURNAL DE L'ECONOMIE, 28 avril 1997

"Etre diplômé d'université en 1997 : les mutations du marché de l'emploi", pp.1-9.

LE SOLEIL, 12 février 1997

"Pour un plan d'urgence contre le chômage des jeunes", p. 7.

NDAO (P.I.), 1995,

"Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal", BIT, volume I, 84 p.

SARR (A.), 1989

"La création d'entreprises au Sénégal : l'exemple de l'Opération "Maîtrisards". 1989, Mémoire de fin d'études. Dakar/ENSUT/UCAD, 106 p.

ZOUMA (T.M.C.), 1997

"Les facteurs explicatifs du chômage des jeunes diplômés en Centrafrique". Mémoire de fin d'études. Dakar/PTCI/FASEG, 76 p.

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Un exemplaire d'une fiche de renseignements pour la collecte des informations sur les diplômés au niveau du service de la scolarité.
- Annexe 2 : Un exemplaire de questionnaire rempli.
- Annexe 3 : Une copie du journal l'Economie, n° 68, article E. BAUMANN.
- Annexe 4 : Tableau 11 : "Coût d'un diplômé à l'UCAD compte-tenu des redoublements par faculté" DIAGNE (A.) et DAFPE (G.), p.23.
- Annexe 5 : Tableau 17 : "Projection du coût d'un diplômé à l'UCAD compte-tenu des redoublements par faculté (en millions de FCFA)", DIAGNE (A.) et DAFPE (G.), p. 31.
- Annexe 6 : * Tableau 18 : "Projection des effectifs de diplômés et d'étudiants par faculté", DIAGNE (A.) et DAFPE (G.), p. 33. et p. 13 Annexes.
* Tableau 27 : "Projection des effectifs des étudiants par faculté", DIAGNE (A.) et DAFPE (G.), (p.13 Annexes) .
- Annexe 7 : Conseils aux diplômés demandeurs d'emploi.

Annexe 1:

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom :
Prénoms :
Date et lieu de naissance :
Adresse à Dakar :
Adresse de vacances :
N° : Sexe :

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom :
Prénoms :
Date et lieu de naissance :
Adresse à Dakar :
Adresse de vacances :
N° : Sexe :

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom :
Prénoms :
Date et lieu de naissance :
Adresse à Dakar :
Adresse de vacances :
N° : Sexe :

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom :
Prénoms :
Date et lieu de naissance :
Adresse à Dakar :
Adresse de vacances :
N° : Sexe :

IDENTIFICATION

N° d'interview : RB 03

Date de l'interview : 29/04/97

Nom :

T

Prénoms :

M X

Date et lieu de naissance : 02/10/1965 à Dakar

Nationalité :

Situation matrimoniale :

Célibataire

Sexe : Masculin Féminin

Activité du père :

Activité du tuteur : grand père
à la retraite aide-soignant à
l'hôpital DANTEC

FORMATION

1. Année d'obtention de la maîtrise : 1993
2. Option : Gestion des (E) Session : Session Unique (octobre)
3. Vous êtes titulaire de quel(s) autre(s) diplôme(s) de l'enseignement supérieur ?

Diplômes

Année

R.A.S

4. Avez-vous travaillé [stage(s) ou autres emplois] pendant votre formation universitaire ?

 NON OUI (tableau "Pendant formation universitaire")

Si non, avez-vous essayé de trouver un travail ?

S. O

 NON OUI Par quels moyens ? (Pour l'emploi le plus important)

OBSERVATIONS:

Le travail en question est un stage (voir tableau "Pendant formation universitaire"). Après sa formation, il a été employé temporairement (voir tableau "Après formation universitaire") mais pas dans la même entreprise. Donc question 5 sur objet

NOM :

T

Prénoms :

M X

OCCUPATION PENDANT FORMATION (Stages & autres emplois)

Durée	Type d'occupation	Lieu	Fonction	Mise en relation		Rémunération			Observations
				Recherche d'emploi	Remarques	Indemnités	Transport	Autres	
92- 3 mois } 93- 3 mois }	Stage	SOFIDEC	Comptable	Relation de l'ami de son père	Connue par l'intermédiaire de son père	N	N	N	

Annexe 4 :

Tableau 11 : Coût d'un diplômé à l'UCAD compte tenu des redoublements par faculté

Etablissements	1991/92-92/93		1994/95	
	y compris DS	Hors DS	Y compris DS	Hors DS
FSJP	22.092	4.550	22.537	6.882
FASEG	43.855	7.723	43.310	13.785
SECTION MEDECINE	16.626	10.429	19.560	13.785
SECTION PHARMACIE	18.319	11.492	21.553	15.189
SECTION CHIR. DENT.	16.897	10.599	19.879	14.010
FST	71.029	28.924	80.053	42.512
FLSH	23.878	5.124	22.450	5.775

Source : CREA/FASEG/UCAD

Le Journal de L'ÉCONOMIE

Prix : 500 F

Abonnement annuel :

24 000 F

N° 68 • Lundi 28 avril 1997 • ISSN 0850 3591

ÊTRE DIPLÔMÉ D'UNIVERSITÉ EN 1997 Les mutations du marché de l'emploi

Par Eveline BAUMANN
Chercheur à l'ORSTOM

LES pays africains souffrent à la fois de sous-scolarisation et de sur-scolarisation. Ce constat est également vrai pour le Sénégal. Prenons l'exemple des diplômés d'université. Alors que les pays de l'OCDE comptent, chaque année, 112 nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur pour 100 000 habitants, il n'y en a que 20 au Sénégal. En même temps, le nombre de diplômés peut paraître excessif.

Car non seulement le coût d'un diplôme à l'UCAD est extrêmement élevé : pour la Faculté de Sciences économiques et de Gestion il représentait, en 1995, 43 millions de F CFA, dépenses sociales comprises¹. Mais de plus, le marché de l'emploi ne peut absorber qu'un nombre limité de diplômés. Ceci explique que 18% se retrouvent au chômage. Et parmi ceux qui sont intégrés dans la vie professionnelle, un sur quatre se dit sous-employé.

Il est instructif de s'interroger sur le devenir des diplômés de l'UCAD et d'isoler pour cela les diplômés en économie et en

gestion². Censés jouer un rôle de taille pour l'introduction de comportements innovateurs dans la vie économique, ils furent, au début des années 80, les premiers à être frappés par le chômage... et à le dire haut et fort.

«L'Opération maîtresards» devait remédier à cette situation et promouvoir pour cela «une nouvelle race d'hommes d'affaires»³. 150 entreprises gérées par 550 diplômés furent créées, le coût d'insertion d'un «maîtresard» étant de 10 millions F CFA⁴. Malgré d'incontestables réussites qui méritent toute notre attention, l'expérience fut, dans l'ensemble, peu concluante.

Les raisons en sont multiples et renvoient notamment à l'opposition entre deux cultures d'entreprise, celle de l'informel et celle, normative, souhaitée par les décideurs et promulguée par l'université. Une chose est certaine : «On» s'est trompé, les bailleurs et les décideurs tout d'abord, mais aussi un grand nombre de «maîtresards».

Les diplômés de l'enseignement supérieur manqueraient-ils donc d'«entrepreneuriabilité»? L'analyse de l'Enquête emploi (1991) donne quelques éclaircissements à ce

sujet. Sur les 17 000 diplômés occupés dans la région de Dakar, seuls 2 300, soit 14% sont installés à leur compte, alors que la moitié émergent à la fonction publique⁵.

De même, il est instructif de s'interroger sur le statut professionnel des Sénégalais ayant acquis leur diplôme dans une grande école française et de voir dans quels secteurs économiques ils s'insèrent⁶. En 1993, un sur quatre travaille dans la fonction publique ou les entreprises nationalisées, un sur cinq dans une société d'expertise ou de conseil, un sur dix dans le secteur bancaire. L'auto-emploi est quasiment inexistant.

Plusieurs éléments portent à croire que, par rapport à ces données vieilles de quelques années, de profondes mutations sont en œuvre. Ces mutations sont, d'une part, liées à la précarisation de l'emploi. D'autre part, sous l'impulsion des bailleurs de fonds, la promotion de l'entreprise privée est devenu un impératif de premier ordre. Certaines activités économiques sont libéralisées, de nombreux établissements financiers de proxi-

mité émergent, des écoles privées - y compris celles de l'enseignement supérieur - voient le jour.

L'Etat met en place des structures d'appui au secteur privé et crée les conditions juridiques adéquates, d'où le vote de textes relatifs aux GIE, aux fondations, à l'enseignement privé, aux mutuelles d'épargne et de crédit. La régionalisation œuvre, elle aussi, dans le sens d'une prise en charge accrue des individus par eux-mêmes, aidés en cela par les multiples ONG.

Est-ce à dire que ces dispositifs sont investis par les jeunes diplômés qui, quinze ans après «l'Opération maîtresards», sont sur la voie de devenir cette nouvelle race d'hommes d'affaires dont on a tant parlé? La prudence s'impose à plus d'un titre. Les premiers résultats des recherches en cours permettent d'avancer que les diplômés en économie et en gestion se dirigent de préférence vers des activités liées à la nouvelle articulation entre l'état, la société civile et les bailleurs de fonds.

Ceci nous renvoie à la complexification des rapports entre acteurs et à la

tertiarisation de l'emploi. On peut estimer que près de la moitié des diplômés s'orientent vers des structures d'intermédiation ou sont eux-mêmes créateurs d'une telle structure, si «informelle» soit-elle. On pensera non seulement aux nombreux bureaux d'études, au métier tout jeune des conseils juridiques, aux experts.

(Suite en page 9)

Les mutations du marché de l'emploi

(Suite de la page 4)

Mais on pense enfin et surtout aux nombreuses ONG demandeurs de prestataires de services fort variés. Souvent, ces «bureaux» n'ont de bureau que de nom, leur fichier de collaborateurs effectifs ou potentiels est parfois impressionnant, mais comporte au fait de nombreux bénévoles invités à «repasser» ... La sous-traitance en cascade prend parfois des dimensions surprenantes. Pour beaucoup de diplômés, l'insertion dans ces structures est purement formelle et plus que précaire.

A la sortie de l'université, les diplômés se montrent, dans l'ensemble, plutôt entrepreneurs qu'entrepreneurs. Les difficultés d'accès au financement d'une entreprise n'expliquent que très partiellement cette situation. La création d'entreprise nécessite surtout des connaissances pratiques du marché de l'emploi, des intrants et des débouchés. Elle suppose des relations susceptibles de donner les informations indis-

pensables, un certain capital social qu'il s'agit d'accumuler et que l'on mobilisera le moment venu.

De nos jours, ce capital social renvoie moins que par le passé au milieu social d'origine. Plus que l'oncle qui aura logé l'étudiant, c'est l'ami aîné qui peut désormais «faire quelque chose» pour son cadet diplômé⁷. Par leurs pratiques quotidiennes, les diplômés d'aujourd'hui démontrent à quel point ce fait est intériorisé. C'est pour cette raison qu'ils acceptent des stages en entreprise peu ou pas rémunérés, espérant des faire des relations. Le chômage est vécu comme une expérience trop douloureuse pour l'avouer. Autant accepter la «bourse» de 50000 FCFA procuré par le volontariat dans l'éducation nationale ou bien le recrutement comme journalier dans l'industrie, voire l'engagement humanitaire, en attendant le jour où, heureux élu de la Loterie, on s'embarquera pour les

«States». L'essentiel, c'est de quitter quotidiennement la maison, de montrer à l'entourage que l'on est «dans les activités», et de faire le geste indispensable lors des grandes fêtes. Il est aussi manifeste que l'enseignement supérieur ne permet que dans des limites bien restreintes de s'affranchir de sa condition sociale.

Les structurations sociales semblent plutôt confortées par le système actuel, tendance qui risque de s'accroître, vu le succès croissant que rencontre l'enseignement

supérieur payant. Il y a plus de chance de trouver un «baadoolo» graviter autour d'une ONG que d'occuper un poste de responsabilité dans une grande société de la place.

Comme par le passé, nous sommes dans une économie de rente où l'objectif premier ne consiste pas à augmenter la productivité, mais à s'organiser de sorte à obtenir un revenu maximum. Pour cela, il s'agit de veiller à une articulation judicieuse entre considérations économiques et sociales, en-

tre court et long termes. Le souci d'appartenir à une pluralité de réseaux pour y acquérir une position influente et pour contrôler l'information renvoie directement à cette économie d'une «rente organisationnelle». Ce qui prévaut ce sont les préoccupations dirigées vers le présent ou, à la limite vers un avenir très proche. Au lieu de prendre des risques, on privilégie une attitude mimétique, handicapant par là l'émergence d'un véritable entrepreneuriat.

NOTES

¹ A. Diagne, G. Daffé, «Rendement interne et coût d'un diplôme à l'UCAD». Dakar, UCAD, CREA, 1997, 45 p. + annexes. Il s'agit d'une actualisation de Banque Mondiale, «Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal», s.l., 1992, 64 p.

² Dans le cadre d'un séjour de longue durée au Sénégal, l'auteur mène des recherches sur «L'ajustement au quotidien : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à Dakar». Jusqu'à l'heure actuelle une cinquantaine d'histoires de vie ont été recueillies. Je remercie très sincèrement mes interlocuteurs de leur grande disponibilité. Mes remerciements vont surtout à MM. Kassé (doyen de la FASEG), Beaulieu (directeur de l'IFACE); M. Guèye (DPS), B. Dieng, ainsi qu'à mes collaborateurs à l'ORSTOM. Je reste cependant seule responsable des idées exprimées ici.

³ Le Soleil, 8.8.1984, «25 sociétés de pêche artisanale bientôt en place».

⁴ Secrétariat d'Etat à l'Emploi/Direction de l'Emploi, «L'insertion des diplômés d'étude supérieures dans la vie active (1980-1984 Bilan descriptif)». Dakar, 1985, 38 p., annexe: A. Sarr, La création d'entreprises au Sénégal à l'exemple de l'Opération «Maltristards». Mémoire de fin d'études. Dakar, Université Cheikh Anta Diop, ENSUT, 1989, 106 p.

⁵ Traitements complémentaires effectués aimablement par la DPS.

⁶ Association des anciens élèves sénégalais des grandes écoles françaises, Annuaire 1995. Dakar, AGEF. En 1993, l'activité professionnelle de 200 d'entre eux était connue.

⁷ Cf. l'ouvrage sous presse: A. Marie et al. Une Afrique des individus ? Itinéraires citadins dans l'Afrique contemporaine. Paris, Kartha-

Annexe 5 :

Tableau 17 : Projection du coût d'un diplômé à l'UCAD compte tenu des redoublements par faculté (en millions de FCFA)

Etablissements	1995/96		1996/97		1997/98		1998/99		1999/00		2000/01	
	y compris DS	Hors DS										
FSJP	8,542	2,462	8,898	2,565	9,285	2,676	10,192	2,938	11,211	3,262	11,772	3,393
FASEG	5,630	1,275	5,831	1,321	6,047	1,369	6,858	1,553	7,500	1,699	7,875	1,784
SECTION MEDECINE	14,020	10,070	14,020	10,070	14,020	10,070	14,721	10,574	15,457	11,103	16,230	11,658
SECTION PHARMACIE	10,307	7,403	10,307	7,403	10,307	7,403	10,822	7,773	11,363	8,162	11,931	8,570
SECTION CHIR. DENT.	12,628	9,070	12,628	9,110	12,628	9,070	13,259	9,524	13,922	10,000	14,618	10,500
FST	9,208	5,244	9,487	5,403	9,784	5,572	10,604	6,039	11,506	6,553	12,081	6,880
FLSH	6,063	1,811	7,008	2,093	8,301	2,480	10,492	3,134	14,164	4,231	14,872	4,443

Source : CREA/FASEG/UCAD

Annexe 6 :

Tableau 18 : Projection des effectifs de diplômés par faculté

Etablissements	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
FSJP	128	98	166	319	328	406
FASEG	127	104	125	262	443	546
SECTION MEDECINE	89	94	99	98	134	245
SECTION PHARMACIE	103	92	108	128	185	202
SECTION CHIR. DENT.	32	35	48	42	42	13
FST	162	240	313	454	599	602
FLSH	465	609	650	999	1338	1112

Source : CREA/FASEG/UCAD

Tableau 27 : Projection des effectifs des étudiants par faculté

Etablissements	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
FSJP	2599	2500	2400	2300	2200	2100	2100
FASEG	3094	2900	2800	2700	2500	2400	2400
FMPOS	2320	2320	2320	2320	2320	2320	2320
FST	3520	3400	3300	3200	3100	3000	3000
FLSH	10045	8900	7700	6500	5400	4200	4200
TOTAL	21578	20020	18520	17020	14020	14020	14020

Source : CREA/FASEG/UCAD

86 p. 1/2

Annexe 7 :

CONSEILS AUX DIPLOMES DEMANDEURS D'EMPLOI

Quand vous cherchez un emploi,

1. Sachez d'abord compter sur vos propres compétences. Certains acquis (spécialisation dans un domaine ou autres diplômes, maîtrise de l'anglais ou de l'outil informatique, permis de conduire, ...) font souvent la différence dans une compétition très serrée.
2. N'hésitez pas à passer beaucoup de concours ou à postuler à toutes les offres d'emploi qui se présentent à vous. Vos compétences ont certainement des clients quelque part.
3. Dans tous les cas, il ne faut pas donner l'impression que l'emploi postulé est vital pour vous et que vous êtes prêts à accepter n'importe quoi. Cela donne un mauvais jugement sur vous.
4. Soyez exigeants dans votre attitude (langage, habit, ...) durant toutes les démarches de recherche d'emploi.
5. Si vous ne recevez pas de réponses à vos demandes, ne vous en formalisez pas. Réécrivez en mettant l'accent cette fois-ci sur d'autres informations que vous auriez omises de mentionner lors de votre précédente correspondance (permis de conduite, maîtrise de l'outil informatique par exemple).
6. Soyez ouverts à toute sorte d'emploi même non rémunéré. C'est une occasion qui vous est peut-être offerte pour confirmer vos compétences et vous faire remarquer.
7. Si on vous convoque pour un entretien, prenez la peine de vous renseigner sur l'organisation, les activités de l'entreprise. Ne vous laissez jamais impressionner par votre interlocuteur. Soyez sûrs de vous, naturels et posés. Soignez votre langage et votre attitude et vous verrez que tout ce passera bien.