

Le rôle du diplôme sur le marché du travail au Sénégal

Dr Mame Birame Ndiaye
Université Cheikh Anta Diop de Dakar
mabirame626@gmail.com

Résumé : L'emploi des jeunes est un enjeu majeur qui interpelle tous les décideurs de tous les pays. Au Sénégal, les pouvoirs publics peinent à satisfaire une jeunesse formée et de plus en plus exigeante. Dans un passé récent, la politique éducative de l'État a consisté à juste former des diplômés pour servir dans l'administration. Aujourd'hui, avec les exigences du monde du travail, être diplômé ne suffit plus pour s'assurer un emploi. La probabilité d'accès à un emploi varie selon le diplôme et la formation suivie. Il existe donc de disparités liées au diplôme dans l'insertion des jeunes. La croissance massive des diplômés de l'enseignement supérieur n'est pas proportionnelle à leur insertion professionnelle. Pour faire face au chômage des diplômés, l'État a ouvert le secteur de l'éducation et de la formation aux partenaires du privé ; à l'origine de la flambée d'écoles et d'instituts de formation tous azimuts. D'où la problématique de la qualité de la formation souvent inadaptée et ne répondant pas aux besoins du marché de l'emploi.

Cette étude qui s'appuie sur une approche méthodologique mixte du qualitatif et du quantitatif révèle que les sortants des filières de formation professionnelles ont plus de chance d'insertion que leurs camarades diplômés de l'enseignement général. En revanche, ceux des universités d'enseignement général sont mieux positionnés à trouver un emploi dans la durée et à réussir les concours administratifs.

Abstract: Youth employment is a major issue for decision-makers in every country. In Senegal, public authorities are struggling to meet the needs of an increasingly demanding, well-trained youth population. In the recent past, the State's educational policy consisted of training graduates to serve in the administration. Today, with the demands of the world of work, having a degree is no longer enough to secure a job. The probability of finding a job varies according to diploma and training. As a result, there are disparities in the integration of young people, depending on their qualifications. The massive growth in the number of higher education graduates is not proportional to their integration into the workforce. To deal with graduate unemployment, the State has opened up the education and training sector to private-sector partners, resulting in an explosion in the number of schools and training institutes. Hence the problem of the quality of training, which is often ill-adapted to the needs of the job market.

This study, based on a mixed qualitative/quantitative methodological approach, reveals that graduates of vocational training courses have a better chance of finding employment than their counterparts with general education qualifications. On the other hand, graduates from general education universities are better placed to find long-term employment and to pass administrative entrance exams.

Mots clés : diplôme, emploi, jeunesse, politique, Sénégal

Keywords : diploma, employment, youth, policy, Senegal

URL : <https://afrosciences-antiquity.com/revue-africaine-des-sciences-de-lantiquite-sunu-xalaat>
Volume Numéro 3 / Décembre 2023

Introduction

Au Sénégal, l'emploi en général et celui des jeunes en particulier comme partout ailleurs en Afrique et dans le monde, reste un enjeu économique, social et politique majeur pour la plupart des pouvoirs publics. Le diplôme joue un rôle important dans les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes. Sa finalité est de donner des opportunités d'emploi et de permettre d'amorcer une activité professionnelle. Dans un passé récent, l'université et quelques écoles ou instituts étaient considérés comme les seules structures à le délivrer valablement. Le diplôme universitaire était donc considéré comme un parachèvement pour prétendre à un emploi.

Illusion ou pas, les apprenants renforcés dans cette logique par les politiques qui, faute de vision ou d'alternatives, ont cru depuis longtemps à cette idée. Ainsi, face à l'engorgement continu de l'Université Sénégalaise et des tensions engendrées, des réflexions sur l'enseignement supérieur et la formation professionnelle ont été engagées afin d'apporter de réponses aux nombreux défis que présente ce secteur. De plus en plus, les apprenants augmentent en nombre, les tensions deviennent vives et palpables au moment où des réponses tardent. La remise en question du système s'impose également à son tour. C'est ainsi que la carte universitaire du Sénégal a été élargie pour mieux absorber cette population jeune qui, sans cesse, frappe à la porte de l'Université.

Parallèlement et face aux difficultés du secteur, celui-ci fut ouvert au privé pour la création d'écoles et d'instituts de formation professionnelle. De son côté, l'État met le cap sur la formation professionnelle courte de deux à trois ans et l'accompagnement des apprenants. L'objectif pour l'autorité était de contrer cette forte concentration d'apprenants dans les filières dites générales et de développer une politique d'emploi des jeunes après une formation professionnalisante courte. Une politique juste et ambitieuse mais qui, au fil du temps, a montré ses limites.

L'objectif de cet article est d'étudier, à travers une approche mixte, les possibilités d'emploi qu'offre le diplôme sur le marché du travail au Sénégal.

Cette étude part de l'hypothèse selon laquelle la croissance massive et variée de l'offre de formation au Sénégal ne favorise guère l'insertion professionnelle des jeunes à la hauteur de l'investissement. Que l'on se réfère à des indicateurs d'insertion professionnelle, comme la durée d'attente pour un premier emploi, la probabilité d'être recruté sur un contrat à durée indéterminé (CDI), la qualification au poste obtenu ou au salaire. Les résultats de cette étude illustrent une détérioration de l'ensemble des conditions d'entrée à la vie active, mais également de l'inadéquation du diplôme par rapport au type d'emploi.

Méthodologie

La réalisation de ce travail a nécessité d'aller à la rencontre de nos populations cibles en vue de connaître leur parcours de formation et les difficultés rencontrées pour leur insertion professionnelle. Nous avons visité successivement certains établissements publics mais surtout privés de formation pour nous faire une idée du contenu de leur formation et certains lieux de travail. Au travers d'une approche mixte, nous avons recueilli des témoignages, des récits, mais surtout des données chiffrées.

La démarche quantitative nous a permis d'avoir des informations sur un échantillon de 27 diplômées. Ces données sont relatives à l'insertion professionnelle, à la durée d'attente entre l'obtention du diplôme et le premier emploi. Les résultats de cette enquête nous ont permis de comprendre que l'insertion professionnelle répond à des critères spécifiques allant du type et de la valeur du diplôme aux ressources mobilisées pour son insertion.

1 – La valeur du diplôme sur le marché du travail

La réflexion portée dans ce sens ne manque pas de susciter des interrogations quant à la nécessité de favoriser une production importante de diplômés dans le système éducatif sénégalais dès lors que le diplôme ne garantit presque plus des conditions d'emploi à la hauteur des investissements. C'est dans cette perspective que la notion de surinvestissement éducatif (Leroux, 1995) est utilisée. Les données disponibles tendent à montrer que le fait d'être « sur-éduqué », par rapport à la formation usuellement requise dans l'emploi occupé, s'atténue avec l'âge et l'expérience professionnelle. En d'autres termes, par la capitalisation d'expérience et par le jeu de mobilité interne ou externe, le salarié retrouverait un niveau d'emploi plus conforme à son investissement dans le cadre de sa formation initiale.

Le diplôme couronne la réussite d'un cursus de formation, il synthétise le succès obtenu dans la réalisation d'un parcours de formation comportant des enseignements variés mais souvent assez bien définis et en tant que tel, il est susceptible de traduire l'acquisition de compétences réelles ou potentielles correspondant au champ de connaissances accumulées. De surcroît, la certification des formations délivrées par le système éducatif par le biais des diplômes d'État assure la transversalité de sa reconnaissance ou de mobilités des actifs selon F. Amat & J.P. Géhin (1987). De la sorte, le diplôme constitue un repère collectif public ayant valeur de norme et ce faisant, à même de garantir le partage d'un consensus sur ce qu'il représente. Ainsi, il est un des supports de l'espace de mobilités professionnelles qui s'offrira à l'individu au cours de la vie active.

Mais dans le même temps, les compétences supposées acquises par la formation sont hétérogènes et demeurent opaques tant qu'elles n'ont pas été effectivement mises en œuvre dans une activité productive. En cela, il est légitime de supposer que leur valeur dépend aussi de l'espace de travail et d'emploi où sera affecté le détenteur de ces formations¹. Cette reconnaissance renvoie à leur degré de complémentarité et à leur capacité d'utilisation en rapport avec les équipements techniques à disposition mais aussi plus largement à la faculté de l'individu à venir enrichir une équipe de travail et à se coordonner avec des salariés déjà en place munis de compétences et de savoir-faire professionnelle diversifiés.

Dans cette perspective, on est amené à relativiser la valeur et le rôle du diplôme sur le marché du travail. Il ne serait pas pour autant le symbole d'une compétence en soi qu'un instrument servant à positionner le potentiel de compétences d'un individu par rapport à d'autres. Le diplôme pourrait alors avoir une fonction économique en tout ou partie distincte de l'instruction qu'il sanctionne au bout d'un temps. Par ailleurs, ce débat rencontre des préoccupations très actuelles sur la direction à tenir en vue de faire évoluer l'enseignement universitaire qui accueille entre 70 et 80% des inscrits dans l'enseignement supérieur². En effet, la mission traditionnelle de l'université qui est de transmettre une culture générale et de l'inculquer par le biais de savoirs théoriques et formels n'avait pas de raison d'être remise en cause dans la conjoncture des années 60-80 où on manquait de main d'œuvre formée. À l'heure actuelle, les difficultés d'insertion des diplômés universitaires marquent la distance entre le fonctionnement de l'université et le marché du travail. Ce dernier semble plus exigeant en matière d'opérationnalité des connaissances acquises en formation initiale. D'aucuns plaident pour une professionnalisation des enseignements universitaires afin de combler ce fossé et faire mieux adapter les programmes de formation aux besoins du monde de l'emploi. Ainsi, comme le soulignent C. Gamel (2000) sur les deux catégories de diplômes, universitaire et professionnel, les chances d'insertion ne sont toujours pas au même niveau. C'est ce que montre le tableau ci-après sur la durée d'attente d'insertion selon la filière.

¹ Souvent, la reconnaissance d'un diplôme est subordonnée à l'occupation d'un poste correspondant à ce diplôme.

² En 2020 le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a décidé d'orienter tous les 74 000 nouveaux bacheliers dans les universités du Sénégal dont 25000 à l'Ucad et 9950 à la faculté des Lettres et Sciences Humaines (FLSH). En 2022, 75 959 nouveaux bacheliers ont été enregistrés cette année sur 150 925 candidats au bac, soit 50,3%. Parmi eux 70 836 ont soumis une demande d'inscription sur la plateforme CAMPUSEN. En définitive, tous les bacheliers de l'année 2022 ont été orientés dont environ 13000 à la faculté des Lettres et sciences Humaines (FLSH). Et en 2023, 10807 nouveaux bacheliers ont été orientés à la FLSH

Tableau1 : Durée d'attente d'insertion selon la filière

Filières Insertion après formation	Techniques et professionnelles		générales	
	VA	%	VA	%
1 an à 2ans	22	5,94	05	1,35
2 à 4ans	11	4,32	11	2,97
4 à 6ans	16	2,97	16	4,32
Autres (changement de projet professionnel)	19	5,13	08	2,16

Source : enquête de terrain

Ces données exprimées en Valeurs Absolues (VA) et en valeurs relatives ou pourcentage indiquent que sur les deux filières représentées, le niveau d'insertion sur le marché de l'emploi n'est pas le même. La durée et le temps mis après le diplôme pour le premier emploi varie aussi selon la filière. Globalement, les diplômés des filières techniques et professionnelles s'insèrent plus rapidement que ceux des filières générales. Les sortants des filières techniques et professionnelles décrochent leur premier emploi entre la 1ère année et la deuxième année après leur formation. Sur un total de vingt-sept nouveaux diplômés, 5,94% issus des filières spécialisées ont eu leur premier emploi au bout de la deuxième année contre seulement 1,35% pour les filières dites générales. Le même scénario s'est reproduit à partir de la deuxième année c'est-à-dire entre la deuxième année et la quatrième après formation où 4,32% des filières spécialisées ont eu leur premier emploi contre 2,97% des filières générales. Cette même tendance donne lieu à une insertion plus favorable pour les sortants des filières techniques et professionnelles que pour les diplômés des universités d'enseignements généraux³. Toujours selon les résultats de l'étude, 4,32% ont décroché leur emploi entre la deuxième et la quatrième année après leur formation contre 2,97% du cycle universitaire. Mais cette tendance s'est inversée à partir de la quatrième année après l'obtention du diplôme.

Il apparaît que chez les diplômés de l'enseignement général universitaire, plus le temps d'attente post-diplôme augmente plus leur chance d'insertion augmente par rapport aux diplômés des filières spécialisées. Ce qui se matérialise avec le renversement des tendances. Sur ce, 4,32% des diplômés de l'enseignement supérieur ont leur premier emploi entre la

³ Ces données peuvent connaître des évolutions dans les années à venir avec la sortie des premières promotions de certaines universités à vocation professionnelle comme l'Université Amadou Mahtar Mbow, l'Université Ibrahima Niass du Sine Saloum ou l'Université Iba Der Thiam de Thiès.

quatrième et la sixième année après leur formation contre 2,97% issus de la formation technique et professionnelle. Ce qui veut dire que l'augmentation de la durée d'attente pour l'insertion joue en faveur des diplômés universitaires. Ceci pourrait s'expliquer par le niveau supérieur du diplôme universitaire et l'acquisition de connaissances générales. Il apparaît, en outre, que les diplômés des filières techniques et professionnelles sont plus outillés et ont plus de possibilités de changer de projet professionnel que leurs homologues de l'enseignement général universitaire. Ce qui veut dire qu'il y a plus de possibilités de créer ses propres affaires donc de développer l'auto-emploi à travers la création d'entreprise chez les sortants de filières techniques et professionnelles que les diplômés des universités. En règle générale, ces résultats montrent que les sortants des filières plus spécialisées connaissent en moyenne des conditions d'insertion légèrement plus favorables et plus homogènes que les autres. Cependant, l'appréciation du niveau du diplôme continuerait globalement de l'emporter sur sa nature technique ou professionnelle.

2 - Les déterminants de la reconnaissance du diplôme sur le marché du travail

Le diplôme tant qu'il reflète un apport de connaissances n'a pas alors d'intérêt en soi ; seul importe sa dimension de « contenant » articulé aux critères d'homogénéité et de sélectivité des aptitudes des titulaires de celui-ci. Ainsi, du fait de l'inobservabilité des aptitudes individuelles préalables au passage par l'école et de l'impossibilité d'isoler l'apport en connaissances individuelles productives imputables à la formation, effet de filtre et effet de capital humain sont inextricablement enchevêtrés dans l'appréciation marchande des formations. En outre, il faut considérer que ces processus sont en interaction de sorte qu'un filtrage efficace des aptitudes individuelles contribue à favoriser l'identification des compétences productives dispensées en formation. En effet, on suppose que l'apport productif d'une formation sera d'autant mieux identifié que la sélection préalable aura assuré une homogénéité des inscrits dans le cursus.

La sélectivité à l'entrée d'un cursus de formation garantirait non seulement un tri des individus et une rétention des détenteurs d'aptitudes les plus favorables mais aussi une homogénéisation des recrutés en fonction de leur niveau d'aptitudes. Le tri sur les aptitudes permet ainsi de favoriser l'appropriation des connaissances dispensées dans le cadre de la formation et la capacité à les appliquer plus tard dans un environnement de travail. En s'appuyant sur la théorie d'Arrow, on peut soutenir que le rôle essentiel de l'éducation est de révéler les aptitudes des

individus. Arrow va formaliser ceci dans sa théorie du filtre⁴. Au même moment, dans la théorie du signal, Spence⁵ étudie surtout la rationalité des comportements individuels, alors que dans son modèle du filtre, Arrow s'intéresse plutôt aux coûts et avantages pour la collectivité de l'existence d'un tel processus. Ainsi, l'homogénéité des aptitudes des titulaires d'un diplôme donné, se conçoit quant à elle, comme un élément qui facilite l'évaluation marchande de la formation correspondante.

Cela se comprend aisément si l'on se situe sur le marché du travail et que l'on admet que les entreprises ou d'autres secteurs de recrutement de jeunes diplômés n'ont pas systématiquement affaire au diplômé médian, de sorte que l'évaluation de la valeur d'une formation bénéficie de la faible dispersion des aptitudes parmi les détenteurs d'un diplôme considéré.

La valeur attribuée par le marché au diplôme dépendrait ainsi pour partie de son contenu en capital humain, relatif à la connaissance, a priori, des utilisateurs finaux sur les enseignements délivrés au cours du cursus et pour partie du niveau médian d'aptitudes et de l'homogénéité des aptitudes des diplômés de la formation en question.

Schématiquement, on pourrait avancer que la valeur du diplôme à l'entrée sur le marché du travail relèverait du produit de l'apport en capital humain de la formation par la médiane des aptitudes des titulaires du diplôme, auquel on soustrait la variance des aptitudes au sortir de ce niveau de diplôme.

Ainsi, la valeur productive d'une formation dépendrait positivement du niveau de formation atteint, par le biais de l'apport en connaissances productives de la formation censé s'accroître avec sa durée, et d'autre part, de la valeur médiane des aptitudes antérieures à la formation. La sélectivité renforce ainsi l'efficacité productive de la formation. En outre, la valeur productive de la formation dépend négativement de la variance des aptitudes au niveau considéré.

« À apport de compétences productives équivalent pour deux formations, la valeur négociable du diplôme sera d'autant plus haute que lui sont associés à la fois le niveau le plus élevé des aptitudes des lauréats et la plus grande homogénéité de leurs aptitudes individuelles », M. Spence, (1973). En d'autres termes, à durée égale des études et à enseignements identiques, la formation la plus sélective aura toute chance de déboucher sur la meilleure reconnaissance

⁴Dans sa théorie du filtre, Arrow prend en compte les imperfections du marché du travail en intégrant le fait que l'employeur n'achète pas une productivité connue mais sélectionne à l'embauche des travailleurs dont la productivité potentielle est inconnue. La seule information dont il dispose est fournie par le diplôme et le niveau d'éducation. Selon lui, l'enseignement supérieur sert de système de sélection qui sépare les étudiants selon leurs aptitudes ; il joue un rôle de filtre en détectant a priori les individus les plus capables.

⁵ Michael Spence, (1973), a appliqué la notion de signal au rôle de l'éducation supérieure : selon la théorie de Spence l'éducation n'a pas d'effet sur la productivité du futur employé ; elle est seulement utile pour prouver une compétence face à un employeur.

marchande. Mais inversement, un apport productif significatif et une forte homogénéité des aptitudes des titulaires d'un diplôme professionnel peuvent compenser une « aptitude moyenne » qui sera probablement moindre que celle des sortants d'une filière générale. Cependant, d'autres considérations entrent en ligne dans la reconnaissance de la valeur marchande des titulaires d'un même diplôme professionnel, selon P. Clémenceau & J.P.Géhin (1983). Il s'agit des types d'insertion qui obéissent à d'autres réalités comme l'indique le tableau suivant :

Tableau2 : insertion selon le canal

Filières Insertion après formation	Techniques et professionnelles		générales	
	VA	%	VA	%
candidature	18	4,86	09	2,43
Un tiers	22	5,94	05	1,35
Voie de concours	11	2,97	16	4,32
Autres	19	5,13	08	2,16

Source : enquête de terrain

Bien que l'observabilité des aptitudes individuelles préalables au passage par l'école et de l'apport en connaissances productives imputable en propre à la formation, au capital humain sont extrêmement déterminants dans l'appréciation marchande des formations, l'insertion professionnelle obéit à ce que C. Marry (1993) appelle origine sociale et réseaux d'insertion. L'emploi des diplômés peut répondre à des critères ou des mécanismes liés à une candidature posée, à une connaissance ou par voie de concours. Les données de l'enquête de terrain montrent clairement aussi bien en Valeur Absolue (VA) qu'en Valeur relative ou pourcentage, le canal par lequel les sortants des filières techniques et professionnelles et ceux des filières générales se sont insérés. Concernant les appels à candidatures, on voit nettement que les diplômés des filières dites spécialisées sont mieux représentés que ceux des filières générales. Ce qui veut dire que sur les vingt-sept interrogés, 4,8% issus des filières techniques et professionnelles ont été recrutés à la suite d'un appel à candidature contre seulement 2,43% dans les filières dites générales. Cette même tendance s'est reproduite suite au recrutement par l'entremise d'une connaissance où l'on note 5,94% de recrutés des filières spécialisées contre seulement 1,35% pour l'enseignement général.

En analysant les tendances, on constate que quel que soit le canal d'insertion, les diplômés des filières techniques et professionnelles gardent également plus de chance de trouver un emploi

que leurs homologues des filières de l'enseignement général. Ce qui veut dire que les détenteurs d'un métier ont plus de chance d'insertion que ceux qui ont les diplômes d'enseignements généraux.

Cependant, il a été préalablement déduit que plus la durée des études s'allonge plus les chances d'insertion augmentent pour les diplômés de l'enseignement général. Cette tendance se confirme car les insertions par voie de concours sont plus importantes chez les sortants de filières générales où ils représentent 4,32% contre 2,97% pour ceux des filières spécialisées. Mais pour précision, cette tendance se confirme que lorsque ce concours porte sur des aspects d'ordres généraux. Ainsi, dans les autres formes d'insertion, il ressort que les filières à dominante technique et professionnelle offrent plus d'opportunités d'insertion que celles dites générales. La formation technique et professionnelle offre donc de plus en plus de chance d'insertion quel que soit le canal par lequel l'insertion s'est produite à l'exception de celui par voie de concours.

3 - Les filières professionnelles et techniques comme conditions d'apport de compétences productives

La nature technique ou professionnelle des cursus éducatifs paraît, de prime abord, comme un critère de leur opérationnalité et de leur réputation auprès des entreprises et des autres organes de recrutement. De ce point de vue, et comme le soulignent P. Esquieu & M.H. Gensbittel, (1995), il faut distinguer les formations relevant de l'enseignement professionnel secondaire et celles relatives à l'enseignement supérieur.

En effet, il est admis que l'orientation vers l'enseignement professionnel à un niveau équivalent au secondaire a longtemps été perçue comme une orientation par défaut. Autrement dit, le passage vers une filière de relégation pour des apprenants dont les performances scolaires ne leur permettaient pas de poursuivre des études dans l'enseignement général. Ainsi, pour faire face à cette situation et au pourcentage de plus en plus élevé de jeunes à la recherche, sans grande qualification, les pouvoirs publics ont tenté de modifier cette situation en désenclavant mais surtout en encourageant l'orientation de ces jeunes vers les filières techniques et professionnelles. Parmi ces modifications, il y a la possibilité donnée aux apprenants de poursuivre leurs études jusqu'au Brevet Technique Supérieur (BTS) et même au-delà. Par ailleurs, malgré la pression des pouvoirs publics en faveur de l'extension des apprenants professionnels, ce sont les filières tertiaires dont la proportion d'enseignements professionnels est la moins sensible et la moins spécifique qui a enregistré le plus d'apprenants.

Ainsi, le diplôme professionnel reste identifié de manière indissociable à la fois par son niveau, censé valider un degré acquis dans la hiérarchie des savoirs et par des capacités professionnelles, visant un domaine professionnel d'activité plutôt qu'un emploi précis (Môbus & Verdier, 1999, p.112). Dans cette perspective, se pose la question de savoir si c'est le repérage des aptitudes professionnelles relatif au diplôme préparé ou la position du diplôme dans la hiérarchie des formations qui prévaut lors de l'évaluation dans l'emploi.

Globalement, il faut dire que la part des diplômés à visée technique ou professionnelle représente une proportion non négligeable de l'ensemble des diplômés octroyés. Pour ce qui est des diplômés de l'enseignement supérieur, bon nombre d'entre eux possède un diplôme de formation comportant des enseignements techniques ou professionnels. Les diplômés techniques et professionnels de niveau III (D.U.T et B.U.T) se hiérarchisent aussi en fonction de la qualité des performances affichées par les candidats dans les matières générales et académiques, lesquelles conditionnent leur possibilité de poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

Cette situation montre la prépondérance de la sélection basée sur des prérequis à l'inscription dans un cursus de formation professionnelle. La logique sélective imprime donc sa marque au sein même des différentes filières d'enseignement professionnel : l'acuité de la sélection à l'entrée retentit sur la notoriété de la formation et in fine sur sa valeur marchande. Ce qui veut dire qu'un suivi rigoureux s'impose quant à la formation donnée aux apprenants car les aptitudes pratiques et techniques ne sont ainsi réellement prises en compte que lorsqu'elles sont adossées à un niveau élevé de formation générale faisant la preuve de capacité d'apprentissage formel.

Conclusion

La croissance massive de l'offre de formation et de diplômés ne s'est pas toujours accompagnée d'une insertion notable des jeunes sur le marché de l'emploi au Sénégal. Que l'on se réfère à des indicateurs d'insertion, comme la durée d'accès à l'emploi, la probabilité d'être recruté sur un CDI (Contrat à durée indéterminée), dans un délai donné, la qualification au poste obtenu ou même au salaire. La croissance forte en volume et en niveau du nombre de diplômés au cours des dernières années conduit à s'interroger sur le rôle du diplôme sur le marché du travail. Cela est d'autant plus compliqué qu'aujourd'hui, on a l'impression d'assister à une compétition à la fois de diplômés, de filières et de niveaux. Mais, il est admis, au regard des résultats issus

de cette étude, que les insertions des sortants des filières techniques et professionnelles, comparées à ceux des sortants des filières générales au même niveau de diplôme, connaissent en moyenne des conditions d'insertion légèrement plus favorables et plus homogènes que les autres. Cependant, il y a lieu de relever aussi que l'appréciation du diplôme par son niveau continue globalement de l'emporter sur sa nature technique ou professionnelle. En effet, même si la mission traditionnelle de l'université, qui consiste à transmettre une culture générale et de l'inculquer par le biais de savoirs théoriques et formels est toujours d'actualité, les nouvelles exigences du marché de l'emploi nécessitent une redéfinition de la mission de l'université et du contenu de sa formation à l'image des nouvelles universités comme l'Université Amadou Mahtar Mbow, l'Université du Sine Saloum ou de Thiès qui offrent des formations professionnalisantes. À l'heure actuelle, les difficultés d'insertion des diplômés universitaires marquent la distance qui s'est opérée entre le fonctionnement de l'université et le marché du travail. Nous vivons à une époque où le marché de l'emploi semble plus exigeant en matière d'opérationnalité des connaissances acquises en formation initiale. Il revient donc à l'Université de s'adapter et de garder son statut de leader de plus en plus attractif.

Bibliographie

- Amat F., & Géhin J.P., 1987, « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », in *Formation emploi*, n°18, avril-juin.
- Arrow K.J., 1973, « Higher education as a Filter », in *Journal of Public Economics*, 2.
- Clémenceau P., Géhin J.P., 1983, « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi », in *Formation Emploi*, n°2, avril-juin.
- Esquieu, P., & Gensbittel, M.H., 1995, « Les sorties de formation initiale : moins de jeunes sans qualification, plus de diplômés du supérieur », in *Éducation et Formations*, 42, 33-36.
- Estrade M.A., Thiesset C., 1998, « Des débuts de carrière moins assurés », *INSEE-Premières*, 4p.
- Forgeot G., Gautié J., 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », in *Economie et Statistique*, n°304-305.
- Gamel, C., 2000, « Le diplôme, un signal en voie de dépréciation », in *Revue d'économie politique*, 110, 1 : 53-83.
- Gautié J., mars 2002, « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail du centre d'Etude de l'emploi*, n°15.

Marry C., 1993, « Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers », in *Formation emploi*, n°4.

Môbus M., & Verdier E., 1999. *Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne*. Contribution au Colloque « Éléments d'analyse de l'efficacité du système éducatif et de formation », Marseille.

Rose J., 1984, « En quête d'emploi : formation, chômage, emploi », in *Economica*, Paris.

Spence M.A., 1974, "Market Signaling informational; transfer", in *hiring and related screening process*, Harvard U. Press.

Verdier E., 1995, « Politiques de formation des jeunes et marché du travail. La France des années quatre-vingt », in *Formation emploi*, 50, 19-40.