

EMPLOYABILITÉ DES DIPLÔMÉS DE SOCIOLOGIE AU BURKINA FASO, QUELLE ADÉQUATION AVEC LE MONDE DE L'EMPLOI ?

*Employability of sociology degrees in Burkina Faso, what adequation with the world
of employment?*

ISSA OUATTARA

Laboratoire Pluridisciplinaire de Recherche en Sciences Humaines, Université Joseph
Ki-Zerbo (UJKZ, Burkina Faso), issa_o.ouattara@yahoo.com, <https://orcid.org/0009-0000-3786-6965>

RÉSUMÉ

La sociologie a plus été développée sur le modèle universitaire et de recherche fondamentale si bien que ses pratiques professionnelles semblaient se circonscrire à l'enseignement supérieur et à la recherche. De nos jours, au regard du contingentement et de la grande sélectivité dans ces ordres d'emplois, l'employabilité des diplômés de sociologie s'exprime plus dans des emplois extra-universitaires et de la recherche fondamentale. Ce constat empirique nous amène à questionner l'adéquation de leurs compétences disciplinaires avec les exigences du monde de l'emploi. Le présent article a pour objectif d'analyser la congruence de la demande en compétences sociologiques avec celles attendues par les employeurs. La méthode qualitative basée sur les entretiens semi-directifs est utilisée. La population cible concerne les diplômés de sociologie et les personnes ressources, leurs employeurs. Il ressort que l'employabilité des diplômés de sociologie est caractérisée par la non congruence des compétences acquises avec celles requises dans l'emploi. En effet, dans l'Administration publique, ils sont plus dans des emplois qui ne mobilisent pas leurs compétences sociologiques. Dans l'Administration privée, les emplois mobilisent leurs compétences sociologiques, mais sont caractérisés par la non congruence des attentes des employeurs avec les compétences disciplinaires. Ces résultats impliquent la nécessité de maintenir un dialogue constant entre université et monde de l'emploi.

MOTS-CLÉ: Employabilité, insertion professionnelle, compétences, appariement

ABSTRACT

Sociology was developed more along the lines of university and basic research, while its professional practices seemed to be confined to higher education and research. Nowadays, given the quota system and the high degree of selectivity in these types of jobs, sociology graduates are more employable in jobs outside academia and in basic research. This empirical observation leads us to question the adequacy of their disciplinary skills with the requirements of the world of employment. The aim of this article is to analyse the congruence between the demand for sociological skills and those expected by employers. The qualitative method is based on semi-directive interviews. The target population was sociology graduates and the resource persons were their employers. It emerged that the employability of sociology graduates is characterised by the non-congruence of the skills acquired with those required in the job. In the public sector, they are more likely to be employed in jobs that do not require their sociological skills. In private administration, the jobs mobilise their sociological skills, but are

characterised by the non-congruence of employers' expectations with disciplinary skills. These results imply the need to maintain a constant dialogue between universities and the world of employment.

Keywords : Employability; labour market integration; skills; matching.

Introduction

La sociologie à son institutionnalisation comme discipline enseignée à l'université, est conçue et organisée dans une perspective académique et de recherche fondamentale (Piriou, 2008). Dans cette perspective, son histoire est restée marquée par des débats de posture autour de sa professionnalisation en dehors de l'université et des institutions de recherche fondamentale (Piriou, 1999, 2006). Pendant longtemps, la figure dominante du métier de sociologue est restée le sociologue scientifique, c'est-à-dire celui qui officie à l'université ou dans une institution de recherche (Piriou, 1999). En conséquence, les pratiques sociologiques extra-universitaires et des institutions de recherche, étaient reléguées au second plan, voir considérées comme non sociologiques (Legrand, 1995).

De nos jours, la question d'employabilité des diplômés de sociologie se pose dans un contexte de mutations professionnelles qui exigent une ouverture vers d'autres modes d'usage de la sociologie (Compaoré, 2018; Ouattara, 2022). Le concept d'employabilité, en vogue ces dernières années, suscite un entendement varié des chercheurs. Ainsi, Dubois (2010) la définit comme un ensemble de conditions que le chercheur d'emploi doit au préalable réunir afin de réaliser son insertion sur le marché du travail. Selon l'auteur, ces préalables portent sur les connaissances, les habilités et les attitudes qui à leur tour, sont opérationnalisées à partir des préalables généraux à l'insertion professionnelle notamment ceux liés à la recherche d'un emploi, à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi; enfin, les préalables à l'adaptation au travail.

Kraus (2007) quant à lui, appréhende l'employabilité sous trois dimensions essentielles à savoir le rapport à l'emploi, la référence au marché du travail et la dimension des caractéristiques individuelles globales. Ainsi, dans sa dimension rapport à l'emploi, l'auteure relève que l'employabilité renvoie à un ensemble de capacités et de dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation d'emploi. Ces capacités et ces dispositions favorisent son investissement avec succès dans un processus de travail et son maintien en emploi grâce à une adaptation constante de sa propre force de travail. Le terme succès peut se révéler subjectif car il peut dépendre d'un individu à un autre en fonction des valeurs qu'il privilégie. En ce qui concerne la référence au marché de l'emploi, il faut retenir avec l'auteure que l'employabilité n'est jamais acquise une fois pour toutes car elle doit s'adapter sans cesse aux exigences spécifiques du marché de l'emploi. En outre, il n'existerait pas de « plan de formation à l'employabilité » qui en définit les objectifs et les contenus, ce qui nous amène donc à la dimension des caractéristiques

individuelles. Vu sous cet angle, l'employabilité est, selon l'auteure, fonction non seulement des compétences et des qualifications individuelles mais aussi des dispositions individuelles. Elle implique de ce point de vue, à la fois des qualifications acquises dans le cursus et les habitudes conférées par la socialisation. L'accent est ici mis sur l'adaptation du "pouvoir professionnel" (Laflamme, 1984) conféré par la formation sociologique, au contexte du monde de l'emploi.

Dans le cas spécifique des diplômés de sociologie, il apparaît qu'ils ont un potentiel d'employabilité hétérogène en dehors du monde académique et de la recherche fondamentale (Ouattara,2022). Cependant, ce potentiel va-t-il de paire avec la demande en compétences sociologiques sur le marché de l'emploi? Telle est la question de recherche du présent article. A cet effet, nous émettons l'hypothèse que les compétences acquises par les diplômés de sociologie ne sont pas en congruence avec les compétences requises dans le domaine de l'emploi. L'article est structuré en quatre principaux points à savoir : l'état des connaissances sur le sujet; la méthodologie; les résultats et la discussion.

1. Etat des connaissances sur l'adéquation formation-emploi

Les analyses du rapport formation et emploi par les théories adéquationnistes (Boudarbat & Montmarquette 2014 ; OCDE, 2016 ; Bernier, et al. 2017), défendent un certain déterminisme lié à la formation de base. Ainsi, selon la formation et le niveau de celle-ci, l'individu est destiné à des niveaux d'emplois prédéfinis. Bernier, et al. (2017), relèvent que le concept adéquation/inadéquation formation-emploi a suscité beaucoup d'intérêts tant du côté des chercheurs que des politiques. En témoignent l'implication et la participation de plusieurs professionnels nord-américains dans divers forums portant sur le sujet. C'est le cas du Forum sur l'adéquation formation-emploi de 2014 (Bernier et al. 2017). La notion d'adéquation formation-emploi met en relation les qualifications, les habiletés et les compétences en vue d'accomplir les tâches exigées dans le cadre d'un emploi. L'inadéquation se traduit communément, par l'écart entre les exigences de l'emploi et le profil de formation. Cependant cet écart ne doit pas se limiter au seul rapport emploi-profil de formation, elle doit aussi s'étendre au rapport compétences acquises et habiletés à réaliser des tâches précises. En effet, si le profil de formation renvoie à la qualification conférée par une formation scolaire ou académique, la compétence elle, renvoie à une construction. Celle-ci résulte d'une combinaison pertinente entre plusieurs ressources, notamment celles inhérentes à la personne (connaissance, savoir-faire, aptitudes, expérience...) et celles liées à l'environnement (réseaux relationnels, instruments, banques de données...) (Adangnikou, 2007)

Le concept d'adéquation et son opposé, l'inadéquation, se présentent comme les conséquences de l'insertion professionnelle. A ce titre Bernier (2017, p. 24) identifie trois principales caractéristiques qui permettent de distinguer l'adéquation ou l'inadéquation, à savoir :

- l'adéquation/inadéquation suscitée par le rapport entre le niveau de formation ou de qualification de la main d'œuvre et la qualification ou la formation exigée par l'emploi. Selon cette conception, il y a inadéquation en cas d'écart entre la composante formation académique (qualification formelle) et celle des exigences de l'emploi. C'est ce que Boudarbat et Montmarquette (2014) appellent la correspondance verticale. Concernant ce premier niveau d'inadéquation, deux ordres d'écart peuvent être observés. Dans le premier, les qualifications des employés sont supérieures aux exigences de l'emploi. Cet écart est appelé surqualification, sur diplomation ou sur éducation (Cloutier-Villeneuve, 2014 ; Malambwe, 2014). Dans le second ordre d'écart, les qualifications des employés sont inférieures aux attentes et aux exigences de l'emploi. On parle donc de sous-qualification, de sous-classement ou de déclassement (Bruyère & Lemistre, 2006 ; Boudarbat & Montmarquette, 2014). Toujours dans la même dynamique, certaines recherches font une distinction entre l'écart de qualification lié au niveau du diplôme et celui lié au domaine d'emploi. Ils sont ainsi, respectivement qualifiés de sur ou sous qualification verticale et de sur ou sous qualification horizontale (Bruyère & Lemistre, 2006 ; Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2010b ; OCDE, 2013 ; Sloane, 2014) ;

- l'adéquation/inadéquation engendrée par la manière d'utiliser les compétences. Dans cette perspective on aboutit soit à une inadéquation caractérisée par une "surutilisation" des compétences dans le cadre du travail ou par une "sous-utilisation" des compétences. Soit à une adéquation en cas d'utilisation proportionnellement équilibrée des compétences. (Boudarbat & Montmarquette, 2014). En cas de "sur-utilisation" des compétences, on est en situation de sous-compétences où l'utilisation des compétences du travailleur se trouve en dessous des besoins et des exigences de l'emploi occupé. Le travailleur ne détient de ce point de vue, pas les compétences pour faire son travail adéquatement. Quant à la "sous-utilisation", elle se traduit par la sur-compétence qui survient surtout lorsque le travailleur détient des compétences lui permettant d'accomplir des tâches plus exigeantes que celles qui lui sont attribuées dans son emploi. Dans ce sens, il sous-utilise ses compétences (Bernier, 2017).

- l'adéquation/inadéquation liée à la disponibilité des travailleurs qualifiés et compétents sur le marché du travail pour combler les besoins de demande de travail. Cette situation peut déboucher sur l'inadéquation quantitative. A ce niveau, deux situations d'inadéquation sont observées en rapport entre la disponibilité en main-d'œuvre qualifiée et les besoins en main-d'œuvre sur le marché du travail à savoir : soit les compétences et les qualifications disponibles sur le marché du travail sont en nombre insuffisant pour combler les besoins ou les exigences du marché du travail, soit elles sont en trop grande quantité par rapport aux besoins en main d'œuvre. La pénurie en main d'œuvre peut se traduire par une pénurie en main d'œuvre qualifiée ou en compétences. Pour la première, le nombre de candidatures qualifiées est en nombre insuffisant pour combler les besoins en main-d'œuvre qualifiée, tandis que la seconde est au contraire provoquée par un nombre élevé de candidatures avec un nombre insuffisant de compétences recherchées (Bernier et al., 2017).

Il faut cependant noter avec l'OCDE (2011,2013) que l'appréciation de l'inadéquation sur la base des indicateurs d'utilisation de compétence comme le diplôme et/ou le domaine d'étude, s'ils peuvent permettre de cerner un pan de la réalité, ils ne sont pas sans limites. En effet, si ces indicateurs ont une influence sur les compétences il convient de relever que celles-ci ne sont pas figées en ce sens qu'elles sont susceptibles de croître ou de régresser selon respectivement l'expérience du travailleur ou leur non adaptation aux exigences éventuellement mouvantes du monde du travail. C'est dans cette logique qu'on peut comprendre une certaine hétérogénéité des compétences au niveau des travailleurs qui possèdent pourtant les mêmes qualifications (OCDE, 2011). En outre, une des limites de cette approche est qu'« *une correspondance entre le diplôme et les exigences en emploi ne garantit pas nécessairement l'adéquation des compétences du travailleur une fois dans l'emploi* » (Allen & Velden, 2001). C'est pourquoi certains chercheurs estiment que cette adéquation est véritablement difficile à établir. En ce qui concerne la présente recherche, elle s'intéresse plus à l'écart de qualification entre la formation des diplômés de sociologie et l'écart d'utilisation de leurs compétences. Il s'agit d'établir un rapport entre la qualification/compétences des diplômés de sociologie et les besoins en termes de qualification/compétences sociologique (s) sur le marché de l'emploi dans le domaine de la sociologie.

2-Méthodologie

La méthode adoptée dans le présent article est celle qualitative basée sur les entretiens semi-directifs auprès de la population cible constituée de diplômés de sociologie de l'UJKZ, toute tendances confondues, qui sont dans des emplois extra-universitaires (enseignement supérieur et la recherche). Des entretiens sémi-directifs ont été également réalisés avec les personnes ressources composées d'employeurs et de responsables de cabinets de recrutement. A cet effet, l'échantillonnage a été effectué par choix raisonnée sur la base des variables prédéfinies. Ainsi, pour ce qui concerne les diplômés de sociologie, le type de diplôme, le domaine d'emplois/d'activité, le sexe, l'âge, ont été essentiellement considérées. Quant aux personnes ressources, le statut de la structure employeuse, le statut de la personne au sein de la structure, l'expérience professionnelle, ont été prise en compte.

L'administration des entretiens a été soumise aux principes de la triangulation et de la saturation afin de prendre en compte toutes les dimensions possibles de la question. Pour ce faire, par le biais d'une base de sondage que nous avons constitué avec le service de la scolarité , les diplômés ont été sélectionnés selon un pas de sondage, puis joint au téléphone afin de fixer un rendez-vous d'entretien avec eux. Les employeurs ont été identifiés à partir des informations fournies par les diplômés sur leur structures d'emploi. Par la suite, des rendez-vous ont également été organisés avec ces derniers. Au total, quarante (40) diplômés et quinze(15) personnes ressources ont pris part aux entretiens qui se sont déroulés de mars à mai 2023.

Les données une fois collectées, ont été retranscrites et traitées selon une analyse de contenu, conformément aux objectifs visés.

3. Resultats

Les résultats de la recherche se déclinent en deux axes essentiels ainsi qu'il suit:

3.1. Domaines d'emplois et adéquation de la compétence sociologique avec les besoins de l'emploi occupé

Pour analyser le recours à la qualification ou à la compétence sociologique dans l'exercice de l'emploi, essentiellement deux pôles d'analyse se dégagent. Ces pôles d'analyse correspondent à la situation d'insertion professionnelle des diplômés de sociologie. En effet, il ressort qu'il ya un premier groupe de diplômés exerçant dans des emplois dont le profil n'est pas en rapport direct avec la sociologie. Le deuxième groupe est celui des diplômés qui sont dans des emplois dont le profil correspond à celui de leur formation en sociologie. Toutefois le niveau de qualification du diplôme exigé à l'embauche est parfois inférieur à celui correspondant au profil disciplinaire le plus récent du diplômé.

Ainsi, dans ce groupe, certains diplômés ne s'identifient plus comme ayant un profil sociologique. Ils ont pour la plupart, cessé leurs études après le Diplôme d'Etudes Universitaires Générales suite à l'obtention d'un emploi. En outre, ils estiment que cet emploi ne mobilisant pas les connaissances sociologiques, ils auraient de ce point de vue, perdu le savoir sociologique acquis. Certains diplômés de ce groupe se sont même reconvertis dans d'autres spécialités de formation. En revanche, d'autres diplômés en dépit du fait qu'ils n'aient pas obtenu un emploi avec le diplôme de sociologie, ont une perception positive du recours au savoir sociologique acquis. En effet, ils soulignent que les connaissances acquises leur servent dans l'emploi obtenu, notamment en ce qui concerne la stratégie d'approche des personnes, la méthode de travail, le recul dans l'analyse des situations de travail, etc. Cette observation signifie que le profil du diplôme même sans être mise en exergue au recrutement, peut servir de tremplin dans l'opérationnalisation des tâches de l'emploi.

Dans le second pôle, constitué de diplômés qui ont pu s'insérer professionnellement avec leurs diplômes de sociologie, la perception de l'inadéquation/adéquation est mitigée. Certains diplômés, surtout ceux qui ont obtenu un emploi dans l'administration publique, bien que cet emploi soit obtenu avec un diplôme de sociologie pour exercer dans le cadre de la sociologie, estiment que leur emploi ne mobilise pas le profil de diplômé de sociologie. Celui-ci serait « dilué » dans des tâches de l'administration générale. Ces tâches, selon leur conception, sont celles dont l'exercice ne permet pas de mettre en valeur directement

les connaissances acquises en sociologie. En revanche, d'autres diplômés du même pôle, expriment une certaine satisfaction pour le recours de la compétence sociologique dans leur emploi. Ce recours se traduit par les attributions dans l'emploi qui s'inscrivent dans le cadre de la démarche sociologique, et à cet effet, permettent de mobiliser le savoir sociologique acquis pendant le cursus universitaire. Ce savoir sociologique fait référence notamment à la capacité d'analyse de données, à la capacité de conduite de réflexions critiques sur des problématiques précises. En somme, c'est un savoir qui est censé conférer des compétences méthodologiques, des compétences analytiques et un « esprit critique ».

Au nombre des diplômés en emploi qui expriment une satisfaction dans la mise en pratique de leur profil sociologique, la majeure partie d'entre eux exerce dans les ONG et les institutions internationales. Le contraste à ce niveau est qu'ils perçoivent parfois un manque de congruence entre leur qualification et la compétence requise pour l'emploi exercé. Ce manque de congruence avec la qualification est décrit par les diplômés, comme une situation où, les connaissances théoriques acquises à l'université ne sont pas en phase avec les pratiques professionnelles. Il convient de souligner la difficulté du système d'enseignement supérieur à anticiper toutes les situations contextuelles de l'emploi, car, comme le relève Thurow (1975), la plénitude des compétences nécessaires pour un emploi n'est véritablement acquise que dans une occupation effective de l'emploi. Mais, cette situation est analysée par certains employeurs comme « le signal d'une faible capacité productive », toute chose qui ne semble pas laisser une garantie de maintien dans l'emploi. Les propos ci-dessous illustrent cet état de fait :

« Généralement, nous prenons quelques jeunes diplômés comme des stagiaires volontaires à qui nous confions un certain nombre de tâches à exécuter. Nous les mettons ainsi à l'épreuve car, c'est le jeune diplômé qui doit confirmer ou non son poste au sein de la structure. Certains y parviennent, mieux, ils passent rapidement du statut de stagiaire volontaire à celui de chef de projet qu'ils ont eux-mêmes initié». (SP/SPONG, entretien réalisé le 09 mars 2023).

En définitif la question d'adéquation/inadéquation fait ressortir les facteurs liés à la congruence de la qualification avec la compétence en emploi et ceux relatifs au recours de la qualification sociologique dans l'emploi exercé. L'axe suivant fait le lien entre les attentes des employeurs et les compétences techniques des diplômés de sociologie dans l'emploi.

3.2. Quelle congruence entre les attentes des employeurs et les compétences techniques des diplômés de sociologie ?

Il ressort que la congruence entre les attentes des employeurs avec les compétences pratiques des diplômés dans le champ professionnel, est fonction de la nature du domaine d'activité dans lequel l'employeur évolue.

Le champ public d'insertion professionnelle regroupe, les emplois de la Fonction publique. Les diplômés qui y sont recrutés sont dans l'un des deux cas suivants : ils exercent dans des emplois généraux de l'administration publique où ils ont été recrutés en fonction seulement de leur niveau d'instruction. Ou bien le profil sociologique de leur diplôme est mis en exergue au recrutement, mais ils sont dans des emplois qui ne correspondent pas à leur qualification en sociologie. Dans le premier cas, il ressort que les compétences en emploi que l'employeur attend des diplômés, ne sont pas directement en rapport avec la qualification et les compétences acquises en sociologie. Les emplois exercés étant des emplois généraux, les attentes des employeurs répondent à une autre logique. Dans cette optique, les diplômés de sociologie sont beaucoup plus attendus pour leur capacité adaptative, ou leur capacité à développer une compétence en emploi, favorisée par leur niveau d'instruction. Dans la logique de ces employeurs, il s'agit de « distinguer les individus dotés des plus fortes aptitudes plutôt qu'à chercher à identifier des compétences productives préalablement à toute mise en situation d'emploi » (Dupray, 2000, p.2). C'est pourquoi, même sans que les attentes dans l'emploi correspondent à celles acquises à la formation, les employeurs ont le sentiment d'une certaine congruence avec leurs attentes.

Dans le deuxième cas où les diplômés sont recrutés pour leur qualification en sociologie, qui est aussi le cas le plus fréquent dans le champ privé d'insertion professionnelle, les employeurs semblent plus exigeants en termes d'attentes de compétences en emploi. Ainsi, il ressort de façon récurrente des entretiens avec les employeurs notamment des ONG et des entreprises privées (CERFODES, Terre des hommes, SPONG, Oxfam-Burkina, les bureaux d'études, etc.) que les connaissances théoriques avec lesquelles les diplômés de sociologie entrent dans le premier emploi ne leur permettent pas d'être véritablement opérationnels en ce qui concerne certaines tâches spécifiques. Il s'agit notamment, de la conception, du management et la gestion d'un projet, du suivi-évaluation de projet, du montage d'une offre technique, de la conduite d'une étude sociologique appliquée, etc., qui sont pourtant des domaines de compétence prisés dans ces structures. Dans le même sens, Affo (2020), pour le cas du Bénin, relève que 40% des employeurs ont « fait les frais » des employés sociologues qui n'ont pas été « à la hauteur des tâches » qui leur ont été confiées.

Dans cet ordre idée, le directeur du CERFODES nous confie être parfois obligé de former certains diplômés de sociologie après les avoir recrutés, afin de leur faire acquérir d'abord la compétence dans l'emploi qu'ils occupent. Force est de reconnaître que dans le champ privé d'insertion professionnelle, les employeurs préfèrent généralement embaucher les diplômés qui ont un certain savoir-faire pratique (Théry, 1991), Ce savoir-faire s'illustre par leurs expériences professionnelles plutôt que d'avoir à les former comme l'exemple précédent du CERFODES. C'est une logique de rationalité qui répond à un besoin de rentabilité et de minimisation des

coûts. Cependant elle constitue une source d'accès difficile à l'emploi pour les diplômés venus sur le marché de l'emploi sans expérience professionnelle. Ceux qui ont pu se faire embaucher en faisant prévaloir d'autres aptitudes relatives à leur savoir-faire ou grâce à une flexibilité de l'employeur sur le critère d'expérience professionnelle, sont parfois rattrapés par la réalité de l'emploi. En effet, certaines qualifications et domaines de compétence pour lesquels les diplômés de sociologie n'ont pas été explicitement préparés au cours de leur cursus de sociologie, reviennent aussi parmi les attentes des employeurs. Au nombre de ceux-ci, il faut retenir essentiellement :

- les compétences en mise en œuvre des programmes,
- les compétences en planification,
- les connaissances dans des logiciels spécifiques selon les domaines d'intervention de la structure,
- les compétences en gestion de projet,
- les compétences en intermédiation sociale,
- les compétences en sauvegarde sociale,
- les compétences en rédaction de rapports d'études,
- et les compétences dans certaines méthodes spécifiques de recherche comme la Méthode Accélérée de Recherche Participative (MARPA) et la Méthode de "Rural Research Active" (RRA). Compaoré (2018, p.52) dans son étude a également aboutit à ce constat précédent.

Dans la même logique, Piriou (1999), souligne que dans le contexte où les demandes sociales ont tendance de plus en plus à solliciter une opérationnalisation en actions concrètes du diagnostic fait par le sociologue, la formation des diplômés de sociologie semble « rester silencieuse » sur la prise en compte de ce besoin. Par conséquence, les diplômés de sociologie y sont « peu équipés ». En effet, la formation en sociologie à l'UJKZ jusqu'à une période récente, reste beaucoup plus académique. Cette situation ne semble pas beaucoup profiter aux diplômés qui parviennent à obtenir un emploi surtout dans le champ privé (ONG, entreprises privées, etc.) sans passer par des formations complémentaires plus pointues. Le processus de recherche scientifique qui y est enseigné n'est parfois pas en phase avec certaines demandes pratiques dans ce champ d'insertion professionnelle.

En outre, en plus des savoir-faire, un savoir-être est aussi attendu des diplômés notamment, la capacité à travailler sous pression, à être créatif, à avoir un esprit positif, à avoir le sens des relations humaines, la capacité à prendre des décisions, à travailler en équipe, etc. Ce sont des qualités qui dépendent de la personnalité du diplômé et pour lesquelles il n'est pas directement préparé lors de son cursus. En revanche, certaines qualités du savoir-être professionnel sollicitées par les employeurs, semblent être favorisées ou suscitées par la formation sociologique. Il s'agit par exemple selon la fiche de poste d'une entreprise, de la prise de recul qui implique la capacité à prendre de la distance pour analyser les situations ou les faits,

avec plus d'objectivité avant toute décision ; la rigueur qui fait appel à la capacité à effectuer des tâches avec précision selon les règles ou les procédures ; le sens de l'organisation qui fait allusion à la capacité de planification, d'anticipation selon les ressources disponibles ou en fonction des priorités, etc.

En outre, dans les ONG ou dans les bureaux d'études notamment, les attentes des employeurs sont beaucoup plus relatives à des compétences en recherches action, alors que la formation sociologique semble faite plus sur un modèle académique (enseignement supérieur et la recherche fondamentale). Dans cette perspective, les diplômés qui n'ont pas assez d'expériences pratiques ou qui n'ont pas au préalable fait des stages pratiques, sont perçus par les employeurs comme ayant des lacunes en rapport avec ces tâches précises de recherches action. Dans le même ordre d'idée, Compaoré (2018, p. 66), relève les attentes des personnes ressources issues des ONG, associations, bureaux d'études, projets et programmes de développement, selon lesquelles le « département de sociologie ne doit pas se limiter à la formation des chercheurs et des enseignants chercheurs ». Il doit en effet, orienter la formation des diplômés de sociologie en tenant compte de l'évolution de la demande sociale.

Enfin, en plus de la difficulté de conciliation des compétences requises avec celles acquises dans l'exercice de l'emploi, pour le cas spécifique des diplômés de sociologie, il ressort que les attentes sont parfois faites sur la base d'une représentation biaisée du sociologue. Ainsi, celui-ci est perçu comme un expert qui peut tout prévoir ou tout prédire, alors que l'esprit sociologique met en garde contre toute divination. Cela revient à dire que si elles sont biaisées, ces attentes ne peuvent pas être en adéquation avec les compétences acquises du diplômé de sociologie.

4. Discussion

Les résultats de la recherche montrent que l'employabilité des diplômés de sociologie est marquée par un contexte où les emplois dans le domaine de la sociologie sont caractérisés 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, (ou du moins directement 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 perception de la présence des diplômés de sociologie comme l'expression d'un besoin en compétences spécifiques 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 leur capacité d'assimilation de leurs rôles dans la structure ou d'adaptation aux réalités de l'emploi, qu'à l'usage de la compétence sociologique. Cependant, les résultats de la recherche dégagent la difficulté d'établir un lien strict entre compétences acquises à la formation et les compétences requises dans l'emploi. En effet, la vie active peut être la résultante de facteurs divers et dont la formation universitaire n'est qu'un maillon. Dans cette perspective, « le diplôme ne serait pas tant le signe d'une compétence en soi qu'un instrument servant à positionner le potentiel de compétences d'un individu parmi d'autres » (Dupray, 2000, p.2).

Il apparaît également difficile de parvenir à une situation où les compétences requises par les employeurs aillent de pair avec les compétences acquises par les diplômés. D'une part, parce que la communication n'est pas toujours maintenue entre les Instituts d'Enseignement Supérieur (IES) et les entreprises bénéficiaires des produits de ces IES ; d'autre part, l'évolution tant du nombre d'offres de formation, que de leurs curricula, ne semble pas aller au même rythme que les mutations des besoins du marché de l'emploi. Certes, certains IES disposent d'un cadre d'échange avec le monde de l'emploi. C'est le cas de l'UJKZ à travers le Cadre de concertation Université Monde de l'Entreprise (CUME), mais dont les actions en plus de ne pas être constantes, ne sont pas assez visibles car n'impliquant pas un grand nombre d'acteurs clés. Comme le souligne d'ailleurs un des acteurs à l'organisation de ces cadres d'échange :

« Chaque année nous avons en principe deux sessions du CUME, même s'il peut arriver que toutes les deux ne soient pas effectives, en 2020 par exemple, à cause de la maladie à corona virus, une seule session a pu se tenir. ... Nous ne parvenons pas à inviter un très grand nombre de sociétés ou entreprises ; souvent quelques sociétés minières partenaires et quelques entreprises ». (S.B, un des responsables à l'organisation du CUME, entretien réalisé le 18 mars 2023).

La question que le cadre de concertation université-entreprise soulève est la suivante : les universités doivent-elles adapter leurs formations à l'évolution du marché ou c'est au monde de l'emploi d'adapter ses besoins à la production de compétences des universités ? En tout état de cause il faut des échanges réguliers entre ces deux entités afin de trouver à la limite, "le juste milieu".

Par ailleurs, il apparaît que certaines attentes des employeurs portent sur des aspects qui relèvent des facteurs personnels, conditionnés le plus souvent par « l'habitus » du diplômé en question. Par exemple lorsqu'une entreprise exige au diplômé, une capacité relationnelle, ou une capacité à prendre des décisions. Pour ces deux cas, même si la formation à l'université peut implicitement y contribuer, ce sont parfois des prédispositions dont l'individu dispose selon l'influence du

conditionnement social. Pour le cas précis de la capacité à prendre des décisions, l'individu a le plus souvent grandi dans une société traditionnelle où les prises de décisions se font par les aînées (Quashie, 2006).

En dépit de la difficulté d'établir une relation "mathématique" entre les compétences disciplinaires acquises à l'université et celles de l'emploi, les résultats de la recherche relèvent la situation du déclassement de certains diplômés. Elle est en partie, le corolaire de l'inadéquation formation-emploi assez étudié, mais souligne sous l'angle de la théorie de la recherche d'emploi (Lippman & McCall, 1976), une concession faite par ces diplômés au regard des difficultés à s'insérer professionnellement. Cette même situation dans la perspective de la théorie "adéquationniste", est comprise comme une forme de « sous-emploi » par rapport au profil de la formation et leur niveau de qualification. Toutefois, c'est une situation qui est parfois transitoire, dans la mesure où certains diplômés passent d'un emploi à profil non sociologique à un autre à profil sociologique, ou, d'un emploi de niveau de qualification inférieur, à un autre de niveau proportionnel au leur.

5. Conclusions

En somme, en contexte d'emploi, il ressort que les diplômés de sociologie sont confrontés à des difficultés relatives à l'inadéquation du niveau d'instruction avec celui exigé par l'emploi occupé et aux emplois qui ne mobilisent pas la spécialité du diplôme (sociologie). Paradoxalement, même quand la spécialité du diplôme est mise en exergue pendant le recrutement, il y a parfois une sorte de "sous-utilisation" des diplômés de sociologie, notamment dans l'Administration publique. Par ailleurs, les diplômés de sociologie tout comme leurs employeurs perçoivent un « manque à gagner » entre la formation académique et la pratique professionnelle. Cette situation est la résultante d'une inadéquation entre les compétences disciplinaires et les compétences techniques. Ce qui confirme notre postulat de départ. Aussi, les résultats de la recherche relèvent une situation où la forte présence des diplômés de sociologie dans l'Administration publique ne signifie véritablement pas un fort besoin en compétence sociologique, car ceux-ci sont finalement « sous-utilisés » voir « mal utilisés ».

Dans l'Administration privé (ONG, Association, institution internationale, etc.) si le recrutement des diplômés de sociologie répond à un besoin de compétences sociologiques, celles-ci ne s'apparient pas le plus souvent avec les exigences de l'emploi. Cette situation de non congruence des exigences de l'emploi avec les compétences des diplômés de sociologie, apparaît comme une invite du département de sociologie à réadapter sans cesse les curricula de la formation en sociologie en fonction des grandes mutations socioprofessionnelles. Elle apparaît également comme une interpellation des diplômés de sociologie à s'ouvrir vers d'autres compétences transversales. Toutefois il se dégage également, la nécessité de mener une étude

susceptible de confronter les besoins du marché de l'emploi avec la possibilité de relecture des curricula de la formation en sociologie.

6. Références bibliographiques

- Adangnikou, N. (2007). Une évaluation de l'efficacité de l'enseignement supérieur français : le cas des classes préparatoires scientifiques. Éducation. Université de Bourgogne
- Affo, F. (2020). La pratique de la sociologie à l'Université de Parakou au Benin : misère et succès d'une discipline, RPS-Parakou
- Allen, J. & Velden, R.V., (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches : Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search, Vol. 53, No. 3, Jul., 2001, Special Issue on Skills Measurement and Economic Analysis
- Béduwé, C., & Giret, J.-F. (2009). Adéquation Formation Emploi : de la définition d'une cible professionnelle à la réalité du marché du travail. Revue administration et Éducation, 3-2009 (123), in Dossier de l'orientation à l'insertion, la formation face à la mondialisation, pp.137-150.
- Bernier, A., Michaud, R., & Poulet, N. (2017). L'adéquation entre les compétences et l'emploi occupé : pratiques des employeurs dans les PME québécoises du secteur manufacturier
- Boudarbat, B., & Montmarquette, C. (2014). Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver (Ed) Vultur, M., (dirs.), La surqualification au Québec et au Canada, (73-95). Presse de l'Université Laval
- Bruyère, M., & Lemistre, P. (2006). La spécialité de formation : un "signal" de compétences spécifiques et générales. <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00009969/document>
- Cloutier-villeneuve, L. (2014 b). Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ? (Ed) Vultur, M., (dirs.), La surqualification au Québec et au Canada, Québec, Presses de l'Université Laval, pp.179-214.
- Compaoré, S., (2018). Etudes supérieures et accès à l'emploi : le parcours socioprofessionnel des diplômés de sociologie de l'université ouaga 1 professeur joseph ki-zerbo, [Mémoire de Master, non publiée], Université Joseph Ki-Zerbo
- Dubois A. (2010). L'employabilité. In JH Stone, editors International Encyclopedia of Rehabilitation
- Dupray, A. (2000). Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? L'orientation

- scolaire et professionnelle [En ligne], 29/2 | 2000, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5909>, DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5909>
- Hirschhorn, M., Tamba M. et al. (Eds) (2010). *La sociologie francophone en Afrique, état des lieux et enjeux*, KARTHALA
 - Kraus, K. (2007). *Employabilité, un nouveau concept clé*, Dossier, Formation et Emploi, Université de Zurich, Suisse
 - Laflamme C. (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. En ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/900447ar>
 - Legrand, M. (1995). *Entre le piège et le défi d’une diversification des pratiques sociologiques* (Ed), Legrand (M.), Guillaume (J.-F.) & Vranken (D.), *La sociologie et ses métiers*, L’Harmattan
 - Lemistre, P (2003). Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi. *Revue d’économie politique*, vol.113, No I, 2003, pp.37-58.
 - Lippman, S. A. ; Mccall J. J. (1976). *The economics of job search : a Survey*, <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1976.tb00386.x>
 - Organisation de Coopération et de Développement Economique (2013). *Perspectives de l’OCDE sur les compétences 2013 – premiers résultats de l’évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE
 - Organisation de Coopération et de Développement Economique, (2011). *Regards sur l’éducation : Les indicateurs de l’OCDE*, Éditions OCDE. En ligne : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-f>
 - Ouattara, I., (2022). *Le devenir professionnel des diplômés de sociologie de l’Université Joseph Ki-Zerbo*, [Thèse de doctorat non publiée], Université Joseph Ki-Zerbo
 - Piriou, O. (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, O. (1999). *La sociologie des sociologues. Formation, identité, profession*, ENS Editions
 - Piriou, O. (2006). *La face cachée de la sociologie. À la découverte des sociologues praticiens*, *Perspectives sociologiques*
 - Piriou, O. (2008). Le nouveau tournant de la sociologie en France dans les années 2000, *Sociologies pratiques* 2008/1 (No 16), p. 123-130. DOI 10.3917/sopr.016.0123, <http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-1-page-123.htm>
 - Psacharopoulos, G., Woodhall, M. (1988). *L’éducation pour le développement : une analyse des choix d’investissement*, *Economica*, No 50, pp. 64-65.

- Quashie, M. A. (2006). Pour une nouvelle identité de l'université en Afrique. In Revue du CAMES, Nouvelle Série B. Vol.007 No 2-2006 (2 Semestre) PP 167-178
- Sainsaulieu, R. (1995). Le métier de sociologue en pratique (Ed) Legrand, M., Guillaume (J.-F.) & Théry, D. (1991). Gestion des compétences et systèmes de classification, Le Monde
- Théry, D. (1991). Gestion des compétences et systèmes de classification, Le Monde
- Valléan, T. (2004). De la qualité de l'enseignement supérieur, que deviennent les diplômés de l'Université de Ouagadougou (Burkina Faso) ? [Thèse de doctorat d'Etat non publiée], Université Cheick Anta Diop
- Voirol-Robido, I. ; Jacquemet, N. ; Périsset, D. (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 42 (1), 232-251, DOI 10.24452/sjer.42.1.13 ISSN 2624-8492
- Vrancken, D. (1996), La sociologie et ses métiers, Logiques sociales, L'Harmattan.