

De l'employabilité a la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Burkina Faso

OUATTARA Issa

*Docteur en sociologie du développement option éducation,
conseiller d'orientation scolaire et professionnelle,
Direction des Affaires académiques, de l'Orientation et de l'Information
Université Joseph Ki-Zerbo, Ouagadougou, Burkina Faso
issa_o.ouattara@yahoo.fr*

Résumé

Cet article s'est donné comme objectif général d'analyser l'offre d'emploi dans le domaine de la sociologie en dehors de l'enseignement supérieur et de la recherche fondamentale. En effet, la sociologie a longtemps été perçue sous l'angle des domaines d'activités classiques que sont l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale. Les mutations socioprofessionnelles continues, mettent à l'épreuve une telle perception à telle enseigne que les diplômés de sociologie sont amenés à envisager leur insertion professionnelle en dehors de ces deux domaines classiques. Pour conduire cette recherche, la méthode quantitative est essentiellement utilisée et appuyée par celle qualitative. Pour ce faire le questionnaire est utilisé pour la collecte de données auprès de la population cible constituée de diplômés de sociologie de l'Université Joseph Ki-Zerbo. Quant aux personnes ressources, elles sont soumises au guide d'entretien.

A l'issue de la collecte de données quantitatives qui s'est faite en ligne via l'application "kobocollect", le logiciel SPSS est utilisé pour le traitement des statistiques descriptives et l'analyse statistique. Les données qualitatives elles, ont fait l'objet d'analyse de contenu.

Au terme de la recherche, il ressort que certes, la sociologie mène à un devenir professionnel hétérogène mais celui-ci reste marqué par le déclassement. En outre, il apparaît que les diplômés de sociologie sont confrontés à une situation paradoxale. En effet, ils sont majoritairement insérés dans l'Administration publique, mais dans des emplois qui ne mobilisent pas leurs compétences sociologiques. Dans l'Administration privée, ils sont recrutés pour des emplois qui mobilisent leurs compétences sociologiques mais ils sont beaucoup confrontés à la non congruence des attentes des employeurs avec leurs compétences disciplinaires. Par conséquent, pour surmonter cette situation, ils développent comme stratégies adaptatives, le renforcement de compétences à travers les formations complémentaires et les stages pratiques. Ainsi, les résultats de cette recherche interpellent sur la nécessité de garder un dialogue permanent entre l'université et le monde de l'emploi afin d'adapter les curricula aux besoins des employeurs.

Mots clés : devenir professionnel, insertion professionnelle, stratégie adaptative, marché de l'emploi, configuration du marché de l'emploi, Université Joseph Ki-Zerbo.

Abstract

The general aim of this article is to analyze job opportunities in the field of sociology outside higher education and basic research. For a long time, sociology has been seen in terms of the traditional fields of higher education and basic research. Ongoing socio-professional changes are putting this perception to the test, to such an extent that sociology graduates are being led to envisage their professional integration outside these two traditional fields.

To carry out this research, the quantitative method is essentially used and supported by the qualitative method. A questionnaire was used to collect data from the target population, which consisted of sociology graduates from Joseph Ki-Zerbo University. As for the resource persons, they were subjected to the interview guide.

Once the quantitative data had been collected online using the "kobocollect" application, SPSS software was used to process the descriptive statistics and statistical analysis. Qualitative data was analyzed for content. At the end of the research, it emerges that although sociology leads to a heterogeneous career path, it remains marked by downgrading. It also appears that sociology graduates are faced with a paradoxical situation. Most of them are employed in the public sector, but in jobs that do not make use of their sociological skills. In the private sector, they are recruited for jobs that require their sociological skills, but they are often confronted with employers' expectations that do not match their disciplinary skills. As a result, to overcome this situation, they develop adaptive strategies such as reinforcing their skills through additional training and practical placements. The results of this research highlight the need to maintain an ongoing dialogue between the university and the world of employment in order to adapt curricula to employers' needs.

Key words: career development, occupational integration, adaptive strategy, job market, job market configuration, Joseph Ki-Zerbo University.

Introduction

L'atteinte des objectifs de développement d'un pays est soumise entre autres, à la mise en place d'une politique éducative afin de former un capital humain censé être en conformité avec les besoins du pays. Cependant, entre la formation de compétences et l'insertion professionnelle de celles-ci, il y a souvent un déséquilibre car l'offre en compétence n'évolue pas proportionnellement avec la demande en matière de cadres mis sur le marché de l'emploi. Dans cette perspective, l'employabilité et l'insertion professionnelle sont devenues au fil du temps, une préoccupation commune tant au sein des

populations qu'à l'échelle des politiques publiques en matière d'emploi. Si l'offre de formation au supérieur s'est nettement accrue tout en se diversifiant, dans la quasi-totalité des pays, une question fondamentale demeure ; comment employer les diplômés issus de ces multiples filières de formations universitaires ? Par ailleurs, « les étudiants et leurs familles, les enseignants responsables des formations, les pouvoirs publics à différents niveaux sont de plus en plus préoccupés par le problème des débouchés professionnels possibles à l'issue de l'enseignement supérieur. » (Beaupère et Giret, 2008, p. 7).

Le Burkina Faso n'échappe pas à cette logique. Jusqu'en 2023, le pays enregistre sept (07) universités publiques et sept Centres Universitaires⁷⁴ offrant des possibilités variées d'études. Cependant, si ces universités et centres polytechniques peuvent se prononcer avec une relative aisance quant aux multiples offres de formations mises à la disposition des étudiants, la question de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des sortants diplômés de ces formations ne bénéficie pas de la même éloquence. Dans cette perspective, certains pays européens soucieux de ce que deviennent les diplômés de leurs universités, ont institué l'insertion professionnelle des sortants des formations universitaires comme une des missions de l'université (Beaupère et Giret., 2008). Ainsi, en France, depuis la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités qui a consacré cet état de fait, beaucoup d'universités françaises ont inscrit dans leurs missions, le suivi de l'insertion professionnelle de leurs diplômés. Elles ont mis en place des observatoires de l'insertion et de la vie estudiantine et des dispositifs réguliers d'enquêtes auprès des diplômés afin de mesurer leur taux d'insertion professionnelle et de fournir ainsi, des données tant quantitatives que qualitatives sur les sortants du système d'enseignement supérieur (Direction Générale pour l'Enseignement Supérieur et l'Insertion Professionnelle, 2010). Cependant, si ces universités ont institué le suivi de leurs sortants (diplômés ou non diplômés) comme une de leurs priorités, cela n'est

⁷⁴ L'Université Joseph KI-ZERBO ; l'Université Thomas Sankara ; l'Université Nazi Boni ; l'Université Norbert Zongo ; l'Université de Dédougou ; l'Université de Ouahigouya et l'Université de Fada N'gourma. Quant aux centres universitaires ; il s'agit de celui de Kaya ; de Tenkodogo, de Dori, de Gaoua ; de Banfora ; de Manga et de Ziniaré

pas une réalité dans beaucoup d'autres universités, en particulier celles des pays africains. Ces universités sont donc caractérisées par l'absence d'un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés qu'elles mettent sur le marché de l'emploi.

En l'absence d'un véritable mécanisme de suivi de leur insertion professionnelle, les diplômés sont formés et mis à la disposition du marché de l'emploi sans qu'on ne sache combien parviennent à obtenir un emploi, dans quels domaines professionnels et surtout comment le savoir acquis leur sert dans le métier ou l'emploi exercé. Dans cette perspective, sans avoir la prétention de faire un suivi généralisé de l'insertion professionnelle des diplômés de toutes les filières de formation au Burkina Faso, le présent article s'intéresse à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie comme un cas exemple, particulièrement ceux qui sont dans les domaines d'activités extra universitaires et de la recherche fondamentale. La particularité du choix de la sociologie est liée à plusieurs aspects entre autres :

- c'est une discipline qui n'est pour le moment enseignée au Burkina Faso qu'au niveau universitaire ;
- sa définition, son objet et ses méthodes semblent relativement peu connus du grand public (Lahir, 2004) ;
- il existe peu de métiers labellisés « sociologue » (Riennerth, 2006) dans le marché de l'emploi extra-universitaire et ceux qui existent ne sont pas connus du grand public ;
- les exercices professionnels extra-universitaires ont pendant longtemps souffert d'un problème de légitimité (Piriou, 2008).

Ainsi, cette recherche sur les diplômés de sociologie constitue un "feedback" qui permet de confronter les compétences disciplinaires des diplômés, aux besoins du monde de l'emploi extra-universitaire et de la recherche fondamentale en vue d'éventuels réajustements des curricula de formation (Mission des Affaires Étrangères et européennes de la République française, 2013).

Dans cette dynamique, le présent article contribue à cerner la "réalité professionnelle" des diplômés de sociologie au-delà des domaines classiques de l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale.

Ainsi, elle permet d'analyser l'offre d'insertion professionnelle ou les opportunités d'auto-insertion des diplômés de sociologie. En outre, elle donne l'occasion, non seulement de comprendre comment ces diplômés s'adaptent à l'évolution du contexte aussi bien du marché de l'emploi que celui de l'emploi occupé, mais aussi d'évaluer la qualité de l'insertion professionnelle en rapport avec le profil de formation. A cet égard, elle se veut une contribution à la réflexion sur la question générale de l'efficacité externe des formations universitaires, et celle de la sociologie de façon spécifique. Dans cette optique, elle s'annonce comme une interpellation des décideurs du système d'enseignement supérieur à être davantage à l'écoute des besoins du monde de l'emploi. Enfin, elle pourrait contribuer à éclairer l'opinion publique sur les fonctions sociales et professionnelles de la sociologie. L'article se penche sur la question de recherche suivante :

Comment les diplômés de sociologie participent-ils à l'employabilité et à la construction de l'insertion professionnelle de leurs détenteurs dans les domaines d'emplois extra-universitaires et de la recherche fondamentale ?

Afin de répondre à cette question, nous formulons les hypothèses suivantes : l'obtention de diplôme (s) de sociologie favorise l'employabilité et l'insertion professionnelle de leurs bénéficiaires dans des domaines d'activités hétérogènes. Cependant la qualité de leur insertion professionnelle reste fortement déterminée par la nature des stratégies qu'ils développent. Enfin, nous affirmons que le profil des diplômés de sociologie en début de vie active est, selon la nature du domaine d'activité professionnelle, faiblement en congruence avec les attentes des employeurs en termes de compétences requises. La confrontation de ces hypothèses avec la réalité de terrain a nécessité la mise en place d'une méthodologie afin d'aboutir à des résultats scientifiques. De ce point de vue, une approche mixte a été adoptée dans la présente recherche ; à savoir la méthode quantitative et la méthode qualitative.

De ce fait, la méthode quantitative a concerné le public cible composé de diplômés : d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) qui est l'équivalent du Baccalauréat plus deux (BAC+2), de Licence, de Maîtrise (ancien système) et de Master. La méthode quantitative dans le présent article est pertinente pour quantifier les indicateurs d'insertion professionnelle et d'employabilité des diplômés de

sociologie afin de calculer leur taux. En outre, grâce à son processus randomisé de collectes de données, elle donne la possibilité d'extrapolation des résultats sur l'ensemble de la population mère. Elle constitue la principale méthode utilisée dans cette recherche à visée plus quantitative.

Quant à la méthode qualitative, elle a visé les personnes ressources regroupant les employeurs des diplômés de sociologie et les cabinets de placement (recrutement). Le choix de la méthode qualitative à ce niveau, se justifie par le fait qu'elle vient en appui à la première. Sa pertinence dans la présente recherche réside dans le fait qu'elle permet de compenser les éventuelles limites de la première en favorisant l'approfondissement des analyses à partir des données riches et nuancées. Les données qualitatives collectées à ce niveau, sont relatives à la nature de la structure d'emploi ; au domaine d'activité professionnelle ; à l'adéquation formation-exigences de l'emploi ; aux relations prestations des diplômés de sociologie-satisfaction des employeurs.

L'échantillonnage de la population cible a été fait à partir d'une base de sondage composée de 2269 diplômés de sociologie (DEUG, Licence, Maîtrise Master) en appliquant la formule ci-dessous, inspirée de Rea et *al.* (1997), pour déterminer la taille de l'échantillon.

$$n = \frac{Z^2 * p(1 - p) * N}{Z^2 * p(1 - p) + N - 1} * e^2$$

n= taille l'échantillon ;

N= taille de la population cible ;

P=proportion attendue d'une réponse de la population ou proportion réelle (elle est fixée à 0,5 par défaut) ;

e²= marge d'erreur d'échantillonnage (elle est de 5%);

Z²= intervalle de confiance d'échantillonnage. Un tableau donne les valeurs de **Z**² associées aux intervalles de confiance. Ainsi, le tableau ci-dessous donne les valeurs possibles de **Z**² selon le seuil de confiance. Cependant, l'intervalle couramment utilisé et que nous avons pris dans cette recherche, est celui de 95%, pour **Z**²= 1,96.

Tableau I : Valeurs de Z^2 associées aux intervalles de confiance

Intervalle de confiance	Z^2
90%	1,65
95%	1,96
99%	2,69

Source : Real et al. 1997

La technique d'échantillonnage probabiliste, notamment l'échantillonnage aléatoire stratifié, a été adoptée pour déterminer la taille de l'échantillon de chaque type de diplôme. Le choix de cette méthode est motivé par les raisons suivantes :

- elle permet de représenter proportionnellement les composantes de la population hétérogène en garantissant à chaque élément des différentes composantes, une chance égale de faire partie de l'échantillon.

-l'échantillonnage aléatoire stratifié permet d'accroître le degré de confiance et par ricochet, réduit les risques d'erreurs dans la généralisation des résultats aux sous-groupes et à la population cible. Dans cette optique, Gauthier et Bourgeois (2016, p.271) relèvent « que les techniques probabilistes (ou aléatoires) sont les seules qui offrent au chercheur une certaine garantie lors du processus de généralisation» ;

-elle permet également d'obtenir une homogénéité à l'intérieur des sous-groupes

En ce qui concerne les personnes ressources, elles ont été choisies selon une méthode raisonnée avec comme principaux critères la nature de leur structure professionnelle ; les domaines d'intervention/ d'activité ; le niveau de responsabilité dans la structure et l'expérience professionnelle. Le nombre de personnes ressources interrogées a été soumis à la règle de la saturation.

La méthode de collecte de données quantitatives s'est faite en ligne, via l'application "kobo collect". Ce choix s'explique par la grande dispersion des diplômés de sociologie dans divers secteurs d'activités au Burkina Faso et hors du pays. Les données collectées ont fait l'objet d'une analyse statistique à partir du logiciel SPSS.

Les données qualitatives, elles, ont été enregistrées à partir des entretiens semi-directifs, retranscrits manuellement avant d'être analysées selon leur contenu en rapport avec les objectifs de la recherche.

L'article est structuré en trois axes principaux à savoir :

- ✚ le contexte de la recherche ;
- ✚ la méthode de recherche ;
- ✚ les résultats et discussion.

1. Contexte de la recherche

A son institutionnalisation au XIXe siècle, la sociologie a été conçue et perçue selon une dimension purement académique et de la recherche fondamentale. En ce XXIe siècle, la question du devenir professionnel des diplômés de sociologie se pose dans un contexte socioprofessionnel où ceux-ci sont amenés à envisager d'autres possibilités professionnelles et d'autres formes d'usage de la sociologie (Piriou, 2008 ; Uhalde, 2008, 2016 ; Flaurian et Gaussot, 2021). En effet, l'histoire de la sociologie est marquée par les débats autour de la conception professionnelle de son exercice. « Les sociologues parlaient plus volontiers de métier de sociologue, que pour désigner la forme dominante de la pratique sociologique : l'activité scientifique » (Piriou, 1999, p.48). Selon les défenseurs de cette conception (Bourdieu ; Passeron ; Chamboredon et Weber), le sociologue doit se consacrer entièrement à la production scientifique au-delà de tout enjeu économique ou politique. En adoptant ainsi cette posture, il se rendrait autonome afin d'avoir un regard neutre et critique sur la réalité sociale. « Au sens wébérien, le sociologue est un scientifique dont l'œuvre est de faire progresser la science pour la science en dehors de tout intérêt politique et économique » (Moreau, 2014, p. 3). Cette posture d'une sociologie totalement orientée vers le monde universitaire et de la recherche fondamentale a initialement circonscrit l'usage de la discipline à deux domaines d'activités classiques que sont l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale. Par conséquent, le modèle de sociologue considéré comme légitime est pendant longtemps resté l'enseignant chercheur et le chercheur (Piriou, 2008). Dans cette perspective, les pratiques sociologiques en dehors de ces domaines d'activités classiques,

défendues par des sociologues comme (Sainsaulieu, 1988 ; Uhalde, 2008 ; Herreros, 2009) faisaient l'objet d'une certaine hostilité ou étaient étiquetées de sociologie de "seconde zone" (Piriou, 2008 ; Flaurian et Gaussoit, 2021).

A l'époque contemporaine, la conception de la pratique sociologique autour de la seule sphère académique (enseignement supérieur et recherche) ne semble pas résister à la conjoncture du marché de l'emploi. En effet, comme le relève Piriou (1999 ; 2006) dans le cas de la France, les possibilités de recrutement dans le monde académique et de la recherche sont assez sélectives et contingentées car elles n'impliquent que les titulaires de doctorat et quelquefois, de Master. Toute chose qui dégage en filigrane, la question du devenir professionnel de la grande masse de diplômés des autres niveaux. A ceux-ci, il faut adjoindre les diplômés des niveaux Master et doctorat, n'ayant pas pu être embauchés au niveau académique et de la recherche.

Dans le cas précis du Burkina Faso, le même constat se dégage avec cependant un peu de nuance. En effet, à l'Université Joseph Ki-Zerbo, la première université du pays, où la formation d'étudiants en sociologie y a débuté au cours de l'année académique 1980-1981 (Sawadogo, 2010), le département de sociologie produit un nombre en croissance continue de diplômés tout niveau confondu. Si les diplômés titulaires du doctorat en sociologie de l'UJKZ, jusqu'en 2021, sont pour la plupart retenus dans l'enseignement supérieur et la recherche, la question du devenir professionnel des diplômés titulaires du Diplôme d'Études Universitaires Générales (DEUG), de la Licence, de la Maîtrise et du Master reste posée et nécessite de s'y pencher.

Pour certains chercheurs, (Diedhiou, 2010 ; Akermann, 2018) en dehors des emplois académiques liés à sa spécialité, la sociologie ne semble avoir le monopole d'aucun domaine professionnel. Elle a dans cette perspective, une demande, « très encadrée dans le vaste ensemble des sciences humaines et sociales ». (Ackermann 2018, p.5) Ce qui amène à questionner les usages de la discipline au-delà de sa pratique académique et les conditions de sa mobilisation dans les domaines d'activités où elle se déploie. (Monchartre, 2010). Cette préoccupation se pose dans un contexte contrasté. En effet, si les métiers académiques de la sociologie sont relativement connus et

précis car ayant bénéficié plus tôt d'une institutionnalisation et d'une légitimité, les pratiques professionnelles hors universitaires de la sociologie elles, ont longtemps été étiquetées de non sociologie ou de sociologie de seconde zone (Legrand, 1995). Cet article se veut un dépassement de ce clivage pour appréhender l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie dans le monde hors universitaire et de la recherche fondamentale.

A cet effet, nous inscrivons cette recherche dans une perspective mettant le diplômé au cœur de son employabilité et d'insertion professionnelle. Cependant, elle ne perd pas de vue les facteurs qui échappent à l'emprise du diplômé, comme la configuration du marché de l'emploi et les besoins de l'employeur. Dans cette dynamique, deux théories ont été essentiellement mobilisées dans le cadre de la présente recherche. Il s'agit de : la théorie de l'acteur stratégique (Crozier et Friedberg, 1977) ; et la théorie des réseaux sociaux (Pannier, 2008). La première a permis de cerner les logiques et les stratégies aussi bien, des diplômés que des employeurs lors du processus d'insertion professionnelle. Ces stratégies sont fondées sur une logique de rationalité étant donné que chacune des parties (demandeur d'emploi et offreurs d'emploi) cherche à tirer profit de la situation. Ainsi, les employeurs cherchent l'employé le plus à même de lui donner satisfaction ou du moins, celui dont le profit lui semble le mieux adapté. Les diplômés de leur côté, cherchent l'emploi qui s'adapte le mieux à leur profil, ou font recours à d'autres stratégies basées sur des logiques individuelles.

La seconde est pertinente dans le cadre de la présente recherche dans le sens où elle permet d'analyser comment dans le processus d'insertion professionnelle, les diplômés de sociologie activent leurs réseaux relationnels formels et non formels. En effet, il a été constaté pendant les recherches exploratoires, que selon la nature du champ d'insertion professionnelle et/ou de l'emploi, l'intervention du réseau peut s'avérer ou non nécessaire.

2. Méthode de recherche

Pour conduire cette recherche, une revue documentaire a d'abord permis de faire un état des lieux de la question afin de mieux affiner

l'objet de recherche et la problématique. Nous avons ensuite opté pour une méthode mixte (quantitative et qualitative). Le recours à ces deux méthodes se justifie par le fait que la présente recherche s'inscrit à la fois dans une dynamique quantitative et qualitative. Dans la première, l'objectif est de saisir l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés de sociologie à travers les variables mesurables statistiquement du point de vue de la quantification et des liens statistiques. L'outil de collecte de données est de ce point de vue, le questionnaire qui a permis de collecter les données permettant notamment de déterminer les différents domaines d'activités dans lesquels les diplômés de sociologie obtiennent un emploi. Ces données ont également fourni des pistes d'analyser de la qualité de leur insertion professionnelle en rapport avec le profil du diplômé.

Quant à la seconde méthode, elle vise notamment à appréhender la dimension qualitative de l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie. Elle a permis, par le biais du guide d'entretien, d'analyser les perceptions des employeurs sur les compétences pratiques des diplômés de sociologie. Cet outil a surtout permis de confronter les attentes des employeurs en termes de compétences techniques et les compétences acquises par les diplômés à l'issue de leurs formations universitaires.

Cette approche mixte implique également une population d'enquête mixte (le public cible et les personnes ressources). Si pour les personnes ressources, le choix raisonné a été utilisé sur la base de critères précis comme nous l'avons déjà relevé, l'échantillonnage quantitatif sur l'insertion professionnelle est plus complexe.

2.1. Constitution de la base de sondage

Avant de procéder à l'échantillonnage, une base de sondage ou population mère est nécessaire. En effet, cette base de sondage est indispensable à la constitution d'un échantillon représentatif. En outre, sa nature détermine celle de l'échantillon. Comme le relèvent Gauthier et al. (2016, p.254) « lorsqu'on a affaire à une population composée d'éléments bien distincts, il est préférable de la découper en sous-ensembles relativement homogènes, de la stratifier ».

Pour ce qui concerne cette recherche, sur les diplômés de sociologie qui sont pour la plupart dans la vie active à travers le pays voire hors

du pays, cette base n'est pas en bonne et due forme préexistante. Particulièrement au sein des universités publiques du Burkina Faso, les informations sur le devenir des diplômés après l'obtention de leur(s) diplôme(s), sont quasi inexistantes. En effet, selon l'étude de la Direction Générale des Statistiques Sectorielles (DGESS) seulement 18,8% des Instituts d'Enseignement Supérieur publics disposent de données sur le devenir professionnel de leurs diplômés contre 76,1% pour IES privés. Dans cette perspective, il nous a alors fallu la constituer une base de sondage en tendant le plus possible vers l'exhaustivité. A cet effet, en partant des données disponibles, il s'est agi de les étoffer progressivement. Ainsi, nos investigations ont permis d'entrer en possession d'une liste de diplômés titulaires du DEUG, de la Licence, de la Maîtrise et du Master de sociologie (de 2010 à 2019). Elle a été conçue dans le cadre du projet de mise en œuvre d'un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle des sortants des IES. Cette liste a été considérée comme une liste de référence car comportant beaucoup d'informations nécessaires à l'enquête de terrain (types de diplôme, année d'obtention, sexe, âge, numéro de téléphone).

En plus de la liste de la DGESS, d'autres listes de diplômés de sociologie plus ou moins étoffées que la première, ont été obtenues dans d'autres structures de la vie estudiantine comme la scolarité de l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences Humaines (UFR/SH), la Direction des Affaires académiques, de l'Orientation et de l'Information (DAOI), le Fonds National pour l'Éducation et la Recherche (FONER), le Centre national de l'Information, de l'Orientation Scolaire et Professionnelle et des Bourses (CIOSPB).

À la scolarité de l'UFR/SH, la liste des diplômés de sociologie a été obtenue sur la base des procès-verbaux de délibération, des procès-verbaux de soutenance, et des registres de retraits d'attestation provisoires.

À la DAOI, cette liste a été conçue à partir des registres de retraits d'attestations définitives et de diplômes.

Au FONER et au CIOSPB, les données collectées sont relatives à la liste des étudiants de sociologie ayant bénéficié des allocations (bourses, aides financières et prêts).

L'ensemble des listes obtenues à la DGESS, à la scolarité de l'UFR/SH, à la DAOI, au CIOSPB et au FONER, ont été fusionnées sur Excel pour obtenir une liste unique débarrassée des doublons. Cependant, tous les diplômés de cette liste n'avaient pas un contact téléphonique, très important pour notre méthode d'enquête. En effet, si les listes de la DGESS, du CIOSPB et du FONER contenaient majoritairement les numéros de téléphone, ce ne fut pas le cas pour celles obtenues à la scolarité de l'UFR/SH et à la DAOI.

Dans la perspective d'avoir une base de sondage la plus exhaustive possible et comportant les coordonnées téléphoniques des enquêtés, essentielles pour l'enquête, d'autres stratégies ont été utilisées. Celles-ci ont visé non seulement la recherche de contacts téléphoniques manquants, mais aussi le repérage d'autres diplômés ayant échappé à la constitution de la liste unique. Dans cette dynamique, nous avons eu recours à la méthode de boule de neige. En partant du postulat que les diplômés de la même promotion se connaissent généralement, elle a consisté à partir des diplômés dont les contacts téléphoniques sont connus, pour identifier ceux des autres diplômés. Les groupes WhatsApp de diplômés de sociologie ne sont pas aussi restés en marge de notre processus de dénombrement et de recherche de coordonnées téléphoniques. Ces groupes sont constitués en général eux aussi, de membres non exhaustifs de diplômés qui ont pu garder les liens entre eux.

À l'issue de l'ensemble des stratégies qui précèdent, une liste complète et exploitable de 2269 diplômés de sociologie a pu être constituée. Elle est composée ainsi que le récapitule le tableau III ci-dessous, de 431 titulaires de DEUG, 1361 pour la licence, 447 diplômés de maîtrise et de 78 lauréats de Master. L'effectif de cette liste constituée de 1361 diplômés de sexe masculin et de 908 de sexe féminin, a donc été considéré comme la base de sondage, dans laquelle nous avons extrait l'échantillon destiné à l'enquête de terrain. La détermination de la base de sondage, il faut le rappeler, s'est faite à partir de la formule suivante de Real et *al.* (1997) :

$$n = \frac{Z^2 * p(1 - p) * N}{Z^2 * p(1 - p) + N - 1} * e^2$$

2.2. Echantillonnage

En appliquant la formule ci-dessus, l'échantillon global à enquêter de 283 diplômés a été déterminé. L'échantillon global une fois connu, il s'est agi de déterminer la taille proportionnelle de chacune des quatre strates de l'échantillon au regard de leur poids dans la population mère. Dans la présente recherche, ces strates sont construites autour du niveau du dernier diplôme obtenu en sociologie à l'exception du doctorat pour les raisons déjà évoquées plus haut. La variable sexe est considéré comme une sous strate dont il faut aussi calculer le poids par rapport à la strate principale.

La taille et la méthode de calcul de la taille de l'échantillon une fois déterminées, l'étape suivante a porté sur la sélection de l'échantillon de chaque strate et sous strate en appliquant sur Excel, un tirage aléatoire simple sans remise.

Par ailleurs, dans le but de parer à la mortalité de l'échantillon due entre autres, aux enquêtés non joignables, un échantillon de substitution a été prévu. En effet la population cible de cette recherche étant constituée de diplômés éventuellement insérés dans différents domaines d'activités à travers le pays et hors du pays, la seule voie d'accès rapide à eux reste les contacts téléphoniques. Ces contacts ayant été enregistrés au moment où les intéressés étaient toujours étudiants, la probabilité que des contacts aient changé, ou appartiennent à un tuteur avec lequel le diplômé ait perdu tout contact, n'est pas négligeable.

La méthode de détermination de l'échantillon global de remplacement et de l'échantillon de remplacement de chaque strate et sous strate a suivi les mêmes règles de calcul que l'échantillon principal. Ainsi, à travers ces échantillons de remplacement, il s'est agi de remplacer progressivement les enquêtés non joignables de l'échantillon initial de la strate concernée, ce, après plusieurs jours d'essais infructueux (Chanvril- Ligneel et *al.*, 2014). Nous restons conscients que d'éventuels autres biais pourraient être provoqués par les non réponses de certains enquêtés en dépit des relances. Afin de minimiser l'effet des éventuels biais, une marge d'erreur et un seuil de confiance ont été appliqués conformément à la formule de calcul ci-dessus. Le tableau II ci-dessous, récapitule l'ensemble du processus de détermination de l'échantillon principal et de l'échantillon de remplacement.

DETERMINATION DE LA TAILLE DE L'ÉCHANTILLON										
Taille de l'échantillon	282,5234008									
Taille de l'échantillon de remplacement	70,6									
Taille totale de l'échantillon	353,15									
Taille de l'échantillon pour chaque strate							Total			
Strat	Sous strate	Effé ctf	poids	échantillon	échantillon arrondi	échantillon de remplacement				
Deug	Homme	240	0,675406282	30,67987745	30,68	31	7,73984338	7,7	8	39
	Femme	183	0,424933683	22,7899221	22,79	23	5,696436034	5,7	6	28
	Taille	431	0,18995152	53,66569665	53,67	54	13,41634241	13,4	13	67
Licence	Homme	801	0,610063313	99,73540265	99,74	100	24,9938214	24,9	25	125
	Femme	512	0,389946687	66,75097276	66,75	64	15,99774319	15,9	16	80
	Taille	1313	0,57869017	163,4863813	163,49	169	40,87159533	40,9	41	204
Bac+4	Homme	153	0,565995526	31,50284893	31,50	32	7,875496381	7,9	8	39
	Femme	194	0,434004474	28,1594201	28,16	24	6,03892058	6,0	6	30
	Taille	447	0,197003085	56,65758755	55,66	56	13,91439688	13,9	14	70
Bac+5	Homme	59	0,756402556	7,546303302	7,55	7	1,836575875	1,8	2	9
	Femme	19	0,243597444	2,365767675	2,37	2	0,592439689	0,6	1	3
	Taille	78	0,094306377	9,712062571	9,71	10	2,428015564	2,4	2	12
total		2259								353

Source : données de terrain, mars-avril 2023

À la lecture du tableau, on retient que l'échantillon initial est de 283 diplômés. Celui-ci est, selon le poids de chaque strate, désagrégé en 54 diplômés de DEUG, 168 titulaires de la Licence, 56 diplômés de Maîtrise et 30 diplômés de Master. En plus de cet échantillon, un échantillon de remplacement de 71 diplômés est prévu et décomposé par strate, conformément à la même règle de calcul précédemment mentionnée.

2.3. Administration du questionnaire

Pour ce qui est de l'administration du questionnaire proprement dite, chacun des diplômés de l'échantillon a été joint au téléphone dans le but de lui expliquer l'objet et la démarche de l'enquête. Après cette phase d'explication, chaque diplômé a reçu via le canal de son choix, le lien du questionnaire. Les canaux d'envoi sont composés du numéro WhatsApp, de l'adresse mail et du simple numéro de téléphone pour l'envoi par SMS. Chaque enquêté a eu donc besoin soit d'un smartphone/androïde, soit d'un ordinateur portable ou d'un ordinateur de bureau et de la connexion internet afin d'accéder au questionnaire à partir du lien qui lui a été expédié à travers les canaux précédemment

énumérés. Le questionnaire une fois renseigné, l'enquêté soumettait ses réponses en cliquant simplement sur la touche soumettre située à la fin du questionnaire. L'échéance de l'enquête est paramétrée de telle sorte que l'enquêté ne peut envoyer qu'un seul questionnaire renseigné. En outre, à la clôture de l'enquête, aucune réponse ne pouvait être envoyée.

Afin de minimiser le taux de non réponses, un suivi rigoureux de l'entrée des questionnaires renseignés est mis en place à travers une fiche récapitulative. En outre, il a été préconisé deux types de relance (par SMS et par appel) étalés sur les six semaines qu'a duré l'enquête. Ainsi, à la deuxième semaine après le lancement de l'enquête, un SMS de rappel a été envoyé à chacun des diplômés n'ayant pas encore soumis son questionnaire renseigné. À la troisième semaine, les diplômés qui n'ont pas encore réagi, sont joints au téléphone non seulement pour les relancer, mais aussi pour voir s'ils rencontrent des difficultés particulières liées au renseignement du questionnaire afin d'y remédier avant la clôture de l'enquête. Enfin, à la cinquième semaine, un dernier SMS de rappel du temps restant de l'enquête a été envoyé aux diplômés qui n'ont toujours pas réagi. Par ailleurs, la majeure partie des diplômés ayant pris l'option envoi du lien via WhatsApp, nous sommes restés constamment connectés tout au long de la période d'enquête afin de répondre aux éventuelles questions des enquêtés et aussi, d'assister ceux qui avaient des difficultés particulières. En dépit de toutes les précautions précédemment relevées pour minimiser le taux de non réponses, à la clôture de l'enquête, 243 enquêtés sur les 283 prévus, ont soumis leurs réponses ; soit un taux de non réponses de 14% contre un taux de réponses de 86%.

3. Traitement des données

A partir de SPSS, les statistiques descriptives ont été réalisées, puis les variables essentielles de la recherche ont été croisées pour mesurer les éventuels rapports de dépendance à travers les tests inférentiels. À cet effet, la loi du khi-deux de Pearson a été adoptée car permettant d'atteindre au mieux, ce but. De façon pratique, il s'est agi de poser deux hypothèses statistiques dont l'une dénommée H_0 est dite hypothèse de nullité et exprime l'indépendance ou l'absence de

relation entre deux variables. La seconde, H1, est dite hypothèse alternative ; elle détermine le degré de relation entre les variables considérées. Un seuil de significativité de 5% a été par convention observé. Ce seuil traduit le degré de certitude accordé à la fiabilité des résultats. Ce qui signifie que le résultat obtenu est exact à 95% avec donc une marge d'erreur de 5%.

Ainsi, le test du khi-deux permet de comparer les fréquences observées sur la table correspondante au seuil de significativité fixé à 5%, aux fréquences théoriques calculées. De ce fait, plus la valeur du khi-deux est grande et plus la différence entre les fréquences observées et celles calculées est grande, moins les variables sont indépendantes. Par contre, si le khi-deux calculé est plus grand qu'une certaine valeur critique, on conclut que les fréquences calculées diffèrent significativement des fréquences théoriques et on rejette l'hypothèse nulle (Albarelo, 1999). De façon résumée, il s'agit de mesurer la significativité de la relation entre deux variables. Ainsi, cela permet de répondre à la question suivante : « les différences observées sont-elles dues au hasard de l'échantillonnage ou bien sont-elles le signe d'un lien réel entre les deux variables ? » (Chanvril-Ligneel et *al.*, 2014, p. 178).

Le test du khi-deux s'il est pertinent pour montrer l'existence ou non d'un lien statistique entre deux variables (variables explicatives et variable (s) expliquée (s)), il ne donne pas de précision sur l'intensité de ce lien lorsqu'il existe. Pour donc compenser cette limite, le V de cramer a été utilisé pour identifier le degré de lien entre les principales variables croisées. Le V de cramer est en effet pertinent pour mesurer l'intensité du lien entre les variables. En évoquant sa pertinence, Chanvril-Ligneel et *al.*, (2014) soulignent ses caractéristiques suivantes : il n'est pas sensible aux grands effectifs ; il est borné de 0 à 1 ; il permet de conclure sur l'intensité du lien entre les variables ; il permet de hiérarchiser les liens entre les variables. Ainsi, si sa valeur est égale à zéro, cela exprime une absence de lien. En revanche, lorsque cette valeur est égale à 1, il existe un lien de dépendance entre les deux variables. Ainsi, plus sa valeur se rapproche de 1, plus le lien est fort.

4- Résultats et discussion

4.1. Les caractéristiques socio-démographiques et celles liées à la situation professionnelle des diplômés de sociologie

Il ressort que 37% des enquêtés ont un âge compris entre 30 et 35 ans qui correspond à une tranche d'âge où généralement l'entrée dans la vie conjugale est effective. Cette entrée dans la vie conjugale a une influence sur les stratégies d'insertion professionnelle. Pour le genre féminin par exemple, elle affecte parfois l'achèvement du cursus au profit d'une insertion professionnelle de niveau de qualification inférieur. Il en est quasiment de même pour le genre masculin qui, dans une perspective de fonder un foyer, est plus enclin à des concessions par rapport à ses stratégies d'insertion professionnelle.

Au niveau de la variable sexe, 61% des enquêtés sont du genre masculin contre 39% pour le genre féminin.

Les principales caractéristiques relatives à la situation professionnelle des diplômés de sociologie mettent en exergue quatre caractéristiques à savoir les diplômés en emploi (58%) ; les diplômés en auto-emploi (4%) ; les diplômés en poursuite simultanée ou non des études (14%) et ceux au chômage (23%). En outre, les caractéristiques du marché de l'emploi, présentent trois configurations concernant les diplômés de sociologie. Il s'agit du marché d'emplois directs qui est le plus accessible. De ce fait, il accueille plus de postulants soit 68%. Il y a le marché caché qui est difficile d'accès ce qui justifie que seulement 22% des enquêtés ont pu y postuler. Le troisième marché est celui de l'auto-emploi qui n'a concerné que 4% des diplômés enquêtés. Par ailleurs, l'employabilité et l'insertion professionnelle sont appréhendées à travers deux champs d'insertion professionnelle à savoir le champ public d'insertion professionnelle qui concerne essentiellement les emplois de l'Administration publique et le champ privé d'insertion professionnelle qui a trait aux emplois du privé.

4.2. De l'influence des variables explicatives sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie

En premier lieu, parmi les variables indépendantes qui exercent une influence directe sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie dans le monde de l'emploi hors académie et de la recherche fondamentale, il faut retenir la configuration du marché

de l'emploi, particulièrement dans le domaine de la sociologie. En effet, l'analyse statistique a montré que les caractéristiques des opportunités d'emploi sont telles que la majeure partie des diplômés (68%) se retrouvent dans le champ public d'insertion professionnelle où les offres d'emploi ont comme principale caractéristique les emplois directs. La forte fréquence de l'insertion des diplômés dans ce champ est favorisée par une certaine accessibilité des annonces d'emploi à travers les différents canaux médiatiques. Elle l'est également grâce à la législation (la loi n° 081-2015/CNT, portant statut général de la Fonction Publique d'État) qui exige la diffusion des offres d'emploi de la Fonction Publique. Cela vise à limiter le développement du marché d'emploi parallèle.

Le champ privé pour sa part, bien que n'étant pas soumis à la loi 081, est également soumis à l'obligation de transparence dans le mode de recrutement. Cependant, force est de constater que tous les employeurs privés ne respectent pas cette exigence. Ceux-ci adoptent des stratégies d'évitement qui consiste à publier une offre de recrutement pour se conformer à l'exigence de l'Etat, alors que le poste est déjà pourvu ou bien la personne à employer est connue d'avance. La stratégie de ces employeurs s'inscrit dans une logique de réduction du coût du recrutement en évitant un nombre pléthorique de candidatures pour un nombre réduit de postes à pourvoir ou de simplification de la procédure de recrutement. Les offres d'emplois directs constituent la première des trois caractéristiques du marché de l'emploi dans le domaine de la sociologie, qui influence le plus, l'insertion professionnelle des diplômés.

La seconde caractéristique du marché de l'emploi est constituée de ce que nous avons désigné dans cette recherche, d'opportunités d'emplois cachées. Comme le nom l'indique, il s'agit des types d'offres d'emplois qui ne sont pas manifestement connus du grand public ou qui ne sont pas, par stratégie du recruteur/employeur, mis à la connaissance de celui-ci.

Du fait de leur caractère latent, l'information sur ces offres circule dans une sorte de "cercle fermé" où les diplômés ayant un capital relationnel au sein des structures ou institutions qui regorgent ces opportunités y ont le plus accès. Au regard de cette caractéristique des opportunités d'emplois cachées, sur 25% des diplômés de sociologie de l'échantillon qui ont rencontré ce type d'opportunités d'emploi,

seulement 17% ont pu y obtenir une insertion professionnelle. Il ressort pourtant des résultats de terrain que ces opportunités d'emploi font généralement partie de celles qui permettent aux diplômés de sociologie d'exprimer le plus, leur savoir-faire, du point de vue des connaissances sociologiques reçues.

Enfin, la troisième caractéristique du marché de l'emploi est représentée par les opportunités d'auto-emploi. Même s'il ressort que l'influence de cette caractéristique dans la présente recherche est négligeable (10 diplômés), il n'en demeure pas moins que c'est un canal utilisé par certains diplômés pour non seulement s'auto-insérer professionnellement, mais aussi pour créer des emplois au profit d'autres diplômés. La recherche a fait ressortir que les quelques entreprises mises en place par les diplômés de sociologie ont une capacité d'embauche allant d'un (01) à quinze (15) employés. En outre, c'est un cadre utilisé par certains diplômés pour valoriser le savoir sociologique acquis au cours de leur formation académique.

En second lieu, le sens pratique est une variable qui influence l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie. Le sens pratique dans la présente recherche, se manifeste notamment, par une proactivité des diplômés face aux exigences du marché de l'emploi. Dans cette perspective, la recherche révèle que les diplômés qui font usage de leur capacité d'anticipation maximisent leur chance d'insertion professionnelle. Cette capacité anticipatrice se traduit par des actions préparant au préalable à la quête d'emploi. Au nombre de ces actions, il y a la recherche d'informations sur les caractéristiques des emplois, les stages pratiques et les formations complémentaires. En effet, parmi les diplômés qui obtiennent un emploi dans le champ privé d'insertion professionnelle, particulièrement une opportunité d'emploi non manifeste (considérée comme difficile d'accès par les diplômés), ceux dont l'attitude traduit les caractéristiques du sens pratique sont les plus représentés. Cependant, il convient de nuancer cette analyse dans la mesure où le réseau relationnel du diplômé y joue parfois un rôle dans cette proactivité. C'est le cas par exemple d'un diplômé qui bénéficie grâce à son réseau relationnel, d'une information relative à la vacance prochaine d'un poste d'emploi, et mieux, du type de profil recherché. Muni de ces informations, celui-ci anticipe pour faire éventuellement des formations complémentaires nécessaires afin de mieux affiner son profil.

En troisième lieu la nature du capital mobilisé pour obtenir un emploi est également l'une des variables qui agit directement sur l'insertion professionnelle. En effet, il ressort que la mobilisation du capital pour l'insertion professionnelle est fonction du champ d'insertion ou du type d'opportunité d'emploi. À cet effet, on note que pour l'insertion dans les emplois de l'Administration publique, les diplômés font plus appel à leur capital culturel, soit 84,4% des diplômés qui se sont insérés dans le champ d'insertion publique. Il convient cependant de souligner à ce niveau que le capital culturel, en l'occurrence, les types et les niveaux de diplômes semblent a priori s'imposer en ce sens qu'ils font partie des conditions prédéfinies pendant les recrutements. Mais à l'analyse, cette conception ne va pas de soi. En effet, comme il est ressorti dans la recherche, la qualification et les compétences sont parfois construites par les diplômés et mobilisées afin de maximiser leurs chances d'obtention de l'emploi convoité. Cela revient à dire que les diplômés qui souscrivent à cette précédente logique, ne se contentent pas de postuler aux offres d'emploi de la Fonction publique selon leur niveau de qualification (diplôme), mais ont recours aussi à des formations complémentaires (tests psychotechniques, culture générale, résumé et synthèse de textes, etc.). Celles-ci jouent un rôle prépondérant dans l'obtention de l'emploi du champ public. Ainsi, elles préparent les diplômés à la « concurrence pour l'emploi » où la seule possession d'un élément du capital culturel qu'est le diplôme, ne constitue pas une garantie pour la maximisation de la chance d'admission à l'emploi.

Pour l'insertion dans le champ privé, notamment dans les opportunités d'emplois cachés, les diplômés mobilisent plus leur capital social (au total 72,8%). Cette particularité se justifie essentiellement par les caractéristiques des champs d'insertion respectifs. Le champ d'insertion publique est caractérisé par les offres d'emplois directes pour lesquelles le mode de recrutement le plus utilisé reste les concours directs ou professionnels. La spécificité du champ d'insertion privée est qu'en plus des opportunités d'emplois manifestes, il y a des emplois non manifestes. En effet, soucieux de la crédibilité du mode de recrutement de son personnel, l'Administration privée à l'instar de l'Administration publique, procède à la diffusion des annonces de recrutement, mieux, elle confie souvent ses besoins de recrutements en personnel, à des cabinets ad hoc. En dépit de cela,

il y a les opportunités d'emploi qui ne sont pas médiatisées, soit parce que le besoin est latent, soit du fait que l'entreprise par pure stratégie, décide de ne pas trop rendre publics certains recrutements. Par conséquent, pour y accéder, certains diplômés font plutôt recours à leur capital social afin notamment, d'obtenir l'information sur ces opportunités d'emplois et de s'y préparer en conséquence pour pour y accéder. Dans cette logique, il ressort que des diplômés grâce à leurs liens relationnels, ont pu obtenir les informations sur les vacances potentielles de postes ainsi que les atouts en termes de compétences complémentaires à acquérir pour ces postes.

4.3. Les principaux domaines d'activités dans lesquels exercent les diplômés de sociologie

L'étude de la sociologie implique l'apprentissage à la lecture de la société dans sa complexité, ce qui donne des pistes professionnelles assez ouvertes. Ces pistes sont susceptibles de mener à un vaste terrain professionnel qui est en perpétuelle redéfinition car l'objet de la sociologie, lui aussi est en constante évolution⁷⁵

Ainsi, la formation en sociologie du fait de sa transversalité, prépare les diplômés à un devenir professionnel pluriel. En effet, les curricula de la formation de sociologie au Burkina Faso, sont structurés en Unités d'Enseignement (UE) transversales offrant des connaissances à différents niveaux disciplinaires allant de la sociologie à l'anthropologie en passant par l'économie politique, les statistiques, la philosophie, la psychologie sociale, la sociolinguistique, la démographie, la communication interculturelle, l'environnement, etc. Ces niveaux transversaux de connaissances confèrent, ne serait-ce que théoriquement, aux diplômés de sociologie des opportunités d'insertion professionnelle et d'auto-emploi dans des domaines d'activités aussi variés que diversifiés comme nous le montre les lignes qui suivent.

⁷⁵ <https://www.unige.ch/sciences-societe/socio/fr/bienvenue/sociologie-ge/debouches/> consulté le 15 mars 2023

4.3.1. Les domaines d'activités des diplômés en emploi

Les domaines d'activités dans lesquels sont insérés les diplômés de sociologie de l'échantillon de cette recherche peuvent être regroupés en deux grandes catégories à savoir les domaines d'activités dont l'accès ne nécessite pas une qualification en sociologie et celles qui ont été obtenues grâce aux diplômes de sociologie. Certes, ce qui nous intéresse plus dans cette recherche, c'est la seconde catégorie qui permet dans une certaine mesure, de se faire une idée de l'efficacité externe de la formation en sociologie. Mais, il nous semble tout aussi important d'analyser, pourquoi munis d'un diplôme de sociologie, certains diplômés se retrouvent dans un emploi d'un profil différent (BAC et BEPC) que celui de la sociologie. Il faut cependant remarquer que cette situation de déclassement se rencontre surtout au niveau du premier emploi. Deux situations ont été observées. La première concerne les domaines d'activités des emplois obtenus avec un diplôme différent de celui de sociologie.

À ce niveau, deux observations peuvent également être faites. Le premier niveau d'observation porte sur la situation où l'emploi obtenu n'a pas changé. Le second niveau d'observation est celui où l'emploi a changé. Dans le premier cas, les enquêtés sont toujours dans leur premier emploi au moment de l'enquête. Dans le second cas, l'emploi actuel n'est pas le même que le premier emploi ; ce qui revient à dire que le diplômé est passé d'un emploi A, à un emploi B, C, etc.

En considérant donc les premiers emplois des diplômés de sociologie qui, malgré l'obtention d'au moins un diplôme de sociologie, se sont insérés dans un emploi de niveau inférieur (BEPC, BAC) et qui sont à cet effet, des agents de catégorie B et C de la Fonction Publique, les domaines d'activités les plus fréquents sont les suivants : Gestion des ressources humaines ; eau et agriculture ; économie et finance ; gestion des ressources des hôpitaux ; l'enseignement primaire et post primaire. En rapport aux domaines d'activités qui précèdent, les emplois obtenus sont respectivement les emplois d'assistants en gestion des ressources humaines, de techniciens supérieurs d'agriculture, d'assistants des affaires économiques ou de contrôleur financier, de gestionnaires des hôpitaux, d'enseignants du primaire et post primaire. À ce niveau d'insertion professionnelle, ils se retrouvent généralement plus, dans les différents emplois de la Fonction Publique.

Dans ce présent cas, la spécificité de leur insertion professionnelle par rapport aux autres titulaires du BEPC et du BAC (diplômes avec lesquels ils ont obtenu leur premier emploi) est qu'ils sont en situation de déclassement pour ce qui concerne particulièrement leur niveau de qualification par rapport aux emplois dans lesquels ils sont insérés, même si ces diplômés y sont les niveaux d'accès aux emplois acquis. La seconde situation est celle des domaines d'activités des emplois obtenus avec un diplôme de sociologie.

Pour ce qui concerne les enquêtés ayant obtenu leur emploi avec un diplôme de sociologie, on observe également deux situations : dans l'une, l'emploi au moment de l'enquête est le premier emploi et dans l'autre, l'emploi à la date de l'enquête équivaut au second voire au troisième. La mobilité professionnelle illustrée par la seconde situation, semble résulter de la stratégie de l'acteur qu'est le diplômé de sociologie, afin d'obtenir l'emploi le plus proche de ses attentes en termes, non seulement d'adéquation, domaine d'étude-emploi, mais aussi d'ascension sociale, de traitement salarial et de conditions de travail.

En ce qui concerne les domaines d'activités dans lesquels se sont insérés professionnellement les enquêtés avec leur diplôme de sociologie, le regroupement suivant peut-être fait à savoir : les domaines d'activités dans le champ public (l'administration publique) et ceux dans le champ privé (l'administration privée).

Au niveau du champ public d'insertion, au-delà des domaines classiques que sont l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale (qui ne sont pas concernés par cette recherche), les diplômés de sociologie sont recrutés, selon les résultats de la recherche, essentiellement dans le domaine de l'agriculture et l'eau. Dans ces deux grands domaines répartis au sein de deux ministères différents (le Ministère de l'Agriculture, des Aménagements hydro-agricoles et de la mécanisation et le Ministère de l'Eau et de l'Assainissement), ils sont dans les emplois d'attaché en étude et en analyse option sociologie et de conseiller en étude et en analyse option sociologie. Ces emplois sont accessibles par concours sur mesures nouvelles de la Fonction Publique et ouverts aux titulaires de Maîtrise de sociologie, pour le premier, et de Master de sociologie pour le second.

Quant au champ privé, il offre une gamme de domaines d'activités ainsi que d'emplois plus variés. Au regard des résultats de l'enquête de terrain, les plus récurrents se déclinent comme suit : dans le monde des associations, les diplômés de sociologie sont essentiellement dans le caritatif, dans le développement rural, dans le domaine de l'eau et assainissement, dans l'éducation, dans le domaine de l'environnement et du développement durable. À ce niveau, ils sont dans les emplois d'animation de projet, de suivi-évaluation, de coordonnateur de projet et d'analyste. Dans les entreprises privées, ils sont dans les domaines du commerce et négoce, de la communication, du coaching et formation, des études et conseils. Ils occupent notamment les emplois de sociologue, de gestionnaire de stock, de responsable commercial. Dans les institutions internationales ils sont dans le domaine des projets de développement et occupent les postes d'assistance de projet et de chargé de projet.

Enfin, dans les ONG, les diplômés de sociologie de l'échantillon de recherche sont dans le domaine de la protection de l'enfance, dans l'humanitaire, dans les projets de développement, dans le domaine du genre et développement, dans la sauvegarde sociale et environnementale. Ils occupent les emplois de socio-anthropologue, de coordination de projet, de direction de projet, d'assistance de projet, d'assistance de programme. Il est important de relever que pour ce qui concerne leur insertion dans les emplois du champ privé, même si le diplôme de sociologie y a contribué pour une grande part, il n'en demeure pas moins que les compétences supplémentaires dans d'autres domaines disciplinaires ont constitué des atouts considérables.

4.3.2. De l'influence des stratégies de formations complémentaires sur la qualité de l'insertion professionnelle et/ou d'employabilité des diplômés de sociologie

Les stratégies de formations complémentaires sont appréhendées à deux niveaux ne répondant pas à la même logique. Le premier niveau de formation complémentaire s'inscrit dans une logique de construction de l'employabilité, vue dans ce contexte comme la capacité à obtenir un emploi. Une capacité conférée par un ensemble de préalables dont ceux relatifs à la recherche d'emploi, à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi et à l'adaptation aux

exigences de l'emploi (Dubois, 2010). Pour ce faire, se fondant sur le fait que les compétences disciplinaires à elles seules ne garantissent pas, au-delà du signal qu'elles sont susceptibles d'envoyer à l'employeur, une chance d'insertion professionnelle, certains diplômés tentent de construire un profil type. Il ressort que la mise en place de ce profil consiste pour ce premier niveau, à déterminer des formations optimales à suivre ou des stages pratiques à faire (Tchibozo, 2001). L'analyse des informations relatives à cet aspect a permis de constater que la majeure partie des diplômés qui ont adopté cette logique proactive, ont pu obtenir un emploi qu'ils estiment satisfaisant du point de vue de la mobilisation de leur profil sociologique, du traitement salarial et d'opportunités de carrière en rapport avec leur profil sociologique.

Quant au second niveau de formation complémentaire, il répond plus à une logique de renforcement de compétences pour affronter dans la plupart des cas, les exigences de l'emploi obtenu. Dans cette optique, les stratégies de formations complémentaires sont influencées par l'inadéquation des exigences de l'emploi avec le profil de qualification/compétence des diplômés de sociologie et les domaines d'activités. Il ressort que pour les emplois généraux de l'Administration publique ou privée qui ne font pas directement appel à la compétence sociologique, les diplômés insérés dans ces types d'emplois s'y accommodent. Cette accommodation consiste soit à se reconverter en suivant un autre cursus en rapport avec le domaine de l'emploi, soit en considérant cet emploi comme une passerelle à un emploi plus qualifié dans le domaine de la sociologie. Dans ce cas, le diplômé se lance en marge de cet emploi, dans une formation spécifique pouvant le conduire à un emploi ultérieur dans le domaine de la sociologie. C'est l'exemple de ceux qui ont fait des formations parallèles en suivi-évaluation, en gestion des projets et en statistiques sociales.

En revanche, il ressort que les diplômés qui ont obtenu un emploi spécifique font le plus souvent recours à une stratégie de renforcement de compétences pour mieux relever les défis de leur emploi. La stratégie de renforcement de compétences consiste à suivre des formations complémentaires selon également les domaines d'activités et la perception du manque de compétences pratiques à combler. Dans cette dynamique, elle s'inscrit dans une perspective de renforcement

des connaissances pratiques en sociologie. L'ensemble de ces actions relèvent des stratégies individuelles mises en place par les diplômés de sociologie pour obtenir l'emploi optimal dans le contexte de la recherche d'emploi et une compétence optimale dans l'emploi, pour ce qui concerne le contexte d'exercice professionnel (Tchibozo, 2001).

Au regard des arguments qui précèdent, on peut admettre avec Kraus (2007, p.241) que le rapport à l'emploi est une question « d'adaptation constante de la force de travail ». Cependant cette adaptabilité des compétences pratiques ou force de travail, reste fonction comme le relève l'auteur, des « capacités et dispositions personnelles » du travailleur. Celles-ci lui permettent de se maintenir dans l'emploi, mieux, d'évoluer dans la carrière. Pour ce qui concerne les personnes en phase de recherche d'emploi, elle est faite selon les exigences du marché de l'emploi, dans une logique de maximisation de la compétitivité dans ce marché de plus en plus concurrentiel. Ce constat vient rappeler une fois de plus, la complexité de l'insertion professionnelle qui est liée à un ensemble de facteurs dont le rôle du diplôme n'est qu'un maillon.

Les résultats mettent en exergue un lien statistique significatif entre le profil de qualification ou de compétence des diplômés et la "qualité" de leur insertion professionnelle. En effet, il apparaît que plus le diplômé a un profil de qualification/compétence pluridisciplinaire, plus il a tendance à obtenir un emploi spécifique qui fait appel à son profil de formation et à ses compétences disciplinaires en sociologie. Dans cet ordre d'idée, le V de Cramer indique un lien de significativité de 0,30 entre la typologie des profils de qualification/compétence et l'obtention du premier emploi stable. On a $V = 0,30$, ce qui implique donc un lien de dépendance fort entre ces deux variables. Il en est de même concernant le lien entre la même typologie de qualification/compétence et l'obtention du dernier emploi au moment de l'enquête. À ce niveau également, le $V = 0,29 > 0,15$ d'où un lien également fort.

Cependant, de l'analyse croisée des entretiens avec les employeurs des diplômés de sociologie il ressort que la majorité des employeurs interrogés estiment que le profil de formation de la plupart des diplômés est faiblement en congruence avec les compétences requises pour l'emploi. Cette remarque est surtout faite pour les diplômés à

profil homogène, en début de vie active et surtout insérés dans des emplois où leurs compétences sociologiques sont directement sollicitées. Pour les diplômés insérés dans des emplois généraux de l'Administration publique ou privée, la logique est différente. En effet, la compétence sociologique n'étant pas directement sollicitée, les attentes des employeurs vis-à-vis des diplômés de sociologie, sont beaucoup plus relatives à la capacité d'assimilation de leur rôle dans la structure ou la capacité d'adaptation aux réalités de l'emploi, qu'à l'usage de la compétence sociologique. Il ressort que, compte tenu de cette situation de non congruence de leur qualification ou compétence avec les exigences de l'emploi, les diplômés optent pour une stratégie de renforcement de compétences en fonction également, du manque à combler.

Les résultats de la recherche nous ont donné de constater que l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie apparaît comme un processus complexe qui se déroule sur une période où peuvent s'enchevêtrer des situations de recherche d'emploi, des situations d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité (Vincens, 1986). Par ailleurs il faut souligner que le diplôme de sociologie dispose comme le dirait Laflamme, (1984), « *d'un espace et d'un pouvoir professionnel* ». Dans la même logique, les résultats de la recherche l'ont montré à travers l'hétérogénéité des domaines d'insertion professionnelle des diplômés de sociologie. Cependant, tout semble se jouer autour de la maîtrise ou du contrôle par les diplômés de cet « *espace et ce pouvoir professionnel* ». Dans cette perspective, la présente recherche a montré que ce contrôle est influencé essentiellement par le capital culturel et ou social des diplômés. Le marché de l'emploi dans le domaine de la sociologie quant à lui est marqué comme l'ont relevé Hirschhorn et Tamba (2010), par non seulement, des emplois qui, en plus des compétences sociologiques, nécessitent des compétences dans d'autres domaines, mais aussi ceux qui ne mobilisent pas, la démarche sociologique. Dans l'Administration publique où ils sont plus représentés, il semble se dégager un contraste entre cette forte représentation et le recours à la spécialité sociologique de leur profil académique dans les emplois occupés. Cela laisse dubitatif quant à la cette forte présence des diplômés de sociologie dans l'Administration publique, comme l'expression d'un besoin en compétences spécifiques de sociologie.

Dans la même dynamique, un constat empirique permet de se rendre compte qu'au Burkina Faso, les « sociologues » sont de plus en plus sollicités dans les différentes sphères de décisions de l'Administration Publique. En faisant le parallèle avec ce qui précède, il paraît intéressant dans une recherche ultérieure, de se pencher sur les logiques qui sous-tendent cela.

Conclusion

À l'issue de la confrontation des hypothèses sur le terrain, il apparaît que les diplômés de sociologie ont un devenir professionnel hétérogène dans la mesure où les résultats de la recherche révèlent qu'ils sont insérés professionnellement dans divers domaines d'activités de l'Administration publique et privée. Toutefois, leurs compétences sociologiques apparaissent plus, comme « sous-exploitées » ou « mal exploitées » dans l'Administration publique, et à étoffer dans l'Administration privée. En outre, il ressort que les diplômés de sociologie font preuve d'une certaine capacité d'adaptation à travers plusieurs stratégies dont celle de la reconversion dans des domaines d'activités qui paraissent parfois « atypiques » par rapport à leur parcours de formation. Pour illustration, certains des enquêtés entreprennent dans le domaine du bâtiment et travaux publics, dans celui du commerce et dans le domaine de l'agriculture. Cependant, la diversité d'insertion professionnelle des diplômés de sociologie est marquée par une forte tendance au déclassement en ce qui concerne spécifiquement le niveau de formation par rapport au niveau requis pour l'emploi occupé.

Il ressort des résultats de la recherche, que la demande sociale en compétences sociologiques est concurrencée par les autres disciplines de sciences humaines et sociales. Cela engendre une compétition accrue autour des opportunités de prestations ou des opportunités d'emplois. En outre, l'absence d'un ordre des sociologues au Burkina Faso ne favorise pas la protection du métier de sociologue. De ce fait, il n'est pas à l'abri des usurpateurs. Ces aspects pourraient constituer des pistes de réflexion permettant d'appréhender la résilience des sociologues ou des diplômés de sociologie à ce contexte qui s'impose à eux.

Bibliographie

Akermann Georges (2018), « La difficile émergence du marché de la prestation de services sociologique. », *Sociologies pratiques*, Vol.1, N° 36, pp 27-36

Albarello Luc (1999), *Apprendre à chercher, l'acteur social et la recherche scientifique*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Université.

Beaupère Nathalie et Giret Jean-François (2008), Les enjeux méthodologiques posés par le suivi de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau local, régional et national », No 28, *NEF*

Chanvrlil-Lignee Flora et le Hay Viviane (2014), *Méthodes statistiques pour les sciences sociales*, Paris, Ellipses.

Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (2010), *Schémas directeurs de l'aide à l'insertion professionnelle*, Paris

Florian Bertrand et Ludovic Gaussot (2021), « Enquête sur le devenir de masterants de sociologie : Une mise en perspective de l'origine et des destinées sociales au prisme de la professionnalisation de la discipline », *Socio-logos*, Vol.15.

Laflamme Claude (1984), « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l'éducation*, vol.10, n°2, pp.199-216.

Lahire Bernard (2004), *À quoi sert la Sociologie*, Paris, La Découverte.

Legrand Monique (1995), « Entre le piège et le défi d'une diversification des pratiques sociologiques », *La sociologie et ses métiers*, Paris, vol.1, Legrand Monique et al., L'Harmattan, pp. 13-120.

Herre Kraus Katrin. (2007). « Employabilité, un nouveau concept clé », Dossier, Formation et Emploi, Université de Zurich, Suisse

Hirschhorn Monique et Tamba Moustapha (2010), *La sociologie francophone en Afrique, état des lieux et enjeux*, Paris, KARTHALA

Monchatre Sylvie (2010), « Du métier de sociologue au « genre sociologique » : réflexions sur la professionnalisation », *Sociologies pratiques*, Vol.2, No 21, pp. 137 -147.

Piriou Odile (1999). « La sociologie : métier ou profession ? Quand les sociologues prennent position sur l'exercice de la sociologie », *L'homme et la société*, n°131, pp. 43-64.

Piriou Odile (2006), *La face cachée de la sociologie. À la découverte des sociologues praticiens*, Paris, Belin.

Piriou Odile (2008). « Le nouveau tournant de la sociologie en France dans les années 2000 », *Sociologies pratiques*, Vol.1, No 16, pp. 123-130.

Rienert Jannice (2006), "What to Tell Your Majors: Getting a Job After College." *Sociation Today*, vol. 4, No. 1

Sainsaulieu Renaud (1995). Le métier de sociologue en pratique, *La sociologie et ses métiers*, Paris, vol.1, Legrand Monique et al., L'Harmattan, pp. 13-34.

Tchibozo Guy (2001). *Un modèle de stratégie individuelle de primo-insertion professionnelle*

Uhalde Marc (dir.) (2001), *L'intervention sociologique en entreprise – de la crise à la régulation sociale*, Espagne, Desclée de Brouwer

Uhalde Marc (2008), « Reconnaître la diversité des sociologies en actes », *Sociologies pratiques*, Vol. 1 n°16, pp 1- 4.

Uhalde Marc (2016), « Les dilemmes de la posture d'intervention sociologique une grille d'analyse », *Sociologies pratiques*, Vol. 1, pp. 7- 20.

Vergnaud Gérard (1995), *A propos de compétence*, Le Monde, 20 décembre 1995, supplément Initiatives-emploi.

Vincens Jean (1986), *L'entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologiques et théoriques*, Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi.

Vignolles Benjamin (2012), « Le capital humain : du concept aux théories », *regard croisée sur l'économie*, Vol.2, n° 12, pp. 37-41

Voirol-Robido Isabel. ; Jacquemet Nicole ; Périsset Danièle (2020), « L'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement comme indicateur de l'efficacité externe de la formation et de l'équité d'accomplissement professionnelle. Une réflexion économique et sociologique de l'insertion des diplômé-e-s de la haute école pédagogique du Valais », *Revue Suisse des Sciences de l'éducation*, Vol. 42, pp. 233-252

Rea Louis et Parker Richard (1997), *Designing and Conducting Survey Research : A Comprehensive Guide*, San Francisco, CA Josey-Bass Publishers.