

République du Sénégal
Université Gaston Berger
Unité de Formation et de Recherche
Lettres et Sciences Humaines
SECTION de SOCIOLOGIE



Thème :

***Enseignement Supérieur et Emploi :
Problématique de l'insertion socio-professionnelle
des diplômés en Sociologie de l'Université Gaston
Berger : Cas des cinq premières promotions.***

Mémoire de Maîtrise

Option : Sociologie des Organisations et du Travail

Présenté et soutenu par :

Aïssata. A. GADIO,

Sous la Direction de :

Abdoulaye NIANG,
Maître de Conférence

Année Académique : 2001/2002

EXCLU
du
PRÊT

BUGB

2555
THL

SOMMAIRE

DEDICACES :	4
REMERCIEMENTS :	5
GLOSSAIRE :	6
INTRODUCTION GENERALE :	8
<u>PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE</u>	11
<i>I - PROBLEMATIQUE :</i>	12
1. Position du problème :	12
2. - Intérêt du sujet :	18
3. - Objectifs et hypothèses :	18
4. - Conceptualisation :	19
a) - Définition des concepts :	19
b) - Opérationnalisation des concepts :	26
c) - Construction du modèle théorique :	27
<i>II - METHODOLOGIE :</i>	29
1. - La recherche documentaire :	29
2. - Les entretiens explorations :	29
3. - La recherche par Internet :	30
4. - L'échantillonnage :	30
5. - Les techniques de recueil des données :	34
6. - Le déroulement de l'enquête :	34
Histoire de la collecte :	34
Les difficultés rencontrées :	35

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DU CADRE DE L'ETUDE	38
<i>I - PRESENTATION DU CONTEXTE DE L'ECONOMIE ET DE</i>	
<i>L'EMPLOI AU SENEGAL :</i>	39
1. La situation économique :	39
2. La situation de l'emploi :	41
3. Les diplômés du supérieur face au marché de l'emploi :	48
<i>II - PRESENTATION DE L'UNIVERSITE GASTON BERGER :</i>	52
1. Offre de l'UGB en enseignement supérieur :	53
2. Demande de l'UGB en enseignement supérieur :	54
<i>III - PRESENTATION DE LA SECTION DE SOCIOLOGIE DE</i>	
<i>L'UNIVERSITE GASTON BERGER :</i>	65
1. - Evolution des effectifs des étudiants dans la section de sociologie :	67
2. - Evolution des effectifs des diplômés dans la section de sociologie :	71

<u>TROISIEME PARTIE : ANALYSE ET INTERPRETATION DES</u>	
RESULATS DE L'ENQUETE :	73
<i>I - COMPOSITION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DES ENQUETES :</i>	75
1. - Situation matrimoniale :	75
2. - La nature du mariage :	76
3. - L'appartenance religieuse et ethnique :	78
4. - Le niveau d'instruction :	80
<i>II - LES CONDITIONS D'INSERTION :</i>	82
1. - La recherche de l'emploi :	82
2. - La sociologie et le marché de l'emploi sénégalais :	91
3. - Les stratégies déployées :	93
<i>III - LES CONDITIONS DE TRAVAIL :</i>	94
1. - Les statuts professionnels :	95
2. - Les professions exercées :	97
3. - La situation syndicale des diplômés :	107
4. - Les niveaux de salaires :	108
5. - Les rapports entre la formation et l'emploi :	110
6. - Les changements pédagogiques suggérés :	113
7. - Les structures potentielles d'accueil des sociologues :	115
8. - Les secteurs d'activités :	117
CONCLUSION :	119
BIBLIOGRAPHIE :	122
ANNEXES :	125

DEDICACES

Je dédie ce travail :

◆ à mes oncles **Silèye et Deyoubou Kane** qui se sont beaucoup investis pour ma réussite.

◆ J'apprécie à leur juste valeur les multiples sacrifices qu'ils ont consenti pour m'assurer un plein épanouissement dans tous les domaines.

◆ Que le Tout Puissant leur accorde longue vie et bonheur.

REMERCIEMENTS

Au moment ou je termine ce travail ,je ne pourrais que renouveler mes remerciements au Tout Puissant pour m'avoir donné La Foi et les moyens humains et matériels pour pouvoir mener à terme ce travail.

- ☞ Je remercie ensuite mes parents surtout ma mère cette brave femme qui m'a soutenu dans tous les domaines et qui a toujours répondu présente à mes appels ;

- ☞ Je remercie en fin :
l'ensemble des enseignants qui ont eu à intervenir dans ma formation scolaire et universitaire ;
l'ensemble des enseignants de la section de sociologie et plus particulièrement **Monsieur Abdoulaye Niang** directeur de ce travail pour sa disponibilité , ses conseils ;

- ☞ l'ensemble du Personnel du Service Central de la Scolarité pour leur collaboration indéfectible et plus particulièrement à **Messieurs Demba Bocar Diallo et Sédar Dione le Personnel du Service Pédagogique de l'UFR - LSH** ;

- ☞ mes frères et sœurs : **Daouda, Maï, Abou, Aliou, Toulaye, Mohamed, Haby Athia et Fati , ma grand-mère Haby Ousmane Gadio et ma tante Dieynaba Kane** ;

- ☞ **mes amis et voisins :Awa Diop, Anta Kane, Mariétou Ndiaye** et toutes les résidentes du G4B ; **Diouga Yade, Moussa Kane, Malang, Mandou** ;

- ☞ **Toute la famille Wélé** ;

- ☞ **Madame Khadiyatou Sow Fall, Madame Awa Mbengue, Madame Diodio Ndiaye Sow et Madame Marie LALYRE** ; ainsi que tout le **Personnel de l'UFR de Sciences Appliquées et de Technologie.**

GLOSSAIRE

- ACEP** : Alliance de Crédit et d'Epargne pour la Production.
AGETIP : Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public.
ANCAR : Agence Nationale du Conseil Agricole et Rural.
ANCS : Association Nationale de lutte Contre le Sida.
ARD : Agence Régionale de Développement.
ASSED : Africaine des Sciences Sociales pour l'Environnement et le Développement.
BIT : Bureau International du Travail.
CEPIC : Consorsium d'Etude et de Promotion des Entreprises Industrielles et Commerciales.
CESAG : Centre Africain d'Etudes Supérieur en Gestion.
CIOP : Centre d'Information d'Orientation et de Placement.
CODESRIA : Conseil pour le Développement de la Recherche Economique et Sociale en Afrique.
DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies.
DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées.
DEUG : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales.
DIRE : Délégation à l'Insertion à la Réinsertion et à l'Emploi.
DURIG : Diplôme Universitaire en Réseau et Informatique
- ENAM** : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature.
GOPEC : Groupe Opérationnel Permanent d'Etudes et de Concertations..
GRF : Groupe de Recherche d'Etude et de Formation.
IAGU : Institut Africain pour la Gestion Urbaine.
IEC : Information Education Communication.
IFAN : Institut Fondamentale d'Afrique Noire.
IRD : Institut de Recherche pour le Développement.
ISADE : Institut Supérieur Africain pour le Développement de l'Entreprise.
ISRA : Institut Sénégalais de Recherche Agronomiques.
ISS : Institut Supérieure de Santé.
LSH : Lettres et Sciences Humaines.
MAI : Maths Appliqués et Informatique
MASS : Mathématique Appliqués aux Sciences Sociales.
MSA : Malick Sow et Associés.
MPI : Mathématiques Physique et Informatique.
NPA : Nouvelle Politique Agricole.
NPI : Nouvelle Politique Industrielle.
OMC : Organisation Mondiale du Commerce.
ONCAD : Office National de Coopération et d'Assistance au Développement.
ONG : Organisation Non Gouvernementale.
PAEP : Projet d'Appui à l'Entreprenariat Paysan.
PAMECAS : Partenariat pour la Mobilisation de l'Epargne et du Crédit Au Sénégal.
- PNIR** : Programme National d'Infrastructures Rurales.
PROMER : Promotion des Micro Entreprises Rurales.
SAED : Société d'Aménagement et d'Exploitation du Delta.
SAT : Sciences Appliquées et de Technologie.
SATREC : Société d'Approvisionnement, de Transformation, de Reconditionnement et de Commerce.

SENAGROSOL : *Sénégalaise de l'Agriculture et des Sols.*
SENARH : *Sénégalaise de l' Arachide et des Huileries.*
SJP : *Sciences Juridiques et Politiques.*
SOFISEDIT : *Société de Financement pour la Sécurité et la Diversification du Travail.*
SONATEL : *Société Nationale des Télécommunications.*
UCAD : *Université Cheikh Anta Diop de Dakar.*
UFR : *Unité de Formation et de Recherche.*
UGB : *Université Gaston Berger.*
UNESCO : *Organisation des Nations Unies pour l' Education et la Culture.*
UNICEF : *Fonds des Nations Unies pour l' Enfance.*
USAID : *Association des Nations Unies pour le Développement International*
UVA :

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La question de l'emploi est aujourd'hui plus que jamais une préoccupation mondiale. Si certains pays en Amérique, en Asie et en Europe échappent quelque peu à ce type de problème grâce à une croissance vigoureuse et à l'amélioration de leurs ressources humaines, la majorité des nations est confrontée depuis de longues années à la montée du chômage, de la pauvreté et à leurs conséquences sociales dangereuses. Cette dure réalité affecte tous les types d'économies qu'elles soient industrielles, en transition ou en développement.

Toutes ces économies, avec leurs spécificités propres, sont confrontées à la nécessité d'accroître les emplois à un moment où à la fois elles doivent trouver les ressorts d'une nouvelle croissance, adopter des politiques macro-économiques rigoureuses et s'insérer dans le mouvement de mondialisation de l'économie qui marque notre temps.

Dans ce contexte, les objectifs de plein emploi et de lutte contre la pauvreté ont trouvé un regain d'intérêt grâce à la mobilisation internationale sur ces objectifs avec la tenue du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague qui a retenu parmi ses dix objectifs fondamentaux celui du plein emploi. Ainsi, en partie grâce à cette mobilisation internationale, le concept de recherche du plein emploi en tant que finalité d'action des politiques nationales se trouve aujourd'hui validé et revitalisé par la communauté internationale. Dès lors, il revient à chaque pays de donner à cet objectif force et réalité dans le cadre de ses spécificités socio-économiques et ses orientations propres.

Au Sénégal, même si le gouvernement a initié de nombreuses politiques pour favoriser le plein emploi, le problème de l'emploi reste encore très aigu. Cette situation est liée à la combinaison de plusieurs facteurs parmi lesquels nous pouvons citer : d'abord l'emploi semble suivre les principales tendances de l'évolution de l'économie dans ses

différentes phases or la croissance économique est restée pendant longtemps inférieure à la croissance démographique.

Ensuite, les programmes d'ajustement structurel de la décennie 80/90 accompagnés par la compression de la demande sociale et la chute du niveau de l'investissement se sont traduits par le recul général de l'emploi dans le secteur moderne et rural. Ainsi, la précarisation de l'emploi a été un fait dominant dans un contexte de restructuration et de menace de fermeture d'usines et d'entreprises.

Enfin, l'agriculture qui occupe l'essentiel de la population active n'a pas eu les résultats escomptés. En effet, elle a connu un essoufflement de la productivité. Cette crise du secteur agricole est imputable aux aléas climatiques et pluviométriques, aux problèmes d'accès aux terres et au désengagement de l'Etat en matière d'encadrement administratif. Par ailleurs, si la situation de l'emploi dans sa globalité reste marquée par une crise aiguë, la situation de l'emploi des diplômés n'est pas pour autant épargnée car reste un domaine intimement lié au contexte global du marché de l'emploi sénégalais.

Cependant, le problème de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur est en grande partie lié à la crise de l'éducation. En effet, depuis quelques années le secteur de l'éducation en général et l'enseignement supérieur en particulier connaît des difficultés qui sont imputables à la fois au poids démographique et au manque de personnel enseignant. Les besoins sociaux en matière de scolarisation ne cessent de s'agrandir entraînant ainsi la montée en flèche des effectifs scolaires et universitaires avec comme corollaire une augmentation des effectifs des diplômés sortant. Or, dans les institutions d'enseignement supérieur, l'évolution du personnel enseignant ne semble pas suivre celle des effectifs des inscrits. Ce déséquilibre pose le problème de l'encadrement avec toutes les conséquences possibles sur la qualité des diplômes délivrés.

En outre, les diplômés sortant ne trouvent pas en place des structures pouvant les accueillir tous car la demande sociale en main d'œuvre qualifiée est inférieure à l'offre et les possibilités de recrutement sont de plus en plus limitées.

Outre ces problèmes, les liens entre l'emploi et la formation restent distendus du fait de l'évolution du système d'emploi et la réaction lente de l'appareil de formation peu orienté jusqu'ici vers les nouvelles réalités et exigences du marché de l'emploi.

Cette évolution a diversifié les formes d'accès à l'emploi et façonné des modes de fonctionnement qui s'apparentent que peu au jeu du marché et répondent plutôt à des mécanismes plutôt sociologiques dépendant des liens familiaux et des réseaux de la société. La pression de l'emploi est telle que ce qui tenait lieu de marché de l'emploi a fini par éclater. Dès lors, la transparence, la cohérence, le souci de compétence et de compétitivité qui étaient les maîtres mots dans les procédures de recrutement ont disparu pour céder la place aux pratiques les plus occultes.

Dans cette situation chaotique du marché de l'emploi, il nous semble opportun de chercher à savoir quel est le devenir socioprofessionnel des diplômés du supérieur en général et des diplômés en sociologie de l'Université Gaston Berger en particulier.

Pour étudier cette question, nous allons essayer de la centrer autour de trois grandes parties :

- d'abord, la problématique et la méthodologie qui nous permettront de poser la problématique générale de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés du supérieur et d'élaborer une méthodologie de collecte de l'information,

- ensuite, la présentation du cadre de l'étude nous permettra d'avoir un aperçu sur la situation économique et celle du marché de l'emploi au Sénégal puisqu'on ne peut pas parler d'insertion socioprofessionnelle sans parler d'économie et du marché de l'emploi. Puis, étudier la situation de l'enseignement supérieur au Sénégal à travers la présentation de l'UGB,

- enfin, la présentation et l'analyse des données nous permettront de voir les différentes caractéristiques de la population enquêtée à savoir sa composition socio-démographique, ses conditions d'insertion et les conditions dans lesquelles elle travaille.

PREMIERE PARTIE :

PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE

I - Problématique

1 - Position du problème

L'explosion démographique et urbaine dans les pays du tiers monde constitue, de par son ampleur et la fragilité des bases socio-économiques sur lesquelles elle est fondée, un phénomène qui ne cesse de susciter des inquiétudes.

A un rythme de 4,7% l'an¹, la croissance du nombre de citadins dans les pays dits pauvres se traduit par une série de désarticulations sociales et économiques parmi lesquelles, les problèmes de logement, de transport, d'alimentation en milieu urbain, d'éducation et d'emploi qui ont chacun avec sa spécificité un caractère urgent. La situation dans le domaine de l'emploi en est une preuve. L'effondrement du système rural associé à l'attraction des villes, le fort taux de natalité en milieu urbain, la crise économique et les effets néfastes des PAS expliquent l'impossibilité pour les structures de production inadéquates d'absorber une main d'œuvre relativement excédentaire.

Sur le plan de l'éducation le fort taux de fécondité, la diminution de la mortalité infantile, la lente croissance de l'ensemble de l'économie qui est d'ailleurs dépassée par la croissance démographique ont comme conséquence une désarticulation entre la demande sociale en éducation et les possibilités du système éducatif. Cette désarticulation se manifeste par une surcharge des effectifs à tous les niveaux du système éducatif, les déficits matériels et financiers, le surnombre des diplômés sortant. La lourde surcharge des effectifs associée au manque de moyens matériels et financiers et parfois même de ressources humaines (personnel, enseignants) affecte gravement la qualité de l'éducation. La montée des effectifs scolaires et universitaires associée à une économie à l'état stationnaire aura comme conséquence l'arrivée des cohortes de diplômés sur un marché de l'emploi qui ne réunit par les conditions économiques, politiques et institutionnelles favorables à leur insertion

¹ - Diméo - G. 1987 les pays du Tiers-Monde. *Mementos de géographie sociale et économique* Srey p. 154.

professionnelle. Ainsi, ce problème témoigne de l'écart de plus en plus grandissant entre les systèmes d'enseignement en général avec les besoins de la société. C'est pourquoi d'ailleurs le manque de connexion entre le système éducatif en général et les systèmes d'enseignement supérieur en particulier avec les marchés de l'emploi est une question qui suscite de nombreuses réflexions.

D'ailleurs, le problème de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est l'un des problèmes les plus préoccupants de toute l'humanité en ce 21^è siècle commençant. Il s'agit d'une remise en question du rôle traditionnel de l'Université dans le développement de la société et notamment de la relation entre l'enseignement supérieur et le monde du travail. Le problème, par son importance socio-économique de dimension nationale et internationale, suscite un regain d'intérêt afin de relever les défis de l'innovation dans l'enseignement supérieur. En effet, la conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur en 1998 s'est amplement focalisée sur les connexions entre l'enseignement supérieur et le monde du travail au 21^{ème} siècle car la situation est d'autant plus inquiétante dans les pays développés que dans ceux qui le sont le moins. En ce qui concerne les pays en développement selon le rapport de la conférence "l'association des universités africaines a constaté qu'outre le coût de l'enseignement supérieur et son financement, la connexion entre l'enseignement supérieur et le monde du travail suscitait le plus vif intérêt au niveau des universités africaines".

Cette connexion est d'autant plus importante que l'université en tant que pourvoyeur de main d'œuvre qualifiée joue un rôle important dans le développement économique et social d'une nation. De ce fait, elle doit fonctionner en proximité avec son environnement socio-économique et culturel afin de pouvoir identifier les besoins de la société et fournir des compétences directement utilisables.

Par ailleurs, que l'éducation de manière générale et l'enseignement supérieur de manière particulière ait un impact positif sur la croissance économique par le biais de la formation d'un capital humain compétent a été démontré par de nombreuses théories économiques¹.

¹ - Les théories économiques néoclassique attribuent au capital humain un rôle traditionnel d'intrant qu'il faut associer au capital physique et au travail pour obtenir la croissance.

Cependant, ces mêmes théories économiques reconnaissent que le capital humain peut être sans incidence sur la croissance si la main d'œuvre qualifiée n'est pas employée dans les activités productives.

C'est dans ce contexte que la connexion entre l'enseignement supérieur et le monde de l'emploi devient une question incontournable autour de laquelle les universitaires, les chefs d'entreprises, les pouvoirs centraux devraient discuter pour relever les défis d'une coopération tripartite qui sera rentable pour tous. Si dans les pays développés cette question fait déjà l'objet de nombreuses rencontres et de réflexions de la part des planificateurs pour permettre de répondre aux exigences du marché du travail et en même temps lutter contre le chômage des jeunes diplômés, dans les pays en voie de développement le problème reste encore crucial car les défis à relever sont à la fois d'ordre politique, économique, et institutionnelle. Le manque d'autonomie des institutions universitaires par rapport au pouvoir central, la tendance des systèmes d'enseignement supérieur à fonctionner en vase clos constituent aujourd'hui d'énormes blocages à la connexion entre le marché de l'emploi et l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, en Afrique la situation économique qui prévaut ne permet pas le plein emploi. En effet, l'explosion démographique, l'augmentation de la demande sociale en éducation, l'augmentation des compétences nationales, la diminution des moyens budgétaires nécessaires au recrutement de tout le personnel dont le continent a besoin pour assurer convenablement la poursuite du développement amorcé, ont fait que aujourd'hui la situation des diplômés du supérieur devient de plus en plus préoccupante.

Au Sénégal, le rôle de l'enseignement supérieur en général et de l'université en particulier dans le développement économique et social du pays mérite une réflexion d'autant plus que le pays vit un contexte économique en profonde mutation dominé par une récession de l'économie et par conséquent par une crise du marché de l'emploi.

Au lendemain des indépendances nationales, le pays avait besoin de la promotion de ses cadres moyens au rang de cadres supérieurs nouveaux pour fournir des compétences au pays nouvellement indépendant et remplacer les cadres expatriés. Ainsi, de 1960 à 1979 l'Etat a véritablement pratiqué le plein emploi. Il est apparu durant cette période dite des

20 années glorieuses de l'emploi, comme le principal employeur offrant des emplois à presque tous les diplômés sans tenir compte de leur qualification professionnelle. Sa préoccupation était alors le recrutement des nationaux capables d'occuper des postes laissés vacants par le départ du colonisateur¹.

Ainsi, l'arrivée des cohortes de diplômés de l'enseignement supérieur et technique sur le marché de l'emploi passait presque inaperçue. Leur absorption était alors automatique. En outre, la demande de l'Etat en main d'œuvre était renforcée par l'existence d'un vaste secteur para public constitué par des sociétés d'encadrement du monde rural. Le cas de l'ONCAD est très édifiant car cette société employait 6.000 agents au moment de sa dissolution en 1981.

Cependant, la situation a évolué depuis et beaucoup de facteurs ont contribué à cette évolution. En effet, comme nous l'avons dit tantôt, l'explosion démographique et la diminution du taux de mortalité infantile ont comme conséquence l'augmentation de la demande sociale en éducation en général et en enseignement supérieur en particulier qui, à son tour, entraîne une rapide évolution des effectifs des diplômés du supérieur.

A cette situation déjà préoccupante du secteur éducatif vient s'ajouter une situation économique défavorable marquée par la sécheresse des années 70 qui a eu des conséquences fâcheuses sur l'économie nationale à forte tendance agricole ; l'échec des programmes d'ajustement structurel des années 80 ; la dévaluation du franc CFA en 1994 ; le désengagement de l'Etat et le processus de privatisation des sociétés publiques.

Ainsi, l'économie et le monde de l'emploi étant étroitement liés, le marché du travail sénégalais ne peut que souffrir de cette situation désastreuse de l'économie. La crise de l'emploi qui était moins perceptible jusqu'ici va s'aggraver. En effet, selon Babacar Fall² l'évolution des effectifs des salariés a permis d'appréhender la baisse du poids des salariés rapporté à la taille de la population active entre 1957 et 1989. Il se situait à 7,62% en 1957 mais en 1979 il accuse une chute de près de la moitié en se situant à 4,26%. La tendance à

¹ - Eddy Lee et al : *Ajustement emploi et développement au Sénégal* BIT, Genève 1992, p:74.

² - Babacar Fall : "Evolution et configuration actuelle du marché de l'emploi au Sénégal" in *Ajustement emploi et développement au Sénégal* BIT Genève 1992 p.75

la baisse se maintient en 1983 avec un taux de 4,1%. En 1989, il n'est que 3,31%. Un tel paramètre souligne la diminution de la capacité du système économique à absorber l'offre du travail de plus en plus disponible sur le marché. Les diplômés de l'enseignement supérieur communément appelés les maîtresards vont servir d'élément révélateur.

En outre, selon le bureau régional Afrique¹ le chômage des diplômés du supérieur est apparu pour la première fois au Sénégal en 1984 avec 820 diplômés de l'université inscrits au chômage et aujourd'hui² il y aurait, selon diverses estimations des services officiels et de la presse, entre 2000 et 3000 "maîtresards chômeurs".

De ce fait, face à l'incapacité de l'économie d'offrir le plein emploi et la montée vertigineuse des effectifs des diplômés en recherche de l'emploi, il devient impératif de réfléchir sur le devenir de ces derniers, c'est-à-dire, les conditions de leur insertion socioprofessionnelle et le rôle qu'ils doivent jouer dans le développement de leur nation.

Beaucoup d'études ont eu à montrer que les diplômés du supérieur sont confrontés à de nombreuses difficultés sur le marché du travail, à savoir, le chômage, le sous-emploi, l'esprit de fatalité et d'assistance permanente.

Par ailleurs, sur le marché de l'emploi, il est noté que les chances d'insertion des diplômés varient en fonction des filières suivies.

En effet, selon les conclusions de Taladidia Thiombiano³ et Yawovi Tchamegnon⁴ on note un fort taux de chômage des diplômés du supérieur (environ 40%) et si les tendances actuelles se poursuivaient, la situation allait empirer et ce sont les juristes et les

¹ - Bureau Régional Afrique *Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal : les enjeux de la réforme* Département du Sahel Division opérations - population et ressources humaines 1992 p.16.

² - Les données sont de 1992.

³ - Taladidia Thiombiano : "la réponse de l'Université de Ouagadougou à la demande de l'économie nationale et perspective pour le 21^{ème} siècle". In *Rôle et place de l'Université dans la société du 21^{ème} siècle face à la mondialisation*. 5^{ème} colloque Université Sans Frontière 1999 p.130.

⁴ - Yawovi Tchamegnon : "perspectives d'emploi pour les étudiants du supérieur : le cas du Togo" in *Rôle et place de l'Université dans la société du 21^{ème} siècle face à la mondialisation* 5^{ème} Colloque université Sans Frontière 1999, p.107.

économistes qui seront les plus touchés car la demande sociale en enseignement supérieur concernant ces filières est plus importante que les possibilités d'offres d'emploi prévues dans ce secteur.

Dans le même ordre d'idée, l'étude de l'IIPE ¹ dans les pays en développement a, elle aussi, montré que le chômage frappe beaucoup plus les économistes et les juristes.

Ainsi donc, notre étude portant sur le cas spécifique des diplômés en sociologie de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis, nous pousse à réfléchir sur le sort que leur réserve le marché de l'emploi, sur leur condition d'insertion professionnelle et en mot sur leur devenir.

La sociologie étant une discipline qui a vécu une histoire assez particulière au Sénégal, il s'avère important de réfléchir sur la place qu'elle occupe actuellement dans la société sénégalaise à travers ceux qui la représentent c'est-à-dire les diplômés en sociologie. En effet, au Sénégal, les événements de mai 68 se sont soldés par la fermeture du département de sociologie et l'interdiction de l'apprentissage de cette discipline considérée comme subvertissante par les pouvoirs locaux. Quelques années plus tard, le gouvernement sénégalais décide de réouvrir le département de sociologie mais sans pour autant lui donner son autonomie car ce dernier n'était qu'une branche du département de la philosophie.

C'est seulement dans les années 90, avec l'ouverture de l'Université Gaston Berger, que la sociologie a eu une place de choix dans le système d'enseignement supérieur sénégalais avec la création d'une section de sociologie autonome.

Dans ce contexte, une décennie après son ouverture, il s'avère impérieux d'étudier le rôle et la place de la sociologie dans la société, sénégalaise, les diverses difficultés et formes d'obstacles que rencontrent ses diplômés sur le marché de l'emploi.

¹ – G. Psacharopoulos ; B-C- Sanyal "Enseignement Supérieur et Emploi : l'expérience de l'IIPE dans 5 pays en développement" *Principe de Planification de l'Education* n°32 Paris UNESCO/IIPE 1982 p.39.

Ceci nous pousse à nous poser des questions concrètes sur la formation et les conditions d'insertion professionnelle des cadres sociologues de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis : la formation donnée est-elle adaptée aux besoins de la société ? Les emplois offerts ou occupés sont-ils fonction du niveau d'étude et de la qualification professionnelle ? La sociologie est-elle compétitive sur le marché de l'emploi ? Ou encore la sociologie est-elle bien connue par les employeurs ?

2. Intérêt du sujet

Le thème que nous abordons, ici, nous semble intéressant à un triple niveau :

- d'abord parce qu'il y a peu de travaux de mémoires, de thèses ou d'autres types de recherches qui ont eu à l'aborder. Bien entendu que les institutions spécialisées ont fait beaucoup de recherches sur l'enseignement supérieur et l'emploi mais c'est à des points de vue plus généraux ;

- ensuite, à terme, cette étude permettra une meilleure connaissance de la place de la sociologie sur le marché de l'emploi et dans la société sénégalaise ;

- enfin, elle pourrait donner une idée sur ce qui sont devenus ceux que l'on a eu à former il y a quelques années.

3. Objectifs et hypothèses

Les objectifs que nous visons, ici, sont entre autres l'identification des divers obstacles liés à la recherche de l'emploi et les exigences du marché du travail en vue de permettre aux futurs demandeurs d'emploi de se préparer en conséquence.

Etant donné qu'il y a un déficit d'informations sur la situation des diplômés de l'Université sur le marché de l'emploi, notre étude pourrait apporter une modeste contribution dans la résolution de ce problème.

En outre, menée à terme, notre recherche permettra de savoir si la sociologie a des débouchés réels sur le marché de l'emploi sénégalais et de les identifier s'il y a lieu ; voir si la formation donnée en sociologie correspond aux exigences des emplois disponibles sur le marché

Ainsi, d'après notre pré-enquête les hypothèses que nous allons avancer seront les suivantes :

- le chômage des diplômés qui est aujourd'hui un phénomène social n'épargne pas les diplômés en sociologie, mais que ce chômage est atténué par le départ d'un plus grand nombre de diplômés vers l'extérieur.

Compte tenu de ceux qui sont restés au Sénégal nous pouvons dire que l'insertion socioprofessionnelle des diplômés en sociologie est dans l'ensemble satisfaisante. Mais cette insertion ne s'est pas faite sans difficultés,

- face à ces difficultés, des stratégies sont mises en œuvre par les diplômés pour assurer leur insertion.

4 Conceptualisation

a - Définition des concepts

Insertion

L'insertion est un concept qui peut renfermer deux grandes dimensions : une dimension économique et une dimension sociale. Du point de vue économique, l'insertion consiste à s'investir dans une activité rentable et plus ou moins durable et viable dans le but d'assurer son épanouissement. En d'autres termes, il s'agit pour l'acteur c'est-à-dire pour le diplômé d'entreprendre une vie professionnelle compte tenu de ses connaissances, sa formation, ses aptitudes, ses intérêts et les réalités du marché de l'emploi.

Quant à l'insertion sociale, qui est observable, on la vit. Elle suppose l'intervention dans un groupe, dans une classe ou dans une fraction de classe sociale ou une catégorie socioprofessionnelle bien donnée. En d'autres termes, elle suppose l'acceptation, la tolérance par cette catégorie de classe. Elle se manifeste entre autres par la participation

de l'acteur, de l'individu à la vie de sa communauté, son implication en amont et en aval par sa contribution plus ou moins effective à la vie de la communauté.

Par ailleurs, le dictionnaire "*Le Grand Larousse en 5 volumes*"¹ en son Tome 3 définit "l'insertion" comme étant le fait de s'attacher, de s'insérer sur ou dans quelque chose. Insérer étant mettre, glisser ou introduire quelqu'un ou quelque chose dans quelque chose ou dans un ensemble.

Ainsi, nous définissons l'insertion socioprofessionnelle comme étant la capacité, l'aptitude pour un diplômé de s'introduire, de participer dans une profession pour laquelle il a reçu une formation.

Il faut noter au passage que le concept "insertion" n'est pas défini dans les dictionnaires de sociologie.

Emploi

Dans le *Dictionnaire des sciences économiques* d'Alain Beitone et aliés² l'emploi est défini par D. Gambier et M. Vernière, comme la combinaison des demandes sociales et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production des biens et des services socialement valorisés. Cette définition implique donc que l'étude des normes, règles et des institutions soit au cœur de l'analyse de l'emploi. Par ailleurs cette analyse ne saurait se limiter aux activités des seuls salariés, les travailleurs indépendants sont aussi pris en compte. Il est important de distinguer l'emploi ainsi défini du poste de travail qui identifie à un moment la place occupée par le travailleur dans le processus de production.

Le dictionnaire "*Le Grand Larousse en 5 volumes*"³ en son tome 2 définit l'emploi comme l'action ou la manière d'employer quelque chose ; comme le fait d'employer des personnes (emploi d'une main d'œuvre) ou comme un travail rémunéré dans une administration, une entreprise, chez quelqu'un.

¹ - Grand Larousse en 5 volumes Tome 3. Librairie Larousse 1990 p. 1635.

² - Alain Beitone et Al : *Dictionnaire des sciences économiques* : Armand Colin 1995 p. 131.

³ - Grand Larousse en 5 volumes Tome 2 Librairie Larousse 1991 p.1081.

Selon *l'encyclopédie universalis*¹ (corpus 8) le terme emploi désigne l'utilisation par l'appareil productif de la population qui en fonction de son âge et ses aptitudes, est disposée à travailler. Encore que ce mot puisse avoir une acceptation plus générale, il désigne l'utilisation de toutes les ressources ou tous les facteurs de production (travail, capital, ressource naturelle, etc.), il est communément réservé à l'affectation des ressources humaines.

Historiquement, le problème de l'emploi est né de l'impossibilité d'assurer de façon permanente dans les économies de marché, le travail à tous ceux qui offrent leurs services.

Par ailleurs, dans son article "*Perspective des emplois à l'Aube du 21^{ème} siècle*", Jean Pierre Saulnier² définit l'emploi comme une notion qui se rattache à celle du travail que celui-ci soit rémunéré ou non, participant ou aboutissant à la production d'un bien ou d'un service. Dans cet esprit, l'auteur veut mettre en exergue que le terme "emploi" n'implique pas seulement le salariat mais aussi l'ensemble des travaux non rémunérés comme par exemple le bénévolat qu'il définit, d'ailleurs comme le fait de se consacrer de son plein gré, en dehors du cadre professionnel et domestique, à une ou des activités non rétribuées monétairement et dont les résultats bénéficient à autrui.

En outre, dans son article "*la réponse de l'Université de Ouagadougou à la demande de l'économie nationale et perspectives pour le 21^{ème} siècle*", l'auteur Taladidia Thiombiano³ définit le concept d'emploi en distinguant trois types d'emplois : emploi agricole, emploi informel et emploi moderne.

L'emploi agricole non salarié est occupé par le travailleur de l'agriculture dont l'activité n'est pas rémunérée par le salaire (main d'œuvre familiale).

L'emploi informel est occupé par le travailleur dont l'activité s'exerce en dehors des structures officielles c'est-à-dire hors du monde de travail moderne, à l'abri des contraintes de la légalité.

¹ - Encyclopédia universalis corpus 8 1993 France S.A p.257.

² - Jean Pierre Saulnier : " perspective des emplois à l'aube du 21^{ème} siècle" in *Rôle et place de l'Université dans la société du 21^{ème} siècle à la mondialisation* ". 5^{ème} Colloque Université Sans Frontière : 9-10-11 Février 1999 Ouagadougou p.132.

³ - Taladidia Thiombano : op. cit., p.119.

L'emploi moderne est exercé par le travailleur dont l'activité se réalise dans le cadre d'un univers de travail codifié, réglementé, structuré. Il s'agit d'emploi occupé par les salariés des secteurs publics, parapublics et privés.

Quant au *Dictionnaire thématique de science économique et sociale* de Jean Claude Gehanne¹, il se contente de nous définir le concept d'emploi précaire comme étant un emploi à durée déterminée n'offrant pas les mêmes garanties sociales et juridiques que les emplois à durée indéterminée.

Nous définissons l'emploi comme étant l'activité salariale ou non salariale que l'individu exerce et à partir de laquelle il tire ses moyens de subsistance

Marché de l'emploi

Selon le *Dictionnaire d'analyse économique* de Bernard Guerrien², le terme marché peut prendre plusieurs significations : endroit où ont lieu des échanges ; relation contractuelle entre deux individus (passer un marché) ; forme d'organisation des échanges (marché de l'immobilier).

Cependant, toutes ces acceptions du mot marché ont en commun de supposer une confrontation entre une (ou des) offre(s) et une (ou des) demande(s) dans le but de procéder à des échanges sur la base d'un système de prix qui résulte d'une négociation entre les parties en présence ou qui existe en dehors d'elles.

En outre, le *Dictionnaire des sciences économiques* d'Alain Beitone et aliés³ définit le marché comme un concept qui à l'origine (étymologiquement) est un lieu de rencontre

¹ - Bernard Guerrien : *Dictionnaire d'analyse économique* 3^{ème} édition La Découverte Paris 2022 p . 320

² - Alain Beitone et al. : op. cit. p 216.

³ - Encyclopedias universalis : corpus 14 Paris 1994 p 500.

entre les vendeurs et les acheteurs des biens et des services, un lieu physique où s'affrontent les échanges.

Pour les théoriciens néo-classiques le marché est le lieu théorique où s'affrontent une offre et une demande.

Par ailleurs pour *l'encyclopédia universalis*¹ (corpus 14), le marché du travail en système capitaliste contribue, avec les institutions qui s'y rattachent et les comportements individuels et collectifs qui s'y opèrent, à former le prix du travail et à établir un équilibre entre l'offre et la demande de travail. Ainsi, tout marché est caractérisé par la façon dont se réalisent les deux processus de détermination des salaires d'abord quant à leur niveau et leur écart relatif et la mobilité de la main d'œuvre ensuite.

Nous constatons que les trois définitions mettent toutes l'accent sur la confrontation entre l'offre et la demande et sur le système des prix du travail. Ainsi, se référant à notre thème de recherche qui porte sur l'insertion professionnelle des diplômés, nous allons définir le concept "marché de l'emploi" comme étant non seulement un lieu de confrontation entre l'offre et la demande de l'emploi mais aussi et surtout un lieu de transaction entre les rétributions salariales et les qualifications professionnelles.

Profession

D'origine anglo-saxonne, le terme *profession* a connu une évolution conceptuelle aussi bien dans la Sociologie américaine que dans la langue française.

Selon Claude Dubar et Pierre Tripier². Aux Etats-Unis, un certain consensus semblait exister en tous cas, sur une définition canonique de la profession que la plupart des manuels font remonter à l'article de Flexner (1915) et qui distinguait six traits communs à toutes les professions :

¹ - Encyclopédia universalis : corpus 14 Paris 1994, p. 500.

² - Claude Dubar et Pierre Tripier : *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin 1998, p.10.

- 1 - les professions traitent d'opérations intellectuelles associées à de grandes responsabilités individuelles ;
- 2 - leurs matériaux de base sont tirés de la science et d'un savoir théorique ;
- 3 - qui comportent des applications pratiques et utiles ;
- 4 - et sont transmissibles par des enseignements formalisés ;
- 5 - les professions tendent à l'auto-organisation dans les associations ;
- 6 - leurs membres ont une motivation altruiste.

Dès lors, les seules vraies professions étaient le droit et la médecine car elles seules réunissent, à coup sûr, aux Etats-Unis, tous les traits précédents (savoir pratique, formation longue et théorique, association et altruisme).

Cependant, cette perception du terme *profession* sera très vite critiquée par les sociologues de Chicago, souvent qualifiés d'interactionnistes, qui voient dans cette acception une sorte d'essentialisme de la profession.

Après les années 60, de nouvelles perspectives théoriques s'ouvrent pour la définition de la profession. Ainsi, les théories néo-marxistes, néo-fonctionnalistes et néo webériennes tentent de dépasser la controverse précédente et d'inscrire le débat dans une prise en compte de la dimension économique de la profession.

Dans le vocabulaire français, ce terme connaît différentes définitions :

- 1 - la profession est quelque chose qui s'annonce publiquement et qui est lié à des croyances politico-religieuses (profession de foi, attitude politique déclarée) ;
- 2 - la profession est le travail que l'on fait dès lors qu'il permet d'en vivre grâce à un revenu ;
- 3 - la profession est l'ensemble des personnes exerçant un même métier ;
- 4 - la profession désigne, de plus en plus, depuis la généralisation de la négociation sociale entre les partenaires sociaux, cette branche professionnelle réunissant tous ceux (salariés, indépendants, patrons) qui travaillent dans le même secteur et donc font partie de la même profession en se reconnaissant dans les mêmes représentants patronaux ou syndicaux.

Par ailleurs, Weber et Durkheim ont chacun donné leur définition de la profession.

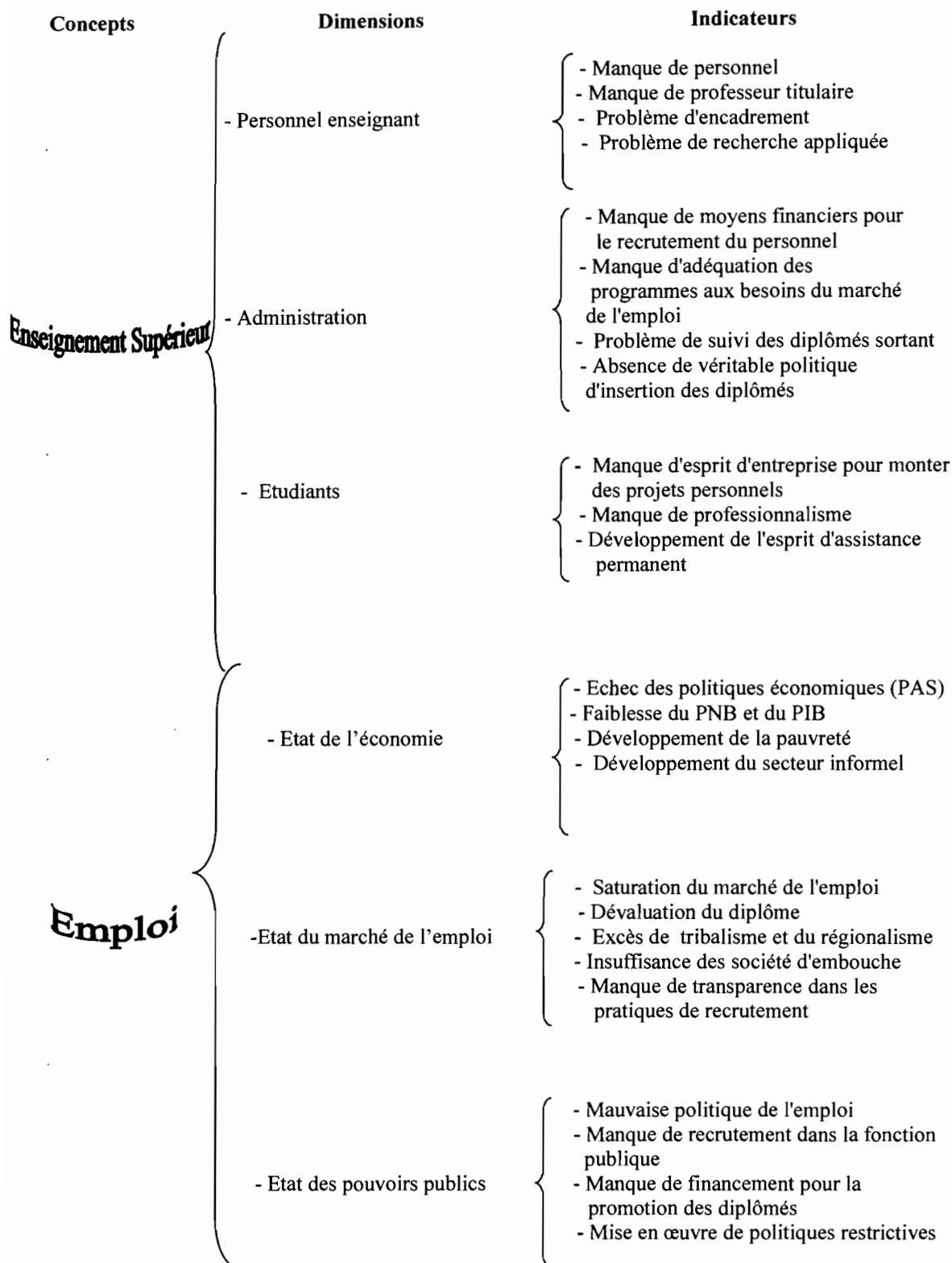
Ainsi pour Weber¹, la professionnalisation se situe dans le passage d'un ordre social traditionnel à un ordre social où le statut de chacun dépend de la tâche qu'il accomplit et où l'allocation des emplois s'effectue selon des critères de compétence et de spécialisation. Dès lors, la profession est une vocation, elle n'est point héritée comme un destin mais voulue et assumée.

Durkheim quant à lui voit le concept de profession dans sa version associative et sa capacité de réguler la société. Pour lui, dans une société déchirée par des conflits d'intérêt et qui est à la recherche d'une autorité légitime susceptible de restaurer la cohésion sociale, seules les associations professionnelles peuvent apporter des solutions salvatrices car elles peuvent être des instances de lutte contre les risques de l'anomie en étant régies par une déontologie spéciale susceptible de développer chez leurs membres une discipline et une solidarité qui les détacheraient de l'égoïsme individualiste.

Cependant, nous souscrivons à la définition donnée par Weber qui selon nous correspond le plus à la configuration actuelle de l'emploi caractérisée par la bureaucratisation, où la répartition des tâches se fait en fonction des spécialisations et les procédures de recrutement basées sur la libre sélection et l'engagement contractuel.

¹ – Gilles Ferreol et al : *Dictionnaire de sociologie* : Paris : Armand Colin 1995, p.202.

b- Opérationnalisation des concepts



5. Construction du modèle théorique

En sociologie, toute recherche s'inscrit dans un cadre théorique bien déterminé que Jean Michel Berthelot appelle schème d'intelligibilité dans son livre « *l'intelligence du social : le pluralisme explicatif en sociologie* ». Ainsi, notre thème de recherche portant sur l'enseignement supérieur et l'emploi ne peut faire exception à la règle.

De ce faire, puisque nous voulons étudier les relations existantes entre l'enseignement supérieur et le monde du travail à travers les diplômes universitaires, notre recherche va s'inscrire dans deux schèmes d'intelligibilité.

D'abord, dans le schème causal, au niveau de son second sous programme qui définit la causalité structurale.

Sa forme logique $(S_1 \longrightarrow S_2) = (S_2 = f(S_1))$ signifie qu'un système S_2 est sous la dépendance d'un système S_1 antérieur à lui et le plus souvent plus fondamental que lui.

Ici, la correspondance structurale entre système sera la preuve d'une relation de détermination que l'antériorité logique de l'un permettra de définir comme causale.

Ainsi, pour J.M Berthelot¹, ce sous programme tend à chercher derrière une construction sociale B (système politique, idéologie, système de parenté, système de représentation, le système A qui le fonde et dont B serait l'effet ou le reflet.

Rapporté à notre étude, nous pouvons considérer :

S_1 = système d'enseignement supérieur

S = marché de l'emploi

Par conséquent, derrière le vécu des diplômés en sociologie sur le marché de l'emploi sénégalais, nous allons chercher le rôle ou la responsabilité de l'institution universitaire tant au plan pédagogique, administratif que social.

Ensuite, puisque nous parlerons des stratégies déployées par les diplômés pour faciliter

¹ - Jean Michel Berthelot. *L' intelligence du social : le pluralisme explicatif en sociologie*. Paris : PUF, 1990 p.62.

leur intégration dans le monde de l'emploi, nous ne pourrions pas nous passer du schème actanciel qui implique la reconnaissance de l'intentionnalité de l'action et son irréductibilité à une détermination causale.

La forme logique de ce schème est la suivante :

$$(A \text{ p } B) = (B \text{ E } S, S \left\{ \Sigma a \longrightarrow \Sigma e \right\} \longrightarrow B \longrightarrow S)$$

Σa = ensemble des acteurs

Σe = ensemble des effets de leurs actions

B = Résultante du comportement des acteurs impliquées

S = Système d'action

Cette formule signifie concrètement qu'un ensemble d'acteurs adopte des comportements individuels ou collectifs dont la cumulation donne un phénomène émergent B qui, à son tour, rétroagit sur la société S.

Rapporté à notre étude mais aurons :

Σa = ensemble des diplômés

Σe = ensemble des stratégies mises en œuvre

B = facilitation de l'intégration dans le monde professionnel

S = société

Dès lors, les diplômés vont au niveau individuel ou collectif, utiliser de diverses manières leur capital à la fois intellectuel et social pour faciliter leur accès à l'emploi. L'agrégation de ces comportements individuels ou collectifs donnera comme phénomène émergent l'augmentation du taux d'insertion des diplômés qui, d'une manière ou d'une autre, aura des conséquences sur la société.

II - Méthodologie

1 – La recherche documentaire

Après élaboration de notre question de départ qui nous a permis d'avoir une idée claire sur ce que nous allons rechercher, nous avons, d'abord commencé par recenser tous les documents portant sur le problème lié à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'université et les documents relatifs à l'enseignement supérieur et au monde de l'emploi. Cette opération nous a poussé à visiter un certain nombre de bibliothèques et de centres de documentation. Au niveau de Saint-Louis, nous avons eu à visiter d'abord la bibliothèque universitaire et les différents centres de documentation des différentes U.F.R. Ensuite, nous nous sommes rendus en ville pour visiter le Centre Culturel Français, la Bibliothèque de l'IFAN.

Au niveau de Dakar, nous avons visité la bibliothèque universitaire de l'UCAD où nous avons eu à recueillir de nombreux documents, la bibliothèque de l'ENEA, les centres de documentation de l'UNESCO, du BIT, du CODESRIA, la documentation des différents services de l'administration relevant des différents ministères à savoir la Direction de la Prévision et de la Statistique, la Direction de l'Emploi, la Direction de la Fonction Publique et l'Inspection du Travail.

2 - Les entretiens exploratoires

Elles nous ont permis d'avoir une connaissance assez exacte des aspects de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie au Sénégal. Elles ont été faites parallèlement à la recherche documentaire à l'aide d'un guide d'entretien. Elles ont été effectuées pour la plupart du temps à Dakar et à Saint-Louis où nous sommes parvenus à rencontrer quelques anciens étudiants déjà insérés. Nous avons aussi eu une séance

d'entretien avec le chef du service de la scolarité et à l'insertion professionnelle de l'UGB qui nous a permis de mieux cerner le problème de l'insertion des diplômés du supérieur et plus particulièrement ceux de l'UGB. En outre, l'entretien avec le président de l'association des anciens étudiants de l'UGB et qui se trouve actuellement à l'ENAM nous a été d'un apport capital. Nous avons aussi pu mais entretenir avec quelques diplômés.

3 - La recherche par Internet

Le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication est d'un apport considérable dans toute recherche. Dans le cadre de notre recherche elles nous ont permis d'avoir un complément d'informations sur notre recherche documentaire. En effet, en visitant de nombreux sites nous avons bénéficié de nombreuses pages de documentation. Les sites visités sont ceux : de l'UNESCO (<http://upo.unesco.org>) ; de l'OCDE (<http://www.oecd.org>) ; de la Banque Mondiale (<http://publications.worldbank.org>) ; du Ministère de l'Education Nationale (<http://www.éducation.gouv.sn>) et du Ministère de l'Emploi (<http://www.emploi.gouv.sn>).

Par ailleurs, l'Internet nous a aussi beaucoup aidé dans l'identification de nombreux étudiants en vue d'une constitution d'une base de sondage. De ce fait, en fichant les listes des différentes promotions dans notre boîte électronique nous avons envoyé ces listes par courrier électronique à plusieurs étudiants dont nous disposions les adresses électroniques afin qu'ils nous aident à identifier certains de leurs camarades (on voulait savoir qui est où ? ; qui fait quoi ?).

4 - L'échantillonnage

La constitution de notre base de sondage s'est effectuée avec la collaboration du Service Centrale de la Scolarité et à l'Insertion Professionnelle de l'UGB. Etant donné que nous avons ciblé les cinq premières promotions de la section de sociologie, nous avons recueilli chaque liste de la première année de chaque promotion ce qui nous a donné un

effectif de 262 étudiants. Après avoir suivi, au niveau des registres d'inscription, chaque étudiant de la première année à la maîtrise nous avons recensé 47 étudiants ayant abandonné avant d'obtenir le DEUG. Ainsi, après soustraction nous nous sommes retrouvés avec un effectif de 215 étudiants diplômés en sociologie d'au moins du DEUG. Parmi ces étudiants, nous avons ensuite recensé 70 qui sont partis à l'extérieur poursuivre leurs études et 39 sont en train de poursuivre leurs études soit à l'UGB, soit à l'UCAD soit dans les autres écoles de formation professionnelle ; 96 sont insérés au Sénégal et 10 n'ont pas encore trouvé du travail. Il est important de préciser que parmi les insérés il y a ceux qui poursuivent leur études mais qui, en même temps, ont un emploi parallèlement. Cette catégorie ont constituée de doctorants.

Nous avons obtenu ces chiffres après le dépouillement des informations que nous avons collectées auprès des étudiants. Cette collecte d'informations a consisté à consulter pour chaque promotion les quelques étudiants qui sont encore à l'UGB pour qu'ils nous donnent des informations sur leurs camarades. Mais aussi nous nous sommes présentés chez les étudiants déjà insérés ou du moins qui sont sur le marché de l'emploi pour qu'ils nous informent sur le devenir de leurs camarades. Cette méthode de recouplement d'informations nous a permis d'obtenir beaucoup de données car la plupart de nos répondants garde contact avec leur promotionnaire. De ce fait, même si l'enquêté ne sait pas ce que fait exactement un camarade il nous donne toujours soit le numéro de téléphone de ce dernier, soit son adresse électronique pour nous permettre de vérifier procéder à des vérifications.

Pour éviter la collecte des informations erronées nous avons décidé de multiplier les listes. Ce qui nous a permis de garder sur nous une liste sur laquelle nous enregistrons toutes les informations recueillies chez un étudiant et en même de pouvoir présenter à chaque candidat à notre interrogation une liste vierge c'est-à-dire ne contenant aucune information sur les sujets de l'enquête afin de ne pas influencer les informations que notre interlocuteur pourrait nous livrer. Cette méthode nous a permis, à plus d'un titre, de vérifier beaucoup d'informations. En effet, elle a permis d'obtenir parfois deux, trois à quatre informations identiques sur une même personne. Au cas où les informations se contredisaient on procédait à une vérification.

Par ailleurs, puisque notre thème porte sur le problème de l'insertion des diplômés en Sociologie, nous allons nous intéresser seulement aux étudiants ayant trouvé du travail au Sénégal c'est-à-dire les insérés afin de pouvoir mieux analyser les difficultés liées aux conditions d'insertion, aux conditions de travail et les rapports existant entre la formation et l'emploi. Dès lors, notre échantillon portera essentiellement sur les 96 étudiants insérés. Cependant, nous aimerions élargir cette étude sur les étudiants partis à l'étranger et aux autres catégories de diplômés mais pour des raisons liées à la faisabilité, au manque de moyens financiers et logistiques et au temps nous nous limiterons seulement aux étudiants déjà insérés et qui travaillent au Sénégal.

Ainsi, pour constituer notre échantillon nous avons choisi la méthode du tirage au hasard. De ce fait, nous avons mis tous les noms des étudiants concernés dans un récipient et nous y avons tiré d'un seul coup 64 étudiants qui vont faire l'objet de notre enquête car nous avons décidé d'interroger les deux tiers de la population constitutive de notre base sondage. Pour être plus explicite nous allons illustrer ce qui est précédemment expliqué par le tableau ci-après :

Tableau : Le processus de l'échantillonnage

Effectif de départ	Nombre d'abandon sans diplôme	Effectif des diplômés	Nombre d'étudiants partis à l'extérieur	Nombre d'étudiants poursuivant leurs études	Nombre de Chômeurs	Nombre d'étudiants insérés au Sénégal ou base de sondage	Effectif de l'échantillon
262	47	215	70	39	10	96	64

5. Les techniques de recueil des données

La principale technique de recueil des données que nous avons utilisée est le questionnaire. Il a pour but d'identifier sociologiquement les diplômés. Il comporte des variables socio-démographiques comme l'âge, le sexe, la situation matrimoniale l'ethnie, la religion etc. Il comporte également : des variables portant sur les caractéristiques pédagogiques des diplômés à savoir le dernier diplôme obtenu, la spécialisation ; des variables portant sur les conditions d'insertion et de travail permettant d'identifier les problèmes liés à l'insertion et les conditions dans lesquelles travaillent ces diplômés et enfin il y a des variables portant sur le rapport entre la formation et le travail permettant d'identifier les rapports existant entre la formation reçue et l'emploi exercé.

6. Le déroulement de l'enquête

a - Histoire de la collecte

La collecte des informations ou l'enquête proprement dite s'est déroulée pendant les grandes vacances de l'année 2002 et plus précisément entre la deuxième quinzaine du mois d'août et la première quinzaine du mois d'octobre. Ce qui nous a fait une durée d'enquête de deux mois. L'enquête a donc duré plus que prévu et cette durée est liée à plusieurs facteurs indépendants de notre volonté et sur lesquels facteurs nous reviendront plus tard dans la partie des difficultés rencontrées.

Par ailleurs, étant donné qu'en partant sur le terrain nous avons localisé la plupart des personnes à enquêter et leurs structures d'accueil, la procédure de collecte de l'information s'est passée comme suit :

Au cas où nous disposons des coordonnées directes de la personne concernée nous l'appelons directement pour qu'il nous fixe un rendez-vous soit à son bureau, soit à son domicile ou dans un autre endroit favorable au déroulement de l'enquête et ce selon les vœux de la personne à enquêter.

Au cas contraire c'est-à-dire lorsque nous ne disposons pas de coordonnées personnelles de l'individu mais connaissons seulement la structure dans laquelle il travaille, nous appelons le 12 (ligne de renseignement téléphonique de la SONATEL) pour pouvoir disposer du numéro de téléphone de cette structure que nous ne tarderons pas à appeler pour être en contact avec la personne qui nous intéresse et avec qui nous allons discuter pour qu'il nous fixe un rendez-vous selon son emploi du temps.

En outre, pour les personnes qui se trouvent dans les régions assez éloignées (Ziguinchor, Kolda, Tambacounda etc..) et dont nos moyens financiers ne nous permettent pas d'y aller, nous essayons d'entretenir des contacts téléphoniques avec ces personnes et celles-ci nous donnent soit leur adresse électronique, soit leur adresse postale. Ainsi, si c'est de l'adresse électronique que nous disposons, nous envoyons le questionnaire par e-mail à la personne concernée avec des contacts téléphoniques à l'appui afin de parer aux éventuels oublis et minimiser les non réponses. Mais s'il s'agit d'envoyer le questionnaire par courrier postal, nous achetons deux enveloppes affranchies et portant notre adresse pour chaque questionnaire envoyé et ceci dans le souci d'éviter la lenteur pour le renvoi des réponses mais aussi et surtout éviter de faire dépenser les enquêtés. Vue toute cette procédure, l'enquête nous a valu un budget assez colossal que nous avons dépensé entre le téléphone, le transport, la poste et l'Internet sans compter les dépenses liées à la saisie, à l'impression et à la multiplication du questionnaire.

b - Les difficultés rencontrées

Elles sont surtout liées à l'identification des statuts des étudiants qui ont quitté l'université il y a environ trois, quatre, cinq ans ou même plus et comment retrouver ces étudiant là partis sans laisser d'adresses ou dont les adresses laissées ne sont plus en vigueur. Ainsi, il fallait d'abord procéder à l'identification de ceux qui sont insérés, ceux qui ne le sont pas, ceux qui poursuivent leurs études aux Sénégal et ceux qui sont partis à l'extérieur. Pour cela, nous avons procédé à un travail extrêmement difficile qui consiste d'abord à faire le porte à porte chez les anciens étudiants résidant encore au campus pour leur retirer des informations sur leurs promotionnaires. Ensuite, nous sommes allés en ville (Saint-Louis) pour y rencontrer les anciens étudiants qui y habitent ou qui y travaillent

pour s'informer sur leurs camarades. Enfin, nous sommes allés à Dakar pour collecter des informations auprès des anciens étudiants.

Ce travail a été très difficile car c'était une sorte de réseau qu'on remonte maillon par maillon jusqu'à ce qu'on arrive au sommet.

Après le processus d'identifications, d'autres difficultés sont liées à l'administration du questionnaire à une population qui se trouve dispersée dans les différentes régions du Sénégal et dont l'on a moins de chance de trouver deux individus concernés sur un même lieu de travail ou de résidence.

Par ailleurs, la plupart des enquêtés travaillant à Dakar, la mauvaise connaissance de cette ville a été un obstacle de taille pendant l'enquête. En effet, il nous arrive de nous égarer dans les rues de Dakar tout simplement parce que nous ne maîtrisons pas les lieux.

Entre autres difficultés liées à la collecte de l'information, nous pouvons citer le prolongement imprévu de la durée de l'enquête qui est lié à plusieurs facteurs parmi lesquels il y a, entre autres, le fait que le mois d'août était un mois pendant lequel la plupart de nos enquêtés étaient en congé. Ce qui a retardé un peu le cours de notre enquête. En outre, le manque de disponibilité des enquêtés a aussi constitué un facteur défavorisant. De ce fait, au moment de l'enquête nous avons eu d'énormes problèmes pour rencontrer nos enquêtés du fait de leurs voyages de mission à travers le Sénégal, de leurs voyages à l'extérieur du pays, des séminaires qui, dans la plupart du temps, durent au moins 15 jours. Ce qui, évidemment, a pour conséquence le non respect des rendez-vous fixés. Ainsi, il nous est arrivé à plusieurs reprises d'avoir une rencontre avec un enquêté et qu'au bout du compte on nous apprend que celui-ci est parti en mission ou a entrepris un voyage à l'extérieur du pays pour une durée d'au moins 15 jours ou tout simplement il ne peut pas nous recevoir parce qu'il a une réunion ou un séminaire.

Par ailleurs, la mobilité professionnelle de certaines de nos personnes cibles a aussi été un facteur qui a posé problème. Ainsi, il nous est arrivé de venir dans une boîte pour rencontrer un enquêté et qu'une fois sur les lieux on apprend que ce dernier a changé de

boite et que dès lors, il nous faut encore engager une nouvelle recherche de la structure qui accueille la personne concernée. Nous avons aussi rencontré un problème assez identique avec le déménagement des services.

Un autre problème et le non moins important est lié à la perte des questionnaires par les enquêtés.

Outre ces problèmes, la difficulté la plus importante est celle liée aux contraintes financières et budgétaires. En effet, les moyens financiers et budgétaires sont insuffisants pour assurer les déplacements inter régionaux et inter urbain, pour financier la photocopie des différents documents, la saisie, l'impression et la multiplication des exemplaires, mais aussi pour couvrir les besoins en communication téléphonique et en navigation sur l'Internet.

Par ailleurs, l'insuffisance de la documentation a été un obstacle de taille dans la construction de notre problématique.

DEUXIEME PARTIE :

PRESENTATION DU CADRE DE L'ETUDE

I. PRESENTATION DU CONTEXTE DE L'ECONOMIE ET DE L'EMPLOI AU SENEGAL

1. La situation économique du Sénégal

Le comportement de l'économie du Sénégal ne peut être spécifique à celui des économies des autres pays de l'Afrique. Selon le BIT (1992), les problèmes de l'Afrique sont presque identiques et on peut en mentionner :

- le fardeau de la dette : en 1989 la dette extérieure représentait en Afrique 97 % du PNB ;
- la chute du prix des produits de base : la baisse de 50 % des prix réels du cacao, du café, du coton et du thé ;
- la baisse drastique des investissements en faveur de la population : en Afrique le PNB/hbt a diminué d'un cinquième entre 1980 et 1989 réduisant ainsi à presque zéro tout ce qui a été réalisé depuis les indépendances.

Au Sénégal, le contexte économique n'est évidemment pas très guai en dépit des efforts consentis par l'Etat et la population. Déjà dans les années 70, l'économie sénégalaise à forte tendance agricole a été essoufflée par les aléas climatiques avec la sécheresse et l'épuisement ou la dégradation des surfaces cultivables. En effet, en 1969 la crise de l'économie arachidière s'est traduite par ce que l'on a appelé à l'époque « le malaise paysan ». Ainsi, 10 ans après, cette crise qui jusque-là ne concernait que la campagne, vient en ville frapper de plein fouet les entreprises industrielles qui étaient jusqu'ici épargnées. Dès lors, le développement économique et social amorcé dès les premières années de l'indépendance va être freiné voire anéanti à partir des années 80. Cette situation est la résultante des effets individuels et collectifs cumulés des phénomènes principaux ci-dessous :

- la chute des prix des produits de l'exportation : avec des conditions économiques internationales peu favorables et aggravées par le second choc pétrolier intervenu en 1978-79, on assiste à une baisse des prix des produits de l'exportation comme les phosphates, l'arachide, etc. ;

- Selon, Babacar FALL¹, on constate une baisse soutenue des recettes de l'exportation au Sénégal qui sont passées de 277 milliards en 1984 à 252 milliards de francs CFA en 1985 ; puis à 217 milliards en 1986 ; ensuite à 182 milliards en 1987 et enfin à 176 milliards de francs CFA en 1988 soit une chute de 36 % entre 1985 et 1988 ;

- la détérioration persistante de la balance des paiements. La balance des paiements du Sénégal a eu à enregistrer en 1989 un déficit de 168 milliards de francs CFA qui d'ailleurs n'a jamais été noté dans l'histoire du pays ;

- la dette extérieure de plus en plus lourde. En 1980 la dette extérieure du Sénégal était de 1468 millions de dollars US. Dix ans après en 1989 son niveau va tripler pour se situer à 4139 millions de dollars US². Or, comparé au PIB et au poids démographique la part de l'aide financière extérieure que le Sénégal a reçu depuis 1979 en fait l'un des pays les plus assistés au monde ;

- les P.A.S. : mis en œuvre par le gouvernement et les bailleurs de fonds (banque mondiale, FMI) depuis les années 80 pour redresser les déséquilibres macro-économiques, ces politiques qui se sont focalisées sur la rationalisation de la demande et l'assainissement des finances publiques n'ont cependant pas permis de rétablir la stabilité macro-économique escomptée. En effet, le Sénégal a connu une baisse tendancielle de son PIB qui a commencé au début des années 60 et a continué jusqu'à la fin des années 80, et ceci malgré l'adoption des PAS et les bonnes conditions pluviométriques. Ainsi, entre 1965 et 1989 le PIB y a diminué de 0,7 % par an selon la banque mondiale (1991). A cela s'ajoute l'écart entre les objectifs fixés au départ par les PAS et PAMLT et les résultats obtenus.

Cet écart rend, à bien des égards, l'échec des PAS incontestable. En effet, la mise en œuvre des programmes d'ajustement à long et moyen terme (PALMT) qui s'étale sur la période de 1979 à 1992 visait, entre autre, la combinaison des actions de gestion de la demande et des actions de développement de l'offre, mais au bout du compte ces politiques ont abouti à la compression de la demande sans pour autant parvenir à modifier la structure de l'offre. Ceci a poussé certains chercheurs à qualifier cette période de décennie perdue ou l'ajustement ajourné (Berg 1991). Par contre, pour d'autres même si

¹ - Babacar Fall : *Ajustement Structurel et emploi au Sénégal Dakar* : CODESRIA 1997, p.70.

² - Abdoulaye Niang : "évolution des associations en milieu urbain au Sénégal" in *"Le associazioni contadine a base comunitariati in africa sud-sahariana"* L'Harmattan Italia : centro Piemontese di stude africani 2001 p.84.

d'ajustement n'a pas été ajourné, il a été supporté uniquement par le monde du travail principalement par les bas et moyens salaires. Ainsi, les PAS ont été ramenés à un ajustement par l'emploi.

- La dévaluation du franc CFA : cette dévaluation survenue en Janvier 1994 a accentué la détérioration des conditions de vie des populations. Cette crise généralisée de l'économie nationale n'a pas épargné le secteur éducatif qui, même si sa part dans le budget total est passé de 22 à 26 % entre 1986 et 1989 essentiellement à cause de l'augmentation du budget de l'enseignement supérieur, a connu quelques problèmes liés à une politique macro-économique peu favorable marquée par de graves contraintes budgétaires et une politique restrictive. En effet, selon Abdoulaye Diagne¹ et alliés « même si la part de l'éducation dans le budget de l'Etat s'est maintenue à un niveau élevé, les coupes claires souvent arbitraires, effectuées dans les dépenses publiques, des dépenses d'investissement et de fonctionnement autres que salariales en particulier, ont réduit le volume des ressources allouées à ce secteur ».

Ces différents éléments constituent manifestement des limites aux actions de relance économique parce qu'ils ont concouru d'une part, à la faible capacité d'absorption des ressources humaines (main d'œuvre qualifiée) dans le cadre du développement et d'autre part, à la faiblesse des investissements publics et privés. Ainsi, l'économie et l'emploi étant étroitement liés, le marché de l'emploi ne peut être qu'une victime sans défense.

2. La situation du marché de l'emploi sénégalais

A la différence des autres pays de l'ancienne Afrique Occidentale française, le travail salarié libre remonte au Sénégal à la première moitié du 20^e siècle. L'extension de la culture de l'arachide, l'industrialisation précoce et l'urbanisation galopante ont beaucoup contribué à structurer un marché de l'emploi qui a d'abord été flou, puis apparemment stable et enfin fortement déséquilibré entre l'offre et la demande.

¹ - Abdoulaye Diagne et Gaye Daff : *Le financement de l'éducation au Sénégal* CODESRIA 2001 p.1.

Avec la colonisation, le Sénégal a assisté à une réorientation de son économie d'autosubsistance agricole vers une économie de traite avec l'introduction par le colonisateur des cultures commerciales. L'implantation des cultures commerciales avec son corollaire l'élargissement des surfaces cultivables va entraîner l'émergence d'une force de travail qui sera en cheval entre le travail salarié libre et le travail forcé.

Cependant, avec l'urbanisation précoce les possibilités de recrutement ont apparu très tôt et ont offert aux employés l'opportunité d'acquérir une qualification soit sur le tas soit par des écoles de formation. Ainsi, le salariat fait son apparition mais sans être un trait distinctif de régime social.

Après la seconde guerre mondiale, l'industrialisation du Sénégal connaît un essor avec l'implantation de quelques unités industrielles (huileries, savonneries etc.). Ainsi, avec un environnement politique favorable, le secteur privé se développe et reste d'ailleurs le principal employeur dans la colonie sénégalaise. En effet, en 1957 sur 94 272 salariés dénombrés 73 535 sont employés dans le privé soit 78 %¹.

Après les indépendances nationales, la situation de l'emploi industriel connaît une croissance relative qui se prolonge jusque vers les années 70. Ainsi, Babacar Fall² constate que si la période 1960-1974 a enregistré une augmentation de 14.300 emplois. Il y a lieu de noter qu'en 14 ans la moyenne de création d'emploi est de 1021 emplois par an, c'est là un indice d'une faible demande d'emploi. En 1974 et 1978, on note un ralentissement notable de l'absorption de l'emploi avec seulement 1400 emplois créés équivalant à une moyenne par année de 350 unités. Cette faible demande d'emploi s'est accentuée avec la crise de plus en plus ouverte.

Sur le plan de l'emploi public, l'Etat sénégalais a consenti un énorme effort qui se reflète sur l'évolution des effectifs des salariés (**voir tableau 1**) :

¹ - Eddy Lee et al : *Ajustement emploi et développement au Sénégal* BIT Genève 1992 p70.

² - Eddy Lee et al : op cit p71.

Tableau 1 : Evolution des effectifs des salariés au Sénégal 1957-1989

Année	Public	Privé	Total
1957	20737	73535	94272
1961	22000	83345	105345
1965	33591	49400	83000
1979	54151	67284	121441
1983	68084	59392	127476
1989	67733	54419	122152

Source : Babacar FALL *évolution et configuration du marché de travail au Sénégal. P74.*

Dans cette période d'après indépendance, l'Etat a pratiqué une véritable politique de l'essor de l'emploi en recrutant automatiquement tous les diplômés venus de l'enseignement supérieur sans pour autant se soucier de leur qualification professionnelle et ceci dans le but de répondre aux besoins nationaux du pays en cadre suite au départ des cadres expatriés après l'accession du pays à la souveraineté nationale.

Cependant, cette période dite des 20 années glorieuses de l'emploi ne durera pas à cause de l'émergence d'un certain nombre de désarticulations qui vont avoir des effets néfastes sur le marché de l'emploi. Parmi celles-ci on peut noter :

- l'explosion démographique qu'a connu le monde entier après la seconde guerre mondiale va avoir de lourdes conséquences sur le système éducatif mondial dans les années 70 aussi bien pour les pays industrialisés que pour ceux en voie de développement provoquant ainsi un engorgement du système éducatif. Au Sénégal, cette période coïncide avec la décision du gouvernement de laisser tous les bacheliers entrer à l'université. Cette décision aura comme conséquence logique une évolution des effectifs des diplômés sortant de l'université ;

- à ce fléau vient s'ajouter l'urbanisation démesurée des villes avec l'arrivée des populations qui quittent les campagnes pour fuir les conditions économiques insoutenables et venir en ville chercher de meilleures qualités de vie. Ces populations se trouvent donc

confronter à l'émergence de nouveaux besoins comme l'éducation, la santé, l'emploi qui sont liés à leurs nouvelles conditions de vie ;

- la lente croissance économique qui d'ailleurs a été depuis longtemps dépassée par la croissance démographique et le manque d'infrastructures scolaires et universitaires pour satisfaire la demande en éducation de plus en plus grande, aura lui aussi des conséquences fâcheuses ;

- l'adoption des politiques d'ajustement structurel dans la longue période de 1979 à 1992 avec comme volet essentiel la NPA et la NPI aura le plus de conséquences sur le marché de l'emploi Sénégalais. En effet, dans les années 80, l'Etat qui était le principal pourvoyeur de l'emploi décida alors de ne plus garantir l'emploi aux diplômés sortant de l'université car dans ce contexte d'ajustement les recettes publiques avaient commencé à tarir et en même temps l'Etat prévoyait la fermeture et la privatisation de beaucoup d'entreprises. L'application de ces mesures a occasionné beaucoup de pertes d'emplois.

Ainsi, selon Zarour¹ concernant la NPA, on estime en 1989 à plus de 2400 agents des sociétés de développement rural touchés par la mesure d'ajustement soit plus de la moitié des effectifs en 1985. Mais cette mesure n'avait pas encore fini de faire ses ravages car en 1990 elle doit encore toucher les agents de la SOMIVAC dissoute au cours de cette année.

Pour la NPI, le nombre de perte d'emplois salariés était estimé à 4500 entre 1983 et 1989 du fait, précisément, de la rentabilité compromise de certains secteurs de l'industrie. Il faut noter, au passage, que la NPI est la politique qui a le plus eu des incidences négatives sur la marché de l'emploi sénégalais.

¹ - Charvel Zarour : *Etude d'impact socio-économique du Programme d'Insertion et de Réinsertion gérée par la DIRE* : Projet PNUD/BIT/Sénégal 1991 p.1.

Par ailleurs, la restriction des services de l'administration centrale a provoqué des départs volontaires des agents de l'Etat car l'objectif pour le gouvernement sénégalais était de limiter les effectifs de la fonction publique à 67000 personnes et la masse salariale à 125 milliards de francs CFA par an.

Au niveau du secteur bancaire la restructuration s'est traduite par le licenciement de la presque totalité du personnel des banques publiques ou privées liquidées, touchant ainsi au minimum 600 agents.

Dès lors, avec la contraction des effectifs de la fonction publique, l'arrêt du recrutement automatique des diplômés de l'enseignement supérieur et des écoles de formation professionnelle dans la fonction publique, on assiste à une baisse de la demande de diplômés de l'université. Ainsi, on constate que le fait majeur marquant la fin de l'ère glorieuse des années du plein emploi est que désormais la qualification professionnelle même pointue n'est plus une garantie d'absorption ni par les unités industrielles ni par le secteur public et le faible taux de l'insertion des diplômés de l'université comme ceux de l'ENSUT, de l'ESP de Thiès, etc. , illustre ce nouveau fait plutôt révélateur de la capacité limitée du tissu économique à absorber les nouveaux arrivant sur le marché de l'emploi¹. Par conséquent, on assiste à un chômage des diplômés qui est apparu au Sénégal en 1984 avec 820 diplômés de l'université inscrits : au chômage (bureau Régional Afrique, Département du Sahel 1992) et il y aurait selon diverses sources convergentes entre 2000 et 3000 diplômés du supérieur au chômage dans les années 90.

Actuellement, la situation risque de s'aggraver encore et davantage car la demande en enseignement supérieur venant des jeunes est de plus en plus forte et les effectifs des diplômés sortant de l'université de plus en plus nombreux, alors que les conditions économiques permettant la création d'emploi pouvant les recevoir sont de plus en plus limitées.

La question du chômage des diplômés du supérieur continue d'être une préoccupation des autorités et des populations et certains chercheurs tentent de la

¹ - Eddy Lee et Al : *Ajustement Emploi et développement au Sénégal* BIT Genève 1992 p79.

démarquer des mauvaises conditions économiques du pays en avançant que même si l'économie arrive à retrouver sa croissance, elle ne pourrait pas assurer le plein emploi vu le surnombre des diplômés qui sortent chaque année de l'enseignement supérieur. Dans ces conditions, pour éviter le chômage la plupart des diplômés n'ont qu'une seule alternative : soit prolonger leur séjour à l'université en essayant de pousser leurs études au maximum (Doctorat) car avec la généralisation de la bourse au 3^e cycle les étudiants trouvent plus leur compte à poursuivre leurs études en 3^e cycle qu'à s'arrêter en maîtrise pour ensuite se retrouver au chômage ; soit aller à la découverte de nouvelles horizons c'est-à-dire partir vers les pays développés à la recherche d'un avenir meilleur. C'est ce qui explique d'ailleurs la vague d'étudiants qui quittent chaque année l'université pour aller soit en France, en Allemagne, aux USA, au Canada, en Suisse, en Suède en Belgique, au Japon, etc. Cette émigration des étudiants que certains qualifient de fuite de cerveaux n'est qu'une conséquence de la mauvaise situation de l'emploi.

Cependant, dans cette situation de crise de l'emploi l'Etat sénégalais a eu à entreprendre de nombreuses initiatives allant dans le cadre du redressement de l'emploi en créant un certain nombre de structures dont l'objectif est la correction des impacts négatifs de l'ajustement sur l'emploi. Ainsi, en plus des opérations qui ont été initiées entre 1980 et 1982 dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes comme par exemple GOPEC en 1980 ; opération maîtrisards, diplômés d'enseignement et de stages en entreprises en 1982, il y a eu ensuite la mise en place dès 1983 de fonds spéciaux d'insertion et de réinsertion (FSR) parmi lesquels on peut citer :

- le fonds spécial de réinsertion créé en août 1986 par la SOFISEDIT. Son but était de favoriser le relancement des personnes déflatées des sociétés de développement rural mais il a été supprimé en 1988 ;

- la DIRE (Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi) créée le 17 janvier 1987 ;

- le fonds national de l'emploi créé en novembre 1987 et placé sous l'autorité de la DIRE, avait pour vocation de financer les projets d'insertion et de réinsertion en faveur des diplômés de l'enseignement supérieur dans les 2 ans qui suivent leur sortie de l'université, les salariés du secteur public et privé touchés par les procédures collectives de licenciement dans les 3 ans qui suivent leur perte d'emploi, les émigrés dans l'année qui suit leur retour au pays etc. ;

- le fonds spécial pour les micro-projets créé en juin 1988 et sous l'autorité de la DIRE. Ce fond est ouvert à tous les chômeurs sans exclusivité ;

- actuellement, la création du Fonds National de Promotion de la Jeunesse, sous l'autorité du ministère de la jeunesse de l'environnement et de l'hygiène publique, vise lui aussi à promouvoir l'emploi en offrant des financements à tous les jeunes présentant des projets bien ficelés avec des objectifs clairs et précis.

Toutefois, la crise de l'emploi reste très aiguë au Sénégal. Elle constitue un des facteurs de la pauvreté. Réduire de moitié le nombre de pauvres à l'horizon 2015 est le pari que s'est fixé le programme de lutte contre la pauvreté. Or, cet objectif ne saurait se réaliser qu'avec une mise en œuvre d'un plan d'action pour la promotion de l'emploi car, la pauvreté est fortement liée au manque d'emploi générateur de revenu.

L'adoption de la politique nationale de l'emploi en 1997 traduit la volonté politique de l'Etat à prendre en charge le problème de l'emploi et du chômage. En 1998, un plan d'action pour l'emploi est élaboré et adopté. Ces deux instruments constituent la base des actions mises en œuvre dans le secteur. Ainsi, les autorités ont mis sur pied un observatoire national des emplois et qualifications (ONEQ) chargé de gérer le système d'information sur le marché de l'emploi avec comme première base de données le recensement général des demandeurs d'emploi réalisé en 1999. En plus, il y a de la mise sur place d'un site Web permettant aux demandeurs d'emploi de s'inscrire à tout moment.

Cependant, malgré la volonté des pouvoirs publics à redresser la situation de l'emploi, ce secteur connaît toujours des problèmes qui se traduisent par la chute de ses

effectifs. Concernant la fonction publique, l'effectif en milieu de l'année est passé de 65954 emplois en 1999 à 65696 emplois en 2000 soit une baisse de 258 emplois. L'effectif en fin d'année se chiffre à 66478 en 1999 contre 65887 en 2000 soit une baisse de 591 emplois¹. Le taux d'encadrement administratif c'est-à-dire le nombre de fonctionnaire pour mille habitants est estimé à 7,1 pour 1000 entre 1999 et 2000 au plan national et à 17,3 pour 1000 pour la même période en milieu urbain.

Auparavant, les données de la Direction Statistique montrent qu'en 1999 le nombre total d'emploi enregistré dans le secteur moderne s'élevait à 54110 soit une réduction de 15,5 % par rapport à 1998. Cette baisse est liée à l'emploi permanent et saisonnier dont les effectifs ont respectivement chuté de 332 et 6575 emplois. Ainsi, le principal pourvoyeur d'emploi reste le secteur industriel malgré une légère chute de ses effectifs avec 52,4 % et 51,3 % des effectifs entre 1998 et 1999. Les services viennent en second position avec 24,9 % en 1998 et 26 % en 1999 et le commerce occupe la troisième place avec 11,3 % en 1998 et 26 % en 1999. Il faut noter, au passage, que ces deux derniers secteurs constituent les secteurs d'avenir car les biens et les services sont aujourd'hui des domaines d'orientation des perspectives d'emploi.

3. Les diplômés du supérieur face au marché de l'emploi

La situation des diplômés du supérieur sur le marché du travail est encore mal ou très peu connue du fait de l'absence d'informations et demeure également mitigée. Ces diplômés éprouvent de plus en plus de difficultés pour trouver un emploi car ils ne détiennent pas des informations nécessaires sur le marché de l'emploi. Ce manque d'informations est lié à un certain nombre de facteurs parmi lesquels on peut citer :

- d'abord, le manque d'organisation des diplômés sortant de l'université qui gagneraient mieux en formant des associations ou des GIE qui auraient la charge de trouver des stages, des offres d'emploi auprès des entreprises ou ONG ; en cherchant des financements auprès des banques ; en maintenant les liens entre les anciens étudiants, déjà

1- Direction de la Prévision et de la statistique : *Situation économique et sociale du Sénégal* Décembre 2001 p47.

insérés et qui sont des chefs d'entreprise ou des cadres d'entreprise, avec les nouveaux étudiants et établir un système de parrainage pour qu'à la fin de l'année chaque ancien étudiant puisse trouver des stages aux étudiants dont il est le parrain. C'est seulement dans cette perspective que les diplômés pourraient faire face à leur propre problème et faciliter leur insertion dans le marché de l'emploi,

- ensuite, on note un manque de données statistiques sur les diplômés du supérieur car ces derniers ne vont pas vers les bureaux de main-d'œuvre pour être enregistrés. Ils préfèrent faire des raccourcis en se tournant vers des activités informelles ou dans le secteur non structuré car leur chance de trouver un emploi dans la fonction publique devient de plus en plus limitée. Par conséquent, dans les services de main d'œuvre où se font les enregistrements des demandes et offres d'emploi, les titulaires des diplômes supérieurs sont presque absents. Seuls les ouvriers ou les personnes moins qualifiées ou de diplômes inférieurs s'y présentent pour être enregistrés. En effet, au Sénégal, les données du recensement général des demandeurs d'emploi effectué en 1999 par la Direction de l'Emploi¹ sous l'égide du Ministère du Travail et de l'emploi, montrent nettement cette tendance. Les conclusions de ce recensement montrent qu'en terme de diplômés de l'enseignement général, 58,6 % des demandeurs d'emploi sont sans diplômes, 26,4 % disposent du CEPE, 9,4 % du BFEM/BEPC et 4,0 % du Baccalauréat. Ceux qui sont titulaires d'un diplôme universitaire représentent 1,6 % de l'ensemble des inscrits dont 336 licenciés, 722 maîtrisards et 239 diplômés du 3^e cycle.

Ce phénomène peut s'expliquer par la libéralisation de ce secteur depuis 1987 qui fait que le ministère de l'emploi ne monopolise plus la gestion de la question des demandes et offres d'emploi. En effet, selon les informations que nous avons recueillies à l'Inspection Nationale du Travail, il y aurait une loi qui date depuis les indépendances et qui obligerait tous les diplômés ou tous les demandeurs d'emploi à s'inscrire sur le fichier national et dès lors, c'est la Direction de la Fonction Publique qui avait la charge de gérer cette question en recensant les offres d'emploi et puis sélectionner dans le fichier les profils correspondants et les envoyer aux organismes ou entreprises concernés pour

¹ - République du Sénégal : Ministère du Travail et de l'Emploi Direction de l'Emploi. *Recensement général des demandeurs d'emploi* juillet 1999, p.50.

compétir. Ainsi, après compétition ceux qui ne seront pas retenus seront ré-introduits dans le fichier. Mais depuis 1987 cette loi a été abrogée et le secteur libéralisé. Depuis, l'Etat ne maîtrise plus ce domaine car beaucoup d'organismes et d'agences ont investi le secteur pour aider les diplômés à trouver du travail et qui, à leur tour, doivent moyenner quelque chose.

Enfin, un autre problème des diplômés du supérieur est aussi lié au manque de suivi de ces derniers par leur établissement d'origine. En effet, les établissements d'enseignement supérieur forment des personnes sans le moindre souci de leur devenir professionnel. Ainsi, une fois que l'étudiant sort de l'université les liens sont définitivement rompus ou du moins distants. Ceci pose le problème du rôle de l'université dans le suivi des diplômés qu'elle forme. Or, les établissements d'enseignement supérieur ont une double responsabilité par rapport au monde du travail. D'abord, ils doivent fournir des compétences au monde de l'emploi, ensuite, ils doivent donner une formation et garantir l'employabilité de ceux qui sont formés. Pour assurer cette double responsabilité les universités africaines de manière générale et celles sénégalaises en particulier doivent cesser de fonctionner en vase clos et s'ouvrir davantage au monde extérieur afin de s'impliquer dans le processus de développement national. Pour se faire, l'université devrait signer des accords de partenariat avec les entreprises, établir un système de parrainage entre les chefs d'entreprise et les étudiants, faire de sorte que les stages soient obligatoires pour les étudiants, impliquer davantage les professionnels d'entreprise dans la dispensation des cours afin que les étudiants puissent avoir une idée sur le monde de l'emploi avant la fin de leurs études. Ainsi, analysant la relation entre les institutions d'enseignement supérieur et les employeurs des futures diplômés, Djibril FALL¹ souligne dans son article que « après un diagnostique qui a été fait dans un grand nombre d'universités et d'écoles supérieures, il est devenu indispensable de promouvoir une collaboration effective entre les universités et le monde du travail. La jonction université/entreprise est un impératif incontournable pour tous les pays en voie de développement».

Dans ce cadre, les établissements doivent, dès le départ, procéder à une analyse des

1 - UNESCO : *L'Enseignement Supérieur en Afrique : Tendances et enjeux pour le 21^e siècle* Bureau Régional de Dakar 1990 p.47.

professions qui correspondent aux réalités et aux exigences des emplois salariés et non salariés pour une meilleure insertion des diplômés dans la vie active grâce à un choix judicieux des filières de formation, car parvenir à garantir l'insertion professionnelle des diplômés c'est réussir à rendre le diplôme directement monayable. Or, vu la situation déficitaire des offres d'emploi, le diplôme n'est plus directement monayable sur le marché du travail.

Par ailleurs, outre le manque de débouché sur le marché de l'emploi causé par une économie en récession et le manque d'investissement, l'insuffisance pour ne pas dire l'absence de sociétés d'embauche, les diplômés doivent encore faire face à un marché caractérisé par la corruption et le tribalisme où, malgré la qualification et les titres universitaires, c'est l'argent ou la connaissance qui juge la capacité de quelqu'un dans le monde professionnel, où les relations sociales prennent de plus en plus le dessus sur les compétences et la compétitivité. Le règne du tribalisme et du régionalisme exige qu'on fasse des démarches ou qu'on débourse de l'argent pour prétendre obtenir un poste dans un service. Ainsi, la transparence a cédé la place à toute sorte de pratiques illicites dans les processus de recrutement des personnes.

Toutefois, les diplômés de l'université sont confrontés à d'autres types d'obstacles que Kasongo Ngoy et Makita-Makita¹ essaient de mettre en exergue dans leur ouvrage « *Capital scolaire et pouvoir social. A quoi sert le diplôme universitaire* ». Ces auteurs expliquent que les diplômés du supérieur rencontrent essentiellement deux types d'obstacles qui entravent leur insertion professionnelle :

- le premier est lié au contenu de la formation universitaire. En effet, les étudiants déplorent l'inadéquation entre la formation dispensée avec les besoins du marché de l'emploi car la formation universitaire est très générale et très théorique et on ne permet pas aux étudiants de mettre leurs connaissances en pratique ;

¹ - Kasongo Ngoy et Makita-Makita, *Capital Scolaire et pouvoir social: A quoi sert le diplôme universitaire*, Paris : Harmattan, 1989, p 164.

- le second obstacle est lié aux effets pervers de la formation universitaire. En effet, à l'enseignement universitaire sont liés des effets pervers indépendants des objectifs de formation et qui se dressent en obstacle à l'accès des diplômés au marché de l'emploi. Ces effets pervers sont, pour la plupart, le goût du luxe et les autres facilités de la vie ; la tendance à s'installer en ville de préférence aux zones rurales comme si la formation universitaire invite inéluctablement à l'exode rurale. Les jeunes diplômés qui sortent de l'université sont en général trop ambitieux et aiment s'enrichir plus vite en sautant les étapes. Ce goût du luxe montre leur manque du sens de responsabilité et les pousse à dévier leur carrière en exerçant une profession à laquelle ils n'ont pas été formés.

II. PRESENTATION DE L'UNIVERSITE GASTON BERGER DE SAINT-LOUIS

Ancienne capitale de l'Afrique Occidentale Française (AOF), le Sénégal est l'un des rares pays de l'Afrique francophone à hériter du système colonial des infrastructures scolaires et universitaires. Cependant, malgré son avancée historique dans la mise en œuvre d'un système éducatif moderne, le Sénégal se trouve aujourd'hui parmi les pays d'Afrique subsaharienne ayant les taux de scolarisation les plus faibles. En effet, au Sénégal, le taux de scolarisation primaire ne s'élève qu' à 59 % contre 70 % pour l'ensemble de l'Afrique subsaharienne et le taux d'alphabétisation des adultes n'est que de 23 % contre 49 %¹.

Toutefois, le Sénégal possède l'une des plus anciennes et des plus prestigieuses universités de l'Afrique francophone qui se trouve être l'université Cheikh Anta DIOP de Dakar fondée en 1918. Mais après les indépendances nationales le pays a vu son système d'enseignement supérieur s'élargir avec la création d'un certain nombre d'instituts et d'établissements d'enseignement supérieur spécialisés relevant des divers ministères. Ces établissements ont vu leur nombre diminuer au cours des années 80. Par ailleurs, le système d'enseignement universitaire sénégalais s'est enrichi au cours des années 90 avec l'ouverture d'une seconde université à Saint-Louis.

¹ - A. Diagne et G. Daffe « *Le financement de l'éducation au Sénégal*. CODSRIA 2001, p.1.

1. L'offre de l'UGB en enseignement supérieur

L'Université Gaston BERGER de Saint-Louis dont la pose de la première pierre a été présidée par le défunt président Léopold Sédar SENGHOR, a été inaugurée en février 1997 par son excellence le Président Abdou DIOUF. Ouverte en 1990 dans le cadre du désengorgement de l'université Cheikh Anta DIOP de Dakar, l'implantation de cette université à Saint s'inscrit dans le cadre du souci des autorités Centrales de décentraliser l'enseignement supérieur.

L'Université de Saint-Louis compte en son sein quatre UFR dont l'UFR de Lettres et Sciences Humaines, l'UFR de Sciences Appliquées et de Technologie (ex MAI), l'UFR de Sciences Economiques et de Gestion et l'UFR de Sciences Juridiques et Politiques. L'UFR de LSH compte cinq sections, la Section d'Anglais, la Section de Français, la Section de Géographie, la Section de LEA et la Section de Sociologie. L'UFR SAT, appelée auparavant UFR de Mathématiques Appliquées et d'Informatique (MAI), s'est aujourd'hui agrandie avec l'ouverture de deux nouvelles filières à savoir les MPI et les MASS. Il faut noter au passage que la filière MASS est en cheval entre l'UFR SAT et l'UFR SEG. Par ailleurs, concernant l'UFR de Sciences Juridiques et Politiques, elle regroupe deux section à savoir la section des Sciences Politiques et la Section des Sciences Juridiques. Outre ces différentes UFR, nous avons aussi au sein de l'université d'autres établissements à caractère privé comme le cas de l'UVA, le DURIG. Chacune des ces différentes UFR et Sections préparent les étudiants à des diplômes spécifiques **(Voir tableau 2).**

La professionnalisation des enseignements est l'une des priorités à travers la création de nouvelles filières de formation professionnelle et spécialisée. Cet effort est beaucoup plus manifeste dans les UFR/SAT avec la mise en place du DURIG, d'un DESS et de nouvelles filières de formation (MPI, MASS), mais aussi dans l'UFR des SJP avec l'ouverture d'un DESS en droit économique et des affaires. Tous ces efforts aussi quantitatifs que qualitatifs montrent la volonté des autorités à adapter la formation aux besoins du marché de l'emploi.

Tableau 2 : Option et diplômes préparés à l'UGB

UFR	1 ^{er} et 2 ^e Cycles		3 ^e Cycle	
	Option	Diplôme et Certificats	Option	Diplômes et Certificats
LSH	Anglais Français Sociologie	DEUG Licence Maîtrise	Anglais : Littérature africaine Français : Littérature africaine Sociologie: filière Sahélienne	DEA Doctorat Du 3 ^e Cycle et d'Etat
	Géographie LEA	DEUG Licence Maîtrise		
SAT	MAI	DEUG Licence Maîtrise	Analyse Numérique Probabilité Statistique	DEA Doctorat De 3 ^e cycle DESS Informatique
	MPI MASS	DEUG		
SEG	Gestion agricole Gestion informatique	DEUG Maîtrise		
SJP	Sciences Juridiques Sciences Politiques	DEUG Maîtrise	Droit privé Droit public	DEA DESS Doctorat de 3 ^{ème} cycle

Source : *Construction*

2. La demande de l'Université Gaston Berger en enseignement supérieur

La demande en enseignement supérieur au Sénégal connaît une croissance soutenue depuis de nombreuses années. En effet, l'UCAD qui a été la première université du Sénégal construite pour accueillir 3.500 étudiants a depuis longtemps atteint les limites de ces capacités humaines, matérielles et financières en recevant aujourd'hui environ 23.000 étudiants. Ceci est la preuve manifeste d'une forte demande en enseignement supérieur émanant des jeunes et ceci malgré l'apparition du phénomène de chômage des diplômés de l'université.

En ce qui concerne l'université Gaston Berger de Saint-Louis, depuis son ouverture en 1990, les effectifs des inscrits ne cessent d'augmenter d'année en année. Ainsi, les effectifs sont passés de 600 étudiants en 1990-1991 à 2663 étudiants en 2001/2002 soit un taux d'accroissement moyen annuel de 15,54 %¹ par an (**voir tableau 3**).

Tableau 3 : Evolution des effectifs de l'UGB

Années	Bacheliers inscrits	Effectifs	Taux d'accroissement
1990/91	600	595	
1991/92	450	991	66,55 %
1992/93	350	1279	29,06 %
1993/94	400	1607	25,65 %
1994/95	405	1822	13,38 %
1995/96	400	1974	08,34 %
1996/97	430	2096	06,20 %
1997/98	440	2157	02,91 %
1998/99	445	2187	01,4 %
1999/00	454	2224	01,7 %
2000/01	645	2526	13,58 %
2001/02	468	2663	03,25 %

Source : SCS/IP 2002

Sur les 2663 étudiants inscrits à l'UGB de Saint-Louis en 2002, l'UFR des Lettres et Sciences Humaines représente plus de la moitié des effectifs avec 1483 étudiants répartis dans les différentes sections dont la section d'anglais avec 327 étudiants, la section de français avec 276 étudiants, la section de géographie avec 313 étudiants, la section de LEA avec 205 étudiants et enfin avec la section de sociologie qui semble rafler la mise avec 363 étudiants. L'UFR des Lettres et Sciences Humaines est suivie par l'UFR des SJP avec 519 étudiants, l'UFR SEG avec 291 et en fin l'UFR SAT avec 234 étudiants. Par ailleurs, il faut noter que la population féminine est plus au moins représentée au niveau de l'Université et surtout dans la section de Sociologie. (**Voir tableau 4**).

¹ - Taux calculés à partir des taux annuels disponibles.

Par ailleurs, l'explosion des effectifs dans les matières littéraires n'est ni spécifique à l'UGB de Saint-Louis ni spécifique au Sénégal, elle s'observe dans les autres pays d'Afrique et du Monde.

Tableau 4 : Evolution des effectifs de l'UGB par UFR

Années	3 premières années			3 dernières années		
	1990/91	1991/92	1992/93	1999/00	2000/01	2001/02
UFR						
MAI	98 (18)	176 (22)	210 (25)	265 (36)	269 (29)	234 (28)
SEG	188 (18)	139 (18)	175 (25)	203 (43)	257 (60)	291 (64)
SJP	181 (26)	148 (33)	157 (34)	318 (94)	411 (127)	519 (154)
LSH	236 (184)	536 (198)	737 (264)	1486 (465)	1486 (510)	1483 (503)
Anglais	98 (38)	142 (50)	189 (63)	296 (97)	317 (107)	327 (105)
Géographie	50 (22)	97 (43)	93 (42)	278 (114)	284 (120)	276 (112)
Français	50 (9)	101 (18)	151 (27)	298 (55)	297 (58)	313 (66)
LEA	47 (20)	95 (47)	139 (75)	205 (96)	224 (90)	205 (86)
Sociologie	51 (15)	101 (40)	165 (57)	360 (103)	368 (135)	363 (134)

() = féminin

Source : SCS/IP ; *Extrait de diverses séries statistiques*

NB : Les MPI et MASS qui sont des filières de l'UFR MAI sont ouverts en 2000/2001. Ces deux filière n'ont pas été pris en compte dans le tableau. Ainsi pour l'année 2000/2001 le MPI et le MASS ont des effectifs respectifs de 48 (4) et 51 (14) et en 2001/2002 leurs effectifs respectifs sont 65 (7) et 105 (23).

Comme le montre les tableaux ci-dessus, les effectifs des inscrits ne cessent d'augmenter d'année en année et ce à des allures vertigineuses. En 10 ans, l'Université a plus que quadruplé ses effectifs en passant de 600 étudiants en 1990/91 à 2663 étudiants en 2001/02. Dans ces conditions, peut-on dire que l'UGB en tant que jeune université a atteint les limites de ses capacités ? La réponse à cette question relève de l'appréciation que l'on fait de certains facteurs essentiels au bon fonctionnement de l'université et elle mérite des

analyses assez approfondies. L'étude de cette question nécessite l'analyse des indicateurs de performance de l'Université à savoir le taux d'encadrement des étudiants, le budget de fonctionnement de l'Université, la qualité de la documentation, les locaux et les besoins sociaux des étudiants (bourses, logements, restauration, couverture sanitaire etc.). La satisfaction de ces besoins montre que l'Université est en mesure de recevoir d'autres effectifs. Mais est-ce que toutes ces conditions sont remplies à Saint-Louis ?

Concernant le problème de l'encadrement des étudiants, c'est une question qui reste d'actualité à l'UGB. Le taux d'encadrement des étudiants à l'Université Gaston Berger de Saint-Louis est resté toujours élevé depuis sa création. En effet, selon les données de la Direction de la Prévision et de la Statistique¹, un enseignant encadrait 23 étudiants en 1992. En 1994, ce taux est passé à 24 étudiants. L'UGB accueille beaucoup d'étudiants alors que le corps professoral reste stable. Ainsi, le taux d'encadrement est passé à 28 en 2000 (Voir tableau 5).

Tableau 5 : Taux d'encadrement au supérieur

Indicateurs	Quelques années repères					
	1985	1992	1993	1994	1995	2000
Taux d'encadrement	16,7	22,5	22,4	23,3	23,0	25,6
UCAD	16,7	22,5	22,5	23,3	22,7	24,6
UGB		22,5	21,3	24,0	27,2	28,1

Source : Banque de données des indicateurs sociaux (BADIS).

La question de l'encadrement des étudiants est aujourd'hui de plus en plus préoccupante car les effectifs sont de plus en plus nombreux et le nombre d'encadreur de plus en plus limité. A ce problème, s'ajoute la tendance de certains professeurs à limiter leur encadrement et cela a des conséquences immédiates sur la formation. En effet, le constat est fait que la plupart des étudiants sortent de l'Université avec une licence ou un certificat de maîtrise faute de ne pouvoir soutenir leur mémoire. Or, ce problème est imputable au manque d'encadreur qui est de plus en plus aigu.

Outre le problème de l'encadrement, l'insuffisance de locaux (salles de classe), le manque d'équipement bibliographique des centres de documentation des différentes UFR et de la bibliothèque universitaire, le manque de personnel enseignant sont des exemples patents d'une insuffisance budgétaire. Sur ce point, les propos tenus par le recteur de l'UGB d'alors, dans son discours à l'occasion du baptême de l'Université, sont édifiants. Il disait à cet effet « au plan des infrastructures, il était prévu, au fur et à mesure du développement de l'institution, l'extension de la capacité d'accueil du campus pédagogique et du campus social. La crise économique et la dévaluation du franc CFA ont considérablement contrarié l'exécution de ce programme. Ainsi, depuis trois ans, l'enfant que nous baptisons aujourd'hui est déjà très à l'étroit dans son premier habit. L'effectif des étudiants est passé de 600 en 1990 à 1784 durant la présente année universitaire.

Sur le plan du fonctionnement, la situation que nous vivons est que l'institution qui se développe chaque année, voit ses besoins en ressources financières, humaines et matérielles s'accroître alors que la subvention dont elle est dotée est plafonnée depuis trois ans. Cela déteint naturellement sur les conditions de travail et de vie tant sur le campus pédagogique que sur le campus social ¹ ».

Sur le plan des œuvres universitaires, même si avec le gouvernement de l'alternance le problème des bourses est quasiment résolu, les autres besoins sociaux à savoir les logements, la restauration, la couverture sanitaire restent encore préoccupants. En effet, vu la position géographique de l'université, tout étudiant orienté doit automatiquement bénéficier d'un logement. Or, depuis quelques années l'orientation des étudiants n'est plus fonction des capacités d'hébergement du campus social de l'université d'où le problème de logement que les nouveaux bacheliers rencontrent chaque année malgré l'ouverture de nouveaux villages universitaires². Sur le plan de la restauration, le restaurant qui était prévu pour recevoir un nombre assez limité d'étudiants a aujourd'hui dépassé ses limites ce qui influe négativement sur la qualité de la nourriture.

¹ - URED "Discours de Monsieur le Recteur de l' Université" in «*Baptême de l'Université de Saint-Louis* Université Recherche et Développement ». Numéro spécial hors série 2001, p 17-18.

² - Nom donné aux logements des étudiants.

Après cette brève analyse, nous pouvons dire que l'Université de Saint-Louis a atteint les limites de ses capacités humaines et matérielles. Cependant, il faut noter que elle peut continuer à recevoir de nouveaux étudiants à conditions que cela s'accompagne d'une augmentation du budget de fonctionnement de l'UGB, de l'élargissement des locaux, du recrutement du personnel enseignant et l'équipement en matériel pédagogique.

Par ailleurs, l'UGB de Saint-Louis comme la plupart des universités africaines est caractérisé d'une part, par une répartition inégale des effectifs entre les UFR Lettres et Sciences Humaines et les UFR scientifiques et d'autre part, par une disparité dans la répartition par sexe. En effet, l'UFR de Lettres et Sciences Humaines représente plus de la moitié des effectifs de l'UGB avec 55,68 % des effectifs en 2002 contre 19,48 % pour l'UFR de Sciences Juridiques et Politiques, 15,02 % pour l'UFR de Sciences Appliquées et de Technologie (Ex MAI) et 10,91 % pour l'UFR de Sciences Economiques et de Gestion¹. Cette inégale répartition révèle un manque d'affluence pour les matières Scientifiques et une sur affluence pour les disciplines littéraires.

Quant à la disparité entre les sexes, elle est notoire et surtout au niveau disciplines scientifiques qui enregistrent une très faible représentation féminine. En effet pour l'ensemble de l'université les filles ne représentent que 29,25 % des effectifs. Dans l'UFR des Lettres et Sciences Humaines, elle représentent 33,91 % contre 29,67 % dans l'UFR des Sciences Juridiques et Politiques, 21,99 % pour l'UFR des Sciences Economiques et de Gestion et seulement 12 % pour l'UFR de Sciences Appliquées et de Technologie pour l'année 2002. Cette disproportionnalité montre que les filles ne sont pas attirées par les disciplines Scientifiques et par contre elles ont un grand engouement pour les disciplines littéraires. C'est pourquoi d'ailleurs que la population féminine est très représenté dans les différentes sections qui composent l'UFR des Lettres et Sciences Humaines avec 41,95 % en LEA ; 40,57 % en Français ; 36,91 % en Sociologie ; 32,11 % en Anglais et 21,08 % en Géographie.

¹ - Les pourcentages sont calculés à partir des données statistiques disponibles à la scolarité.

Cependant, malgré la faible scolarisation des filles que le Sénégal a connu depuis plusieurs années et du taux d'abandon très élevé de celles-ci au cours des études primaires et secondaires liés à plusieurs facteurs sociaux et sociologiques, nous pouvons estimer que la population féminine est bien représentée au niveau de l'ensemble de l'université.

Sur le plan de l'évolution des effectifs des diplômés, il faut noter que l'évolution des effectifs des inscrits d'une année à l'autre entraîne une évolution concomitante des effectifs des diplômés de l'UGB de Saint-Louis. Ainsi depuis sa création en 1990 jusqu'en 1998, l'université Gaston Berger a formé environ 3839 (1) étudiants diplômés. Les niveaux de formation sont le DEUG, la licence, la maîtrise, le DEA, le doctorat du troisième cycle et d'Etat. Si nous considérons les diplômés par catégorie ou niveau, on constate que les effectifs pour chaque niveau montent en flèche d'année en année. Ainsi, pour les années académiques 1994/95, 1995/96, 1996/97 et 1997/98 les effectifs sont passés respectivement :

- pour le DEUG 330 ; 391 ; 330, 290,
- pour la Licence 158 ; 192 ; 305 ; 240,
- pour la maîtrise 163 ; 234 ; 216 ; 297,
- pour le DEA 12 ; 09 ; 22 ; 16,
- pour la thèse 03 ; 01 ; 02 ; 02.

Cependant il est nécessaire de rappeler que le mouvement syndical de revendication du SAES qui s'est soldé par une grève des professeurs qui a duré presque deux mois et qui a failli déboucher sur une année blanche en 1996/97 et la longue grève des étudiants de l'université de Saint-Louis suite événement du 5 Mai 1998 et qui a abouti à une session unique pour l'année académique 1997/98 ont fortement eu des conséquences négatives sur les résultats de ces deux années d'où la chute des effectifs des diplômés pendant ces années (**Voir tableau 6**).

Tableau 6 : Evolution des diplômés de l'UGB par année et par niveau

Années	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	TOTAL
DEUG	245	246	02	330	391	330	290	1834
Licence	-	133	-	158	192	305	240	1028
Maîtrise	-	-	-	163	234	216	297	910
DEA	-	-	-	12	09	22	16	59
Thèse	-	-	-	03	01	02	02	08
TOTAL	245	379	02	666	827	827	845	3839

Source : SCS/IP décembre 1998

A défaut de pouvoir vous présenter une évolution assez détaillée des diplômés de l'UGB pour l'ensemble des UFR, nous allons nous contenter de vous donner une évolution des diplômés de l'UFR LSH en fonction des sections, des années et des niveaux. Ainsi, l'évolution des diplômés dans cette UFR se présente comme suit :

Tableau 7 : DEUG

I = Inscrit ; A = Admis ; P = Pourcentage

	Anglais			Français			Géographie			LEA			Sociologie			Observation
	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	
1991-92	81	48	59,26	32	26	81,25	49	37	75,51	34	22	64,71	49	35	71,43	
1992-93	88	48	54,55	57	31	54,39	60	32	53,33	59	27	45,76	60	33	55	Session unique
1993-94	-	-	-	-												Année invalide
1994-95	61	47	70,05	27	20	74,07	67	39	58,21	50	34	68	67	59	88,06	
1995-96	94	58	61,70	68	47	69,12	103	69	66,99	64	36	56,25	104	80	76,92	
1996-97	86	49	56,97	69	42	60,87	84	49	58,33	69	40	57,97	70	46	65,71	
1997-98	60	37	61,66	64	30	46,87	74	40	54,05	58	29	50	65	45	69,23	Session unique
1998-99	71	47	66,20	65	34	52,31	78	58	74,36	58	37	63,79	71	46	64,79	
1999-00	82	39	47,56	71	27	38,03	67	38	56,72	46	30	65,22	75	30	40	

Source : *Construit à partir de diverses séries statistiques du SCS/IP*

Tableau 8 : Licence

I = Inscrit ; A = Admis ; P = Pourcentage

	Anglais			Français			Géographie			LEA			Sociologie			Observation
	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	
1992-93	49	36	73,74	26	22	84,62	37	30	81,08	22	16	72,73	35	32	91,43	Session unique
1993-94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Année invalide
1994-95	59	56	94,92	36	26	72,22	37	37	100%	27	23	85,18	35	32	91,43	
1995-96	48	39	81,25	27	25	92,59	42	35	83,33	34	33	97,06	63	60	95,24	
1996-97	70	56	80	47	44	93,62	73	52	71,23	39	32	82,05	82	74	90,24	
1997-98	54	46	85,18	48	29	60,42	64	52	81,25	42	33	78,57	54	46	85,19	Session unique
1998-99	43	34	79,07	54	38	70,37	49	47	95,92	37	31	83,78	51	50	98,04	
1999-00	52	46	-	43	28	88,46	61	58	95,08	40	36	90	56	44	78,57	

Source : *Construit à partir de diverses séries statistiques du SCS/IP*

Tableau 9 : Certificat de Maîtrise

I = Inscrit ;

A = Admis ;

P = Pourcentage

	Anglais			Français			Géographie			LEA			Sociologie			Observation
	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	I	A	P	
1994-95	43	36	83,02	24	14	58,33	32	29	90,63	16	10	62,5	32	32	100%	
1995-96	83	52	62,65	45	23	51,11	47	46	97,87	26	14	53,85	53	36	67,92	
1996-97	73	29	37,73	39	18	46,15	64	33	51,56	41	15	36,58	73	43	58,90	
1997-98	109	52	47,71	65	39	60	96	23	23,96	54	31	57,41	131	65	49,62	Session unique
1998-99	114	44	38,60	30	30	42,25	108	86	79,63	52	23	44,23	129	50	38,76	
1999-00	88	34	34,09	69	36	52,17	113	38	36,63	47	18	38,30	109	40	36,70	

Source : *Construit à partir de diverses séries statistiques du SCS/IP*

Tableau 10 : Maîtrise complète

Années	Anglais	Français	Géographie	LEA	Sociologie
1995-2000	33	68	79	97	91

Source : *Service Pédagogique de L'UFR LSH*

Tableau 11 : DEA

Année	Anglais	Français	Sociologie
1994-95	01	01	06
1995-96	01	01	09
1996-97	-	03	05
1997-98	02	-	05
1998-99	06	01	05
1999-00	06	03	-

Source : *Service Pédagogique de L'UFR/ LSH*

Thèses : Français deux (02) doctorats de 3^{ème} cycle

Sociologie : une (01) thèse d'Etat et cinq (05) thèses de 3^{ème} cycle

III. PRESENTATION DE LA SECTION DE SOCIOLOGIE

Après une longue absence dans l'enseignement supérieur sénégalais, la sociologie a fait sa réapparition avec la réouverture du département de sociologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar. Cette réapparition a été renforcée par la création de la section de sociologie à l'Université Gaston Berger de Saint-louis en 1990.

Appartenant à l'UFR de Lettres et Sciences Humaines, la section de Sociologie de l'UGB a pour vocation de former des sociologues Africains capables de comprendre les réalités socio-culturelles africaines.

Les enseignements au niveau de cette section sont subdivisés en unité de valeur (UV) . La section compte actuellement trois filières de spécialisation que sont : La sociologie du développement, la sociologie de la famille et la sociologie du travail et des organisations. Mais au moment de son ouverture, la section comptait quatre spécialisations dont la sociologie rurale en plus des trois spécialisations précédemment citées :

1. Evolution des effectifs de la section de Sociologie

Tableau 12 : Evolution des effectifs de la section de Sociologie

Années	Effectifs		
	Masculin	Féminin	Total
1990/91	36	15	51
1991/92	61	40	101
1992/93	108	57	165
1993/94	143	71	214
1994/95	164	88	252
1995/96	208	101	309
1996/97	202	114	316
1997/98	227	121	348
1998/99	228	125	353
1999/00	257	103	360
2000/01	233	135	368
2001/02	229	134	363

Source : *Construction à partir de diverses séries Statistiques de la Scolarité*

Tableau 13 : Evolution du Taux d'accroissement au niveau de la Sociologie et de l'UGB

Années	UGB		Section de Sociologie	
	Effectifs	Taux d'accroissement	Effectifs	Taux d'accroissement
1990/91	595	-	51	-
1991/92	991	66,55 %	101	98,03 %
1992/93	1279	29,06 %	165	63,36 %
1993/94	1607	25,65 %	214	29,69 %
1994/95	1822	13,38 %	252	17,75 %
1995/96	1974	08,34 %	309	22,61 %
1996/97	2096	06,20 %	316	02,26 %
1997/98	2157	02,91 %	348	10,26 %
1998/99	2187	01,4 %	353	01,43 %
1999/00	2224	01,7 %	360	01,97 %
2000/01	2526	13,58 %	368	02,22 %
2001/02	2663	3,25 %	363	-1,36 %

Source : Construction à partir des données Statistiques de la Scolarité

Depuis sa création en 1990, la section de sociologie enregistre une augmentation de ses effectifs qui se traduit par un taux d'accroissement positif. Si dans les premières années qui ont suivi son ouverture la section de Sociologie a enregistré des taux d'accroissement très élevés allant de l'ordre de 98,03 % à 63,36 % respectivement en 1991/92 et 1992/93 et de 29,69 % en 1993/94, depuis quelques années, même si la tendance à la baisse n'est pas continue, la baisse du taux d'accroissement est visible et ce jusqu'à ce que l'on enregistre une chute des effectifs en 2001/2002 avec un taux d'accroissement de - 1,36 %. Ainsi, la question est de savoir quelles sont les causes liées à la baisse tendancielle du taux d'accroissement voire même à la chute des effectifs ? Pour répondre à cette question nous pouvons poser plusieurs hypothèses.

Cette situation de baisse du taux d'accroissement peut soit être spécifique à la section de sociologie soit refléter la tendance générale au niveau de l'université.

D'abord, s'il s'agit d'un fait spécifique à la section de sociologie, qu'elles peuvent être les causes immédiates et lointaines ?

C'est un phénomène qui peut découler d'un certain nombre de facteurs. Il peut s'agir d'une mauvaise connaissance de la discipline qui est liée au manque d'informations et de sensibilisations des futurs étudiants sur l'intérêt de la discipline, ou d'un désintéressement des étudiants vis-à-vis de la Sociologie. Désintéressement qui appelle l'ensemble des acteurs de cette section, le corps professoral, les autorités administratives et les étudiants à se mobiliser pour donner à cette discipline un regain d'intérêt à travers des campagnes d'informations et de sensibilisations des futurs étudiants.

Par ailleurs, la chute du taux d'accroissement enregistré en 2001/02 peut s'expliquer aussi par le fait qu'il y aurait plus d'étudiants sortant que de bacheliers qui entrent. Sur ce fait, selon les données que nous avons recueillies sur le registre des non inscrits de l'année 2001/02 au niveau de la scolarité, la section de Sociologie aurait enregistré 70 étudiants sortant contre 56 en 2000/01 et 46 en 1999/00. Par faute de données sur les taux d'entrée des nouveaux bacheliers à la section de Sociologie, nous ne pouvons pas vérifier si cette baisse est liée ou non à la sortie en masse des étudiants ou à une faible entrée des bacheliers.

Ensuite, d'un autre point de vue, nous pouvons dire que cette situation visible au niveau de la section de sociologie est un phénomène lié au contexte global de l'Université. En effet, l'Université a elle aussi depuis sa création connu une baisse tendancielle de son taux d'accroissement. Ainsi, elle a enregistré des taux d'accroissement respectifs de 66,55 % ; 25,65 % ; 8,34 % en 1991/92 ; 1993/94 et 1995/96. On constate que, à part l'année 2001/02, l'UGB et la section de Sociologie ont enregistré leur taux d'accroissement le plus faible en 1998/99 avec des taux respectifs de 1,4 % et de 1,43 %.

Dès lors, la question est de savoir qu'est-ce qui s'est passé en cette année et qui pourrait expliquer cette situation. N'oublions pas qu'en 1998/99 l'UGB venait juste de sortir d'une année de crise très aiguë qui a marqué l'opinion nationale et internationale. En effet, l'année 1997/98 a connu des troubles liés au mouvement étudiant de contestation qui a débouché sur les événements du 5 mai 1998¹ et une session unique. Outre ce problème, l'université de Saint-Louis a connu, en moins de 10 ans, une année invalide, deux sessions uniques et elle a échappé de justesse à une troisième session unique en 1996/97 du fait de la longue grève du SAES. Tous ces événements peuvent avoir des conséquences psychosociologiques tant au niveau des bacheliers qui doivent choisir de venir à Saint-Louis qu'au niveau des parents d'élèves qui influencent le choix de leurs enfants. Cette situation peut avoir des conséquences plus ou moins négatives sur l'évolution des effectifs.

Enfin, la baisse tendancielle du taux d'accroissement peut être cherchée à un niveau encore plus global que celui de l'université à savoir au niveau national. En effet, selon une étude faite par la Direction de la Prévision et de la Statistique², le taux d'inscription des sénégalais à l'université facultés et institutions universitaires confondues n'était que de 1,8 % en 1985 contre 3,1 % en 1992 soit une amélioration annuelle de 8,1 %. Ce taux est resté stationnaire entre l'année du plan d'urgence et celle de la dévaluation. Depuis 1994, le taux d'inscription à l'université baisse de manière progressive. Ainsi, au cours de la période post-dévaluation, l'indicateur a enregistré une chute de 1,3 point par an, passant de 3,2 % en 1995 à 3,0 % en 2000.

¹ - La grève des étudiants avait entraîné en ce 5 mai un accrochage entre étudiants et Force de l'ordre. Accrochage qui a fait de nombreux blessés graves.

² - Direction de la Prévision et de la Statistique : *Tableau de bord de la situation sociale au Sénégal*, édition 2000 p.142.

2. Evolution des effectifs des diplômés en Sociologie

Tableau 14 : Evolution des diplômés en Sociologie

Diplômes Années	DEUG	LICENCE	Certificat de Maîtrise	Maîtrise complète	DEA	Doctorat de 3 ^{ème} cycle et d'Etat	Total
1991 - 1992	35	-	-	-	-	-	35
1992 - 1993	33	32	-	-	-	-	65
1993 - 1994	-	-	-	-	-	-	-
1994 - 1995	59	32	32	-	-	-	129
1995 - 1996	80	60	36	-	06	-	185
1996 - 1997	46	74	43	-	09	-	168
1997 - 1998	45	46	65	-	05	-	161
1998 - 1999	46	50	50	-	05	-	151
1999 - 2000	30	44	40	-	-	-	114
1995 - 2000	-	-	-	91	-	06	97
Total	374	338	266	91	30	06	1105

Source : *Construit à partir des séries statistiques du service Pédagogique de l'UFR/LSH*

L'évolution des effectifs des inscrits d'année en année entraîne une évolution concomitante des effectifs des diplômés. Ainsi, de 35 diplômés en 1991 /1992, la section est passée à 114 diplômés formés en 1999/2000. Cependant, il faut souligner que cette évolution connaît des fluctuations en fonction des années. Pour tous diplômes confondus, la section de sociologie a formé au total 1105 diplômés dont 374 DEUG, 338 licences, 266 certificats de maîtrise, 91 maîtrises complètes, 30 DEA, 05 thèses de 3ème cycle et 1 thèse d'Etat entre 1991/92 et 1999/2000.

Par ailleurs, la faiblesse de l'effectif des étudiants ayant une maîtrise complète par rapport à ceux qui ont le certificat de maîtrise, laisse voir que le problème de l'encadrement est plus que jamais une réalité à tous les niveaux de l'institution universitaire. En effet, la section de Sociologie est l'une des sections, pour ne pas dire la seule, qui accueille un grand nombre d'étudiants chaque année. Pour preuve, il y a des années où son effectif dépassait celui de certaines UFR. Or, depuis sa création, le corps professoral n'a pas connu une évolution concomitante à ces effectifs. Ainsi, la section de

Sociologie compte 09 enseignants qui y interviennent dont deux sont au rang de Professeur Titulaire, un qui est au rang de Maître de conférences, quatre sont au rang de Maître Assistant et le reste sont des Assistants et des Chargés de cours. Cela prouve que le taux d'encadrement qui est très élevé au niveau général de l'Université l'est encore davantage au niveau de la section.

Rappelons que le taux d'encadrement est le nombre d'étudiants encadrés par un enseignant.

D'un autre point de vue, le tableau 14 montre que sur 91 étudiants titulaires d'une Maîtrise complète seulement 30 étudiants soit près d'un tiers ont pu s'inscrire en DEA. Cette situation nous amène à nous poser un certain nombre de questions : pourquoi seulement un tiers des étudiants titulaires de Maîtrise complète accède aux études du 3^{ème} cycle ? Est-ce se sont les critères de sélection qui sont trop rigoureux ou se sont les moyens financiers qui limitent l'accès des étudiants aux études du 3^{ème} cycle ?

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, nous allons prendre en considérons aussi bien les normes académiques d'accès aux 3^{ème} cycle que les contraintes financières. Les premières, de part leur importance, ne constituent pas pour autant un frein à l'accès au 3^{ème} cycle car l'UGB étant par principe une Université d'Excellence, la plupart des maîtrisards qu'elle forme remplissent les critères académiques d'accès au 3^{ème} cycle. Par contre, les secondes semblent constituer un véritable frein à l'accès aux études du 3^{ème} cycle. En effet, depuis l'entrée en vigueur des 23 mesures¹ en 1994, le gouvernement sénégalais avait ainsi supprimé la bourse de 3^{ème} cycle. Dès lors, les études du 3^{ème} cycle étant trop chères, la suppression de cette bourse a été une contrainte fondamentale pour de nombreux étudiants. Cependant, depuis 2001, le gouvernement de l'alternance a généralisé la bourse au 3^{ème} cycle. Avec cette mesure, les tendances vont se renverser.

¹ - En 1994, à l'issue de l'année invalide, le Gouvernement sénégalais avait établi 23 mesures visant à assainir le système d'enseignement supérieur.

TROISIEME PARTIE :

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Interdite au Sénégal après les événements de mai 68, la sociologie a vu son département de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar fermé par les pouvoirs publics. L'absence de cette discipline au Sénégal pendant de longues années n'est pas sans conséquences sur son vécu quotidien dans la société sénégalaise en général et dans le monde de l'emploi en particulier.

La nouveauté de la discipline est à l'origine de sa méconnaissance ou de sa mal connaissance. En effet, la Sociologie est une discipline qui nourrit encore un mythe aussi bien au niveau des profanes que dans le monde du travail où le sociologue est souvent perçu comme quelqu'un qui peut faire des miracles. C'est ce qui explique la réticence des entreprises à employer les sociologues car les considérant comme étant trop chers. Et pourtant le besoin en sociologue est bel et bien présent dans les entreprises mais c'est la bonne connaissance du rôle et de l'apport du sociologue dans l'entreprise qui fait défaut.

Même dans la vie de tous les jours, ce déficit de connaissance de la discipline apparaît. En effet, il est plus difficile pour un étudiant en sociologie d'expliquer à ses amis ou parents non instruits ce qu'est la sociologie, que pour un étudiant qui fait médecine. ou pharmacie.

Cependant, depuis quelques années, avec la réouverture du département de sociologie de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar et la création d'une section de sociologie à l'Université Gaston Berger de Saint-Louis en 1990, la sociologie est en train de connaître un regain d'intérêt au Sénégal. En effet, la sortie des premières vagues de diplômés en sociologie et leur présence sur le marché de l'emploi a eu des conséquences positives pour la nouvelle discipline. De plus en plus, les sénégalais s'intéressent à la sociologie aussi bien au niveau des pouvoirs publics qu'au niveau de la presse, mais aussi et surtout au niveau des ONG et des projets de développement.

Au niveau des pouvoirs publics, on remarque une grande présence des sociologues dans l'administration et dans les services techniques de l'Etat, même si par ailleurs le plus grand pourvoyeur d'emploi aux sociologues reste le secteur privé, les ONG et les projets de développement.

Au niveau de la presse, on assiste à l'émergence d'un phénomène nouveau. De plus en plus, la presse sénégalaise sollicite l'avis des sociologues sur les événements qui ont marqué et qui marquent l'histoire du Sénégal. C'est le cas de la CAN 2002 et du mondial 2002 mais aussi du naufrage du bateau le « Joola ».

A l'occasion de ces événements les sociologues ont été interpellés par la presse pour donner une explication sociologique sur ces événements et leurs conséquences sur les comportements individuels et collectifs des Sénégalais.

Tout cela explique que la sociologie est en train de gagner du terrain au Sénégal et de devenir une discipline incontournable pour répondre aux impératifs du développement.

I - Composition Sociodémographique

1. La situation matrimoniale

Tableau 1 : Corrélation entre situation matrimoniale et sexe

Situation matrimoniale Sexe	Célibataire	Marié	Divorcé	Veuf	Total
Masculin	21	23	00	00	44
Féminin	09	11	00	00	20
Total	30	34	00	00	64

Source : *Résultat de l'enquête*

Le tableau ci-dessus montre que la population enquêtée est essentiellement composée de célibataires et de mariés. On n'y rencontre ni veuf ni divorcé. L'absence de ces catégories s'explique d'une part, par la jeunesse relative de cette population dont la classe d'âge se situe entre 25 et 37 ans et d'autre part, par le fait qu'au Sénégal il est très rare de rencontrer le veuvage avant l'âge de 45 ans alors que celui-ci se rencontre le plus souvent vers les 60 ans.

En outre, on remarque une tendance à l'équilibre entre les effectifs des mariés (34) et ceux des célibataires (30). Chez les hommes, nous n'avons que 23 mariés sur un effectif de 44 personnes alors que chez les femmes nous avons 11 personnes mariées sur un effectif de 20.

On note une grande représentativité des célibataires chez les diplômés de Sociologie, alors qu'au niveau national le célibat décroît avec l'âge jusqu'à 30 ans avec une proportion importante d'hommes célibataires après 35 ans.

Chez nos enquêtés, le pourcentage élevé des célibataires peut s'expliquer à deux niveaux. D'abord, leur niveau d'étude élevé peut être un facteur bloquant pour le mariage aussi bien chez les hommes que chez les femmes. En effet, les étudiants préfèrent attendre de terminer leurs études et de trouver un emploi ou se positionner socialement pour pouvoir se marier, ce qui entraîne des mariages tardifs et par conséquent le prolongement du célibat. Ensuite, cette situation peut s'expliquer par des raisons économiques et socioprofessionnelles. En effet, le marché de l'emploi étant très instable, la majorité des diplômés travaillent sous l'engagement contractuel qui traduit une précarité de l'emploi et de la situation économique. Cette précarité de leur situation socioprofessionnelle peut être une contrainte au mariage.

1. La nature du mariage

Tableau 2 : Nature du mariage

Avec qui étés vous mariés ?	Effectif	Pourcentage
Un (e) étudiant (e)	10	29,41
Un (e) travailleur (euse)	13	38,65
Un (e) chômeur	06	17,65
Autres	05	14,70
Total	34	100

Source : Résultat de l'enquête

Le nombre total de personnes mariées que nous avons rencontrées au cours de notre enquête est de 34 sur les 64 enquêtées. Cependant, nous n'avons rencontré aucun mariage polygame aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Cela est dû à la jeunesse de la population ciblée surtout chez les hommes qui n'ont pas encore réuni les conditions humaines et matériels pour pouvoir s'engager dans la polygamie.

Par ailleurs, chez les diplômés, les liens matrimoniaux se font sur la base de diverses considération. Le tableau ci-dessus montre que les mariages se font, soit avec des étudiants, soit avec des travailleurs ou autre. Ceux qui se sont mariés avec des travailleurs sont plus représentatifs avec un pourcentage de 38,65% de l'effectif des mariés.

Cette tendance explique que la logique économique influence fortement les liens matrimoniaux. Cet impact de la logique économique dans les relations matrimoniaux fait que le mariage entre les personnes de même catégorie socioprofessionnelle est en train de se répandre.

Ainsi, nous constatons qu'après ceux qui se sont mariés avec des travailleurs, c'est le mariage entre étudiants qui vient en seconde position avec un pourcentage de 29,41%. Parmi eux, nous avons rencontré des mariages soit entre sociologues, soit entre sociologues et autres étudiants. Ce qu'il faut noter est que les étudiants avec qui nos enquêtes se sont mariés sont tous originaires de l'Université Gaston Berger.

3. L'appartenance religieuse et ethnique

Tableau 3 : Corrélation entre l'ethnie et la religion

Religion Ethnie	Musulmane	Chrétienne	Total	Pourcentage
Diola	00	00	00	00
Pulaar	15	00	15	23,44
Sérère	05	07	12	18,75
Wolof	28	00	28	43,75
Autre	07	02	09	14,06
Total	55	09	64	
Pourcentage	85,93%	14,06		100

Source : *Résultat de l'enquête*

Sur le plan religieux, la grande majorité de la population enquêtée est de religion musulmane avec un effectif de 55 personnes soit près de 85,93 % de l'ensemble. Les chrétiens constituent une minorité de 09 personnes soit un pourcentage de 14,06%.

Cette disproportion entre les musulmans et les chrétiens reflète la situation globale du Sénégal qui est un pays à majorité musulman. En effet, selon les données du recensement de 1988, 95% de la population sénégalaise est musulman et 0,5% de celle-ci est chrétien.

Par ailleurs, même si l'Islam semble être une religion unique et indivisible, il est caractérisé au Sénégal par une grande diversité confrérique. Les musulmans sénégalais sont répartis entre différentes confréries que sont les Mourides, les Tidianes, les Khadres les Layènes, les Niassènes etc.

Nettement majoritaire, la confrérie Tidiane représente un effectif de 30 personnes soit 54,54% de l'ensemble des musulmans. La confrérie Mouride arrive en seconde

position avec un effectif de 12 personnes soit 21,82% des musulmans. Les autres confréries sont faiblement représentées voire même absentes. Cependant, une faible proportion des diplômés se réclame appartenant à la fois aux confréries Mouride et Tidiane. Cette catégorie représente un effectif de 02 soit 3,64% des musulmans.

En outre, au cours de notre enquête, nous avons identifié une autre catégorie qui déclare n'appartenir à aucune des confréries. C'est la catégorie des sans confréries. Cette catégorie est assez représentative car elle occupe la troisième place derrière les Tidianes et les Mourides avec un pourcentage de 12,73%. Le phénomène des sans confréries exprime la volonté de ces gens à dépasser les clivages confrériques et à considérer la religion musulmane comme unique et indivisible (cf. tableau 4).

Tableau 4 : Appartenance confrérique

Confrérie	Effectif	Pourcentage
Tidiane	30	54,54
Mouride	12	21,82
Layène	00	00
Niassène	00	00
Khadre	01	01,82
T + M	02	03,64
Sans confrérie	07	12,73
Autres	03	05,45
Total	55	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Sur le plan ethnique, (cf. tableau 3) le tableau de corrélation entre ethnie et religion montre une grande majorité de l'ethnie Wolof avec 43,75% de la population totale. Les Pulaar arrivent en seconde position avec 23,44% puis les Sérères avec 18,75%. Les autres ethnies représentent 14,06% à l'exception de l'ethnie Diola qui n'est pas représentée.

Cette répartition ethnique reflète les grandes tendances de la population Sénégalaise dans sa globalité. En effet, le Sénégal compte presque une vingtaine d'ethnies dont les plus représentatives sont les Wolofs avec 42,7%, les Pulaars 23%, les Sérères 14,9%. Les autres ethnies représentent chacune moins de 06% selon les données du recensement de 88.

Rappelons que l'ethnie est un groupement humain qui possède une structure familiale, économique et sociale homogène dont l'unité repose sur la communauté de langue et de culture.

Les ethnies Wolof et Pulaar sont caractérisées par une homogénéité religieuse. Malgré les diversités confrériques, les Wolofs et les Pulaars sont de religion musulmane. Alors que au niveau des autres ethnies, on rencontre aussi bien des musulmans que des chrétiens.

4. Le niveau d'instruction

Tableau 5 : Niveau d'instruction

Niveau	Effectif	Pourcentage
DEUG	00	00
Licence	00	00
Certificat de Maîtrise	18	28,13
Maîtrise Complète	09	14,07
DEA (en cours)	02	03,13
DEA(obtenu)	10	15,62
DESS	03	04,68
Doctorant	21	32,81
Docteur	01	01,56
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 6 : Spécialisation

Spécialisation	Effectif	Pourcentage
Sociologie du développement	17	26,56
Sociologie des organisations	29	45,31
Sociologie de la famille	13	20,32
Sociologie rurale	05	07,81
Total	64	100

Source : *Résultat de l'enquête*

La Population enquêtée présente un niveau d'étude assez élevé. Tous les enquêtés ont au moins un certificat de maîtrise (cf. tableau 5). Cependant les diplômes et les niveaux sont variés. On y rencontre des titulaires de certificat de maîtrise, de la maîtrise complète, du DEA, du DESS, des doctorants, des docteurs et d'autres diplômes professionnels.

Les titulaires du certificat de maîtrise sont au nombre et 18 soit un pourcentage de 28,13%. Parmi ces personnes, il y a celles qui ont suivi une autre formation dans un domaine autre que la sociologie ou celles qui ont fait une formation professionnelle.

Les titulaires d'un diplôme de maîtrise représentent quant à eux 14,07% de l'ensemble alors que ceux du DEA représentent 15,62%.

Cependant, la catégorie la plus représentative est celle des doctorants avec un effectif de 21 personnes soit 32,81% alors que celle moins représentative se trouve être les titulaires d'un DESS et ceux qui cherchent leur DEA. La faible représentativité des deux dernières catégories peut s'expliquer d'abord, par la cherté des diplômes professionnels et le DESS de surcroît ; ensuite, par la difficulté à allier les études et le travail professionnel.

Par ailleurs, nous avons rencontré, sur le terrain, un seul docteur qui est issu de la première promotion et qui avait poursuivi ses études en France. Il est revenu depuis quelque temps et gère ses propres affaires.

Le tableau relatif à la spécialisation montre qu'au niveau de notre population cible les spécialistes de la sociologie des organisations et du travail sont nettement majoritaires avec un effectif de 29 soit près de 45,31% de l'ensemble. Les spécialistes de la Sociologie du développement arrivent en deuxième position avec un pourcentage de 26,56%. Les spécialistes de la sociologie de la famille arrive en troisième place avec un pourcentage de 20,32% suivi des spécialistes de la sociologie rurale avec 07,81%.

Cependant, il est important de noter au passage que la sociologie rurale n'existe plus comme spécialisation au niveau de la section de Sociologie de l'UGB. Elle a été éliminée depuis quelques années et c'est peut être ce qui explique sa faible représentativité au niveau de l'échantillon.

II - Les conditions d'insertion

La découverte du marché de l'emploi constitue une rude expérience pour les jeunes diplômés sortant de l'Université. En effet, la non maîtrise des réalités du monde professionnel ; le manque d'informations nécessaires sur les opportunités existantes ; le manque de familiarisation, dès le début de leur formation, avec ce milieu ainsi que le manque de suivi de l'institution universitaire vis-à-vis de ses diplômés constituent, entre autre, autant d'obstacles qui entravent l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. Chez les diplômés en sociologie, les difficultés liées à l'insertion semblent être les mêmes, même si ces derniers rencontrent certains problèmes qui sont spécifiquement liés à la Sociologie.

1. La recherche de l'emploi

Pour les diplômés en Sociologie, comme pour la plupart des diplômés du supérieur, la recherche de l'emploi peut se faire par voies multiples à savoir par recours, par appel

d'offre, par démarche personnelle, par la mise en profit du réseau relationnel ou par d'autres types de démarches (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 7 : Voies de recherche de l'emploi

Comment avez-vous obtenu votre Emploi ?	Effectif	Pourcentage	
Par voie de concours	08	12,5	
Relations sociales	Relation personnelle	10	15,62
	Relation familiale	08	12,5
Par démarche personnelle	20	31,25	
Par appel d'offre	15	23,44	
Autres	03	04,69	
Total	64	100	

Source : *Résultat de l'enquête*

Le tableau ci-dessus montre que seulement 08 personnes de nos enquêtés soit 12,5% ont obtenu leur emploi par voie de concours. Ces concours sont l'ENAM, le CESTI, le concours de psychologue conseiller, et le concours d'inspecteur de la jeunesse. Ces diplômés travaillent soit dans l'administration publique, soit dans le secteur privé.

En outre, 18 personnes affirment avoir obtenu leur travail par des relations sociales, que ce soit des relations personnelles ou familiales. Ainsi, parmi ces 18 personnes 10 soit 15,62% de l'effectif total ont recouru aux relations personnelles. Elles ont été aidées soit par un promotionnaire ou un ami d'enfance, alors que les 08 personnes qui restent ont mis leur famille en contribution pour pouvoir décrocher un emploi. Par contre, 20 diplômés soit 31,23% ont obtenu leur emploi par des démarches personnelles c'est-à-dire en constituant leurs dossiers et en les déposant au niveau des structures potentielles de recrutement.

Cependant, ils reconnaissent tous que cette procédure est lente et ne laisse que peu de chance aux candidats.

Par ailleurs, 15 diplômés soit 23,44% ont obtenu leur emploi par la voie d'appels d'offre. Cependant, les diplômés déplorent le fait que la majorité des appels d'offre ne paraissent pas dans les journaux et l'information se passe de bouche à oreille. Même ceux qui paraissent au niveau de la presse posent des critères qui ne peuvent pas être remplis par les jeunes diplômés à savoir, avoir une expérience professionnelle de trois, cinq voire 10 ans.

Toutefois, même si les voies de recherche de l'emploi sont multiples et variées, il n'en demeure pas moins que l'insertion des diplômés dans le monde professionnel connaît des difficultés. En effet, le marché de l'emploi est caractérisé par de nombreux dessous et le diplôme n'est plus un passeport pour accéder au monde du travail. Dès lors, la recherche de l'emploi peut non seulement se prolonger et entraîner un chômage temporaire mais aussi et surtout faire appel à des considérations autres que pédagogiques ou professionnelles.

Tableau 8 : Durée du chômage et origine sociale

Durée du Chômage \ Origine sociale	Haut cadre		Cadre moyen		Autres	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
N'a pas attendu	06	60%	17	54,84%	08	34,78
a attendu moins un an	02	20%	03	09,67%	04	17,39
a attendu un an	01	10%	05	16,13%	04	17,39
a attendu deux ans	01	10%	05	16,13%	03	13,04
a attendu trois ans	00	00%	00	00%	02	13,70
a attendu plus de trois ans	00	00%	01	03,23%	02	08,70%
Total	10	100%	31	100%	23	100%

Source : Résultat de l'enquête

Le tableau 8 montre que la durée du chômage peut parfois être longue car pouvant aller au delà de 3 ans. Par contre, près de la moitié de nos enquêtés soit un effectif de 31 personnes n'a pas connu le chômage, alors que 10 personnes ont chômé un an et 09 personnes ont chômé deux ans.

La corrélation entre durée du chômage et origine sociale laisse voir que ces deux variables sont légèrement dépendantes car les pourcentages des sujets n'ayant pas chômé et appartenant aux familles de haut cadre sont plus élevés avec 60% contre 54,84% pour les sujets issus des familles de cadre moyen et 34,78% pour les autres.

En outre, on note sur ce tableau que les sujets issus des familles de haut cadre chôment moins longtemps que ceux issus des autres familles. Pour les premiers, la durée de chômage n'excède pas deux ans, alors que pour les seconds elle peut aller au delà de trois ans.

Tableau 9 : Durée du chômage et genre

Sexe Durée du Chômage	Masculin		Féminin		Total
N'a pas attendu	21	47,73%	02	50%	31
a attendu moins d'un an	07	15,99%	04	10%	09
a attendu un an	06	13,64%	04	20%	10
a attendu deux ans	05	11,36%	04	20%	09
a attendu trois ans	02	04,55%	00	00%	02
Attendu plus de 3ans	03	06,82%	00	00%	03
Total	44	100%	20	100%	64

Source : *Résultat de l'enquête*

La question du genre dans le domaine de l'emploi, par sa complexité et son intérêt, mériterait qu'on lui accorde un chapitre entier. Mais, nous allons l'aborder sous l'angle qui nous intéresse en essayant de passer à l'essentiel.

Le tableau 9 montre que les femmes arrivent à s'en sortir bien sinon mieux que les hommes. En effet, 50% des femmes interrogées n'ont pas chômé alors que chez les hommes seulement 47,73% n'ont pas connu le chômage. On peut noter aussi que la durée de chômage est moins longue chez les femmes que chez les hommes.

Cependant, même si sur le plan des effectifs insérés les choses semblent mieux se présentées pour les femmes que pour les hommes, sur le plan des responsabilités dans le travail, la réalité est toute autre. Sur le terrain, le constat est fait que les hommes jouissent de plus de responsabilités et de meilleures conditions de travail que les femmes hormis bien sûr quelques cas isolés. Ce manque de responsabilisation de la femme est lié à des considérations à la fois sociales et sociologiques.

Par ailleurs, les rapports de genre ne sont pas les seuls éléments qui caractérisent le monde de l'emploi. L'étude de la question de la recherche de l'emploi implique l'analyse du rôle et de la place aussi bien du diplôme que des relations sociales dans le processus d'obtention de l'emploi des diplômés.

Tableau 10 : Place du diplôme des relations sociales et de la corruption dans le Processus d'obtention de l'emploi chez les enquêtés

N.B. : D = Diplôme, RS = Relation sociale, C = Corruption

33 RS ⇒ Pas ou important = 13

07 RS = Très important ⇒ = 24

	Très important	Important	Pas important	Pas important
1	RS	D		C
2	D	RS		C
3	D			RS+C
4	D		RS	C
5	D+RS			
6	RS	D		
7	D	RS		
8	D+RS			
9	RS	D	C	
10	D		RS	RS+C
11	D			
12	D+RS			C
13	D			RS+C
14	D			
15	D+RS			C
16		D	RS	C
17	D		RS	C
18	D		RS	C
19	RS	D		
20	RS+D			
21	D		RS	
22	D		RS	
23	D+RS		C	
24	D	RS		C
25	D	RS		C
26	D	RS		C
27	D+RS			C
28		D	RS	C
29	D		RS	C
30	D			RS+C
31	RS	D	C	
32	D			RS+C

	Très important	Important	Pas important	Pas important
33	D			RS+C
34	D			RS+C
35		D	RS	C
36	D	RS		C
37	RS	D		C
38	RS	D		
39	RS	D		C
40	D		RS	C
41	D+RS			
42	D			RS+C
43	RS	D	C	RS+C
44	D			RS+C
45	D			RS+C
46	D+RS			
47	RS		RS	
48	D		RS	
49	D		RS	C
50	D	RS	C	C
51	RS	D	C	
52		D	RS	
53		RS+D		
54	D		RS+C	
55	RS+D			
56	D	D	RS	
57	RS	D		
58	D	RS		C
59	D			RS+C
60		D	RS	C
61	D		RS	C
62	D		RS	C
63	RS	D		RS+C
64	D+RS		/	C

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 11 : Corrélation entre origine sociale et place du diplôme dans l'obtention de l'emploi

Origine Sociale Diplôme	Haut cadre		Cadre moyen		Autres	
	Très important	07	70%	24	77,42	12
Important	03	30%	07	22,58	11	47,83
Peu important	00	00%	00	00	00	00
Pas important	00	00%	00	00	00	00
Total	10	100%	31	100%	23	100%

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 12 : Corrélation entre origine sociale et place les relations sociales du diplôme dans l'obtention de l'emploi

Origine Sociale Relations Sociales	Haut cadre		Cadre moyen		Autres	
	Très important	03	30%	10	32,26	11
Important	01	10%	06	19,35	01	04,35
Peu important	03	30%	14	45,16	02	08,70
Pas important	03	30%	01	03,23	09	39,13
Total	10	100%	31	100%	23	100%

Source : Résultat de l'enquête

Le tableau 11 montre qu'aussi bien pour les hauts cadres que pour les autres, le diplôme occupe une place privilégiée dans l'obtention de l'emploi. En terme de pourcentage, 70% des répondants issus des familles de haut cadre donne la priorité au

diplôme contre 77,42% de ceux issus des familles de cadre moyen et 52,17% de ceux issus des autres familles.

Cette tendance montre que malgré le développement du tribalisme dans le monde du travail, le diplôme y occupe encore une place importante.

Quant au tableau 12, il indique que le recours aux relations sociales dans le processus de recherche de l'emploi est plus fréquent chez les diplômés issus d'une origine sociale autre que celle de haut cadre ou de cadre moyen. Dans cette catégorie, ceux qui ont recouru aux relations sociales pour obtenir un emploi représentent 47,83% contre 32,26% pour ceux issus des familles de cadre moyen et seulement 30% pour ceux issus des familles de haut cadre.

Par ailleurs, même si le diplôme occupe une place importante dans le marché de l'emploi comme le montre le tableau 11, il n'en demeure pas moins que les relations sociales pèsent de tout leur poids dans les processus de recrutement des diplômés.

Les conséquences de ce phénomène sont dramatiques pour les jeunes diplômés qui, au-delà de tous les efforts consentis pour obtenir leur diplôme, vont encore devoir développer tout un réseau de relation ou mettre leur famille en contribution pour prétendre à un emploi. En effet, le marché de l'emploi est devenu un véritable réseau qu'on ne peut intégrer sans connaître le circuit. Or, la connaissance de ce circuit nécessite évidemment beaucoup de relations.

Par ailleurs, même si elle n'a pas encore une grande ampleur comme c'est le cas pour les relations sociales, la corruption reste quand même existante sur le marché de l'emploi. En effet, 73,44% de nos enquêtés reconnaissent son existence dans les relations demande / offre d'emploi même s'ils n'en sont pas personnellement victimes (cf. tableau 32 annexes).

Toutefois, les diplômés en sociologie rencontrent d'autres problèmes qui sont spécifiquement liés à la sociologie. En effet, la sociologie est une discipline nouvelle et le métier de sociologue très peu connu au Sénégal. Ainsi, dans les entreprises sénégalaises, il

n'y a pratiquement pas de poste réservé ou correspondant au profil de sociologue. Même dans les avis d'appels d'offre ou les annonces de vacance de poste qui paraissent dans les journaux, les sociologues ne sont que rarement concernés. Pour faire face à ce problème, les autorités de la section de sociologie doivent adopter une politique de marketing social pour mieux faire connaître la sociologie. Pour se faire, la section de sociologie doit s'ouvrir davantage au monde extérieur en signant des accords de partenariat, des conventions avec les instituts de recherche, les bureaux d'études, les entreprises, les ONG, ou bien établir des systèmes de parrainage entre les étudiants de la section et les chefs d'entreprise. Ce même système de parrainage peut être établi entre les anciens étudiants de la section, qui sont maintenant dans les entreprises, ONG, bureaux d'études, instituts de recherche, avec les nouveaux afin de leur faciliter l'obtention de stage et par conséquent leur permettre de se familiariser très tôt avec les réalités du monde professionnel. Beaucoup de nos enquêtés estiment que le principal obstacle à l'insertion professionnelle est lié au fait qu'à la sortie de l'université, les diplômés sont laissés à eux mêmes sans avoir d'informations sur le monde de l'emploi et sans savoir où aller. Ainsi, ils exhortent les autorités compétentes à favoriser la phase pré-insertion en rendant les stages obligatoires surtout au second cycle pour que les futurs sortants ne rencontrent pas les mêmes problèmes. Les autres difficultés sont liées à la fois à la rareté des sociétés de recrutement, à l'insuffisance des moyens financiers pour aller à la recherche de l'emploi, à la concurrence des autres professionnels mais aussi à celle des usurpateurs du titre de sociologue.

2. La Sociologie et le marché de l'emploi

La problématique de l'insertion des diplômés du supérieur dans le monde professionnel est devenue une question qui préoccupe tout le monde depuis l'apparition du chômage des diplômés dans les années 80. C'est une question qui dépasse maintenant le cadre économique car l'évolution du rapport entre l'offre et la demande de main-d'œuvre présente un ensemble de déséquilibres et d'inadéquations que l'on ne pourrait pas simplement faire disparaître en augmentant la croissance économique. Au niveau des diplômés en sociologie, l'insertion est plus ou moins satisfaisante dans l'ensemble. Cela peut être lié à plusieurs facteurs.

D'abord, la sociologie est une discipline nouvelle. Ce facteur peut jouer un double rôle. Il peut être favorisant ou défavorisant. Il est favorisant dans la mesure où il n'y a pas assez de diplômés en sociologie et donc sur le plan de l'emploi, le marché peut ne pas être saturé et par conséquent l'emploi peut être disponible pour les nouveaux diplômés. Ce facteur peut, par contre, être défavorisant dans la mesure où la nouveauté de la discipline peut entraîner ou une mauvaise connaissance de celle-ci. En effet, les employeurs peuvent ne pas saisir l'utilité de la sociologie et par conséquent peuvent ne pas aménager des postes dans les entreprises ou organismes pour les cadres sociologues comme c'est le cas au Sénégal de manière générale.

Mais, étant donné que le produit crée parfois le besoin, avec l'arrivée des diplômés en sociologie sur le marché de l'emploi sénégalais depuis quelques années, on assiste à un regain d'intérêt de la part des entreprises, ONG, projet de développement, les services de l'Etat, bureaux d'études vis-à-vis de la sociologie. Ce sont surtout les ONG, les projets de développement, services d'encadrement de l'Etat qui comprennent, de plus en plus, la nécessité de travailler en collaboration avec les sociologues pour atteindre l'objectif d'une meilleure implication des populations de base.

Ensuite, la sociologie est une discipline incontournable pour sortir les pays en voie de développement de leur impasse, car nos structures ont besoin d'être comprises et pour cela il faut les analyser en profondeur et c'est là la vocation des sciences sociales en général et de la sociologie en particulier. Aujourd'hui, avec tous les problèmes que traverse le Sénégal à savoir la crise d'autorité, de la parenté, les problèmes du monde rural, de la pauvreté, de la montée de la violence, de la dégradation des valeurs, la sociologie devient indispensable car le pays a besoin de l'information sociologique pour maîtriser toutes ces réalités socioculturelles qui handicapent son développement.

Enfin, la Sociologie est une discipline compétitive sur le marché de l'emploi parce qu'elle est polyvalente. En effet, la Sociologie explore, dans son programme, de nombreux domaines et les diplômés en sociologie présentent une grande capacité d'adaptation et de flexibilité face aux aléas du marché. Leur polyvalence se caractérise par

le fait qu'on les retrouve non seulement dans tous les secteurs d'activités, mais aussi dans presque tous les domaines de l'emploi. Ils interviennent dans le domaine de la recherche, la communication, la consultation, l'enseignement, la micro finance etc.

3. Les stratégies déployées

Face aux difficultés liées à l'accès à l'emploi, les jeunes diplômés vont développer un certain nombre de stratégies leur permettant de les contourner. Parmi ces stratégies, nous identifions le recours aux relations sociales qui a permis à bon nombre d'entre eux d'intégrer le monde professionnel. Cette mise à profit du réseau relationnel est devenu une règle générale qui fait que le marché de l'emploi a perdu son authenticité et est devenu un lieu où seules les personnes ayant un capital social considérable sont favorisées au détriment des autres. Cette nouvelle configuration du marché de l'emploi pousse certains diplômés de haut niveau à accepter des postes pour lesquels ils ne sont pas formés, ou à s'accrocher au premier emploi qui s'offre à eux sans attendre à exercer le travail pour lequel ils sont formés. Cette situation peut entraîner la déqualification de l'individu car travaillant dans un endroit ou un secteur qui ne permet pas l'épanouissement de toutes ses compétences intellectuelles.

En outre, pour faciliter leur intégration dans le monde du travail, certains diplômés préfèrent côtoyer les chercheurs seniors en travaillant durement pour gagner leur confiance et bénéficier de plus de responsabilité tout en évitant de mettre l'argent en avant. Ils acceptent de travailler même pour des rémunérations peu satisfaisantes en espérant qu'en faisant leurs preuves ils peuvent recevoir des promotions.

Par ailleurs, pour faire face à la compétitivité et augmenter leur chance, beaucoup de diplômés ont trouvé nécessaire de compléter leur formation universitaire par une formation professionnelle. En effet, un bon nombre de nos enquêtés nous ont confié, au cours des entretiens informels, qu'ils ont suivi d'autres formations diplômantes ou certifiantes dans le but de faciliter leur insertion. Ils estiment qu'avoir un diplôme universitaire c'est bien, mais il est nécessaire d'associer aux diplômes universitaires, un diplôme professionnel qui non seulement ouvre plus de perspectives d'emploi, mais aussi

garantit l'opérationnalité. Ainsi, nos enquêtés croient que la sociologie est compétitive sur le marché de l'emploi mais elle l'est davantage si on parvient à associer au diplôme de sociologie un diplôme professionnel car le marché de l'emploi en ce 21^{ème} siècle est marqué par le renforcement de la mondialisation caractérisée par l'esprit de compétitivité dans tous les domaines. Dès lors, l'opérationnalité, l'interdisciplinarité voire la transdisciplinarité deviennent les objectifs incontournables aussi bien pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs afin de relever les défis de la mondialisation.

III - Les conditions de travail

La Sociologie, à travers ses différentes spécialisations, explore pratiquement tous les domaines, ou du moins l'essentiel des domaines, qui intéressent les agents du développement à savoir les problèmes liés à la pauvreté, à la santé reproductive, au secteur informel, à l'organisation du travail, au suivi et évaluation des projets et à la gestion des mouvements associatifs. Cette diversité des domaines d'intervention fait de la sociologie une discipline polyvalente qui met sur le marché de l'emploi des produits capables de s'adapter à toutes les situations et de faire face aux aléas grâce à une grande flexibilité.

Cependant, le caractère très rude du marché de l'emploi dominé par l'instabilité et la précarité, nous pousse à examiner de près les conditions dans lesquelles travaillent nos diplômés à savoir leurs statuts professionnels, les professions qu'ils exercent, leur niveau de salaire, le rapport entre leur travail et leur qualification et éventuellement leur suggestion dans le but d'une meilleure amélioration de la formation en sociologie.

1. Les statuts professionnels

Tableau 13 : Corrélation entre statut professionnel et spécialisation

SD = Sociologie du développement ; SF = Sociologie de la famille

SO = Sociologie des organisations ; SR = Sociologie rurale

Spécialisation Statut Professionnel	SD	SF	SO	SR	Total	Pourcentage
Embauché	05	07	11	03	26	40,62
Contractuel	10	06	18	00	34	53,13
Autres	02	00	00	02	04	06,25
Total	17	13	29	05	64	100

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 14 : La corrélation entre fonction occupée et spécialisation

Spécialisation Fonction Occupée	SD	SF	SO	SR	Total	Pourcentage
Fonction de direction	03	02	04	00	09	14,07
Fonction de cadre	13	10	23	04	50	78,12
Fonction de subalterne	01	01	02	01	05	07,81
Total	17	10	29	05	64	100

Source : *Résultat de enquête*

Le statut professionnel est la place qu'occupe un employé dans la hiérarchie d'une structure de travail. Cette hiérarchie est définie par les dispositions juridiques et les règles organisationnelles en vigueur dans la dite structure.

Ainsi, au cours de notre enquête nous avons identifié 34 personnes soit un pourcentage de 53,13% travaillant sous l'engagement contractuel (cf. tableau 13) contre 26 personnes soit 40,62% de l'ensemble qui sont embauchés et seulement 4 personnes soit 06,25% qui ont un autre statut.

La grande représentativité des personnes travaillant sous l'engagement contractuel constitue une preuve de la précarité de l'emploi au Sénégal.

Dès lors, au delà des difficultés liées à la recherche et à l'obtention de l'emploi, le véritable casse-tête chez les diplômés est comment trouver de l'embauche. En effet, les sociétés d'embauche deviennent de plus en plus rares et les entreprises préfèrent employer les diplômés sous forme de contrat renouvelable que les embauchés de peur d'augmenter leur charge.

Par ailleurs, même si l'embauche tarde à venir pour certains de nos diplômés, il n'en demeure pas moins que beaucoup d'entre eux ont connu une évolution de leur statut professionnel (cf. tableau 30 annexe). En effet, plus de la moitié des diplômés rencontrés au cours de l'enquête soit 53,13% déclarent que leur statut professionnel a évolué. Ils sont ainsi passés pour la majorité du simple stage ou contrat d'essai en débouchant sur le contrat définitif et voire parfois même sur l'embauche. Cependant, les 46,87% qui restent affirment n'avoir connu aucune évolution de leur statut professionnel, du moins depuis qu'ils exercent leur emploi actuel.

Sur le plan de la fonction occupée par nos diplômés dans le cadre de leur travail, nous avons rencontré différents types de fonctions que sont la fonction de direction, la fonction de cadre et la fonction de subalterne.

Ainsi, 78,12% des enquêtés occupent une fonction de cadre, contre 14,07% qui ont une fonction de direction et seulement 07,81% sont des subalternes. Les cadres constituent la catégorie la plus représentative et cela s'explique par le niveau d'étude très élevé de nos enquêtés.

Parmi ceux qui occupent une fonction de direction, il y a des personnes qui gèrent leur propre structure et celles qui dirigent un département . Il faut noter que nous avons pas rencontré de directeur d'entreprise.

2. Les professions exercées

Dans la population enquêtée, il existe deux catégories de personnes. Ceux qui ont eu à exercer un ou plusieurs emplois avant leur emploi actuel et ceux qui n'ont jamais exercé un emploi antérieur. La première catégorie représente un effectif de 40 personnes soit 62,5% de la population totale alors que la deuxième représente un effectif de 24 personnes soit 37,5% (cf. tableau 25 annexe). Parmi les professions exercées par les sujets qui composent la première catégorie, nous pouvons citer entre autres. L'enseignement, le journalisme, la consultation, les enquêtes de terrain, les chargés d'études et de recherches, l'assistance de recherche, la coordination de projet ou de sous-projets etc.

Cependant, pour être plus ou moins exhaustif nous allons établir un tableau représentatif des emplois antérieurs actuels exercés par cette catégorie de personnes.

Par ailleurs, il est important de préciser que l'ensemble des personnes rencontrées exerce un emploi, du moins jusqu'au moment où l'enquête se déroulait, car la recherche du profit celle de la sécurité sociale rendent l'emploi à la fois instable et précaire.

Tableau 15 : Emplois antérieurs et actuels

N°	Emploi antérieur	Actuel emploi
1	Professeur de philosophie dans un établissement privé	Professeur Contractuel
2	Animateur culturel	Journaliste à Sokhna-FM
3	Rédacteur en chef du journal Gunéyi	Coordonnateur de Plan International
4	Responsable de recherche et de formation à ENDA Cyberpop	Assistant de Direction et Formateur à l'ENAM
5	Responsable des activités sportives (Direction des activités sportives orientée vers les jeunes	Gérant de Restaurant / Bar
6	Journaliste reporter à Sud Quotidien	Journaliste Chargé des Relations de Presse à la SONATEL
7	Consultant à l'USAID	Conseiller Culturel à la Mairie de Castor
8	Agent Commercial	Maître d'œuvres Communautaires à l'AGETIP
9	Journalise reporter à Walfadjiri	Journaliste à l'ARD
10	Sociologue consultante à l'IFAN	Anthropologue de la Santé à l'IRD
11	Responsable du département "activités génératrices de revenu"	Assistant de programme à l'ONG / IAGU
12	Assistant de recherche et enquêteur de terrain	Agent Commercial à la Direction Alizé
13	Sociologue consultant responsable de cellule au GREF	Sociologue consultante à Eco-Afrique
14	Chercheur , Conseiller et Consultant	Agent de Promotion du Ngalam
15	Développeur	Agent de Crédit à l'ACEP
16	Consultant	Socio-économiste responsable de Division et Animation et Développement à l'IRD
17	Assistant à l'APAPS et au bureau d'étude et de sondage des marchés	Professeurs contractuel au Collège de Tivaouane
18	Enquêtes et participation aux sondages	Chargé de Communication à la SONATEL
19	Auditeur dans un bureau d'études	Chargé de recherche à l'IRD
20	Chargé d'études à l'IRD	Consultant à l'ASSED

N°	Emploi antérieur	Actuel emploi
21	Chargé de cours à l'UGB	Diplomate au Ministère des Affaires Etrangères
22	Chargé d'Enseignement à l'UGB	Consultant à l'ISADE
23	Assistant de recherche à l'IEUD	Coordonnateur de Programme à ENDA Syspro 2
24	Enquêteur de terrain à Dakar et dans les régions	Assistante de Recherche au CESAG
25	Chargé de la conception d'un projet pilote axé sur le management de la qualité dans le domaine de la pêche	Chef du Personnel à la SENARH
26	Superviseur d'enquêtes et chargé de missions	Analyste de l'Information à la Direction de la Communication / Secrétariat Général de Gouvernement
27	Conseiller en Ressources Humaines	Gestionnaire des Ressources Humaines à Yons Associates
28	Assistant de Recherche	Collaborateur Extérieur au CESAG
29	Assistant en IEC	Assistante de Programme à l'AGETIP
30	Temporaire à la SENELEC de Fatick et Consultant	Sociologue Consultant au Cabinet MSA
31	Coordonnateur d'un sous-projet de développement	Consultant à Sénagrosol
32	Coordonnateur dans un cabinet de consultation	Assistant de Recherche
33	Journaliste reporter à Sud banlieu	Journalise à Scoop/Soleil
34	Conseiller en Communication	Coordonnateur de Projet à Hunger Project
35	Recherche, Conseil, Consultance	Assistante en Ressources Humaines à l'UNICEF
36	Travailleur dans les PNC (Maître d'œuvres Communautaires)	Assistante de Programme au PNIR
37	Assistant de recherche à l'ISRA de Ziguinchor	Assistante de Direction à l'ANCAR
38	Enseignante	Assistante de Programme dans une ONG de Pêche
39	Enquêteur	Coordonnateur de Projet à Population Council
40	Consultant au CEPIC	Chargé d'Enseignement

Source : *Résultat de l'enquête*

Toutefois, les différents types de professions actuellement exercées par nos enquêtés peuvent être regroupées en catégorie : parmi celles-ci, nous avons : les assistants de recherche et chargés d'étude, les assistants de programme, les journalistes et chargés de communication, les gestionnaires des ressources humaines et chefs du personnel, les consultants, les enseignants, les coordonnateurs de projet ou de programme, les conseillers, les assistants de direction, les diplomates et les autres professions. (cf. tableau 16 ci-dessous).

Les assistants de recherche et chargés d'étude. Ils constituent la catégorie la plus représentative avec un effectif de 09 personnes. Ils interviennent au niveau des services tels que l'IRD, le Sénagrosol qui est un bureau d'étude qui intervient dans le domaine agricole, l'Institut Supérieur de Santé qui se situe au CESAG et le CODESRIA.

Au niveau de l'IRD, nous avons rencontré trois assistants de recherche. L'un travaille sur le problème du devenir de la famille à Dakar, l'autre travaille dans le domaine de la pauvreté et le vécu social de l'enfant alors que le troisième intervient dans le domaine de l'anthropologie de la santé.

Au niveau du CESAG, nous avons rencontré 04 personnes qui travaillent dans différents instituts du CESAG tel que l'Institut Supérieur de Santé (ISS), l'Institut Privé de Gestion (IPG).

Au niveau du CODESRIA et du SENEGRASOL, nous avons identifié qu'une personne par structure.

Le travail de cette catégorie de personne consiste à préparer les enquêtes de terrain, à former les enquêteurs ou à préparer leur formation, à traiter les données des enquêtes et à rédiger les rapports d'enquêtes.

Les assistants de programme : Ils sont au nombre de 06 et interviennent soit dans les cabinets privés, soit au niveau des ONG ou dans d'autres structures . Nous les avons

rencontrés au niveau de l'ONG IAGU, d'une ONG intervenant dans le domaine de la pêche, au PNIR de Kaolack, à l'ANCS, à l'AGETIP et dans un cabinet privé. Ils sont, pour la plupart du temps, chargés d'établir des programmes ou de coordonner des activités au sein de leur structure ou entre leur structure et une autre.

Les journalistes et chargés de communication : C'est la catégorie la plus représentative après les assistants de recherche avec un effectif de 08 personnes. On rencontre beaucoup de journalistes au niveau de la population enquêtée. Cela peut s'expliquer pour deux raisons. D'abord, le journalisme peut être considéré comme une discipline sœur de la sociologie. En effet, la Sociologie et le journalisme ont des liens très étroits. Elles ont beaucoup de choses en commun comme la collecte et le traitement de l'information. Elles utilisent pratiquement les mêmes techniques de collecte, d'analyse et d'interprétation de l'information. C'est d'ailleurs ce qui permet aux sociologues qui se lancent dans ce domaine de s'en sortir facilement. Ensuite, dans les années 1994, quand la première vague de diplômés sortait de l'Université de Saint-Louis, il y avait à cette même période la création d'un groupe de communication au Sénégal appelé Sud Communication. Ce groupe avait ouvert, en ce moment, une institution de formation des journalistes. Cet institut appelé Institut Supérieur des Sciences de l'Information et de la Communication (ISSIC) offrait des bourses aux étudiants titulaires de Licence ou de Maîtrise voulant faire des études de journalisme.

Les sociologues étaient donc partis favori dans cette opération car ayant de belles dispositions pour réussir. C'est ce qui explique le nombre assez important de sociologues devenus journalistes.

Cependant, cette thèse n'exclut pas le fait que certains journalistes soient sortis du CESTI et du fait que d'autres agents de communication se soient formés sur le tas.

La plupart de ces personnes travaillent soit comme journaliste au niveau de la Presse ou dans des structures privées, soit comme chargés des relations de Presse ; soit comme analystes de l'information.

Nous les avons rencontrés dans les structures telles que l'IRD, la SONATEL, le Sud Quotidien, le Dunya FM, Sokhna FM, le Scoop/Soleil, la RTS Thiès, à la direction de la communication (Secrétariat Général du Gouvernement.). Leur travail consiste à faire des reportages ou à écrire des articles pour ceux qui travaillent dans la presse ; à gérer les relations entre leur structure et la presse quant à la diffusion des offres d'emplois, des appels d'offre, des annonces à la clientèle pour ceux qui travaillent dans des structures privées comme la SONATEL, par exemple ; et se charger de la diffusion des résultats des recherches pour ceux qui travaillent dans les instituts de recherche comme l'IRD par exemple.

Les gestionnaires des ressources humaines et les chefs du personnel : Ils sont au nombre de 06 et interviennent dans différentes structures telles que le Yons associates, la SATREC, l'ARD, la SENARH, l'UNICEF et ECO Afrique. Ils travaillent soit en fonction d'un diplôme professionnel comme c'est le cas de celui qui travaille au niveau de Yons associates qui est titulaire d'un DEA de sociologie et d'un DESS en gestion des ressources humaines et celui qui est à SENARH qui est titulaire d'un certificat de maîtrise en sociologie et d'un MBA qu'il a obtenu à l'Institut Supérieur de Management ; soit avec leur diplôme de sociologie uniquement comme celle qui est à l'UNICEF et qui travaille avec un DEA de sociologie du travail et de l'emploi. Pour le reste ils ont fait une formation sur le tas en matière de gestion du personnel et des ressources humaines.

Cependant, ils sont tous chargés de gérer le personnel de l'entreprise à savoir suivre l'évolution des effectifs, faire les recrutements nécessaires, soumettre les offres d'emploi, renouveler les contrats, gérer la formation continue, les départs en retraite, les embauches, les licenciements, la couverture sanitaire du personnel, le règlement des contentieux et conflits etc.

Les consultants : Ils sont au nombre de 06 et interviennent dans des structures telles que l'ISADE, l'ASSED, SENAGROSOL, le cabinet M.S.A et Eco-Afrique. Ils travaillent pour la majorité comme sociologue c'est-à-dire avec leur diplôme de sociologie. Les consultants sont, pour la plupart, des doctorants ou des titulaires de DEA. Leur travail consiste, pour la plupart du temps, à faire des études sociologiques (études de terrain), à rédiger des rapports, à donner des conseils en gestion des ressources humaines,

en management des organisations et en gestion des recrutements. Certains d'entre eux interviennent dans la formation en différents outils de recherche tels que les MARP et d'autres se chargent de la préparation et de l'exécution des missions d'études.

Les enseignants : Ils font un effectif de 04 personnes parmi lesquelles on rencontre des professeurs contractuels qui enseignent dans des lycées ou collèges, des formateurs dans des écoles privées professionnelles et des chargés de cours. Cette catégorie est moins représentative parce que la sociologie ne s'enseigne pas au niveau de l'enseignement moyen et secondaire du Sénégal. Ainsi, les professeurs contractuels rencontrés se sont convertis en professeur de français ou de philosophie selon les capacités de la personne concernée et travaillent en fonction de leur BAC.

Pour les autres, ils interviennent dans la formation professionnelle au niveau des écoles privées professionnelles. Ils sont titulaires au moins du DEA. De ce point de vue, la thèse selon laquelle l'éducation est un secteur d'absorption de la main d'œuvre ne s'applique pas à la sociologie car le pourcentage des diplômés en sociologie qui parviennent à servir dans l'enseignement est très faible mais aussi l'enseignement constitue pour eux un travail temporaire mais pas une finalité.

Les coordonnateurs de projet : Ils font un effectif de 06 personnes et interviennent dans des structures telles que Population Council qui est un organisme américain qui s'occupe des problèmes de population, de développement et de santé reproductive ; le Réseau Siiguil Djiguène yi qui s'occupe des problèmes de femme et développement ; le Plan International devenu Sénégal il y a quelque temps et qui s'occupe de l'enfance ; ENDA syspro 2 qui est une branche de l'ONG ENDA Tiers Monde et qui s'occupe du commerce international en collaboration avec l'OMC ; ENDA Tiers-Monde de Ziguinchor et l'ONG Hunger project. Leur travail consiste à coordonner les programmes, à la suivi et à l'évaluation des activités de leur structure respective, à la rédaction des rapports d'activités et à la gestion des relations de partenariat.

Les conseillers : Ils sont au nombre de 03 et interviennent dans des structures comme la mairie de castor, le CIOP et le PAEP. Leur travail consiste à donner des conseils

aux personnes ou à l'organisation concernée. Au niveau du CIOP, le travail consiste à accueillir et à conseiller des personnes (élèves, étudiants, jeunes diplômés) sur les formations et les emplois disponibles ou existants ; à élaborer, suivre et exécuter des plans de formation pour des entreprises ou organisations.

Pour la mairie de Castor, le travail du conseiller qui y sert consiste au suivi et à l'évaluation des projets des organisations rurales.

Quant au PAEP, le travail de conseiller consiste à donner des conseils aux agents des services techniques de l'agriculture, à mettre en œuvre des stratégies d'amélioration aussi bien de la production que des conditions de travail tout en favorisant l'implication des populations de base et celles féminines surtout.

Les assistants de direction : Ils sont 02. L'un travaille à l'ANCAR de Ziguinchor et l'autre à l'ENAM. Ce dernier est en même temps assistant de direction et formateur. Le travail d'assistant de direction consiste pour le premier à concevoir la méthodologie du conseil agricole et rural au niveau régional et pour le second à assister le directeur en matière de recherche et de traitement des marchés de formation pour le CI-ENAM (Centre Informatique de l'ENAM).

Les diplomates : Ils sont deux et sont tous sortis de l'ENAM qui est la seule école qui forme des diplomates au Sénégal. Ils travaillent au ministère des affaires étrangères et des sénégalais de l'étranger au niveau du département de la DOI (Division des Organisations Internationales). L'un sert à la division de l'ONU et l'autre à la D.S.E (division des sénégalais de l'étranger). Ils sont chargés de promouvoir les relations extérieures du Sénégal auprès des organisations internationales.

Les autres : Les autres professions exercées par les diplômés que nous avons rencontrés au cours de notre enquête sont les suivantes. Des gérants de restaurant / Bar, des agents de promotion, des adjoints au gouverneur, des agents commerciaux, des maîtres d'œuvres communautaires, des agents de crédit, des inspecteurs de jeunesse, des directeurs d'école, des agents de la SAED, et des agents du PROMER.

Tableau 16 : Les professions exercées et les structures d'accueil

CP	Modules et Structures d'accueil				Total
	SD	SF	SO	SR	
Assistants de Recherche et chargés d'étude	03 { - CESAG - IRD - CODESRIA	03 { - CESAG - IRD	02 { CESAG Sénagrosol	01 { CESAG	09
Assistant de programme	02 { - IAGU - Cabinet privé	02 { - PNIR - AGETIP	01 { ONG de pêche	01 { ANCS	06
Journalistes et chargés de communication	00	02 { Dounya FM Scoop/Soleil	05 { Direction de la Commun. SG du Gouvernement, RTS Thiès SONATEL Sud Quotidien, Sokhna FM	01 { IRD	08
GRH et Chefs de Personnel	00	01 { Eco-Afrique	05 { Yons Associate SATREC, ARD, SENARH, UNICEF	00	06
Consultants	01 { ISADE	01 { ASSED	04 { Eco-Afrique, Sénagrosol ASSED, Cabinet MSA	00	06
Coordonnateurs de projet	04 { - ENDA Syopro 2, ENDA - Population Council, Hunger Project	01 { Plan International	01 { Réseau Signil Djiguène	00	06
Enseignants	01 { UGB	01 { CEM Thilogne	02 { Collège Tivaouane Ecole Privée Professionnelle	00	04
Conseillers	02 { Mairie de Castor CIOP	01 { PAEP	00	00	03
Assistants de direction	01 { ANCAR	00	01 { CI/ENAM Ministère Affaires Etrangères	00	02
Diplomates	01 { Ministère Affaires Etrangères (Division ONU)	00	01 { DES		02
Autres	02 { Restaurant bar ; AGETIP	01 { PAMECAS	07 { Direction Alizé; SAED ; Ngalam; PROMER; ACEP; Inspection de la Jeunesse; Secrétaire	02 { SAED, Gouvernance de Diourbel	12
Total	17	13	29	05	64

CP = Catégories Professionnelles
SD = Sociologie du Développement

SF = Sociologie de la Famille
SO = Sociologie des Organisations
SR = Sociologie Rurale

Source: Résultat de l'enquête

Par ailleurs, on note un phénomène très marquant chez les diplômés en sociologie que nous avons interrogés. D'abord, on constate que le changement d'emploi est très fréquent chez eux. Ensuite, il est très rare d'y rencontrer quelqu'un qui exerce un seul emploi. Cela témoigne non seulement de la mobilité professionnelle, mais aussi de la flexibilité et de la polyvalence de nos diplômés. En effet, mis à part les 40 personnes (cf. tableau 25 annexes) ayant eu à exercer un ou plusieurs emplois avant l'obtention de leur emploi actuel, nous avons recensé, durant notre enquête, 39 personnes sur les 64 enquêtées qui songent à changer d'emploi (cf. tableau 36 annexes). Toutefois, il faut noter que les motifs de changement d'emploi sont divers et varient d'une personne à l'autre ou d'une structure à l'autre. Entre autres motifs avancés par nos sujets, nous pouvons retenir : le niveau bas des salaires, la recherche permanente du gain, la recherche de l'indépendance professionnelle, l'étroitesse du cadre de travail par rapport au besoin d'épanouissement des compétences intellectuelles de l'individu concerné, la recherche d'un emploi fixe et sécuritaire, le manque d'adéquation entre le travail à accomplir et la qualification personnelle, la recherche de l'expérience par l'utilisation d'autres méthodes de travail et d'autres domaines, la recherche de la stabilité professionnelle et la rupture avec l'effet de la routine.

Par contre, les 25 personnes qui restent déclarent être satisfaites de leur travail et par conséquent ne songent pas à changer d'emploi. Les raisons avancées par ces derniers sont, entre autres, un cadre de travail favorable aux échanges intellectuels, la satisfaction et l'indépendance professionnelle, les conditions de travail acceptables, l'amour du métier qu'on exerce, objectifs de carrière satisfaits, la satisfaction sur le plan personnel et professionnel.

3. La situation syndicale des diplômés

Tableau 17 : situation syndicale

Question	Êtes-vous syndiqués ?	
	Oui	Non
Réponse		
Effectif	07	57
Pourcentage	10,94 %	89,06 %

Source : *Résultat de l'enquête*

La presque totalité des diplômés que nous avons interrogés ne sont pas syndiqués. Le tableau ci-dessus montre que les non syndiqués représentent un effectif de 57 soit 89,06 % de l'effectif total, alors que les syndiqués représentent un effectif de 07 soit 10,94% seulement. Cette tendance montre que le syndicalisme ne gagne pas de terrain chez nos diplômés. S'agit-il d'un simple désintéressement ou d'une méconnaissance de la valeur et de l'utilité du syndicat ? La deuxième thèse doit d'emblée être écartée car la majorité de nos sujets sont spécialistes de la sociologie du travail et des organisations et donc, de fait, ne peuvent pas ignorer l'importance du syndicat.

Or, ce que nous avons constaté sur le terrain est que certains de nos enquêtés affichent un désintéressement vis-à-vis du syndicalisme, alors que d'autres estiment qu'étant nouveau dans le monde de l'emploi, ils ne peuvent pas encore se lancer dans le syndicalisme car, pour l'instant, le besoin de se syndiquer ne s'est pas senti.

4. Les niveaux de salaire

Tableau 18 : Corrélation entre diplôme de travail et niveau de salaire

Diplôme de travail \ Niveau de Salaire	BAC	DEUG	Licence	Maîtrise	DEA/ DESS	Autres	Total
Moins de 100.000	01	00	00	01	00	00	02
100.000 à 150.000	01	01	02	00	02	03	09
150.000 à 200.000	00	00	01	05	02	01	09
200.000 à 250.000	00	01	03	06	08	02	20
Plus de 250.000	00	00	02	06	11	05	24
Total	02	02	08	18	23	11	64

Source : *Résultat de l'enquête*

La lecture du tableau de corrélation entre le diplôme de travail et le niveau de salaire laisse voir que les diplômés en sociologie ont un niveau de salaire assez élevé car leur nombre augmente au fur et à mesure que le niveau de salaire hausse. Ainsi, l'effectif le plus bas correspondant au niveau de salaire le moins élevé est de 02 personnes percevant un salaire de moins de 100.000 francs CFA alors que l'effectif le plus élevé correspondant au niveau de salaire le plus élevé est de 24 personnes percevant un salaire de plus de 250.000 F CFA.

Au niveau du rapport salaire / diplôme, il est difficile d'établir une corrélation parfaite même si on rencontre le plus grand effectif des personnes percevant le salaire le plus élevé dans la catégorie des diplômes les plus élevés à savoir 11 personnes ayant un DEA ou un DESS et percevant un salaire de plus de 250.000 F CFA. Il arrive très souvent que des personnes ayant des diplômes de niveau différent aient le même niveau de salaire ou que des personnes ayant le même niveau de diplôme perçoivent des salaires différents. Par exemple : quelqu'un qui travaille avec une maîtrise a le même niveau de salaire que celui qui travaille avec un BAC ou deux personnes qui travaillent avec une maîtrise ont des salaires très différents (**cf. tableau 18 ci-dessus**).

Dès lors , nous pouvons dire que les salaires varient en fonction des structures et des secteurs d'activités, mais aussi en fonction de la tâche qu'accomplit l'employé dans sa structure d'accueil. Par conséquent, on constate que certaines structures payent mieux que d'autres. C'est le cas des institutions internationales, des instituts de recherche et les organismes sous régionaux et internationaux.

En outre, dans le secteur privé les travailleurs sont mieux payés que dans les services de la fonction publique et de l'administration.

Par ailleurs, il est important de noter que la grande majorité de nos sujets n'exerce pas un seul travail même si, ils n'ont qu'un emploi officiel. En effet, les entretiens informels que nous avons eu avec ces derniers nous ont permis de découvrir que la plupart d'entre eux font des prestations de service qui leur apportent des sources de revenu autres que leurs salaires mensuels. Ces sources de revenu varient en fonction des marchés et peuvent parfois dépasser le salaire mensuel.

Sur le plan de la rémunération mensuelle, le tableau 19 ci-dessous montre que 53,13% des enquêtés soit un effectif de 34 personnes déclarent être satisfaites de leur salaire mensuel alors que 46,87% soit un effectif de 30 affirment leur insatisfaction au niveau salarial. On peut noter, au niveau des effectifs, qu'il y a une tendance à l'équilibre entre ceux qui sont satisfaits de leur rémunération et ceux qui ne le sont pas.

Toutefois, nous avons constaté que la satisfaction ou la non satisfaction, sur le plan salarial ne dépend pas du niveau de salaire mais de la personne concernée, de ses ambitions, de ses besoins socioéconomiques. Dès lors, des personnes ayant un salaire de plus de 250 000 F CFA se disent non satisfaites, alors que d'autres ayant des salaires beaucoup plus bas sont satisfaites de leur rémunération.

Tableau 19 : Satisfaction salariale

Question	Etes-vous satisfait de votre rémunération?		Total
	Oui	Non	
Réponse			
Effectif	34	30	64
Pourcentage	53,13	46,87	100

Source : *Résultat de l'enquête*

5. Les rapports entre la formation et l'emploi

Tableau 20 : Correspondance formation /emploi

Question	Votre travail correspond-il à votre formation de sociologue ?			Total
	Oui	Non	oui et non	
Réponse				
Effectif	44	15	05	64
Pourcentage	68,75	23,44	07,81	100

Source : *Résultat de l'enquête*

Selon le tableau ci-dessus, 44 des 64 personnes enquêtées soit près de 68,75% estiment que leur formation de sociologue correspond à l'emploi qu'ils exercent. En effet, ces personnes interviennent, pour la plupart, dans le domaine de la recherche. Elles sont des assistantes de recherche ou des chargées d'études, des assistantes de programme ou des coordonnatrices de projet. Leur travail consiste à mener des enquêtes, à faire le travail de dépouillement, de codage et d'analyse des données, mais aussi à établir des rapports d'études. Ces personnes font donc un travail purement sociologique. Les étudiants de sociologie de l'université Gaston Berger sont, dès leur première année et tout au long de leur cursus, initiés à la recherche et surtout à la recherche empirique par le biais des dossiers, des études de cas et des mémoires de maîtrise. Cependant, 15 sujets soit 23,44%

de l'effectif total considèrent que leur travail ne correspond pas à leur formation de sociologue.

Parmi ces travailleurs, nous avons rencontré des agents de la communication, des secrétaires, des professeurs contractuels, des diplômâtes et des informaticiens. Certains d'entre eux trouvent que le travail qu'ils exercent s'apparentent de loin à la Sociologie. C'est le cas des professeurs contractuels, des informaticiens, des diplômâtes, des secrétaires ; alors que d'autres pensent que même si leur travail n'est pas spécifiquement un travail de sociologue, il n'en demeure pas moins qu'ils utilisent leurs connaissances sociologiques à chaque fois que le besoin se fait sentir. Ils reconnaissent que le fait d'avoir fait la Sociologie est un grand avantage car ils ont un background sociologique qui améliore toujours leur performance.

En outre, les 05 personnes qui restent soit 07,81% de l'effectif total ont une position moins catégorique et assez nuancée quant à la correspondance entre leur formation de sociologue et leur emploi. Parmi ces personnes, nous avons identifié des conseillers, des gérants de Restaurant /Bar, des chefs du personnel, des maîtres d'œuvres communautaires etc. Ces derniers affirment que leur travail n'exige pas une formation en sociologie mais le fait d'étudier la sociologie est un plus car ils interviennent : soit dans les travaux communautaires dont le service de base concerne la nutrition mais impliquant en même temps les groupements de bases. Ce qui les pousse à utiliser leurs connaissances sociologiques pour comprendre et cerner les aspirations nutritionnelles de ces groupements ; soit dans le management du personnel qui est un domaine qui a beaucoup de ressemblances avec la Sociologie ; soit dans la gestion de Restaurant Bar qui, à prime abord, n'a rien à avoir avec la Sociologie, mais qui constitue un meilleur endroit pour pratiquer l'observation car étant le lieu de rencontre de toutes les couches sociales, de toutes les catégories socioprofessionnelles et de presque toute les classes d'âge. Un lieu où on peut rencontrer toute sorte de comportement humain.

Tableau 21 : Correspondance entre formation et exigence du monde de travail

Question	La formation donnée en sociologie correspond t-elle aux exigence du monde de l'emploi ?			Total
	Oui	Non	oui et non	
Réponse				
Effectif	36	18	10	64
Pourcentage	56,25	28,13	15,62	100

Source : *Résultat de l'enquête*

Par ailleurs, quant à la correspondance de la formation en sociologie aux exigences du monde de l'emploi en général (cf. tableau ci dessus), 36 sujets interrogés soit 56,25% de l'effectif total répondent par l'affirmatif. Pour eux donc, la formation donnée au niveau de la section de sociologie correspond aux exigences du monde de travail parce qu'on a besoin des théories et de la méthodologie pour intervenir dans le domaine de la recherche. Ces enquêtés estiment que leur formation en sociologie leur permet de comprendre la réalité sociale de tous les jours et de gérer toutes les situations quelle qu'en soit la complexité. La sociologie leur a permis d'avoir une base théorique et méthodologique (par le biais des dossiers et études de cas) qui fait qu'ils ne sont pas dépaysés en travaillant avec les bureaux d'études ou les cabinets d'études.

Cependant, 18 enquêtes soit 28,13% croient que la formation donnée en sociologie ne correspond guère aux exigences du monde du travail au Sénégal. Les raisons avancées par ces derniers sont variées. Certains d'entre eux trouvent que la sociologie au Sénégal est très abstraite et trop théorique. Le monde de l'emploi n'exige plus des formations diplômantes mais des initiations professionnelles or, la Sociologie est très décalée par rapport aux exigences de l'emploi. Ainsi, à la sortie de l'université, les diplômés ne savent pratiquement pas faire ce que les employeurs attendent d'un sociologue à savoir la capacité d'élaborer des projets cohérents, de faire le travail de suivi et d'évaluation.

D'autres croient qu'il y a une faiblesse de l'importance accordée au travail de terrain et que le contenu des cours ne correspond pas aux types d'emplois disponibles sur le marché.

Par contre, le reste de l'effectif soit 15,62% a une position assez réservée par rapport à la question. Ils estiment que d'une part, la formation donnée en sociologie répond aux exigences du monde de l'emploi et que d'autre part, cette formation a des lacunes qu'il faudra corriger. Mais nous reviendrons sur les propositions faites par ces derniers dans la partie suivante qui traitera du même problème.

Toutefois, malgré les avis divisés sur la correspondance entre la formation et l'emploi, les étudiants rencontrés au cours de notre enquête ont, presque à l'unanimité, apprécié l'apport concret de certaines U.V ou cours dans leur travail professionnel quotidien et ce, quel que soit leur secteur d'activité et leur orientation professionnelle. Parmi les cours cités par nos enquêtés, nous pouvons retenir le cours de méthodologie surtout et les cours de spécialisation. Néanmoins, les autres cours aussi ont un apport même si celui-ci semble être moindre par rapport aux cours précités. (cf. **tableau 39 annexe**).

6. Les changements pédagogiques suggérés

Si la formation donnée en sociologie au niveau de l'université Gaston Berger est satisfaisante dans son ensemble, il n'en demeure pas moins qu'elle connaît des insuffisances à satisfaire. En effet, tous les travailleurs rencontrés ont, chacun en ce qui le concerne, souligné des insuffisances de cette formation et en même temps proposé en fonction de leur expérience professionnelle, des correctifs dans le but de permettre à la section de Sociologie de mettre sur le marché des produits beaucoup plus compétitifs pouvant répondre aux attentes de la société mais aussi à celles des employeurs.

Ainsi, même si la vocation de l'Université n'est pas de former des gens opérationnels, ce qui se trouve être le rôle des écoles professionnelles, il est quand même nécessaire voire même impératif pour l'institution universitaire d'asseoir des projets

pédagogiques qui répondent aux attentes de la société et en même temps permettre à ses produits d'avoir des compétences nécessaires pour faire face au monde de l'emploi.

C'est d'ailleurs pour favoriser cette recherche de compétitivité que nos enquêtés ont avancé un certain nombre de suggestions que nous allons vous proposer sous forme de différents points :

la section de Sociologie doit de plus en plus :

- * **f**aire appel aux professionnels pour asseoir les bases d'une réorientation de son projet scientifique à la lumière des besoins des organisations à savoir les entreprises, les GIE, les ONG etc. ;
- * **f**avoriser une formation plus pratique, au delà des dossiers et des études de cas, en mettant les étudiants très tôt en contact avec la réalité de l'emploi car le professionnalisme n'est pas dans la théorie. Il se meut dans des réalités qui ne sont pas toujours tenues en compte par les théories ;
- * **m**ultiplier les sorties de terrain et donner des cas d'études aux étudiants. Intégrer un module sur la formulation de projets, intégrer un module sur le suivi évaluation des projets ;
- * **i**ntégrer un cours sur les logiciels d'exploitation des données ;
- * **e**xiger aux étudiants de faire au moins un stage de 3 mois dans une structure de recherche ;
- * **m**ettre en place un ou plusieurs DESS pour favoriser l'insertion des diplômés ;
- * **c**réer un cours pour préparer les futurs diplômés à la recherche de l'emploi.
- * **r**enforcer les cours d'anglais et d'informatique pour favoriser la compétitivité car l'anglais et l'informatique sont devenus incontournables ;
- * **p**ousser les étudiants à la pratique non seulement à travers les dossiers et les études de cas, mais les mettre très tôt en contact avec les entreprises, les projets ; les ONG et les services techniques de l'Etat pour qu'ils se confrontent à la réalité de l'emploi avant leur sortie ;
- * **r**ecourir davantage à l'expertise des sociologues non universitaires ;
- * **r**enforcer les cours théoriques et les TD en 1^{er} cycle ;
 - donner plus d'importance aux fiches de lecture
 - renforcer les sorties pédagogiques en 2nd cycle

- rendre obligatoire les stages en 4^e année
- * **f**avoriser une plus grande collaboration section de sociologie / entreprise et organisme de recherche pour que la section soit plus connue par ces organismes qui sont susceptibles d'employer les sociologues ;
- * **a**ider les étudiants à trouver des stages de formation en signant des conventions avec des organismes, ONG, projets de développement et entreprises.
- * **S**pécialiser l'étudiant à partir de la deuxième année.
- * etc.

7. Les structures potentielles d'accueil des sociologues

Même si la fonction publique n'emploie qu'un faible pourcentage des diplômés du supérieur en général et des diplômés en sociologie en particulier, on assiste depuis quelques années à une plus grande présence des sociologues dans l'administration . La plupart d'entre eux sont arrivés dans l'administration par la voie des concours. Ces concours sont l'ENAM, le concours d'inspecteur de la jeunesse, le concours de psychologue conseiller ou bien d'autres concours.

Après l'administration on rencontre les sociologues surtout dans les services techniques de l'Etat. C'est le cas par exemple de la SAED, de l'ANCAR de l'ARD, de l'ISRA etc.

Cependant, l'Etat ne constitue pas le principal employeur des sociologues . La majorité d'entre eux servent dans le privé. En effet, les structures qui accueillent les sociologues sont les instituts de recherche, les bureaux d'étude, les ONG, les projets de développement.

Ce sont ces structures qui absorbent l'essentielle de la main d'œuvre des sociologues et permettent en même temps leur intégration dans le monde professionnel.

Si nous nous en tenons à ceux qui sont au Sénégal uniquement, nous pouvons considérer que l'insertion des sociologues est satisfaisante dans l'ensemble. Cependant, il

est important de noter que les opportunités des diplômés à intégrer le monde professionnel varient en fonction des filières de formation suivies. A cet effet, une étude faite au Burkina- Faso et rapportée par Y.Tchamegnon, définit trois catégories de filières selon les chances offertes aux diplômés du supérieur à trouver un emploi. Cette étude distingue ainsi :

- les filières où l'emploi est incertain et dont l'offre est comprise entre 0 et 25% telles que la littérature, le droit, les sciences sociales et les filières inadaptées au besoin de l'économie comme les ingénieurs de développement rural ;

- les filières où l'emploi potentiel existe avec l'offre d'emploi comprise entre 50 et 100%. Ici, les filières concernées sont les mathématiques, les sciences physiques, les sciences naturelles pour l'enseignement essentiellement et le secrétariat et la comptabilité ;

- les filières où l'emploi est certain avec l'offre d'emploi égale ou supérieure à 100%. Dans ce cas les emplois sont assurés par les secteurs formels et informels.

Ces filières sont relatives à la médecine, la pharmacie, l'informatique, les techniques industrielles et la formation des formateurs.

Dans le même sens, une autre étude faite au Sénégal par la direction de l'emploi du Ministère du travail et de l'emploi en 2001 et portant sur les rapports entre la formation et l'emploi, montre l'existence de deux catégories de filières . Les filières transversaux et les filières horizontaux.

Les filières transversaux permettent une plus rapide intégration dans le monde professionnel parce qu' étant des filières qui sont nécessaires ou impératives au fonctionnement de tous entreprises ou services. Il s'agit des filières comme l'informatique, le bureautique, le secrétariat, la comptabilité, le marketing, la gestion.

Les filières horizontaux sont constituées par la littérature, les sciences sociales, le droit, les mathématiques etc.. et ne garantissent pas l'emploi.

8. Les secteurs d'activités

Tableau 22 : Les secteurs d'activité de nos enquêtés.

Quel est votre secteur d'activité	Effectif	Pourcentage
Fonction publique	10	15,62
Fonction privé	29	45,32
Secteur informel	00	00
Projet personnel	03	04,69
ONG	10	15,62
Institution internationale	04	06,25
Autre	08	12,5
Total	64	100

Source : *Résultat de l'enquête*

Les diplômés en sociologie interviennent dans différents secteurs d'activités . Ils sont aussi bien dans la fonction publique, dans le privé, dans les ONG et institutions internationales.

Le tableau ci-dessus montre que l'essentiel des diplômés en sociologie soit 45,32% travaille dans le privé, alors que 10 personnes seulement soit 15,62% de l'effectif total sont dans la fonction publique. Cette tendance montre la place très importante qu'occupe le secteur privé dans l'absorption de la main d'œuvre au Sénégal .En effet, depuis quelques décennies, l'Etat sénégalais qui était le principal employeur des diplômés du supérieur s'est désengagé vis- à- vis de ces derniers avec l'application des politiques de restriction budgétaires qui ont marqué l'histoire de l'économie sénégalaise depuis l'avènement des politiques d'ajustement structurel. Dès lors, à défaut de pouvoir obtenir un emploi dans la fonction publique, les diplômés du supérieur sont obligés de recourir au secteur privé. C'est ainsi que ce dernier devient le principal pourvoyeur d'emploi aux diplômés du supérieur avec à ses côtés le secteur informel qui a connu et qui est en train de connaître un grand essor.

Par ailleurs, on constate que 03 personnes seulement soit 04,69% de l'ensemble travaillent dans leurs propres structures. La faible représentativité de cette catégorie laisse entrevoir le manque d'esprit d'entreprise chez nos diplômés. En effet, les diplômés du supérieur de manière général ne font pas preuve, d'innovation et de créativité en matière d'emploi. Leurs objectifs sont de travailler dans la fonction publique ou dans le secteur privé qui sont selon eux les deux secteurs susceptibles de leur assurer une sécurité sociale.

Cependant, le manque d'innovation et de culture de l'entreprise de nos diplômés peut être, en partie, imputable à l'environnement institutionnel qui peut se révéler contraignant. Ainsi, les rares personnes qui tentent de monter leur propre structure se heurtent aux lourdeurs administratives. C'est le cas par exemple d'un certain nombre d'étudiants en sociologie que nous avons rencontré au cours de notre enquête. Ces derniers avaient voulu s'associer et ouvrir un cabinet de consultations sociologiques mais ils se sont heurtés à des lourdeurs administratives qui leur ont poussé à renoncer à leur entreprise.

En outre, 10 personnes soit 15,62% de l'effectif total travaillent au niveau des ONG. Les ONG, avec les projets de développement, les instituts de recherche et les bureaux d'études sont les principaux employeurs des sociologues. Ils ont besoin des sociologues soit pour faire le travail de recherche, soit pour faire passer leur message auprès des populations concernées.

Quant aux institutions internationales, elles n'emploient que 06,25% de notre effectif total soit 04 personnes seulement. Cela peut se comprendre dans la mesure où les institutions internationales en général n'emploient que très rarement les jeunes diplômés. En effet, ce sont des instances qui ont besoin des personnes ayant acquis des expériences professionnelles avérées et ayant aussi un carnet d'adresse très fourni pour pouvoir répondre à leurs attentes. Ces institutions ont donc besoin des personnes d'un certain classe d'âge et notre population ciblée était assez jeune pour répondre à ces critères. Le reste de la population soit un pourcentage de 12,5% de l'ensemble travaille dans des secteurs différents.

CONCLUSION

La grande crise économique, qui est entrevue par divers facteurs parmi lesquels les programmes d'ajustement structurel, la détérioration des termes de l'échange, le poids de la dette extérieure et la dégradation incessante des conditions agricoles, a porté un coup dur au marché de l'emploi depuis les années 80. Le chômage atteint une proportion inquiétante notamment avec l'apparition du chômage des diplômés du supérieur. Cette conjoncture malheureuse nous amène à revoir le rôle de l'Université dans le développement économique et social de la nation.

Les diplômés du supérieur ne parviennent plus à avoir des emplois dans la fonction publique, emplois pour lesquels ils sont formés. Ainsi, ils se voient obliger de se tourner vers les secteurs non structurés ou informels.

Cependant, le gouvernement sénégalais n'a pas été insensible à ce problème. En effet, le gouvernement a mis en œuvre de nombreuses initiatives allant dans le sens de faciliter l'insertion des jeunes diplômés, même si la plupart de ces initiatives a été vouée à l'échec. Quant aux diplômés sociologues, notre étude nous a permis d'obtenir les résultats suivants et de vérifier en même temps nos hypothèses de départ :

- les diplômés en sociologie arrivent plus ou moins à intégrer le marché de l'emploi sénégalais en faisant preuve de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation aux aléas du marché. On les retrouve dans presque tous les secteurs d'activités même si la recherche reste leur domaine de prédilection. Leur présence, de plus en plus remarquée, dans l'administration, les services techniques, les bureaux d'études de recherche, les ONG etc., montre que la sociologie est en train de gagner du terrain et de devenir une discipline incontournable,

- toutefois, l'insertion des diplômés en sociologie, même si elle est satisfaisante dans l'ensemble, ne s'est pas faite sans difficultés. En effet, au-delà de l'absence ou de l'insuffisance des sociétés de recrutement de la rareté des offres d'emploi, de la dévalorisation du diplôme, etc. Les diplômés sont confrontés à des difficultés qui sont liées, pour la plupart du temps, à la nouveauté de la sociologie et au manque de connaissance du métier de sociologue.

Néanmoins, face à ces difficultés, ils déploient des stratégies qui leur permettent de faciliter leur intégration dans le monde professionnel.

Ces stratégies sont entre autres :

- développer un réseau relationnel permettant de faciliter l'intégration dans le monde professionnel ;
- mettre en contribution des membres de la famille en vue de décrocher un emploi ;
- cotoyer les chercheurs seniors pour intégrer le circuit et accéder en même temps à l'information concernant certaines opportunités ;
- Compléter sa formation universitaire avec un diplôme professionnel pour faire face à la compétitivité ;
- Multiplier ces domaines de compétence ;
- etc.

Par ailleurs, l'université a un rôle incontournable à jouer dans le processus, d'insertion de ses diplômés dans le monde de l'emploi. En effet, l'insertion des étudiants dans le monde professionnel passe aussi par la maîtrise par l'université de la recherche et de l'établissement d'une adéquation entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée. Les résultats de ces recherches seront mis à la disposition de l'économie nationale pour affronter la compétitivité.

L'Université a un double devoir vis à vis de l'économie nationale. Elle doit non seulement donner des compétences à cette économie, mais aussi et surtout garantir l'employabilité des ces compétences. Or, pour gagner ce pari l'institution universitaire doit réussir à mettre sur le marché de l'emploi des ressources humaines possédant les qualités telles qu'une capacité d'adaptation, une conscience politique élevée, une grande culture internationale, l'esprit d'initiatives, le refus de la fatalité et de l'assistance permanente et une bonne connaissance de l'économie nationale et sous régionale.

BIBLIOGRAPHIE

- 1** - BEITONE, Alain et alliés. *Dictionnaire des sciences économiques* Paris : Armand Colin,1995.
- 2** - BERTHELOT, Jean-Michel .*L'intelligence du social :le pluralisme explicatif en sociologie*. Paris : PUF ,1990.
- 3** - CABAKULU, Mwamba et CHIMOUNE, Mosé :*Initiation à la recherche et au travail scientifique*. Saint-Louis :Xamal, 2001.
- 4** - CHARBEL, Zarour. *Etude d'impact socioéconomique du programme d'insertion et de réinsertion (PIR) géré par la DIRE : 1987-1990 : Projet PNUD/ BIT/ Sénégal* Février 1991.
- 5** - COOMBS,Philip. H. *La crise mondiale de l'éducation*. Traduit de l'américain par Anne Sauvêtre De Boeck Université 1989.
- 6** - DIAGNE, Abdoulaye et DAFFE, Gaye. *Le financement de l'éducation au Sénégal*. Dakar : CODESRIA, 2001.
- 7** - DIMEO , G. *Les pays du Tiers Monde, Mémentos de géographie sociale*. Paris : Strey ,1987.
- 8** - DIRECTION DE LA PREVISION ET DE LA STATISTIQUE. *Tableau de bord de la situation sociale au Sénégal*. Edition 2000.
- 9** - DIRECTION DE LA PREVISION ET DE LA STATISTIQUE. *Situation économique et sociale du Sénégal*. Edition 2000, décembre 2001.
- 10** - DUBAR, Claude et TREPIER, Pierre. *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin,1998.
- 11** - Encyclopedia universalis. Corpus 8 France S.A, 1993.
- 12** - FALL Babacar. *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*. CODESRIA, 1997.
- 13** - FERREOL, Gilles et alliés. *Dictionnaire de sociologie*. Paris :Armand Colin ,1995.
- 14** - FRIEDMAN, George et Naville, Pierre. *Traité de sociologie du travail*, tome 2, 3è édition Paris : ARMAND Colin 1972.

- 15** - Grand Larousse en 5 Vol Tome 2 Librairie Larousse, 1991
- 16** - Grand Larousse en 5 Vol. tome 3 Librairie Larousse, 1990.
- 17** - Grand Larousse en 5 Vol tome 4 Librairie Larousse, 1991.
- 18** - GUERIEN, Bernard. *Dictionnaire d'analyse économique*. 3^{ème} édition, Paris : La Découverte, 2002.
- 19** - Lee, Eddy et alies. *Ajustement, emploi et développement au Sénégal* BIT Genève, 1992.
- 20** - NGOY, Kasongo et MAKITA Makita .*Capital scolaire et pouvoir social : A quoi sert le diplôme universitaire*. Paris :L'Harmattan, 1989.
- 21** - NIANG, Abdoulaye. *Le secteur informel en milieu urbain au Sénégal : un recours à la crise*. URED N°1 Mars 1993.
- 22** - NIANG, Abdoulaye. "Evolution des associations en milieu urbain au Sénégal". in« *Le associazon contadine a base comunitaria in Africa sub-Sahariana* » L'Harmattan Italia Centro Picmontese di studi Africani , 2001.
- 23**- OIT. "Programme mondial de l'emploi" : *Rapport sur l'emploi en Afrique*. Addis Abéba : ECTA, 1988. (PECTA programmes des emplois et compétences techniques pour l'Afrique).
- 24** - OIT. "Programme mondial de l'emploi" : *Rapport sur l'emploi en Afrique*. Addis Abéba : PECTA, 1990.
- 25** - PETIT ROBERT : Dictionnaire 1994.
- 26** - PSACHAROPOULOS , George et BIKAS, C. Sanyal. Enseignement supérieur et emploi : l'expérience de l'IPE dans cinq pays en développement *Principe de Planification de l'Education* n°32. UNESCO/IPE 1982. Paris : UNESCO, 1982.
- 27**- QUIVYR, Raymond et CAMPENHOUDT, Luc-Van. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris :Bordas,1988.
- 28** - République du Sénégal ,Ministère de l'économie et de l'action sociale . *les problèmes de l'emploi des diplômés de l'université* ,1968.

- 29** - REPUBLIQUE DU SENEGAL, MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI .*Politique Nationale de l'emploi* .Avril 1997.
- 30** - REPUBLIQUE DU SENEGAL, MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI .*Plan d'action pour l'emploi*. Septembre 1998.
- 31** - REPUBLIQUE DU SENEGAL: MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ;DIRECTION DE L'EMPLOI . *Recensement général des demandeurs d'emploi*. Juillet 1999.
- 32** - BUREAU REGIONAL AFRIQUE .*Revitalisation de l'enseignement supérieur au Sénégal : Les enjeux d'une réforme*. Bureau régional Afrique : Division opérations - population – ressources humaines. Département du Sahel 4 - Mars 1992.
- 33** - SAULNIER, Jean Pierre. "Perspectives des emplois à l'aube du 21^{ème} siècle". In « *Rôle et Place de l'université dans la société du 21ème siècle face à la mondialisation* » 5^{ème} colloque Université Sans Frontière . Ouagadougou Burkina Faso :9-10-11 Février 1999.
- 34** - *Symposium sur l'emploi* Dakar 15 – 18 juillet 1991 commissariat général de l'emploi.
- 35** - TEHAMEGNEN, Yawovi . "Perspectives d'emploi pour les étudiants du supérieur : le cas du Togo" In « *Rôle et place de l'université dans la société du 21^{ème} face à la mondialisation* » 5^{ème} colloque université sans frontière Ouagadougou Burkina Faso. : 9- 10-11 Février 1999.
- 36** - THIANBIANO, Taladidia . "La réponse de l'université de Ouagadougou à la demande de l'économie national et perspective d'emploi pour le 21^{ème} siècle" in « *Rôle et place de l'Université dans la société du 21^{ème} siècle face à la mondialisation* » 5^{ème} colloque université sans frontière Ouagadougou Burkina Faso : 9-10-11 Février 1999.
- 37** - UNESCO. *L'enseignement supérieur en Afrique tendances et enjeux pour le 21^{ème} siècle*. Bureau régional de Dakar 1990.
- 38** - URED. *Baptême de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis Sénégal*. Numéro spécial hors série Saint-Louis Sénégal, 2001.

ANNEXES

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 23 : Corrélation age/sexe

Sexe Age	Masculin	Féminin	Total
[25-30[02	05	07
[30-35[08	12	20
[35-40[30	03	33
N.R	04	00	04
Total	44	20	64
Pourcentage	68,75%	31,25%	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 24 : Situation de la famille d'origine

Etes-vous originaires d'une famille :	Effectif	Pourcentage
Pauvre	06	09,37%
Modeste	50	78,13%
Aisée	06	09,37%
NR	02	03,13%
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 25 : Emploi antérieurs exercés

Question	Avez-vous eu à exercer un ou plusieurs emplois avant votre actuel emploi ?	
Réponse	Oui	Non
Effectif	40	24
Pourcentage	62,5%	37,5%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 26 : Durée de chômage

Période d'attente entre l'obtention du diplôme et celui du premier emploi :	Effectif	Pourcentage
N'a pas attendu	31	48,44
A attendu moins d'un an	09	14,06
A attendu un an	10	15,62
A attendu deux ans	09	14,06
A attendu trois ans	02	03,13
A attendu plus de trois ans	03	04,69
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 27 : Durée d'obtention de l'emploi

Depuis quand avez-vous obtenu votre actuel emploi ?	Effectif	Pourcentage
Moins d'un an	19	29,69
Un an	15	23,44
Deux ans	14	21,87
Trois ans	04	06,25
Plus de trois ans	12	18,78
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 28 : Pratique de stage et recrutement.

Question	Votre recrutement a-t-il été précédé d'un stage ?		
	Oui	Non	NR
Réponse			
Effectif	20	41	03
Pourcentage	31,25	64,06	04,69

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 29 : Evolution du grade professionnel

Question	Votre grade professionnel a t il connu une évolution ?	
	Oui	Non
Réponse Effectif	27	37
Pourcentage	42,19%	57,81%

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 30 : Evolution du statut professionnel

Question	Votre statut professionnel a t-il connu une évolution ?	
	Oui	Non
Réponse Effectif	34	30
Pourcentage	53,13%	46,87%

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 31 : Les facteurs qui interviennent dans la recherche de l'emploi

Quel est le facteur qui importe le plus dans la recherche de l'emploi au Sénégal ?	Effectif	Pourcentage
Le diplôme seulement	25	39,06
Les relation sociales	25	39,06
La corruption	00	00
Les qualités personnelles	10	15,63
Autres	04	06,25
Total	6410	100%

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 32 : Corruption et marché de l'emploi.

Question	Reconnaissez-vous l'existence de la corruption dans les relations demande/offre d'emploi au Sénégal ?		
	Oui	Non	NR
Réponse Effectif	47	11	06
Pourcentage	73,44	17,19	09,37

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 33 : Types de corruption

Le type de corruption le plus fréquent ?	Effectif	Pourcentage
Corruption monétaire	08	12,5
Corruption sociale	37	57,81
Corruption sentimentale	14	21,88
Autres	06	07,81
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 34 : Débouchés de la sociologie

La sociologie offre à ses diplômés :	Effectif	Pourcentage
Beaucoup de débouchés	34	53,13
Peu de débouchés	25	39,06
Pas de débouchés	05	07,81
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 35 : Objectifs des employeurs vis-à-vis des diplômés.

Que visent les employeurs chez les diplômés en sociologie ?	Effectif	Pourcentage
Les qualités pédagogiques	11	17,19
Les qualités personnelles	10	15,63
Une expérience professionnelle	37	57,81
Autres	06	09,37
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 36 : Motifs de changement ou de conservation de l'emploi

Songez-vous à changer d'emploi ?			
Oui	Raisons avancées	Non	Raisons avancées
39	<ul style="list-style-type: none"> * Salaire bas * Pour avoir un emploi fixe et non un contrat * Pour monter sa propre structure * Pour avoir un emploi temporaire et gagner plus de temps * Le travail ne correspond pas à la qualification personnelle * Acquérir l'expérience et gagner plus * Vouloir devenir chef * Recherche de la stabilité professionnelle * Rompre avec la routine * etc. 	25	<ul style="list-style-type: none"> * Cadre favorable à l'échange intellectuel * Satisfaction et indépendance * Conditions de travail acceptables * Pour compléter 10 ans d'expérience professionnelle * Objectifs de carrière satisfaits * Satisfaction sur le plan personnel et professionnel * L'emploi correspond aux attentes * L'amour du métier qu'on exerce * etc.

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 37 : Corrélation entre diplôme de travail et niveau d'étude

Diplôme de travail Niveau d'étude	BAC	DEUG	Licence	Maîtrise	DEA/ DESS	Autres	Total
DEUG	00	00	00	00	00	00	00
Licence	00	00	00	00	00	00	00
Certificat de Maîtrise	02	02	08	00	00	06	18
Maîtrise complète	00	00	00	07	00	02	09
DEA(en cours)	00	00	00	02	00	00	02
DEA(obtenu)	00	00	00	04	06	00	10
DESS	00	00	00	00	03	00	03
Doctorant	00	00	00	05	14	02	21
Docteur	00	00	00	00	00	01	01
Total	02	02	08	18	23	11	64

Source : Résultat de l'enquête

Tableau 38 :L'apport des cours ou UV dans le travail exercé

Question	Est-ce que ce que vous avez eu à apprendre dans les différents cours ou cours ou UV est indispensable à l'exercice de votre travail ?	
	Oui	Non
Réponse		
Effectif	52	12
Pourcentage	81,25%	18,75%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 39 : Les cours ou UV qui interviennent le plus dans l'exercice du travail

Quel est le cours ou l'UV qui vous aide le plus dans votre travail ?	Effectif	Pourcentage
Cours de méthodologie	18	28,13%
Cours de spécialisation	09	14,06%
Cours de théories générales	03	04,69%
Cours de méthodologie et de spécialisation	30	46,87%
Autre cours	04	06,25%
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 40 : Observations sur la formation par rapport à l'emploi

Comment trouvez-vous votre formation par rapport à votre emploi ?	Effectif	Pourcentage
Adéquate	29	43,31.
Trop générale	19	29,69
Trop théorique	11	17,19
Autres	05	07,81
Total	64	100%

Source : *Résultat de l'enquête*

Tableau 41 : Place de la sociologie dans le marché

Question	Pensez-vous que la Sociologie est compétitive sur le Marché de l'emploi sénégalais ?		
	Oui	Non	NR
Réponse			
Effectif	48	14	02
Pourcentage	75	21,88	03,12

Source : *Résultat de l'enquête*

QUESTIONNAIRE

I) Identification sociologique

1) Age?

2) Sexe?

Masculin

Féminin

3) Ethnie?

Poulaar

Serere

Diola

Wolof

Autre

4) Situation matrimoniale?

Célibataire

Marié

Divorce

5) Si mariés, depuis quand êtes-vous mariés ? (précisez la date)

6) Avec qui êtes-vous mariés ?

Un chômeur

Une étudiante

Un travailleur

Autre

7) Etes-vous :

Polygame?

Monogame?

8) Si vous êtes polygame combien d'épouses avez-vous?

Deux

Trois

Quatre

9) Votre religion ?

- Musulmane
Chrétienne
Autre

10) Si vous êtes musulman quelle est votre confrérie?

- Mou ride
Tidiane
Khadre
Niassene
Layene
Autre

11) Si vous êtes chrétien .êtes -vous;

- Catholique ?
Protestant?

12) Etes-vous originaire d'une famille :

- Pauvre
Modeste
Aisée

13) Quelle est la profession de vos parents ?

- Profession du père ?
Profession de la mère ?

II) Caractéristiques pédagogiques

Votre niveau d'étude? (Précisez l'année d'obtention du diplôme a chaque fois)

- DEUG Certificat de maîtrise D.E.A(en cours) Doctorant
Licence Maîtrise complète D.E.A(déjà obtenu) Docteur

1) Quelle est votre spécialisation?

- Sociologie du développement
Sociologie des organisations
Sociologie de la famille
Sociologie rurale

2) En quelle année avez-vous obtenu votre dernier diplôme?

III) Conditions d'insertion et de travail

1) Depuis quand êtes-vous sortis de l'université?

2) Quelle a été la période d'attente entre l'obtention de votre diplôme et celle de votre premier emploi ?

- N'a pas attendu
- A attendu moins 1 an
- A attendu 1 an
- A attendu 2 ans
- A attendu 3 ans
- A attendu + de 3ans

3) Avez-vous eu à exercer un ou plusieurs emplois avant votre actuel emploi ?

- Oui
- Non

4) Si oui précisez ces emplois ,l'année de leur obtention la période de leur exercice :

Types d'emplois exercés ?

Les années de leur obtention ?

La période de leur exercice ?

5) La rémunération était-elle satisfaisante?

- Oui
- Non

6) Selon vous qu'est-ce qui motive les changements d'emploi?

8) Depuis quand avez-vous obtenu votre actuel emploi
(Veuillez préciser l'année exacte a chaque foi

- Moins d'un an
Depuis un an
Depuis deux ans
Depuis trois ans
Plus de trois ans

9) Comment avez-vous obtenu votre emploi?

- Par voie de concours
Par relation sociale
a)relation personnelle
b)relation familiale
Par démarche personnelle
Autre

10} Si c'est par voie de concours précisez :

- Le concours
L'année d'admission au concours
Votre classement dans le concours

11) Si c'est par relation personnelle dites est-ce par l'intermédiaire :

- D'un ami d'enfance
D'un promotionnaire
Autre

12)Votre recrutement a t-il été précédé d'un stage dans la même boîte?

- Oui
Non

13) Si oui ce stage a t-il été déterminant pour votre recrutement ?

- Oui
Non

14) Si oui pourquoi ce stage a t- il été déterminant pour votre recrutement ;Est-ce parce que :

- Votre travail a été satisfaisant
Vous avez tisse des relations sociales qui vous ont aide
Autre

15) Quelle profession exercez-vous en ce moment?

16) Où exercez-vous cette profession ?

17) Quelle fonction occupez-vous dans votre service?

Fonction de direction

Fonction de cadre

Fonction de subalterne

18) Y a t-il eu une évolution de votre grade professionnel ?

Oui

Non

19) Quelle est votre statut professionnel?

Vous êtes embauchés

Vous êtes contractuel

Autre

20) Votre statut professionnel a t-il connu une évolution ?

Oui

Non

21) Etes-vous syndiqués ?

Oui

Non

22) Avez-vous eu à changer de syndicat ?

Oui

Non

23) Si oui à quel syndicat adhérez-vous?

Si non dites le pourquoi ?

24) Avez-vous rencontré des difficultés au moment de la recherche de l'emploi?

Oui

Non

Si oui veuillez préciser lesquelles?

25) Dites comment avez-vous fait pour surmonter ces difficultés ?

26) Quel est votre secteur d'activité ?

Fonction publique

Fonction privée

Secteur informel

Projet personnel

Les O.N.G

Institution Internationale

Autre

27) Selon vous quel est le facteur qui importe le plus dans la recherche de l'emploi au Sénégal?

- Le diplôme seulement
- Les relations sociales
- La corruption(argent ou autre)
- Les qualités personnelles
- Autre

28) Reconnaissez-vous l'existence de la corruption dans les relations de demande/offre d'emploi au Sénégal ?

- Oui
- Non

29) Si oui quel est le type de corruption le plus fréquent dans le marche de l'emploi sénégalais ?

- Corruption monétaire
- Corruption sociale
- Corruption sentimentale
- Autre (précisez)

30) Quelle place occupent le diplôme , relations sociales, la corruption dans la recherche de l'emploi au Sénégal?

- | | Diplôme | Relation sociale | Corruption |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Très importante. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Peu importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pas importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

31) Pour votre cas personnel quelle place ont occupe le diplôme, les relations sociales et la corruption dans votre obtention d'emploi ?

- | | Diplôme | Relation sociale | Corruption |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Très importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Peu importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pas importante | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32) Le marché de l'emploi sénégalais réserve aux diplômés sociologues ;

- Beaucoup de débouchés
- Peu de débouchés
- Pas de débouchés

33) Que visent les employeurs chez les diplômés sociologues?

- Des qualités pédagogiques
- Des qualités personnelles
- Une expérience professionnelle
- Autre

34) Quel est votre niveau de salaire ?

- Moins de 100.000f
- De 100.000 a 150.000f
- De 150.000 a 200.000f
- De 200.000 a 250.000f
- Plus de 250.000f

35) Votre rémunération actuelle est-elle satisfaisante ?

- Oui
- Non

36) Songez-vous a changer d'emploi ?

- Oui
- Non

Si oui pourquoi?

Si non pour quoi?

IV) Rapport formation/emploi

1) En fonction de quel diplôme travaillez-vous ?

- Du BAC
- Du DEUG
- De la Licence
- De la maîtrise
- Autre(précisez)

2) Votre travail correspond t-il a votre formation de sociologue ?

- Oui
- Non

Si oui pourquoi?

Si non pourquoi?

3) Est-ce que ce que vous avez eu à apprendre dans les différents cours ou U.V est indispensable à l'exercice de votre travail ?

Oui
Non

Si oui précisez le cours ou l'U.V
Si non dites pourquoi ?

4) Pensez-vous qu'une tierce personne n'ayant pas reçu une formation de sociologue pourrait faire sans problème le travail que vous faites ?

Oui
Non

5) Pouvez-vous nous décrire votre travail?

6) Quel est le cours ou l'UV qui vous vient le plus en aide dans l'exercice de votre profession?(précisez le cours ou l'UV)

Le cours de méthodologie
Le cours de théorie générale
Le cours de spécialisation
Autre cours(précisez)

7) Pensez-vous que la formation donnée en sociologie correspond aux exigences de l'emploi?

Oui
Non

Si oui expliquez
Si non dites ce qui ne va pas

8) Quels sont les changements sur le plan pédagogique que vous suggérez compte tenu de votre expérience professionnelle?

9) Comment trouvez-vous votre formation par rapport à votre emploi?

Adéquate
Trop générale
Trop théorique
Autre

10) Rencontrez-vous des difficultés dans la pratique de votre travail, qui selon vous relèvent d'une inadéquation de la formation ?

Oui
Non

Si oui précisez les types de difficultés rencontrées et les emplois pour lesquelles vous les avez rencontrées ?

11) Pensez-vous que la sociologie est compétitive sur le marché de l'emploi sénégalais?

Oui
Non

Si oui pourquoi ?

Si oui pourquoi ?