Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education
Educational Research Network for West And Central Africa

Programme des subventions ROCARE pour la recherche en éducation/Edition 2011

INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU NIGER

Chercheurs :

- Dr Abdourahamane Mohamed Moctar
- Mahamane Tahirou Ali Bako
- Sani Sabi Bangana
- Hadjara Issa Soumana

Parrain : Prof. Mahaman Tidjani Alou

Pays : Niger

Recherche financée par le

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)

avec le soutien du projet Centre Régional d'Excellence de l'UEMOA
et du Ministère des Affaires Etrangères des Pays Bas

Résumé

La question de l'insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger soulève bien de controverses. En effet, la situation du marché de l'emploi nigérien est particulièrement critique du fait des facteurs structurels (pauvreté, une récession économique, ralentissement de la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire, privatisations des sociétés d'Etat, dégraissage de la fonction publique pauvreté, forte demande d'emploi, croissance démographique) et la relative déficience des politiques nationales d'emploi qui ont fait exploser le chômage.

Cette difficulté d'insertion des jeunes diplômés dans la vie active trouve son fondement dans la faible capacité d'absorption du secteur formel (prédominance du secteur informel) dans l'environnement économique nigérien, dans l'insuffisance des initiatives d'insertion professionnelle (publiques et privés) et dans l'inadéquation de la formation universitaire aux besoins du marché de l'emploi.

Réussir l'insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger passe par une meilleure adéquation entre formations et emplois, l'accompagnement et le financement des initiatives privées mais aussi et surtout la mise en œuvre de politiques d'emploi fiables et à long terme pour une réelle prise en compte du problème d'insertion de jeunes dans la vie active.

Sigles et abréviations

AGRHYMET : Centre régional Agrhymet

ANPE : Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi

BTP : Bâtiments et Travaux Publiques

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAMES : Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur

C2 : deuxième certificat de maîtrise

CES : Centre d'Enseignement Supérieur

CILSS : Comité Inter états de Lutte contre la Sécheresse au Sahel

COSEF : Cabinet d'Etudes et de Formation en Gestion des Ressources Humaines et en Management

CUN : Communauté Urbaine de Niamey

EAMAC : Ecole Africaine de Météorologie et d'Aviation Civile

EMIG : Ecole des Mines, de l'Industrie et de la Géologie

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

ENSP : Ecole Nationale de la Santé Publique

ESM : Ecole Supérieure de Management

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

IFTIC : Institut de Formation aux Techniques de l'Information et de la Communication

INJS : Institut National de la Jeunesse et des Sports

INS : Institut National de la Statistique

ISP : Institut de Santé publique

LOSEN : La Loi d'Orientation du Système Educatif Nigérien

INTRODUCTION

> « *Dans son sens large, l'enseignement supérieur peut être défini comme toute forme d'enseignement ou de formation après le niveau secondaire. Il comprend l'enseignement post secondaire professionnel et universitaire, public et privé ainsi que la recherche scientifique et technologique* » *(UEMOA*, 2010).

La relation entre l'emploi et la qualification professionnelle est une préoccupation de tout le temps. En effet, depuis l'Antiquité les tâches étaient reparties dans la société et assurées en fonction de la qualification.
La question de la qualification est donc une variable déterminante dans l'insertion socioprofessionnelle car le rapport au travail est basé sur la rationalisation des actions collectives. Cette rationalisation des actions collectives, suppose la mise en œuvre des actions algorithmiques qui permettent d'atteindre les objectifs assignés aux différentes unités de production et de service.
Aujourd'hui plus que par le passé, la loi du marché est basée sur la relation entre l'offre et la demande. Cependant, si dans les années 60, l'accès à l'emploi n'était pas fortement lié à un certain professionnalisme des demandeurs en Afrique (même si par ailleurs la demande était faible et que le niveau de croissance économique était embryonnaire), aujourd'hui, le marché de l'emploi, caractérisé par une compétition tout azimut, se veut plus exigeant. Ce qui impose aux institutions de formation supérieure une mutation qui tiendrait désormais compte du besoin du marché de l'emploi.
C'est dans un tel contexte qu'intervient cette étude dont le rapport s'articule autour des points suivants :

I. Contexte et justification

II. Problématique

III. Objectifs de l'étude

IV. Méthodologie

V. Les cadres juridique et institutionnel de l'enseignement supérieur et de l'emploi au Niger

VI. Présentation des résultats, analyse et interprétation

I. Contexte et justification

La formation des cadres supérieurs nigériens s'est longtemps effectuée à l'étranger notamment au Sénégal, en Côte d'Ivoire ou en France. Ce n'est qu'en 1971 que le Centre d'Enseignement Supérieur (CES) a été créé à Niamey avec comme vocation la formation dans les filières scientifiques des étudiants nigériens et burkinabés. Parallèlement, la formation dans les filières littéraires était assurée à Ouagadougou au Bukina-Faso. Par la suite, le Niger et le Burkina-Faso vont créer leurs propres universités respectivement en 1973 et 1974.L'Université de Niamey prendra la dénomination d'Université Abdou Moumouni par Ordonnance n°92-041 du 21 août 1992.
Il s'agit alors pour le Niger d'une volonté politique visant, entre autres, « *la réduction des coûts de la formation des cadres supérieurs nigériens à l'étranger* » (Abdourahamane, 2009).

Pour Moumouni (1964), la naissance et le développement de l'enseignement supérieur en Afrique sont, à l'origine, liés à la volonté de contrôler les rythmes de formation des cadres supérieurs africains (l'université métropolitaine s'y prêtant très mal) et surtout de soustraire les étudiants à l'influence prétendument ''sensible'' exercée sur eux par les milieux progressistes français (en particulier la classe ouvrière et le parti communiste français). Mais d'une manière spécifique, les principaux gains sociaux escomptés, à travers l'enseignement supérieur au Niger, étaient l'accroissement du nombre de nigériens pouvant accéder aux études supérieures et l'adaptation des programmes aux réalités et aux besoins du pays (Lama, 1999).

Compte tenu du rôle moteur de l'enseignement supérieur dans le processus du développement socio-économique du pays, un Ministère délégué à la Présidence, chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a été créé en 1979 par décret n°79-44/PCMS/ESR. Ce Ministère, responsable de l'élaboration et de l'exécution de la Politique Nationale en matière d'Enseignement Supérieur et de la Recherche en liaison avec les autres Ministères concernés va connaître plusieurs évolutions. Ainsi, en 1983, le Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche devient un Ministère autonome par le décret n° 83-67/PCMS/MES/S. De 2001 à février 2010, il s'appelait Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur, de la Recherche et de la Technologie aux termes du décret n° 2001-247/PRN/MESSR/T du 26 novembre 2001 pour devenir Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique le 1er mars 2010. Depuis le 23 avril 2011, il est devenu Ministère des Enseignements Moyens et Supérieurs et de la Recherche Scientifique (MEMS/RS).

L'actuel cadre juridique qui sous-tend la politique éducative au Niger est constitué autour de la Loi d'Orientation du Système Educatif Nigérien (LOSEN). Elle stipule en son article 27, que l'enseignement supérieur est le troisième degré d'enseignement. Il comprend l'ensemble des formations du post- moyen.

C'est dans ce contexte que ce système d'Enseignement Supérieur du Niger a pu produire et mettre à la disposition de l'administration publique, privée et parapublique des diplômés, contribuant ainsi à l'éclosion et à l'émergence d'une culture de changement et du progrès (Abdourahamane, 2009).

Toutefois, l'insertion professionnelle des diplômés issus de cet ordre d'enseignement laisse à désirer car, plus les cadres supérieurs arrivent sur le marché de l'emploi, plus dure est l'insertion professionnelle. En outre, depuis que l'Université Abdou Moumouni (UAM), vitrine de l'enseignement supérieur, a connu des crises qui ont entravé le bon déroulement de ses activités académiques (décennie 1990-2000), on a assisté jusqu'à une époque récente à la démotivation des enseignants, des étudiants et même des parents vis-à-vis de l'enseignement supérieur public. Cette démotivation fait aussi suite à la difficulté d'insertion professionnelle que rencontrent les diplômés formés par cette institution. L'UAM fut alors taxée d'être responsable du sous-emploi de ses diplômés à cause des programmes de formation jugés trop longs, trop généraux et de diplômes qui ne sont pas orientés vers des emplois précis. Un autre raison non moins importante est la faible capacité d'accueil de l'Université Abdou Moumouni de Niamey

C'est dans une telle perspective qu'ont émergé les premières initiatives privées en matière d'enseignement supérieur au Niger. En effet, la demande croissante et la nécessité de diversifier l'enseignement supérieur ont conduit à une floraison d'écoles professionnelles et techniques privées. La plupart de ces écoles se trouvent à Niamey et proposent des formations dans le domaine tertiaire (ménagement, comptabilité, informatique de gestion…). D'une manière générale, dans le cadre de l'enseignement privé, plusieurs initiatives nationales sont prises dans le sens d'accorder des facilités tant en nature qu'en espèce (terrain, subvention en espèce) aux fondateurs des établissements privés afin de leur permettre de bien conduire leurs missions.

Dans une étude Lanzalavi (2007) précise qu'en 2005 les établissements privés sont présents dans l'enseignement supérieur à deux niveaux : les filières professionnelles conduisant au BTS et les filières conduisant à une licence ou un diplôme de troisième cycle. Ces établissements accueillent 2 774 étudiants soit plus de 16% des effectifs estimés des étudiants. Ce sont essentiellement des Instituts et Écoles de Formation Professionnelle et Technique. Ils emploient 802 Enseignants dont 53 permanents, 749 vacataires et 166 personnels administratifs et techniques.

Ces établissement offrent des formations dans les domaines de l'informatique, comptabilité-gestion, santé, médical, social, etc. (Lanzalavi, 2007). Bien que récent, le secteur de l'enseignement supérieur privé s'est vite développé en accueillant une part importante des bacheliers (Lanzalavi, 2007) et cadres moyens désirant se perfectionner. Ainsi, au delà de l'aspect lucratif qui caractérise toute entreprise, le secteur de l'enseignement privé apporte une contribution appréciable à l'effort national dans la professionnalisation des cadres.

En ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle des cadres supérieurs, le rapport du recensement des diplômés sans emploi organisé par l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) et l'Institut National de la Statistique (INS) en 2009 a donné les résultats suivants :

- Parmi les 7363 diplômés sans emploi recensés, la quasi-totalité (99,8%) sont de nationalité nigérienne et majoritairement célibataires (57,6 %) dont 3869 hommes (52,5%) et 3494 femmes (47,5%) ;
- 61% de ces diplômés sans emploi sont des jeunes âgés de 20 à 34 ans ;
- 60% sont de niveau de formation supérieur avec comme diplômes la Licence (13,4%), la Maîtrise ou le second certificat (C2) de maîtrise[1] (12,7%), le Brevet de Technicien Supérieur (9,5%), le Brevet d'Etudes Professionnelles (8,6%) ;
- les domaines de formation les plus fréquents sont la Sociologie (9,7 %), l'Agronomie (8,6 %), les Sciences de la Santé (12,4 %), la comptabilité et la gestion (7,1%).

Le problème d'insertion socioprofessionnelle des cadres supérieurs nigériens est donc une réalité.

[1] Le C2 est un document qui atteste que le l'étudiant a passé avec succès les épreuves théorique de la maîtrise. Mais il ne doit pas se substituer au diplôme de maîtrise. Ce dernier ne sera délivré qu'après la soutenance d'un mémoire.

II. Problématique

Selon Flis-Zonabend (1968), dans la hiérarchie des grandes questions sociales que se pose le monde actuellement, l'éducation vient immédiatement après la croissance économique. Ainsi, tout pays qui entreprend de moderniser son économie se trouve immanquablement confronté à la crise d'un système d'enseignement hérité du passé. Le problème des rapports avec le marché du travail a été éludé alors qu'on doit s'interroger sur l'aptitude des systèmes d'enseignement existants à satisfaire en nombre et en qualité, la demande en personnel qualifié avec bien sûr des perspectives professionnelles précises.

Aujourd'hui, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés constituent une sérieuse préoccupation. Or, l'éducation ne suit pas toujours le rythme du temps et ne s'adapte pas toujours à son époque ni au progrès qui se poursuit de façon continue. Sa qualité est bien de fois en porte à faux avec les préoccupations du moment. En effet, aux missions traditionnelles de développement, de la création, de la transmission et de la diffusion des savoirs de l'enseignement supérieur, sont venues s'ajouter les formations « *professionnalisantes* » (Gueissat, 1999).

De nos jours, la qualité de la formation et son adéquation avec le marché du travail laissent à désirer en Afrique en général et au Niger en particulier, si bien que la question relative au chômage des jeunes diplômés constitue une préoccupation constante pour tous (pouvoirs publics, chercheurs, diplômés, parents…). Or cette question est intimement liée à celle du développement du continent. En effet, peut-on parler de développement sans la formation des cadres capables de servir dans toutes les branches socio professionnelles?

Dans le contexte nigérien, c'est précisément cette mission qui est dévolue au système éducatif, particulièrement à l'enseignement supérieur par la Loi d'Orientation du Système Educatif Nigérien (LOSEN).

De plus, on constate que le marché actuel de l'emploi nigérien est en train d'exprimer de nouveaux besoins vis-à-vis de l'enseignement supérieur. Ces besoins se caractérisent par la recherche du professionnalisme qui est aujourd'hui un facteur déterminant de la compétitivité entre les diplômés potentiels demandeurs d'emploi, non seulement à l'échelle sous-régionale mais aussi internationale. D'où se pose la problématique de l'efficacité externe du système éducatif en général et de l'enseignement supérieur en particulier (Abdourahamane, 2009).

En effet, l'état des lieux de l'enseignement supérieur est alarmant relativement aux perspectives d'emplois et d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail. Niandou (2003) précise que le fossé entre le marché de l'emploi et les programmes offerts par l'enseignement supérieur nigérien, ainsi que les programmes de la recherche ne correspondaient plus, à un certain moment, aux besoins du développement du pays. Aussi, malgré les efforts déployés par l'Etat et ses partenaires, les statistiques montrent que la majorité des demandeurs d'emploi (70%) rencontrent d'énormes difficultés pour décrocher une occupation salariale (ANPE, 2003, 2004 et 2010). En plus, ces demandeurs d'emploi sont très souvent handicapés par l'inadéquation entre leurs profils et les besoins exprimés par le marché de l'emploi.

En ce qui concerne les causes des difficultés d'insertion socioprofessionnelle au Niger, les chercheurs expriment des points de vue divergents. Certains imputent cette situation à la récession économique du pays. C'est la conception d'Arzika (1993) qui estime que le chômage est en grande partie causé par la fermeture des sociétés, la compression du personnel

dans les entreprises, les départs volontaires et les licenciements, qui sont les suites logiques des mesures d`ajustement structurel. Bagouma (2002) rapporte pour sa part qu'environ 61,76% des chômeurs sont pourvus d`un diplôme universitaire. Cette situation confirme selon lui l'affirmation d'Achille Mbembe qui disait que sortir de l`université ne garantit plus l`accès à un emploi sur le marché du travail. Beaucoup d'études sur l'enseignement supérieur africain montrent son évolution quantitativement durant ces dernières années alors que sur le plan qualitatif peu de progrès a été réalisé. En effet, Amelewonou, Foko, Husson, Jarousse et Ndém (2008) soulignent par exemple que la structure des formations demeure fortement déséquilibrée, avec un faible développement des formations scientifiques et technologiques (qui ne couvrent qu'un quart du nombre total d'étudiants) contrairement aux formations en lettres et sciences humaines et sociales qui couvrent à elles-seules près des trois-cinquièmes du nombre total d'étudiants du continent.

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelles sont donc communes aux diplômés de la plupart des universités africaines. Pour d'autres chercheurs, elles seraient essentiellement dues à l'inadéquation entre l'offre de formation supérieure et les besoins du marché de l'emploi (Lasida, 2005 ; Amelewonou, et al. 2008). Rontopoulou(1994) précise que les formations offertes par les universités africaines sont essentiellement des formations traditionnelles longues : lettres, sciences humaines, sciences juridiques et économiques, sciences exactes. Le premier diplôme de sortie vers le marché du travail est la licence ou la maîtrise. D'après cet auteur le secteur public a été, jusqu'à une date récente, le débouché quasi exclusif des diplômés de l'université et des institutions supérieures en général.

Pourtant, au Niger les tendances actuelles du marché du travail indiquent une progression des besoins pour le secteur privé d'ingénieurs, et d'agents de maîtrise de prés de 54% contre 33% d'employés et d'ouvriers correspondant à une restructuration de l'économie nigérienne dominée par les secteurs secondaire et tertiaire (UEMOA, 2002 ; ANPE, 2010). Pour le secteur public, un besoin en cadres de catégorie A, c'est-à-dire les cadres supérieurs, est également exprimé par les différents ministères, suite à la décision de l'Etat de reprendre l'intégration des diplômés à la fonction publique à partir de 2009.

Cela montre que l'économie du Niger a véritablement besoin des cadres supérieurs. Cependant même si théoriquement cela est vrai, dans la pratique la réalité est toute autre.

Aussi, le souci de la qualité et la hantise que cela suscite demeurent toujours une préoccupation pour les décideurs.

Depuis le début des années 2000, l'accès du plus grand nombre des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au marché du travail s'est sensiblement amélioré (ANPE, 2008).

Ce qui nous amène à poser les questions de recherche suivantes :

Quels sont les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger?

Quel est le rôle des institutions de formation supérieure ? Quels rapports entretiennent-elles avec le marché de l'emploi ? Quel est le sort des diplômés issus de ces institutions ?

III. Objectifs de l'étude

3.1. Objectif général

Permettre une meilleure connaissance et compréhension de l'insertion professionnelle des cadres issus de l'enseignement supérieur au Niger.

3.2. Objectifs spécifiques

- Explorer le processus de la formation supérieure au Niger;
- Analyser les caractéristiques du marché de l'emploi nigérien ;
- Vérifier l'adéquation entre les types de cadres formés par l'enseignement supérieur et les besoins du marché de travail;

IV. Méthodologie

4.1. Cadre pratique de l'étude

Cette recherche s'est déroulée essentiellement dans la communauté urbaine de Niamey (CUN)**.** Le choix de cette localité se justifie par les raisons suivantes :

- Marché de l'emploi de la capitale Niamey présente toutes les caractéristiques de l'offre et de la demande ;
- Concentration des entreprises et ONGs ;
- Concentration des écoles supérieures aussi bien publiques que privées.

4.2 Les méthodes d'enquête

- *L'enquête quantitative : L'administration des questionnaires et échantillon*

Cinq(5) types de questionnaires ont été administrés respectivement aux étudiants des écoles privés, aux étudiants des écoles publiques et de l'UAM, aux enseignants du privé et à ceux du public et enfin les cadres supérieurs(en activité ou en quête d'emploi) les cadres supérieurs actifs sur le marché de l'emploi;

Le tableau ci-dessous présente les effectifs des personnes interrogées :

Tableau 1

Statuts enquêtés	Effectifs
Cadres supérieurs actifs sur le marché de l'emploi	100
Enseignants	31
Etudiants	123
Total	254

-L'enquête qualitative : observations et entretiens

Sur la base d'un canevas général d'enquête, des entretiens ont été réalisés avec :

- les acteurs du marché de l'emploi (ANPE, Cabinets privés de placement, employeurs : Etat, entreprises, ONG, demandeurs d'emploi) ;
- les personnes ressources : cadres techniques des Ministères, des agences et offices concernés par notre problématique ;

- les responsables des établissements.

V. Les cadres juridique et institutionnel de l'enseignement supérieur et de l'emploi au Niger

5.1 Cadres juridiques d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du Niger

De 1948 à nos jours, plusieurs dispositifs juridiques ont été créés pour garantir l'emploi légal aux jeunes diplômés nigériens. Ces dispositifs concernent non seulement les textes nationaux mais aussi internationaux que le Niger a ratifiés. Ainsi, de manière chronologique, les textes suivants ont été adoptés par l'Etat :

Au niveau international :

- La convention N°88 sur le service de l'emploi de 1948 ;
- La convention N°122 sur la politique de l'emploi de 1964;
- La convention N°142 sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975 ;
- La convention N°181 sur les agences d'emploi privé de 1997.

Au niveau national :

- La loi N°2008-47 du 24 novembre 2008 modifiant et complétant la loi N°2007 portant statut général de la fonction publique de l'Etat ;
- Le décret N°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 portant modalités d'application du statut général de la fonction publique de l'Etat ;
- Le décret N°2009-072/PRN/MFP/T du 26 février 2009 fixant les conditions et les modalités de recrutement sans concours aux emplois de fonctionnaires des agents contractuels de la fonction publique de l'Etat ;
- Le décret N°1998-095/PRN/MJS/SN du 6 avril 1998 portant adoption de la charte nationale de la jeunesse ;
- Le décret N°2009-95/PRN/MFP/T du 12 mars 2009 portant adoption du document cadre de la politique nationale de l'emploi.

Ces différents dispositifs ont chacun pour ambition de promouvoir le cadre juridique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et de contribuer en même temps à lutter contre le chômage et le sous-emploi. Ainsi, en référence à ce cadre juridique, l'Etat du Niger a mis en place divers instruments institutionnels qui servent de moyens pour concrétiser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

5.2 Le cadre institutionnel de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du Niger

Plusieurs ministères interviennent en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ce sont :

- Le Ministère de la Fonction Publique et du Travail qui est chargé de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des politiques nationales en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat, de modernisation de l'administration, de travail et d'emploi ;
- Le Ministère de la Formation professionnelle chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de formation professionnelle et technique en vue de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ;

- Le Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des Jeunes Entrepreneurs chargé entre autres de l'élaboration de la politique nationale en matière de promotion de l'entreprenariat des jeunes;
- Le Ministère des enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique chargé entres autre de la gestion du service civique national qui est aussi une des mesures pour assurer l'insertion professionnelle des cadres supérieurs;
- Le Ministère de la Jeunesse et des Sports qui est chargé entre autres de la mobilisation ,l'organisation, l'orientation, la formation, l'information et l'insertion des jeunes en vue de leur pleine implication aux activités de développement;
- Le Ministère de la santé chargé entre autre de la gestion du service civique national des jeunes docteurs et diplômés issus d'Instituts de formation privée.

5.3 Le cadre institutionnel de l'enseignement supérieur du Niger

- *La Politique Nationale d'Enseignement Supérieur*

Depuis sa création en 1971, l'enseignement supérieur souffre de manque de cadre de référence définissant les orientations nationales en matière d'éducation en général et d'enseignement supérieur en particulier. Malgré l'adoption de la LOSEN en 1998, l'enseignement supérieur nigérien est resté un secteur négligé.

C'est en 2003 que, conscient du rôle moteur de l'enseignement supérieur dans tout processus de développement que le Niger s'est doté pour la première fois d'une Politique Nationale d'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette dernière comprend l'ensemble des orientations politiques de l'Etat et leurs objectifs en matière d'enseignement supérieur, ainsi que les actions à mener pour atteindre ces objectifs.

L'objectif général est d'assurer une gestion cohérente et globale du système d'enseignement supérieur au Niger en vue de satisfaire les besoins nationaux en cadres supérieurs surtout scientifiques et techniques, adaptés aux besoins du développement national et aptes à la production.

Les objectifs spécifiques sont entre autres :

-concevoir et mettre en œuvre les axes, programmes et projets nationaux d'enseignement et de formation supérieurs en accord avec les besoins nationaux en cadres ;

-organiser et assurer le suivi et l'évaluation de l'ensemble des enseignements et de la formation supérieurs ;

- développer les capacités nationales d'enseignement et de formation supérieurs ;

-professionnaliser les filières de formation ;

-assurer la centralisation et la diffusion de l'information sur l'enseignement et la formation supérieurs ;

-améliorer les conditions d'études et de travail de la communauté éducative.

Aujourd'hui, l'enseignement supérieur public nigérien est assuré par :

- Cinq(5) universités (Niamey, Say, Tahoua, Maradi et Zinder) ;
- Plusieurs établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du MEMS/RS ou des Ministères techniques. Il s'agit principalement de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), Ecole Africaine de Météorologie et d'Aviation Civile (EAMAC), Ecole des Mines, de l'Industrie et de la Géologie (EMIG), Ecole Nationale de la Santé Publique (ENSP), Institut de Santé publique (ISP), Institut National de la Jeunesse et des Sports (INJS), Institut de Formation aux Techniques de l'Information et de la Communication (IFTIC), le centre régional AGRHYMET (sous tutelle du CILSS), l'Institut de Formation en Alphabétisation et Education Non Formelle (IFAENF).

En ce qui concerne l'enseignement privé nigérien, le cadre juridique dans lequel il évolue est régi par la loi 70-8 du 17 mars 1970 portant réglementation de l'enseignement privé et son décret d'application N° 70-169 en date du 03-07-1970.

Par ailleurs, la floraison des établissements privés d'enseignement supérieur a conduit à l'adoption d'un décret portant approbation du document cadre relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement supérieur (décret N° 2002-067/PRN/MESSR/T du 26 mars 2002). Ce document détermine les missions et l'organisation de l'enseignement supérieur, les établissements d'enseignement supérieur, ses usagers, etc. Ainsi, ce décret permet de distinguer les établissements privés d'enseignement supérieur, les conditions générales de leur création et leurs obligations. Cette nécessité de baliser l'enseignement supérieur surtout dans sa composante privée débouche en 2010 sur l'adoption d'un arrêté portant création d'une commission d'agrément des dossiers de demande d'autorisation, de création et d'ouverture d'établissements privés d'enseignement secondaire général et de formation professionnelle et technique du supérieur (arrêté N° 0249/MESS/RS/SG/DGE/DEPRI du 06 octobre 2010).

Cet arrêté fait suite à celui de 2002 fixant les conditions de création et d'ouverture des établissements privés d'enseignement supérieur (N° 139/MESS/R/T/SG/DGE du 18 septembre 2002 et à l'arrêté N° 138/MESS/R/T/SG/DGE du 18 septembre 2002 fixant les conditions de fonctionnement des établissements privés d'enseignement supérieur au Niger.

La question de l'évaluation dans les établissements privés d'enseignement supérieur a également fait l'objet de réglementation dans le contexte nigérien. Ainsi dès 2002, l'arrêté N°140/MESS/R/T/SG/DGE du 18 septembre 2002 fixe les modalités d'organisation des examens nationaux du Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

En 2008, les conditions et modalités de délivrance des diplômes de Licence et Master professionnels par les établissements privés d'enseignement supérieur sont fixées par l'arrêté N°57/MSS/R/T/SG/DGE/DL/DEPI du 8 mars 2008 en vu de les conformer au nouveau dispositif de la reforme LMD.

VI. Présentation des résultats, analyse et interprétation

6.1 Les caractéristiques des emplois dans la communauté urbaine de Niamey

Selon l'enquête emploi réalisée en 2002, le marché de l'emploi de la communauté urbaine de Niamey (CUN) reflète les caractéristiques fondamentales du marché de l'emploi du Niger. Les principales conclusions de cette enquête permettent de distinguer cinq (5) secteurs d'emploi principaux à savoir : l'administration publique, le secteur parapublic, le secteur privé formel, le secteur informel et enfin le secteur associatif. En ce qui concerne la part des différents secteurs, l'enquête emploi révèle que le secteur informel se positionne en tête du marché de l'emploi car il accueille environ 83% des actifs occupés (personnels exerçant effectivement un emploi). En deuxième position se trouve le secteur de l'administration publique avec toutefois un taux relativement faible (seulement 13,5% des actifs occupés). Enfin les entreprises associatives occupent ensemble à peine 2% des actifs. Ce qui montre que le Niger n'est pas un pays d'initiatives privées.

- *La structure des emplois*

Les tableaux suivants montrent la structure des emplois dans la CUN :

Tableau 2 : structure des emplois par secteur institutionnel (Source : Enquête-Emploi 2002, CUN, DSCN, Niamey)

Secteurs institutionnels	Effectifs	Répartition (%)	Age moyen	Proportion des femmes (%)	Années d'études réussies
Administration publique	27.175	13,5	38,4	29,8	12,1
Entreprises publiques	3560	1,5	40,3	24,7	11,2
Entreprises privées formelles	316	0,5	36,2	57,9	10,7
Entreprises privées informelles	167284	82,7	33,3	37,6	6,9
Entreprises associatives	3647	1,8	34,1	36,8	10,6
Total	201982	100,0	34,2	36,4	8,2

Tableau 3 : structure des emplois par secteur d'activité (Source : Enquête-Emploi 2002, CUN, DSCN, Niamey)

Secteur institutionnel	Secteur primaire	Industrie	Commerce	Services	Total
Administration publique	0,3	0,6	0,2	98,9	100,0
Entreprises publiques	-	31,2	4,0	64,8	100,0
Entreprises privées formelles	-	-	-	100,0	100,0
Entreprises privées Informelles	6,4	30,7	31,7	31,2	100,0
Entreprises associatives	1,9	9,9	1,3	86,9	100,0
Total	5,4	26,2	26,3	42,1	100,0

Il est à noter que, selon cette enquête, le secteur primaire comprend l'agriculture, l'élevage, la pêche et la sylviculture. Quant à l'industrie, elle comprend aussi bien les industries manufacturières et extractives que les BTP (Bâtiments et Travaux Publiques). Le commerce est constitué du commerce en gros (Import et Export), du commerce en détail (distribution),. Enfin, les services comprennent les services de réparation, les activités de recréation, les

activités touristiques, les services domestiques, les services aux collectivités, les services aux entreprises, les banques et les services financiers, les télécommunications et le transport, les hôtels et les restaurants. Ainsi pour mieux appréhender le marché de l'emploi, la répartition des emplois par secteur institutionnel nous semble indispensable.

Les données des tableaux ci-dessus montrent que les emplois de l'administration publique dans la CUN sont essentiellement concentrés dans les branches non marchandes, environ 99% des services. Par contre, les emplois dans les entreprises publiques se caractérisent par une relative hétérogénéité selon les branches d'activités : 65% des actifs opèrent dans les branches de services, 31% dans les activités industrielles et seulement 4% dans les activités commerciales. En ce qui concerne les emplois salariés, les emplois publics se positionnent en tête puisque 96% des actifs qui y travaillent sont salariés. Ainsi, environ 68% des cadres (supérieurs et moyens) identifiés parmi les actifs occupés exercent dans les emplois publics. Quant au niveau d'étude dans le public, la main d'œuvre a un niveau moyen de 12,1 ans. Et les actifs de ce secteur ont en moyenne 38,6 ans. C'est la catégorie la plus âgée.

Par rapport au secteur privé formel, il présente les caractéristiques suivantes : taux de scolarisation 75,7%, âge moyen 34,3 ans. Et les employés qui y travaillent ont une durée moyenne d'étude de 10,7 ans. A peine 18,9% de ces employés travaillent dans les établissements qui emploient plus de 100 personnes. Enfin, ce secteur qui a la plus faible moyenne d'âge (donc essentiellement de jeunes), accueille environ 9% des emplois et 88% des actifs opèrent dans la branche des services et seulement un peu plus de 1% des postes de ce secteur sont des emplois commerciaux.

Pour ce qui est du secteur informel, la main d'œuvre qui y travaille est essentiellement concentrée dans des établissements de petites tailles avec 78,2% des employés exerçant dans des unités de production de petite taille (moins de 6 personnes). Il y a à peine 2,5% des établissements du secteur qui emploient plus de 100 personnes. De plus, le taux de scolarisation de la main œuvre du secteur informel est le plus faible (22,4% des employés justifient d'une scolarité moyenne de 6,9 ans), et l'âge moyen tourne autour de 33,3 ans ; c'est la main d'œuvre la plus jeune.

6.2 Des initiatives d'insertion professionnelle controversées

« On entend par insertion professionnelle, mettre dans le milieu professionnel ou aider les jeunes à mieux connaître les métiers » (entretien avec Amadou Abdou Diori, ancien Directeur insertion professionnelle du Ministère de la jeunesse et des sports). Par insertion socioprofessionnelle il faut donc entendre toute initiative publique ou privée qui consacre du temps et des ressources pour l'orientation et l'accompagnement des demandeurs vers les emplois disponibles ou vers l'auto emploi.
Plusieurs initiatives d'insertion professionnelle sont en cours au Niger. Celles-ci sont développées aussi bien par les pouvoirs publics que par des promoteurs privés.

- *L'apport de l'ANPE*

L'ANPE est un établissement public à caractère administratif doté d'une autonomie de gestion et placé sous la tutelle du Ministère de la Fonction Publique et du Travail. Cette agence a été créée par l'Etat en 1996 (en fait c'était le service de la main d'œuvre qui a été transformé en agence) dans le but d'accompagner les diplômés sans emploi et ceux qui ont perdu leurs emplois à s'insérer dans le tissu socioéconomique.
Mais compte tenu des mutations économiques vécues par le Niger, les politiques ont dû réviser leurs orientations en matière d'emploi. Ainsi, selon un responsable de cette agence *« La politique sectorielle a changé de vision le 16 mars 2006 pour aller dans une perspective de développement de compétence pour servir l'économie. C'est ainsi que le MFP/T a mis en place un dispositif de programmes d'insertion professionnelle. Cette dernière a une dimension sociale »* le chef service programme d'emplois ANPE
.
En ce qui concerne ses activités principales, *« L'ANPE forme les diplômés sur les techniques de recherche d'emploi (lettre de motivation, CV…) et les informe sur les besoins des entreprises ou sur les avis de recrutement »*. Le chef service programme d'emplois ANPE

Au total, cinq(5) programmes d'insertion des jeunes diplômés existent au niveau de l'ANPE : le Programme d'Insertion des Jeunes Diplômés (PIJD), le Programme d'Insertion dans les Petites et Moyennes Entreprises(PIPME), le Programme d'Appui aux Initiatives d'Emplois Indépendants(PAEI), le Programme d'Appui à la création d'Emplois Ruraux (PACER), le Programme de Reconversion des Chômeurs(PRC).

L'une des innovations mise en œuvre par l'ANPE dans la perspective de la politique sectorielle de 2006, est l'institution d'une plate forme d'information et d'orientation professionnelle. *« La plate forme est une structure qui mobilise plusieurs acteurs dans des programmes d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ces acteurs sont entre autres les centres de formation, les services de santé, l'ANPE et une institution financière »*. Un ancien Directeur insertion professionnelle du Ministère de la jeunesse et des sports.

Cette plate forme accueille des jeunes diplômés en quête d'emploi, sélectionnés sur entretiens pour suivre des formations de perfectionnement. Un conseiller désigné par la plate forme est chargé d'aider chaque candidat à élaborer un projet professionnel ou un projet de création d'entreprise en l'accompagnant tout au long du processus.
L'ANPE procède également au placement des jeunes diplômés à travers un contrat qui permet au bénéficiaire de suivre un stage d'initiation à la vie professionnelle. *« Ce contrat s'inscrit dans le cadre du Programme d'Insertion des Jeunes Diplômés (PIDJ) qui a pour objectif d'insérer les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi dans la vie professionnelle …d'augmenter la capacité d'employabilité des jeunes diplômés et d'inciter et d'aider les entreprises à recruter les jeunes diplômés… ce processus a une durée de 6 mois à un an et peut aboutir sur un contrat de travail »*. Le chef service programme d'emplois ANPE.
Toutefois, ces programmes sont très peu connus du public. Le Bissonnais (2011) souligne aussi que le manque de coordination entre les différents programmes, les disparités entre

villes et campagnes quant à l'accès à ces programmes sont entre autres facteurs qui entravent l'efficacité de ces initiatives d'insertion professionnelle. En outre, ces types de programmes exigent un esprit d'entreprise de la part des candidats. Ce qui n'est pas facile pour les diplômés nigériens qui n'ont en général pas l'esprit d'entreprise. L'un des objectifs de la plate forme est justement de susciter un engouement des jeunes diplômés à la création d'entreprise.
Enfin, pour certains acteurs les conditions d'accès aux financements des PME via ces programmes sont difficiles. Un jeune diplômé sans emploi explique : *« pour avoir un crédit bancaire pour une initiative privée, la banque exige un titre foncier ou un acte de session d'une propriété. Mais où est-ce qu'un jeune diplômé nigérien peut en trouver un ? »*

- *L'apport des cabinets privés de placement*

Il n'existe pas encore de statistiques sur les promoteurs privés d'emploi, mais d'après Sarki (2011) : *« Près d'une centaine de cabinets et bureaux d'études effectuent des placements de diplômés mais tous ne sont pas officiellement autorisés à le faire».*

Par exemple, la Société de recrutement et de Placement de Main-d'œuvre (SOPLAMO) est spécialisée dans le recrutement, la mise à disposition, l'assistance et le conseil en matière de gestion des ressources humaines en faveur des entreprises. Pour K.S (cadre supérieur sans emploi) **:** *« Dans ce cabinet, les offres d'emploi concernent surtout les chauffeurs, les gardiens, les comptables, les ingénieurs en bâtiment. Les offres pour les diplômés des universités sont rares et quasi inexistantes »*. Cette affirmation confirme la thèse selon laquelle les offres d'emploi du niveau supérieur sont insuffisantes. L'enquête emploi réalisée en 2002 dans la communauté urbaine de Niamey et les statistiques de l'ANPE(2010) sur les offres d'emplois supérieurs reçues montrent également cette insuffisance de postes d'emplois supérieurs.
Le Cabinet d'Etudes et de Formation en Gestion des Ressources Humaines et en Management(COSEF) est, quant à lui, spécialisé en recrutement, études et formation en gestion des ressources humaines. D'après un de ses responsables, *« les filières porteuses sont la gestion (des entreprises, financière, commerciale, des ressources humaines, etc. »*. Ce qui sous-entend que les cadres formés par les instituts privés sont plus favorisés que ceux des universités qui ont encore des formations générales. Cela explique en partie la difficulté d'insertion professionnelle vécue par ces derniers. En outre, ces difficultés d'insertion s'exacerbent avec l'exigence d'années d'expérience pour les candidats qui sont en majorité directement sortis d'un système éducatif qui ne privilégie pas la pratique dans la formation.
Somme toute, l'objectivité de la démarche de ces cabinets reste controversée aux yeux de beaucoup d'acteurs. En effet, *« Ces cabinets sont des cadres de 'PAC' c'est-à-dire parents amis et connaissances. Si tu ne connais personne là-bas, ne dépose même pas ton dossier »*. Un étudiant d'ESM.

Par contre pour R.M (étudiante en master dans une école privée et chercheuse d'emploi) ces cabinets sont plutôt crédibles. Elle affirme : *« J'ai confiance en ces cabinets car c'est des privés. Eux au moins ils informent les candidats sur les offres et procédures de recrutement alors qu'à l'ANPE souvent c'est après le recrutement qu'on affiche les offres »*.

6.3 Déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des cadres supérieurs

- *La professionnalisation des filières de formation*

La formation universitaire a longtemps été taxée de générale et donc inadéquate aux attentes du marché de l'emploi. Ceci expliquerait, ne serait-ce qu'en partie, les difficultés d'insertion professionnelle des cadres formés par cette institution. Le tableau suivant montre les préférences des étudiants des établissements publics sur le type de formation qu'ils souhaitent avoir.

Tableau 4 : type de formation souhaitée par les étudiants du public

Quel type de formation souhaiteriez- vous avoir dans votre section?	Effectifs	Pourcentages (%)
Générale	3	5,3
Professionnelle	16	28,1
Les Deux	38	66,7
Total	57	100,0

Aujourd'hui encore, malgré le processus de professionnalisation des filières en cours dans la majorité des établissements d'enseignement supérieur nigériens, les étudiants qui évoluent dans le public semblent se soucier de la professionnalisation de leur formation car 28,1% de ceux qui ont été interrogés souhaitent avoir une formation professionnelle. Par contre, la majorité (66,7) souhaite que les formations générales et professionnelles soient assurées par les établissements. Le souci de ces étudiants est donc double : d'une part, bénéficier des formations qui débouchent sur des emplois, et d'autre part, trouver l'opportunité de poursuivre des études poussées dont notamment les études doctorales.

Ce souci est également partagé par les diplômés sortis des cycles de formations supérieures. Ainsi, les cadres supérieurs rencontrés sur le terrain donnent leurs impressions sur le rapport entre la formation supérieure actuelle et l'emploi au Niger en ces termes :

- ✓ La formation ne répond pas tout à fait au besoin du marché ;
- ✓ Les cadres formés par les universités sont peu compétitifs ;
- ✓ Des filières créatrices d'emploi doivent être créées ;
- ✓ La formation supérieure doit être plus professionnelle que théorique ;
- ✓ La formation supérieure des écoles professionnelle correspond aux emplois ;
- ✓ La formation supérieure est de bonne qualité mais la pratique fait défaut ;
- ✓ la formation est inadéquate avec les besoins des cadres.

Ces impressions montrent que d'une part, la formation de certains cadres supérieurs est inadéquate aux besoins du marché de l'emploi et que d'autre part, ceux qui ont les diplômes d'écoles professionnelles ont plus de chance de s'insérer dans le circuit productif. Cette situation conduit beaucoup d'acteurs à prôner une professionnalisation des filières de formation. Ainsi, la réforme LMD actuellement en cours dans l'enseignement supérieur nigérien est orientée vers la professionnalisation progressive des filières de formation en vue de donner plus d'opportunités aux diplômés.

De l'avis des acteurs, la mise en place de LMD facilite la professionnalisation. Sa mise en œuvre doit être conçue comme l'affaire de tous, avec une forte implication de la chambre du commerce et de l'ANPE. L'université doit développer un nouveau type de rapport avec son environnement. Par exemple, la chambre de commerce a demandé de mettre en place un incubateur d'entreprises pour la formation de nouveaux types d'entrepreneurs. L'observatoire sur l'emploi a été mis en place mais il n'est pas fonctionnel

- *Adéquation formation et emploi*

Sur le marché de l'emploi, les candidats sont sélectionnés en fonction du profil décrit dans les offres et cela selon les tâches concrètes que requiert le poste. D'où, l'inadéquation entre le profil et le poste apparait comme une variable déterminante dans la recherche d'emploi.
Le tableau ci-dessus résume les appréciations des étudiants sur l'adéquation profil emploi.

Tableau 5 : perception des étudiants sur l'adéquation entre leur formation et les emplois

Adéquation entre formation et besoins du marché de l'emploi au Niger	Effectifs		Pourcentages (%)	
Appréciation	Public	Privé	Public	Privé
Très bonne	00	8	00	1,5
Bonne	4	12	7,01	18,2
Acceptable	25	28	43,5	42,4
Mauvaise	28	18	49,2	27,3
Total	57	66	100	100

L'adéquation entre profil et emploi est aussi une préoccupation des étudiants. Mais l'appréciation de cette adéquation varie en fonction du lieu de formation des étudiants. Ainsi, 49,2 % des étudiants du public pensent que l'adéquation entre leur formation et les emplois est mauvaise contre 27,3 % pour ceux du privé. En effet, dans les écoles professionnelles privées les formations sont théoriquement (souvent dans la pratique la qualité fait défaut) conçues en fonction des besoins des entreprises tandis que dans le public, avant l'avènement du LMD, les formations ne visaient pas forcément les emplois. Pour certains économistes de l'éducation, l'inadéquation entre formation supérieure et emploi a deux explications à savoir : ces formations sont conçues selon une vision classique qui produit des diplômes généraux (licence, maîtrise…) et les domaines littéraires et des sciences sociales et juridiques sont plutôt excédentaires (Lama J. & Rabiou A., 2000, p.98).
La professionnalisation des filières prônée par le LMD est certes une vision pertinente dans la perspective de l'insertion professionnelle. Mais, avertissent Lama et. Rabiou (op. cit.), *« ce serait une vision de très court terme que de changer des filières pour en adopter les produits à une demande conjoncturelle ».* Autrement dit les formations supérieures ne peuvent pas suivre le rythme d'évolution du marché de l'emploi car, les facteurs qui déterminent ces changements sont souvent structurels et parfois conjoncturels.

- *L'insuffisance de l'offre d'emploi des cadres supérieurs*

L'apparition du chômage des diplômés remonte à partir des années 1983 avec la chute brutale du cours d'uranium, principale source de revenu du Niger. Cette situation a plongé

l'économie dans une crise avec comme principale conséquence la stagnation des recrutements par la fonction publique.

Tableau 6 : répartition des cadres supérieurs enquêtés selon le statut professionnel

Statut professionnel	Effectifs	Pourcentages (%)
Permanent	42	42.0
Contractuel	18	18.0
Vacataire	1	1.0
Appelé du service civique	24	24.0
Stagiaire	14	14.0
Autre (commerçant)	1	1.0
Total	100	100.0

Le statut professionnel actuel des cadres supérieurs permet de se rendre compte des opportunités d'insertion qui leur sont offertes. Ainsi, 42% des personnes interrogées occupent des emplois permanents. Les autres sont soit des contractuels soit des stagiaires ou des appelés du service civique qui sont des situations précaires. En effet, en 2009, 7363 diplômés sans emplois ont été enregistrés sur toute l'étendue du territoire nationale (ANPE & INS, 2010). Cette insuffisance d'emploi est la conjugaison de facteurs économiques dont les principaux sont la baisse des recrutements de la fonction publique et le manque de dynamisme du secteur privé.

- *Insuffisance d'initiatives privées des jeunes diplômés*

Tableau 7 : secteurs d'activité visés par les diplômés chômeurs

Secteur visé après l'obtention du diplôme	Effectifs	Pourcentages (%)
Privé	28	28.0
Public	61	61.0
Privé et public	7	7.0
Profession libérale	4	4.0
Total	100	100.0

En général les choix des diplômés chômeurs en termes d'insertion professionnelle s'orientent vers l'Etat. C'est l'intégration dans la fonction publique qui constitue le principal choix. Pour faire face à cette demande croissante et pressante, l'Etat a institué le service civique national (tout diplômé ayant suivi une formation supérieur reconnue par l'Etat peut travailler 2 ans dans la fonction publique moyennant un pécule de 75.000 FCFA par mois). *« Les jeunes cherchent 'la protection' auprès de l'Etat en choisissant la facilité à travers l'exercice du service civique national »* selon le directeur de programmes d'un institut privé.

Malgré cette tendance dominante, certains jeunes veulent prendre leurs destins en main en cherchant à créer leurs propres entreprises. Malheureusement, tous déplorent le manque

d'accompagnement et la faiblesse voire le manque de financements. Ils évoquent également des problèmes de corruption, de complexité et de lourdeur des procédures d'accès aux crédits. Cette nouvelle génération de diplômés a juste besoin d'un coup de main de l'Etat et de leurs établissements formateurs dont certains ont déjà adopté quelques initiatives.
« Nous dispensons des formations sur 'la création d'entreprise', nous encourageons l'auto emploi et nous finançons même les meilleurs projets de nos étudiants dans la limite de nos moyens »

- *Contribution du secteur privé dans l'offre de formation supérieure et ses difficultés*

L'éclosion des centres, écoles, instituts et universités privés s'est vite opérée dans les années 2000 pour pallier les difficultés de l'Etat à répondre efficacement à la demande de formation supérieur de plus en plus grandissante. En effet, aujourd'hui au Niger, l'enseignement supérieur privé se structure autour d'une cinquantaine de centres, d'écoles, d'institut et d'universités dont les ¾ sont à Niamey. Comme dans les établissements supérieurs publics, le Bac constitue le diplôme d'accès dans ces établissements même si une faveur (même si derrière il y a des intérêts financiers en jeu) est accordée à certains non titulaires du Bac moyennant des tests de niveau. Cette faveur est perçue par les promoteurs des établissements supérieurs privés comme une action visant à encourager les jeunes à s'orienter vers les formations professionnalisantes en leur facilitant l'accès.

« Nous acceptons effectivement des étudiants non titulaires de diplôme mais qui présentent un certificat de scolarité selon les niveaux : certificat de scolarité pour les élèves de troisième ou de terminale et une attestation pour les professionnels qui veulent s'inscrire en Master. Nous le faisons pour lutter contre la déperdition scolaire et pour donner une seconde chance d'accéder à une formation supérieure à certains élèves et étudiants. Cette initiative entre dans la droite ligne des objectifs poursuivis par la Losen ». Le chef service admission d'un institut privé.

Depuis 2003, c'est le Ministère des Enseignements Moyen, Supérieur et de la Recherche Scientifique (MEMS/RS) qui fixe les conditions de création d'établissements privés supérieurs au Niger. Ainsi, les frais d'autorisation s'élèvent à 500.000 FCFA. Pour un meilleur contrôle des programmes d'enseignements dans ces établissements privés, les fondateurs doivent acheter auprès de l'Etat 20 programmes officiels bac + 2 et de BTS à raison de 10.000 FCFA l'unité. Si un privé ouvre une formation en dehors des 20 programmes achetés auprès de l'Etat, il se doit de définir ses propres programmes.

« Tous les programmes enseignés dans notre institut proviennent de l'Etat, quelque soit le niveau : ministère de la formation professionnelle et technique pour le niveau moyen et le MEMS/RS pour le niveau supérieur…Sauf pour les nouvelles filières. Je vous rappelle que le Niger est en retard par rapport aux autres pays de la sous région dans la formation des filières du tertiaire comme le contrôle-audit, micro finance, communication des entreprises, finance-banque…Dans ces cas précis, le ministère de tutelle ne peut pas fournir des programmes. Nous sommes donc obligés de monter des dossiers de programmes qu'on

soumet au ministère pour évaluation en vue de nous donner l'autorisation ». Le chargé de programmes d'un institut privé.

La majorité des établissements ouvre des programmes au delà des 20 programmes achetés à l'Etat. Ils élaborent donc leurs propres programmes qui ne sont pas souvent en conformité avec les critères de qualité exigés en la matière. Les modèles de curricula ne répondent en général pas aux exigences scientifiques requises pour des telles formations. Les ministères des tutelles sont souvent obligés de faire recours à des compétences dans la sous région pour valider les dossiers de programmes. Face à cette difficulté des ministères de tutelle à expertiser et à valider les programmes d'enseignement de certaines filières de formation, les promoteurs des établissements supérieurs privés se tournent souvent vers le CAMES et non sans biais :
« Face aux problèmes de validation des programmes et même de reconnaissance des diplômes, certains établissements, à travers des réseaux sociaux et professionnels, s'orientent vers le CAMES qui reconnait leurs formations et leurs diplômes. Mais le plus souvent, c'est une seule voire deux filières qui sont reconnues par le CAMES, mais les promoteurs des établissements, pour des raisons liés à la concurrence et à la publicité disent que toutes les filières sont reconnues par le CAMES dans leurs campagnes publicitaires ». Le promoteur d'un institut privé

Les offres de formation dans ces établissements s'articulent autour des filières professionnelles conduisant au BTS, à des filières conduisant à une licence et souvent à quelques mastères. Les formations sont généralement tertiaires : gestion, droit, bureautique, finances, comptabilité, banque assurance, marketing. Les domaines de santé, de l'informatique, l'électronique sont les plus nombreux. Malheureusement, certains diplômes délivrés par ces établissements ne sont pas reconnus par l'Etat à travers les ministères de tutelle :
« C'est une réalité. Et elle a pour conséquence le non recrutement de nos diplômés dans les entreprises et autres sociétés de la place. Mais des efforts sont entrain d'être faits pour faire face à cette situation : nous avons déjà un BTS commun organisé par l'Etat qu'on appelle « BTS d'Etat ». Pour les licences, l'équivalence est faite sur la base du BTS d'Etat et le diplôme délivré par l'établissement, mais souvent il y a des problèmes ». Le chargé de programme d'un institut privé

L'absence d'harmonisation conjointe (ministère de tutelle : MEMS/RS et établissements supérieurs privés) des programmes de formation privée à partir de la licence et des Masters pose véritablement les problèmes d'organisation des examens et la reconnaissance des diplômes.

En effet, l'organisation des examens d' « Etat » au niveau des institutions privées relève exclusivement de la compétence des ministères de tutelle. Les promoteurs des établissements privés souhaitent que leurs enseignants et leurs directeurs de programmes soient associés à tout le processus (de la préparation et la proposition des épreuves à la proclamation des

résultats en passant par la surveillance et la correction des épreuves) mais jusqu'à présent rien n'est fait.

Les établissements supérieurs privés attirent de nombreux bacheliers. Ils sont aujourd'hui environ 4000 étudiants. Les projections sur 2015 tablent sur un effectif d'environ 8400 étudiants, ce qui équivaudrait à 27% de la population estudiantine totale du Niger. Selon la direction de l'enseignement supérieur et de la recherche du MEMS/RS, le secteur privé absorbe en moyenne 17% des 4000 bacheliers qui sortent des lycées et CES. Il faut noter que l'Etat accorde des bourses à des étudiants pour suivre des formations dans des établissements privés.

« C'est normal ! Nous offrons des formations du tertiaire, à la mode, qui tiennent compte du marché de l'emploi. Les formations classiques des universités n'attirent plus les jeunes et n'accordent plus des opportunités d'emploi. L'Etat doit nous apporter une assistance technique et financière plus conséquente ». Le promoteur d'un institut privé

Conclusion

« Être formé ne donne pas automatiquement lieu à un travail, il faut se battre pour s'intégrer dans la vie active ». Cette assertion d'un jeune diplômé en chômage illustre parfaitement les difficultés d'insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger. En effet, C'est à l'issue des crises socio économiques (chute du prix de l'uranium, arrêt du recrutement à la fonction publique, programmes d'ajustement structurels) qu'a connu le Niger dans les 1980 que la situation des chômeurs devint préoccupante pour le pouvoir publique.

Cette situation, conjuguée à la faible capacité d'accueil des établissements de formation supérieure publics (notamment l'Université Abdou Moumouni) et à la libéralisation de l'enseignement supérieur dans les années 2000 a largement contribué à la croissance spectaculaire des jeunes diplômés demandeurs d'emplois dont les effectifs ne sont plus maîtrisés. Selon le recensement des diplômés sans emploi (RDSE) réalisé en 2009 par l'INS et l'ANPE, 7363 diplômés sans emploi (dont 3494 femmes) ont été recensés au Niger. La majorité (61%) de ces diplômés est jeune (entre 20 et 34 ans) et 60% ont un niveau de formation supérieur.

Cette problématique d'insertion professionnelle des diplômés issus de l'enseignement supérieur trouve son fondement dans l'inadéquation entre les formations supérieures reçues par les diplômés et les besoins du marché de l'emploi mais aussi dans l'incapacité de l'Etat (même si il le fait timidement) à recruter en masse à la fonction publique et à mettre en place une politique (financements, encadrement, accompagnement, informations/conseils) de l'emploi qui favoriserait l'auto emploi et l'entreprenariat privé. D'autres fondements non moins importants contribuent également à accroître les difficultés d'insertion des jeunes diplômés dans la vie active : il s'agit du relatif manque de dynamisme du secteur privé et de la méconnaissance des structures de placement par les jeunes diplômé en quête d'emploi.

Références bibliographiques

Abdourahamane M. M., 2009. *Formation universitaire et emploi à Niamey au Niger*, thèse de doctorat en sociologie, UCAD, Dakar.

Amelewonou K, Foko B, Husson G, Jarousse J-P et Ndém F, 2008, *Réformes de l'enseignement supérieur en Afrique : éléments de cadrage,* UNESCO-BREDA, Dakar.

Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) et l'Institut National de la Statistique (INS) *2009, Rapport du recensement des diplômés sans emploi,* Niamey.

Arzika H., 1993, *Le problème de l`emploi en milieu urbain. Causes et conséquences socio-économiques. Cas du service de la main d`œuvre de la communauté urbaine de Niamey,* Mémoire ENSP, Niamey.

Bagouma Y., 2002, *Jeunes et chômage dans la communauté urbaine de Niamey. Les diplômés de l`université et autres établissements professionnels de l`Etat,* Mémoire de maîtrise sociologie, UAM, Niamey.

Durkheim E., 1967, *Education et sociologie*, PUF, Paris.

Flis-Zonabend F., 1968, *Lycéens de Dakar, essai de sociologie de l'éducation*, Maspero, Paris.

Gueissat A., 1999, *Les mondes universitaires et leur informatique. Pratique de rationalisation*, CNRS, Paris.

Lama J., 1999, *Economie de l'éducation dans le système d'enseignement supérieur du Niger*, UAM, Niamey.

Lama J. & Rabiou A., 2000, *Contraintes et espaces de liberté pour le développement en quantité et en qualité de l'éducation au Niger,* Niamey.

Lanzalavi J.C., 2007, *Étude sur le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique au Niger*, Document préparatoire à l'atelier de validation Phase 1 : Diagnostic et Orientations, Niamey.

Lasida J., *« Amérique latine : aider les jeunes à accéder à l'emploi »* in lettre d'information, Institut International de Planification de l'Education(IIPE), Vol. XXIII, n° 2, avril – juin 2005, Paris.

Le Bissonnais A., 2010, *Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger : état des lieux et pistes d'action*, Ed du Gret,

Loi portant Orientation du Système Educatif Nigérien (LOSEN), juin 1998.

Moumouni.A, 1964, *L'éducation en Afrique*, Maspero, Paris.

Niandou A. S., 2003, in Tefera D and Altbach G .P, *African higher education*, Indiana University press, Bloomington.

Rontopoulou J. L., 1994, « L'université africaine à la croisée des chemins » in Afrique contemporaine, Numéro spécial, Paris, 1er semestre.

Sarki A., 2011, *L'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés au Niger*, mémoire de DESS Administration, ENAM, Niamey.

UEMOA, 2004, *L'emploi, le chômage et les conditions d`activité dans les principales agglomérations des sept Etats membres de l`UEMOA*, Commission de l`UEMOA, Ouagadougou.

UEMOA, 2010, *Rapport d'évaluation du Projet d'Appuis à l'Enseignement Supérieur dans les pays de l'UEMOA*. Niamey

ANNEXES

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation
Pays : Niger
Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger
Canevas de recherche :

- Recherche documentaire :

  - Arsenal juridique régissant les établissements d'enseignement supérieur au Niger (ordonnances, lois, etc.) ;

  - Cadre institutionnel de l'enseignement supérieur (LOSEN, politique nationale de l'enseignement supérieur révisée, directions de l'enseignement supérieur, direction de l'enseignent supérieur privé) ;

  - Cadres juridique et institutionnel de l'insertion socioprofessionnelle (mettre l'accent sur la place des cadres supérieurs) : politique nationale de l'emploi ;

  - Etude du marché de l'emploi nigérien : caractéristiques de l'offre et de la demande (rapports ANPE, rapport recensement diplômés sans emploi ANPE/INS) ;

- Exploration du processus de la formation supérieure au Niger;

  -efficacité interne (profil des enseignants du privé, profil d'entrée des étudiants, profil de sortie, curricula, organisation pédagogique, résultats académiques, infrastructures) ;

  -efficacité externe : l'adéquation entre les types de diplômés formés par l'enseignement supérieur (privé et public) et les besoins du marché du travail (entreprises, banques, ONG, etc.basée sur les offres d'emploi et les modalités de recrutement etc.)

Les cibles

- les acteurs du marché de l'emploi (employeurs : Etat, entreprises, ONG) ;
- les cadres supérieurs (ayant une formation universitaire) actifs sur le marché de l'emploi ;
- les cadres supérieurs en quête d'emploi ;
- les personnes ressources : cadres techniques des Ministères, des agences et offices concernés par notre problématique ;
- Les étudiants
- Les enseignants
- Les leaders d'opinion
- La société civile

Les lieux d'enquête

-Pour l'enseignement supérieur : Ministère de l'enseignement supérieur, l'Université Abdou Moumouni de Niamey, l'Université de Tahoua et quelques écoles et instituts privés (IRIMAG, SODESI, ESCAE, IIM, IAT, ESPAS, ISP, IPSP) ; UNICAN (Univrsité canadienne)

-Pour l'insertion professionnelle : ANPE, cabinets de placement (SOPLAMO, COSEF), Ministère de la Fonction Publique, Ministère de la Formation Professionnelle ;

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation

Pays : Niger

Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger

Questionnaire adressé aux cadres supérieurs en activité

I / Identification de l'enquêté

1.1 Age…….ans sexe : M □ F □

1.2 Statut matrimonial : □Marié □Célibataire □Divorcé □Veuf (ve)

1.3 Statut professionnel : □Permanent □ Contractuel
□Vacataire □Appelé du service civique

1.4 Structure : □Administration Publique □ Entreprise privée □Etablissement scolaire □ ONG

1.5 Nature du diplôme obtenu :

II / Formation universitaire et insertion professionnelle

2.1 Après l'obtention de votre diplôme, vers quel secteur d'activité vous vous êtes orienté?

Privé □ Public □ Privé et public □ Profession libérale □

2.2 Comment avez-vous acquis votre poste actuel ?

Concours □ Examen dossier □

Autre (à préciser) :……..

2.3 Où est ce que vous avez suivi votre formation pratique ?

A l'université □ Sur le terrain □ Autre (à préciser) :……

2.4 Comment exercez vous votre travail?

Avec peine □ Sans problème □ Avec un peu d'effort □

2.5 Votre travail correspond t-il à votre formation universitaire ?

Oui □ Non □

2.6 Avez-vous reçu d'autres formations en plus de celle de l'université ?

Oui □ Non □

Si oui, précisez …….

2.7 Etes-vous satisfait de votre travail ?

Oui □ Non □

Justifiez……

2.8 Si vous devez reprendre votre formation initiale, serez-vous :

A l'université □ A l'école professionnelle □
Justifiez……..

2.9 Selon vous les universités publiques forment-elles des diplômés recherchés sur le marché de l'emploi ?
Oui □ Non □
Justifiez……

2.10 Y a-t-il, selon vous, suffisamment d'emplois au Niger pour les cadres supérieurs ?

Oui □ Non□
Justifiez ……

2.11 Quelles sont, selon vous, les chances pour un cadre supérieur de trouver un emploi au Niger ?

100 % □ 75 % □ 50 % □ 25 %□

2.12 Quelles sont, selon vous, les chances pour un diplômé des écoles professionnelles de trouver de l'emploi au Niger ?

100 % □ 75 % □ 50 % □ 25 % □

2.12 Quelles sont, selon vous, les chances pour un diplômé des universités publiques de trouver de l'emploi au Niger ?

100 % □ 75 % □ 50 % □ 25 % □

2.18 Quelles sont vos impressions sur la formation universitaire actuelle et l'emploi au Niger ?

……
……
……
…….

Merci

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation
Pays : Niger
Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger

Questionnaire adressé aux enseignants des écoles et instituts supérieurs privés

I. Profil des enseignants

1.1 Age…….ans sexe : M □ F □

1.2 Statut matrimonial : □Marié □Célibataire □Divorcé □Veuf (ve)

1.3 Statut professionnel : □Permanent □ Contractuel □Vacataire

1.4 Type de diplôme : …….Niveau:……

1.5 Matière enseignée :……..

1.6 Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement :……..

1.7 avez-vous reçu une formation pédagogique ? □ Oui □ Non

Si oui laquelle ?

II Contenu des programmes et adaptabilité

2.1 Votre programme d'enseignement a-t-il subi des réformes durant ces deux dernières années ? Oui □ Non □

Si oui lesquelles ?

2.3 Ce programme est-il adapté aux réalités du Niger ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

…….

2.4 Ce programme répond-t-il aux besoins du marché de l'emploi nigérien?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

…….

III méthodes d'enseignement

3.1 La formation modulaire permet-elle de former qualitativement vos étudiants ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

3.2 L'examen de fin de module permet-il d'évaluer qualitativement vos étudiants ?

Oui □ Non □

Justifiez……
……

3.3 Pendant ces deux dernières années, votre programme d 'enseignement a été exécuté à :

40%□ 50 %□ 75% □ 100%□

3.4 Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre métier?

……
……

IV Efficacité externe de la formation que vous assurez

4.1 Selon vous, la formation dans les instituts et écoles professionnels privés doit être :

Longue □ Courte □ les deux □

Justifiez……
……

4.2 Les instituts et écoles professionnels privés doivent assurer des formations :

Générales □ Professionnelles □ les deux□

Justifiez……
……

4.3 Selon vous, les diplômés que vous formez sont- ils directement opérationnels sur le marché de l'emploi ?

Oui □ Non □

Justifiez……
…..……

4.4 Selon vous, où vont généralement les diplômés que vous formez ?

Entreprise□ ONG□ Fonction Publique □ partout □ Chômage □

Justifiez……
……

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation
Pays : Niger
Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger

Questionnaire adressé aux étudiants des écoles et instituts privés

I Profil de l'étudiant

Age :……ans Sexe : M □ F □

Filière :…….

Niveau d'étude:……. Année

Diplôme d'entrée à l'institut :……

Statut d'entrée à l'institut : Bachelier € Professionnel €

Autre :……

Type de diplôme actuellement recherché : BTS € DUT€ Licence € Master €

Autre : ……..

II Motivations pour le choix de la formation

2.2 Vous avez choisi cette formation pour : Avoir un diplôme □

Avoir un emploi □

Poursuivre les études □

Autres (à préciser):……

2.3 Votre formation vous permettra-t-elle d'avoir un emploi ?

Oui □ Non □

Si oui, où est ce que voudrez vous exercer : Entreprise □ ONG □

Fonction Publique □

Si non justifiez

……..……
……

III. Les méthodes d 'enseignement dans la formation privée

3.1 Les cours théoriques et les TD/TP permettent-ils de cerner votre programme d'études ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

……

3.2 Quel est votre niveau de compréhension des enseignements ?

Médiocre □ Passable □ A. Bien □ Bien □

3.3 Pensez-vous qu'il y a nécessité de recyclage chez vos enseignants?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

……..

3.4 Les examens de fin de modules permettent-ils d'évaluer vos connaissances ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

3.5 Avez-vous accès à la documentation nécessaire pour vos recherches ?

Oui□ Non □

Si oui où trouvez vous cette documentation : bibliothèque centrale □

La bibliothèque de votre école □

Autres (à préciser) :…….

IV Les attentes à l'égard de la formation

4.1 Quelle devrait être la durée de la formation : courte□ longue □

Pourquoi ?……

……

……

4.2Quel type de formation préférez-vous avoir dans votre section?

Générale □ Professionnelle □

Pourquoi ?……

……

……

V Formation Universitaire et Emploi

5.1 Quelle est votre appréciation du rapport entre formation professionnelle actuelle et le

marché de l'emploi au Niger? Très bon□ Bon □

Acceptable□ Mauvais □

5.2 Pensez-vous que les structures pourvoyeuses d'emploi au Niger accordent une grande importance à la formation professionnelle actuelle?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

5.3 Les diplômés des écoles professionnelles s'insèrent-ils facilement dans le marché de l'emploi nigérien ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

Merci

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation
Pays : Niger
Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger
Questionnaire adressé aux étudiants de l'université et écoles professionnelles supérieures publiques

I Profil de l'étudiant

Age :……ans Sexe : M □ F □

Filière :…….

Niveau d'étude:……. Année……

Diplôme d'entrée :……Statut d'entrée : Bachelier € Professionnel €

Autre :……

Type de diplôme actuellement recherché : Doctorat€ Licence € Master €

Autre : ……..

II Motivations pour le choix de la formation

2.2 Vous avez choisi cette formation pour : Avoir un diplôme □

Avoir un emploi □

Poursuivre les études □

Autres (à préciser):……

2.3 Votre formation vous permettra-t-elle d'avoir un emploi ? Oui □ Non □

Si oui, où souhaiteriez- vous exercer ? Entreprise □ ONG □ Fonction Publique □

III. Les méthodes d 'enseignement dans la formation

3.1 Les cours théoriques et les TD/TP permettent-ils de cerner votre programme d'études ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

3.2 Quel est votre niveau de compréhension des enseignements ?

Médiocre □ Passable □ Assez Bien □ Bien □

3.3 Pensez-vous qu'il y a nécessité de recycler vos enseignants?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

3.4 Les examens de fin de modules permettent-ils d'évaluer vos connaissances ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

3.5 Avez-vous accès à la documentation nécessaire pour vos recherches ?

Oui□ Non □

Si oui, où trouvez-vous cette documentation : La bibliothèque de l'université □

Autres :……

IV Les attentes à l'égard de la formation

4.1 Quelle devrait être la durée de la formation : courte□ longue □

Justifiez……

……

4.2Quel type de formation souhaiterez-vous avoir dans votre section / faculté ?

Générale □ Professionnelle □ Les deux □

Justifiez……

……

V Formation supérieure et emploi

5.1 Quelle est votre appréciation du rapport entre formation universitaire actuelle et le marché de l'emploi au Niger? Très bon□ Bon □

Acceptable□ Mauvais □

5.2 Pensez-vous que les structures pourvoyeuses d'emploi au Niger accordent une grande importance à la formation universitaire actuelle?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

5.3 Les diplômés des universités s'insèrent-ils facilement dans le marché de l'emploi nigérien ?

Oui □ Non □

Justifiez……

……

5.4 Quelles sont vos suggestions pour assurer l'insertion socioprofessionnelle des cadres supérieurs du Niger ?

……

……

……

……

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE)
Programme ROCARE 2011 des subventions pour la recherche en éducation
Pays : Niger
Titre du projet : Insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger

Questionnaire adressé aux enseignants de l'Université Abdou Moumouni de Niamey et autres écoles supérieures publiques

I. Profil des enseignants

1.1 Age…….ans sexe : M □ F □
1.2 Statut matrimonial : □Marié □Célibataire □Divorcé □Veuf (ve)
1.3 Statut professionnel : □Permanent □ Contractuel □Vacataire
1.4 Type de diplôme : …….Grade:……
1.5 Matière enseignée :……..
1.6 Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement :……ans

II Contenu des programmes et adaptabilité

2.1 Votre programme d'enseignement a-t-il subi des actualisations durant ces deux dernières années ? Oui □ Non □

Si oui lesquelles ?

2.2 Ce programme est-il adapté aux réalités du Niger ?

Oui □ Non □

Justifiez……
……

2.3 Ce programme répond-t-il aux besoins du marché de l'emploi nigérien?

Oui □ Non □

Justifiez……
……

III les méthodes d'enseignement

3.1 La formation modulaire permet-elle de former qualitativement vos étudiants ?

Oui □ Non □

Justifiez……
……

3.2 Les examens de fin de modules permettent-il d'évaluer qualitativement vos étudiants ?

Oui □ Non □

Justifiez……

…… …….

3.3 Pendant ces deux dernières années, votre programme d ‘enseignement a été exécuté à :

25%□ 50 %□ 75% □ 100%□

3.4 Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans votre métier?

……

……

IV Efficacité externe de la formation que vous assurez

4.1 Selon vous, les diplômés que vous formez sont- ils directement opérationnels sur le marché de l'emploi ?

Oui □ Non □

Justifiez……

…..……

4.2 Selon vous, où vont généralement les diplômés que vous formez ?

Entreprise□ ONG□ Fonction Publique □ Chômage □

Justifiez……

……

……

4.3 Quelles sont vos suggestions pour assurer l'insertion socioprofessionnelle des cadres supérieurs du Niger ?

……

……

……

……

…….

Merci