

Les diplômés de l'Université Nationale du Bénin. Fin d'études, destin et trajectoires.

Promoteur et responsable scientifique

Marc Poncelet (ULg)

Marc.Poncelet@ulg.ac.be

Chercheuse

Aurélie Konen

aukonen@yahoo.fr

Faculté d'Economie, de gestion et de sciences sociales

Département de sociologie

Service Changement Social et Développement

Remerciements.

Cette recherche n'aurait pu être menée à bien sans la collaboration de plusieurs personnes que nous tenons ici à remercier vivement.

Tout d'abord, les discussions que nous avons eues avec Marc Poncelet et ses commentaires nous ont permis d'apprendre beaucoup sur le Bénin en général et sur le domaine de recherche en particulier. La présence sur le terrain d'Emmanuel Sindayihebura, chercheur des premiers moments de l'enquête Ethnocampus au Bénin, d'Elisabeth Paul et de Joël Noret nous ont été plus que profitables: sans leur aide désintéressée, l'administration des questionnaires aurait inévitablement été plus longue et plus difficile. Il convient de signaler également la bienveillance de nos collègues restés à Liège, Gregor Stangherlin (qui nous a gentiment hébergée dans son bureau), et Gautier Pirotte. Thibaut Nguyen a été le principal acteur de l'encodage des questionnaires.

Au Bénin, notre travail a été grandement facilité grâce à Théodore Hounkpatin et Yves Soglo qui ont gentiment mis à notre disposition leurs carnets d'adresses respectifs. Ces deux personnes ont souvent proposé de passer du temps avec nous pour discuter et pour nous aiguiller dans le dédale des "vons" de Cotonou. Sur le campus d'Abomey-Calavi, Joseph Oussou nous a aussi présenté un grand nombre de diplômés. Et pour l'attention et l'amitié constantes qu'ils nous ont portées, nous tenons encore à remercier les membres de la cellule de contact CIUF-UNB, Monsieur Olory et Messieurs Hervé Couthon et Armel Vido.

Les Secrétaires des différentes Facultés de l'UNB et les responsables de programme d'insertion, et plus particulièrement Monsieur Mahamadou Allassane, directeur du Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi, et Monsieur le directeur du CUPPE, ainsi que le personnel de la Direction des Tests et Concours du Ministère de la Fonction Publique ont montré un grand intérêt pour cette recherche et se sont rendus disponibles lorsque nous les avons sollicités. Monsieur Christophe Migan de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation, ainsi que ses collègues, ont mis à notre disposition les nombreux documents dont ils disposaient.

Enfin, notre plus grande reconnaissance va aux cent diplômés de l'UNB qui ont accepté de passer du temps à répondre à la cinquantaine de questions que comptaient les questionnaires que nous avons administrés, et plus spécialement encore aux vingt-quatre personnes qui ont accepté de nous revoir plusieurs fois lors d'entretiens et de dévoiler plus encore leurs parcours plus ou moins achevés de diplômés en quête d'un emploi à la mesure de leur espérance.

Table des matières.

Remerciements.	2
Table des matières.	3
Chapitre 1. Contexte béninois.	6
1. Problématique.....	6
2. Présentation en quelques chiffres.	7
2.1. <i>Les chiffres de l'UNB.</i>	7
2.2. <i>Des connaissances fragmentaires du marché de l'emploi.</i>	10
1) Quelques indicateurs.	10
2) Effectifs des Agents Permanents de l'Etat et nouveaux recrutements de contractuels...	13
3) Les dispositifs d'appui à l'insertion.	14
3. Notre perspective.....	17
4. Notre population.	18
4.1. <i>Tableaux.</i>	18
4.2. <i>Différents profils.</i>	20
5. Grandes questions.....	26
5.1. <i>Etudier pour travailler ou travailler pour étudier.</i>	26
5.2. <i>Construction de l'identité de "diplômé sans emploi".</i>	26
5.3. <i>Réalisation de soi et rapport à la famille.</i>	27
5.4. <i>La fonction publique comme moyen d'en sortir.</i>	27
Chapitre 2. Avant et pendant l'université.	29
1. Avant l'université.....	29
1.1. <i>Origine sociale.</i>	29
1) Monogamie ou polygamie du père, niveau d'études du père et de la mère.....	30
2) De très grandes ou de petites fratries.	30
3) Origine géographique.	31
4) Statut et catégorie socio-professionnelle du père et de la mère.	31
1.2. <i>Parcours scolaire.</i>	31
1.3. <i>Choix des études.</i>	32
2. Pendant l'université.....	34
2.1. <i>Parcours universitaire et années blanches.</i>	34
2.2. <i>Bourses et expériences rémunératrices.</i>	34
1) Les usages de la bourse.	34
2) Soutiens pendant les études.....	35
3) Expériences rémunératrices.....	36
2.3. <i>Les images du marché du travail au moment de la sortie de l'université.</i> ...	36
1) Image du marché du travail.	36
2) Différents projets.....	37
3) La sortie de l'université.	37
a) Une nouvelle structuration du temps.	38
b) Le désir de se valoriser.....	39
4) Quand ce n'est pas le diplôme qui détermine la fin des études.	39
Chapitre 3. Après l'université.	41
1. Stratégies de recherche d'emploi.	41
1.1. <i>La recherche d'emploi.</i>	41

1.2. Les modes d'accès à l'emploi.....	42
1) Les candidatures spontanées.	42
2) Une recherche plus ciblée.	44
3) Diversification des stratégies.	45
a) Des relations ambivalentes.	45
Mobiliser les relations familiales.	45
Mobiliser des relations autres que familiales.	48
Mobiliser des relations créés à l'université.	49
b) Relations inefficaces et repli... ..	51
Accepter de passer les concours de la fonction publique.	52
Les structures d'appui à l'insertion des "diplômés sans emploi"	53
Pour conclure.	54
2. Intégration dans les mondes professionnels.	56
2.1. Des projets.....	56
2.2. Des situations.	57
1) Les glaneurs dans l'attente d'autre chose.	58
2) Les stabilisés.	59
2a) Les stabilisés pour lesquels jongler est un art.....	59
2b) Les stabilisés qui ont une image professionnelle de stabilité.	60
3) Tendances.	60
Quand c'est l'emploi qu'on utilise pour accéder aux études.....	60
Une réhabilitation de la fonction publique?.....	61
Aux marges de l'administration: se positionner comme intermédiaire.....	62
2.3. Construire des relations dans le monde professionnel.....	63
1) Désinvestissement des relations avec les anciens condisciples et des associations estudiantines.	63
2) Réinvestissement mitigé dans d'autres secteurs associatifs.....	64
3) Relations sur le lieu de travail.	64
2.4. Les critères de satisfaction par rapport à l'activité.....	67
1) Pour les parents.	67
2) Pour les diplômés.	68
Pour conclure.	69
3. Vers une nouvelle entrée dans l'âge adulte?	70
3.1. Définition de soi et jeu de dénominations.	70
1) Se déclarer "diplômé sans emploi"	70
2) Etre connu par son occupation.	71
3) Etre reconnu comme père ou mère de son enfant.	71
3.2. La situation matérielle.....	72
1) Le premier salaire.....	72
2) La location.	73
3) Voiture, parcelles et bureau.....	74
Pour conclure.	76
3.3. La situation de couple.	77
1) Panorama des situations matrimoniales.	77
Le mariage, une étape différée.....	78
Mais se mettre en couple reste une nécessité sociale... ..	79
2) Se marier, se mettre en couple: dans quelles conditions.	80
a) Les médecins mariés.....	80
b) Les célibataires en attente de stabilité pour s'engager, pour lesquels "ma carrière, c'est ma priorité..."	81

c) Les "sans-profession fixe" avec une femme au foyer.....	83
3) Une très forte homogamie des femmes, une relative hypogamie des hommes.....	84
a) Les hypogames.	85
b) Les homogames, majoritairement des femmes.	86
4) Des enfants.	88
5) Négociations entre le nous-couple et le nous-famille élargie.	89
3.4. <i>La situation négociée avec la famille d'origine</i>	90
1) Les attentes de l'entourage.....	91
2) Relever le défi de l'aide.	93
3) Les rapports intergénérationnels et les nouvelles manières d'être adultes.	94
a) L'autonomie financière et la visibilité de l'emploi.....	94
b) La conquête de l'autonomie résidentielle.	95
c) L'installation en couple et la perspective d'avoir des enfants.	97
Conclusion	98
Bibliographie	101
1. Méthodologie.....	101
2. Quelques articles de sociologie du travail (concernant la France).	101
3. Articles ou contributions concernant l'Afrique.	102
4. Documents récoltés au Bénin en juillet 2001.	104
Annexes	107

Chapitre 1. Contexte béninois.

1. Problématique.

La question du devenir des universitaires africains est le principal objet de ce rapport. Il s'agit ici de décrire les parcours des jeunes diplômés de l'Université Nationale du Bénin (tant sur le plan professionnel que social en général) sortis de l'université depuis trois ou quatre années, et d'envisager cette période – dont la sortie du système universitaire constitue une étape – comme celle de l'entrée dans la vie adulte. Il convient dans ce premier chapitre de mettre en perspective ces trajectoires, en présentant d'abord, à grands traits, le contexte béninois récent dans lequel ces jeunes issus de l'Université ont évolué (Programme d'Ajustement Structurel; crise de la Fonction Publique; augmentation des effectifs de l'Université, stagnation du nombre de diplômés), en identifiant ensuite les apports de quelques études ayant porté sur la problématique de l'entrée dans la vie adulte, pour finalement rappeler quelques conclusions de la première partie de cette étude¹ et présenter brièvement la situation des diplômés de l'UNB que nous avons rencontrés.

Notre enquête prend place dans un contexte spécifique au Bénin où le recrutement systématique des personnes les plus diplômées par les pouvoirs publics s'est arrêté au milieu des années 1980. Depuis ce moment, les diplômés de l'université doivent valoriser leur diplôme sur un marché du travail dont la forme est nouvelle (un secteur privé balbutiant et un secteur public très aminci). Pour la génération qui a commencé ses études secondaires alors que la fonction publique offrait encore de belles possibilités aux "cadres", et aux yeux des familles de ces jeunes, l'investissement scolaire (en temps – d'étude et de cours de maison – et en argent – pour les frais de scolarité et de déplacement) n'a peut-être pas été aussi rentable que ce qui avait été envisagé. Pourtant ces jeunes se sont inscrits à l'université, décidant de continuer des études dans un contexte où le diplôme n'était plus une clé pour ouvrir directement "la porte de l'emploi" dans le secteur public. La publicité de l'ajustement structurel n'a pas empêché toute une génération de bacheliers d'entrer à l'université, comme le montrent les statistiques des effectifs de l'UNB.

Les principaux problèmes qui furent soulevés à la suite des restrictions liées au PAS concernaient les "déflatés" et les "diplômés sans emploi". Ils furent la cible des différentes politiques d'insertion professionnelle dès le milieu des années 1990. Quelques structures d'appui furent créées pour leur venir en aide (voir infra). Dans le même mouvement, des "mesures d'accompagnement" des programmes d'ajustement structurel furent décidées, notamment en faveur de la réinsertion des "déflatés" de la fonction publique, de la reconversion des partis volontaires, de la création de PME ou PMI ou encore de l'auto-emploi².

¹ *Ethnocampus I. Les étudiants universitaires africains et leurs universités. Approche anthropologique et sociologique.*

² On retrouve le même schéma dans plusieurs pays africains. En Tunisie notamment, "c'est seulement à la fin des années 1980 que se développe (...) un débat national sur le chômage des diplômés universitaires qui jusqu'à cette date, était perçu comme un phénomène "contre nature" en raison du manque crucial de cadres supérieurs et de la faiblesse des taux d'encadrement dans le secteur industriel" (Bernard Sedrine et Geisser, 1997: 18). Comme au Bénin, une politique des "diplômés stagiaires", traduite dans différents dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes, y

D'un marché du travail dominé par le secteur public, où les fonctionnaires représentaient l'élite de la nation, on est passé au Bénin, en une quinzaine d'années, à un marché de l'emploi où le secteur privé, dans lequel le port de Cotonou joue un rôle central, occupe une place de plus en plus importante. Ce nouveau marché de l'emploi fut créé à partir des restes du marxisme politique, et est une innovation récente de la sphère économique béninoise dans laquelle les jeunes diplômés de l'UNB doivent se positionner en mettant au point, en innovant, en bricolant des méthodes et des stratégies de recherche d'emplois. Le marché de l'emploi, dont la forme présente des caractéristiques communes à beaucoup de pays du Sud (sans barèmes, sans garanties contractuelles, sans allocation de chômage, sans tradition de l'offre affichée, sans structuration des demandes³), constitue une nouvelle scène sur laquelle trouver une place est l'enjeu majeur de la reconnaissance du diplôme obtenu à l'Université.

2. Présentation en quelques chiffres.

2.1. Les chiffres de l'UNB.

Dans un pays scolarisé à 25 %, l'enseignement universitaire représente le débouché majeur vers lequel se dirigent les bacheliers. Pourtant au bout du cycle universitaire, ils ne sont qu'un millier chaque année à sortir "diplômé" de l'UNB.

*Evolution du nombre de **diplômés** depuis 1992 (UNB) selon les facultés et selon le sexe.*

Faculté ou établissement	1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999	
	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T
FSS	7	38	11	43	11	53	7	45	11	52	19	83			32	90
FSA	1	32	-	20	5	40	-	29	-	12	1	15	1	24	3	27
ENA I	5	54	3	29	10	46	17	45	17	52	34	101	51	113	51	131
ENA II	13	59	15	49												
INE I	5	73	4	42	10	58	14	67	22	73	25	110	58	192	49	162
INE II ⁴	4	30	5	22												

a été mise en place, avec (contrairement à ce qu'en disent les bénéficiaires diplômés au Bénin) un effet positif sur l'insertion des jeunes à plus long terme (idem: 24-27).

³ Il convient toute fois de remarquer qu'il y a eu, au Bénin, des tentatives pour structurer les demandes d'emploi: des fichiers existent auprès des Directions Départementales du Travail et de la Fonction Publique (et leur équivalent dans le département de l'Atlantique). Les fichiers de ces directions comptabilisent les demandeurs d'un emploi qui **ont fait la démarche de s'inscrire** et ne reprennent donc dans les faits qu'une petite partie des personnes à la recherche d'emploi. Ainsi, 712 personnes se sont enregistrées dans l'Atlantique, 177 dans le Borgou, 480 dans le Mono, 378 dans le Zou (dans le rapport qui rend compte de ces fichiers, l'Ouémé n'est pas comptabilisé de façon séparée puisque les demandeurs d'emploi qui font cette démarche préfèrent s'enregistrer à Cotonou plutôt qu'à Porto-Novo). C'est ainsi sur base de ces fichiers qu'ont été menées deux enquêtes administratives sur les *Caractéristiques et attentes des demandeurs d'emploi* (1999). Ces enquêtes visaient à analyser les principales caractéristiques du chômage urbain; il en ressort que la majorité (plus de 75%) des demandeurs d'emploi ont moins de 35 ans, que la moitié sont célibataires (48% sont mariés), que les primo-demandeurs d'emploi sont 68% dans l'Atlantique. La durée de recherche d'emploi est relativement courte: plus de 70% des demandeurs d'emploi ont déclaré être à la recherche d'emploi depuis moins de trois mois; 5% des demandeurs d'emploi sont à la recherche d'emploi depuis plus d'un an. Les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les demandeurs d'emploi enregistrés (93%). Dans le département de l'Atlantique, 10% des demandeurs d'emploi sont analphabètes (le taux d'analphabétisme était de 71% au Bénin en 1992) et le niveau d'étude est relativement bas. Aucun des jeunes diplômés que nous avons rencontré ne s'était inscrit comme demandeur d'emploi.

⁴ Les seconds cycles de l'INE et de l'ENA ont pris fin en 1993.

INJEPS	-	30	1	10	-	7	3	18								
CPU	1	51	5	49	11	70	14	112	10	84	13	113	19	140	14	126
ENAS	4	9	10	16	8	18	5	9	3	12	2	9	-	16	10	19
FAST	9	60	11	60	-	4	9	92	10	84	6	79			9	78
FLASH	62	207	45	126	42	125	39	97	57	113	22	136	16	103	26	144
FASJEP	30	346	31	249	37	410	45	324	41	349	45	246			41	332
IRSP	-	15	-	10	4	17	4	20	4	31	6	27	7	32	-	
IMSP	-	14				21		16		2		3				
Ensemble	131	1021	142	714	138	869	157	874	175	864	173	922			243	1148

Données: Rectorat SSS/UNB/MENRS

Si le nombre d'inscrits à l'université ne fait que croître depuis une dizaine d'années, le nombre de diplômés n'a pas augmenté dans la même mesure! Les Béninois sont de plus en plus nombreux à entrer à l'UNB après le Bac, mais ils sont par contre toujours aussi peu à en sortir.

Le nombre de diplômés de la FSS, de même que l'effectif des diplômés des écoles (où l'entrée se fait majoritairement sur concours comme à la FSS et à la FSA⁵), a plus que doublé en moins de dix ans, alors que le nombre de diplômés des facultés générales stagne (pour la FAST), voire régresse dans certaines facultés (la FLASH notamment), d'année en année. La FSA, dans laquelle on entre aussi sur concours, constitue une exception: alors qu'elle se classerait davantage dans le groupe des établissements et facultés plus élitistes quand au mode d'entrée en son sein, elle se rapproche surtout des facultés générales quand on considère le nombre de diplômés qui en sort.

Observons l'évolution de la proportion de filles diplômées de l'UNB: celle-ci ne cesse d'augmenter. On remarque là encore de fortes différences selon les facultés et les établissements. Dans les écoles et à la FSS, la proportion de femmes diplômées a doublé et parfois été multipliée par dix. Les femmes agronomes se comptent toujours sur les doigts de la main. Et, dans les facultés généralistes, le nombre de diplômées a même diminué ou stagné.

Dans les faits, le nombre de filles diplômées dépend fortement et fort logiquement du nombre de filles inscrites dès la première année, le choix de la filière étant lié aussi à la représentation que s'en forme la population (caractère plus ou moins technique – et masculin – de la discipline, image des conditions de travail qui sont associées à chaque discipline): les diplômées sont très peu nombreuses à la FSA et au CPU, beaucoup plus nombreuses à l'ENA et l'INE (effectif à l'année 1992 multiplié par 10 en sept ans).

Dans les données du tableau et dans l'analyse qui en faite, apparaissent uniquement les effectifs des diplômés au sens administratif. Cette catégorie administrative regroupe les personnes ayant terminé leur cycle universitaire (dont l'étape finale est généralement la soutenance du mémoire⁶). Mais une partie des étudiants des facultés générales (FLASH et FASJEP), alors qu'ils se considèrent eux-mêmes "diplômés", ne soutiennent pas, ou pas directement; la catégorie administrative de "diplômé" ne recouvre donc pas entièrement la

⁵ Les bacheliers les plus riches toutefois s'inscrivent directement "sur titre", sans passer de concours mais en payant alors 106.000 CFA par an pour une telle inscription. En outre, il est aussi possible de s'inscrire comme étranger, après étude du dossier du candidat (206.000 CFA pour l'inscription).

⁶ La question ne se pose pas pour les diplômés de la Faculté des Sciences et Techniques, la réussite dans cette faculté ne reposant pas sur la rédaction d'un mémoire. Les diplômés de la FAST à la recherche d'une bourse pour continuer leurs études "à l'extérieur" pointent ce fait comme pouvant les handicaper, puisqu'ils ne disposent pas de note globale de réussite mais de notes partielles pour chaque "unité de valeur" (constituée par un groupe de cours).

catégorie "indigène" de diplômé, cette dernière étant plus large et plus englobante, puisque les licenciés des facultés (Bac+3) s'estiment et se définissent aussi comme "diplômés".

A partir de l'exemple de la **FLASH** et de ses différentes sections, voyons la différence d'effectif qui existe entre diplômés de maîtrise et diplômés de licence qui s'inscrivent en quatrième année.

Evolution du nombre d'inscrits, admis en et diplômés de dernière année depuis 1990 (FLASH).

	1990			1991			1992			1993			1994		
	i	a	d	i	a	d	i	a	d	i	a	d	i	a	d
Lettres	29	15	2	32	7	2	42	30	5	40	16	4	33		6
Linguistique	42	24	8	29	19	6	37	26	14	28	7	9	28		8
Anglais	71	36	15	110	66	3	93	42	7	100	52	15	116		18
Espagnol	0	0	0	17	15	0	9	0	0	28	19	2	11		1
Allemand	8	6	2	21	11	0	12	2	0	11	9	0	12		0
Philosophie	71	55	4	87	44	19	109	76	42	81	36	28	38		29
Sociologie	55	26	23	46	21	11	68	35	11	81	59	17	106		14
Histoire	46	29	4	52	22	6	63	40	14	57	23	14	49		0
Géographie	111	87	33	219	119	74	210	122	114	242	98	37	107		49
Ensemble	433	278	91	613	324	75	643	373	207	587	319	126	500		125

	1995			1996			1997			1998			1999		
	i	a	d	i	a	d	i	a	d	i	a	d	i	a	d
	29	9	2	47	28	2	52	17	1	54	16	3	49	24	1
	17	12	3	23	27	3	41	21	2	71	42	3	51	19	8
	94	55	11	116	58	12	131	77	12	156	109	13	229	139	16
	5	3	0	13	10	1	15	11	0	19	14	2	16	7	0
	8	4	3	14	11	1	22	7	6	36	24	1	33	18	3
	41	27	10	70	25	16	81	53	13	92	53	14	48	33	16
	100	77	17	98	57	30	102	55	36	184	143	46	129	128	43
	35	19	8	21	15	2	37	26	8	37	21	2	37	17	6
	116	58	43	155	87	46	148	92	18	193	108	30	201	119	65
	445	264	97	557	318	113	629	359	96	842	530	114	793	504	158

i = inscrits en quatrième année.

a = admis au mémoire (C2).

d = diplômés de maîtrise.

Source: Service Scolarité FLASH/UNB/MENRS

Une sélection s'opère (encore) en quatrième année parmi les personnes qui ont choisi de continuer après la licence (Bac+3). Cela se marque aussi bien par rapport à la réussite des examens (et l'obtention du "C2" marquant la fin des épreuves écrites) que par rapport à la soutenance du mémoire. Le faible effectif de diplômés de maîtrise qui ont soutenu leur mémoire tient notamment aux difficultés que rencontrent les étudiants dans l'élaboration de leur mémoire (choix du sujet, problèmes d'encadrement, frais pour les recherches, etc.)⁷ qui freinent ou retardent ceux-ci.

⁷ Voir infra (chapitre 2: Avant et pendant l'université, et plus particulièrement le point relatif à la sortie de l'université).

Pour conclure, on peut avancer que, d'une part, les effectifs gonflent depuis une dizaine d'années à l'UNB: la fin du recrutement public systématique ne freine pas le mouvement quasi mécanique des bacheliers vers l'Université. Les personnes sorties entre 1996 et 1998 sont en général entrées à l'UNB à la fin des années 1980 ou au tout début des années 1990, au moment de la Conférence Nationale, de la démocratisation et du gel du recrutement dans la fonction publique. D'autre part, il semble que les filières courtes professionnelles ont un succès relatif croissant alors que, si l'on en juge par la situation de la FLASH, on a assisté à un piétinement surtout dans les dernières années dans les facultés. A la FLASH, les effectifs de diplômés sont moindres dans les années 1996 et 1998 que dans les années 1992 et 1993.

2.2. Des connaissances fragmentaires du marché de l'emploi.

Comme nous l'avons fait pour l'UNB, nous allons donner ici quelques indications chiffrées sur le marché de l'emploi béninois d'une manière générale.

1) Quelques indicateurs.

Le secteur privé est, dans différents documents nationaux officiels récents, présenté comme "embryonnaire et atrophié"⁸. Au regard des nombreuses études nationales portant sur le marché de l'emploi au Bénin⁹, sa contribution à la création d'emplois semble faible¹⁰.

On peut mentionner quelques unes des statistiques qui apparaissent dans les rapports de l'Observatoire de l'Emploi, à titre indicatif.

⁸ FSNE, s.d., "Fiche du programme PISE".

⁹ Dans le contexte actuel – souvent considéré comme exprimant une "crise de l'emploi" issue des mesures d'ajustement structurel – où les autorités – et les bailleurs – désirent cerner au mieux la situation de l'emploi pour orienter leurs politiques ou prévoir les effets de celles-ci, des enquêtes et études sont financées plus ou moins régulièrement par les gouvernements, appuyés par la coopération, ou par les organisations internationales. Nous nous basons sur quelques-uns de ces rapports pour présenter cette partie. - Tous ces rapports sont centralisés au sein de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation. L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation est une structure d'appui à la décision dans le champ de l'emploi et de la formation, mise en place grâce à l'appui technique et financier du Programme des Nations Unies pour le Développement en décembre 1992. Il vise à mettre à la disposition des décideurs publics ou privés des informations, qu'il collecte, traite, analyse et publie. Nous remercions Christophe Migan de nous avoir permis de consulter cette bibliothèque.

¹⁰ Cela tient, nous semble-t-il, à un biais d'échantillonnage. Parmi la vingtaine de documents publiés par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation, les *Tableaux de bord sur l'emploi* sont des publications semestrielles où sont repris les indicateurs du marché de l'emploi (offres et demandes d'emploi dans les structures de l'échantillon), où sont analysées les dynamiques de l'emploi (les recrutements, placements, créations d'emploi, réductions d'emploi) et où sont comptabilisés les résultats des dispositifs étatiques d'appui à la création d'emplois.

Les enquêtes ont lieu dans les entreprises créées au cours du semestre et enregistrées au Centre des Formalités d'Entreprises. Des lettres expliquant la démarche des enquêteurs de l'Observatoire sont envoyées dans toutes les structures nouvellement créées. Suite à une réponse favorable des responsables de ces structures, il leur parvient des questionnaires plus approfondis. Si la visée est au départ d'interroger le plus d'entreprises nouvellement créées (et par là, d'approcher le nombre d'emplois créés chaque semestre au Bénin), on passe finalement assez loin de l'objectif en raison de la faible proportion de réponses suite au premier contact. Il convient donc de prendre avec précautions les conclusions de ces rapports puisque 1) n'y est tenu compte que des emplois "créés" à l'ouverture de nouvelles entreprises et pas des engagements ou licenciements tenant à la vie de l'entreprise, 2) les entreprises dont il est question sont celles qui ont été enregistrées officiellement dans le trimestre écoulé, ce qui n'équivaut pas à la création de nouveaux emplois (l'activité de l'entreprise pouvant avoir commencé – parfois depuis bien longtemps – avant la reconnaissance officielle).

Ainsi, au cours du premier semestre de l'année 2000, dans les secteurs public ou privé, 17.362 emplois nouveaux (3196 recrutements et 1904 créations d'emploi de manière autonome, 12.262 créations d'emplois grâce aux dispositifs d'appui à la création d'entreprises ou "emplois induits par la mise en œuvre du PAS") ont été dénombrés, dont près de 72 % sont permanents et 28% occasionnels. Les emplois créés le furent majoritairement dans le secteur des services (24%) et du commerce (59%). Au total, les cadres supérieurs (10%) et directeurs (41%) représentaient plus de la moitié des emplois permanents pourvus ou créés alors qu'ils ne représentaient une proportion nettement moindre des emplois occasionnels (3%). 154 emplois permanents créés concernaient des personnes de niveau d'étude "supérieur", cela ne concernait que 15 personnes pour les emplois occasionnels. La plupart (près de 80%) des entreprises créées sont de petite taille (moins de cinq salariés), elles le sont en majorité dans le secteur du commerce (près de 65%) et des services (près de 23%). Il faut souligner que la presque totalité de la création d'emploi dans les entreprises enregistrées s'est faite à travers les dispositifs d'aide et d'appui à la promotion de l'emploi (près de 70%), la contribution "autonome" du secteur privé étant relativement faible. Au total, ce sont les institutions publiques qui créent le plus d'emplois (91%).

Sur le même laps de temps, 947 réductions d'emploi ont été enregistrées. A titre indicatif encore, on peut mentionner qu'il y aurait eu 43 offres d'emploi pour 1345 demandes.

Ce sont les mêmes tendances – et les mêmes formulations de phrases... – qui apparaissent dans le *Tableau de bord sur l'emploi* du deuxième semestre de l'année 1999. En ce qui concerne l'année 1998, les tendances quant à la répartition entre emplois permanents et occasionnels sont un peu différentes: les emplois permanents représentent un peu plus de 50% du total des emplois (pourvus par recrutement ou créés), 35% occasionnels. Sur le petit échantillon de l'Observatoire de l'Emploi, on remarque plus de recrutements que de création par dispositifs d'appui. Les institutions publiques ne représentent que 60% des emplois créés ou pourvus.

Quelques statistiques.

Quelques indicateurs relatifs au marché de l'emploi sont présentés ici. Nous présentons les différentes définitions qui en sont données et les statistiques qui sont produites à partir de ces indicateurs.

Les données quantitatives fournies par ces indicateurs doivent être considérées avec précaution puisque c'est souvent seulement un échantillon restreint de la population concernée qui est pris en compte, à l'exception des données de 1992, date du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH).

Population active et population occupée.

En 1992, la population active représentait 42,4% de la population totale, ce qui constitue une augmentation de 4,9% depuis 1979 (recensement précédent), due essentiellement à la forte croissance de l'activité féminine. Il faut noter qu'en 1992, seulement 5,2% de la population active était salariée. En 1992, le salariat ne concernait que 16% de l'emploi non agricole en milieu urbain. Le Bénin se caractérise par un secteur informel très important.

La "population occupée (c'est-à-dire pourvue d'un emploi)" (Charmes, 1996: 13) est "constituée des personnes âgées de 10 ans et plus ayant travaillé au moins une semaine durant les trois derniers mois".

Taux de chômage.

Le chômage connaît différentes définitions: pour être classé comme chômeur il faut soit ne pas avoir travaillé une semaine durant les trois mois précédents (définition retenue pour le RGPH), soit ne pas avoir travaillé ne fut-ce qu'une heure durant la dernière semaine (définition reconnue par la Conférence Internationale des statisticiens du Travail) (Charmes, 1996: 29).

En 1992, le taux de chômage (défini par l'absence d'occupation pendant les trois derniers mois) était de 1,5% dans le Bénin, de 4,5% en ville (60% de ces chômeurs urbains ont été recensés à Cotonou).

Le taux de chômage connaît en outre des variations saisonnières fortes, en raison des cycles agricoles.

Pour approcher le phénomène du chômage dans des pays où il n'existe pas d'allocation de chômage et d'enregistrement possible comme demandeur d'emploi, on tient compte de la distinction entre le chômage réel et le chômage déclaré.

Taux de chômage déclaré.

Nombre de personnes s'étant déclarées sans travail au cours de la période de référence rapporté au nombre d'actifs de 8 ans et plus. Le chômage déclaré est un "chômage d'insatisfaction", il est nettement supérieur au taux de chômage réel.

A Cotonou, le taux de chômage déclaré était de 18,3% en 1992, 22,2% en 1994 et 11,9% en 1996 (données INSAE-PNUD, *ELAM 1 à 5* in Charmes, 1996: 31).

Taux de chômage réel.

Nombre de personnes s'étant déclarées sans travail au cours de la période de référence et n'ayant perçu aucun revenu d'activités secondaires, rapporté au nombre total d'actifs de 8 ans et plus.

A Cotonou, le taux de chômage réel était de 1,6% en 1994 et de 7,4% en 1996 (données INSAE-PNUD, *ELAM 1 à 5* in Charmes, 1996: 31).

Sous-emploi.

Le taux de sous-emploi correspond à la proportion d'actifs ayant travaillé moins ou plus que le nombre d'heures considéré comme normal, à savoir 36 à 55 heures (Charmes, 1996: 29). Ou, autre définition, au nombre d'actifs ayant perçu (qu'ils aient déclaré travailler ou non) une rémunération mensuelle inférieure à 10.000 CFA jusqu'en 1993, 16.000 CFA en 1994 et 1995 et 20.000 CFA à partir de 1996 – apprentis et aides familiaux exclus -, rapporté au nombre total d'actifs de 8 ans et plus.

Le taux de sous-emploi était de 23,3% en 1994 à Cotonou et de 22,1% en 1996 (données INSAE-PNUD, *ELAM 1 à 5* in Charmes, 1996: 31)..

Diplômés.

Dans de nombreux rapports, on considère comme "diplômé" toute personne ayant un baccalauréat ou plus. Souvent, cette catégorie est retenue pour les statistiques des activités des entreprises ou des programmes d'aide à l'insertion. Il est alors souvent impossible de faire la distinction entre bachelier ou licencié, maîtrisard ou docteur. Cela indique aussi que la définition qui est donnée à cette catégorie de "diplômés" relève d'une appréhension très globale de la situation des diplômés. D'après notre enquête, et comme nous allons le montrer, une telle appréhension globalisante de la situation des diplômés est trompeuse: déjà au sein de la catégorie des "diplômés de l'université", on peut distinguer des tendances particulières puisque ceux-ci connaissent des fortunes et des opportunités diverses selon leur niveau

d'études (licence, maîtrise, ou doctorat) et leur filière d'étude (médecine ou sociologie par exemple).

Il est difficile d'obtenir une indication chiffrée du problème de l'emploi pour les diplômés de l'université. Et la seule information qui nous a été accessible est que "les diplômés sans emploi sont estimés à environ deux cent mille (200.000) par an" (FSNE, Fiche du programme PISE).

Dans l'imaginaire collectif, ce chiffre circule mais il semble délirant si on considère seulement le nombre de bacheliers et d'universitaires qui sortent chaque année du système éducatif béninois.

2) Effectifs des Agents Permanents de l'Etat et nouveaux recrutements de contractuels¹¹.

Depuis 1994, le Gouvernement béninois a opéré des "recrutements massifs" d'**agents contractuels** pour pallier à la pénurie d'effectif du personnel de l'Etat suite 1) au gel du recrutement dans la fonction publique en 1986, 2) aux différents programmes de compression du personnel (Programme d'Ajustement Structurel, Programme de départ volontaire, Programme de départs ciblés) et 3) au vieillissement "naturel" du personnel de l'Etat¹². Au 30 juin 2001, 6150 agents contractuels ont ainsi été recensés. La majorité de ces agents contractuels – dont les contrats valent pour deux ans et sont renouvelables une fois – dépend du Ministère de l'Enseignement National, de la Recherche Scientifique (78,47% de l'effectif total des agents contractuels), et du Ministère de la Santé Publique (17,66%).

Depuis 1997 (et jusqu'au 30 juin 2001), 2190 **APE** ont été recrutés, dont 2182 sont en poste, la plupart au Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (650), au Ministère de la Santé Publique (393) et au Ministère des Finances et de l'Economie (89). Dans 730 cas, le poste n'a pas été précisé. Les concours de recrutement dans la fonction publique ont en fait été relancés en 1996. Ceux-ci étaient alors principalement destinés aux médecins et aux infirmiers, ainsi qu'aux enseignants.

Actuellement, les **concours** de recrutement des APE et des contractuels se font annuellement. Pendant notre séjour, deux concours ont été organisés: pour l'un (le 18 août 2001) 523 Agents Permanents de l'Etat devaient être recrutés, tous corps confondus; pour l'autre (le 15 septembre 2001), 1169 agents contractuels devaient être recrutés.

D'autres concours "hors quota" sont organisés de façon plus ponctuelle, en fonction des besoins particuliers dans certains corps de métiers.

Il faut noter qu'il n'est, depuis peu, plus admis lors de ces concours que quelqu'un "compose" – en général sur un thème connu à l'avance – pour un niveau moindre que le sien. Néanmoins, certains jeunes choisissent quand même de tenter leur chance dans des concours pour lesquels leur niveau est trop élevé, choisissant de se présenter dans un secteur où on embauche plus de candidats ou dans un secteur où ils pourront plus facilement composer.

¹¹ Depuis 2000 sont rédigés les *Tableaux de Bord des Agents Permanents de l'Etat*, dans le cadre du projet "Fichier Unique de Référence" – dont l'objectif est de mettre en place un nouveau système unique de gestion informatisée du personnel –, financé par le Programme de Renforcement des Capacités Institutionnelles et de Gestion (PRCIG/PNUD). Toutes les informations qui suivent proviennent de ces rapports. Des recensements des effectifs des Agents Permanents de l'Etat (APE) ont été réalisés en 1986 et 1992, en avril 1997 ainsi qu'en décembre 2000.

¹² Voir, en annexe, le tableau des effectifs des Agents admissibles à la retraite. La politique actuelle est d'engager deux personnes suite à trois départs.

De fait, ces recrutements récents ne concernent pas que des universitaires: des personnes de tous les niveaux sont demandées pour occuper différents postes. Pendant le premier semestre de 2000, 497 recrutements ont été effectués; les agents de catégorie A y comptaient pour 35%. La proportion de postes offerts à des universitaires est, pour le dernier concours de contractuels en 2001, de 86 postes proposés à un niveau A1 (majoritairement (53 postes) pour des postes de professeurs, ayant une maîtrise) pour un total de 1169 agents contractuels à recruter. Selon les diplômés que nous avons interrogés, mais cela semble confirmé par les chiffres, les postes ouverts aux simples bacheliers (notamment pour l'enseignement) sont plus nombreux.

3) Les dispositifs d'appui à l'insertion.

Nous avons vu que la majorité des emplois sont dans le secteur privé créés sur impulsion de dispositifs d'appui.

Nous présentons ici uniquement les dispositifs d'appui s'adressant spécifiquement aux jeunes diplômés – qu'ils soient gouvernementaux (FSNE) ou privés (CUPPE) – que les jeunes avec lesquels nous nous sommes entretenus ont dit connaître¹³. En fait, si les enquêteurs de l'Observatoire de l'Emploi ont pu dénombrer une vingtaine de structures publiques ou privées ayant toutes leur siège à Cotonou, celles-ci sont loin d'être toutes connues des jeunes diplômés. Un certain nombre de répondants aux questionnaires que nous avons administrés (31 personnes sur 100) ne savaient nous en citer aucune. C'est le Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi qui est le plus connu, soit de personnes qui en ont été bénéficiaires (11 parmi les cent personnes rencontrées) soit de personnes qui n'en ont pas une image positive (37 personnes).

CUPPE.

S'adressant spécifiquement au public des diplômés de l'UNB, le Centre Universitaire de Promotion des Petites Entreprises existe depuis janvier 1997, il fut créé à l'initiative de l'Agence Canadienne de Développement International. Il a pour but de former des étudiants et jeunes diplômés du CPU – prioritairement – et d'autres facultés¹⁴ – plus récemment – en matière d'entrepreneuriat et d'appuyer, après sélection sur dossier, certaines initiatives de création d'entreprises par de jeunes diplômés du CPU.

Depuis la création du CUPPE, huit entreprises de diplômés du CPU ont été financées (les prêts s'élèvent à deux millions et demi de francs CFA, remboursables en un an), dont la moitié a réussi et s'est finalement installée hors du campus de l'UNB (après la première phase de suivi).

FSNE.

Existant depuis 1992 (mais effectif depuis 1994), le Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi est un établissement public à caractère social chargé de favoriser et de soutenir les initiatives de promotion d'emploi. Il est actuellement placé sous la tutelle du Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion de l'Emploi. Il s'adresse aux Béninois, "jeunes

¹³ Les dispositifs présentés ici ne sont pas ceux qui apparaissent les plus efficaces (par rapport au nombre d'emplois créés) dans les rapports de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation.

¹⁴ Sur les deux cents inscrits à chaque session de formation annuelle, les deux tiers sont issus du CPU. La proportion de réussite est de 33%.

diplômés sans emploi", diplômés¹⁵ après 1986, et n'est donc pas spécifiquement orienté vers les diplômés de l'UNB, même si ceux-ci en sont largement bénéficiaires (d'après les fiches signalétiques qui nous ont été fournies; ces listes ne reprennent pas tous les stagiaires).

Différents programmes sont ou ont été organisés par le Fonds.

- 1) Le Programme de Pré-insertion Professionnelle (1994-1998).
Ce programme a été créé afin de fournir (à moindres frais et pour dépasser l'interdiction de recruter liées au Programme d'Ajustement Structurel) à l'administration des "diplômés sans emploi" pour combler le déficit de personnel dans les domaines de l'éducation et de la santé¹⁶. Plus de 4500 jeunes ont pu bénéficier de ce programme. Par la suite, l'arrêt du financement suisse et allemand, ainsi que la diminution de la partie issue du budget national ont mis un terme au programme et ont beaucoup freiné les activités du FSNE en général.
- 2) Le Programme Emploi-Jeunes (de 1999 à ce jour).
Pendant 12 mois, le jeune diplômé peut, grâce à ce programme, acquérir une expérience professionnelle dans son domaine de formation et ce, dans l'administration béninoise (laquelle fait des économies sur les bas salaires versés). L'allocation mensuelle allouée à chaque bénéficiaire de ce programme est fonction du niveau d'études; pour un diplômé de niveau maîtrise, elle s'élève à 50.000 FCFA, pour un diplômé de licence ou BTS, l'allocation est de 45.000 FCFA.
- 3) Le Programme d'Insertion Professionnelle (de novembre 1997 à ce jour) permet à des jeunes d'être engagés de manière définitive dans une entreprise privée ou parapublique après un stage de 12 mois, pendant lesquels il aura été pris en charge financièrement par le Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi. Il revient au jeune de trouver une entreprise prête à l'accueillir et à lui assurer un emploi rémunéré après le stage.
- 4) Le Programme d'Auto-Emploi est destiné à des jeunes diplômés sans emploi dont le projet est de s'installer à leur compte. Le Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi leur octroie un crédit de 3 millions de francs CFA (5 millions pour un groupement), qu'ils devront rembourser dans un délai de cinq ans avec un taux d'intérêt de 5 à 10 %.

Le recrutement se fait une fois par an. En 1997, des 193 "diplômés sans emploi" qui ont bénéficié du Programme d'Insertion Professionnelle, 101 avaient un niveau universitaire, à savoir un niveau égal à la licence (diplômés de l'INE, de l'ENA (16) ou licence de la FASJEP (6)), à la maîtrise (50 personnes, principalement diplômés de la FASJEP (45 cas)), ou un niveau supérieur (médecins (10) et agronomes (10))¹⁷. En 1998, 54 stagiaires dont 41 ayant un niveau supérieur à la licence ont été placés dans les structures parapubliques; dans les structures privées 229 stagiaires, dont 105 ayant licence ou plus, ont trouvé une place grâce au FSNE. En 1999, 24 diplômés de la même catégorie sur une liste qui en comprenait 43 ont trouvé un stage dans des entreprises privées et parapubliques. Les diplômés de niveau universitaire représentent donc la plus grande part des bénéficiaires du FSNE.

Les données disponibles pour les années 2000 et 2001 sont plus globales. Au total, en avril 2000, 245 stagiaires ont été mis en place dans un Ministère (par le biais du Programme Emploi-Jeunes), 235 dans des structures privées et para-publiques (par le Programme d'Insertion Professionnelle); 7 projets ont été financés.

¹⁵ Le FSNE s'adresse à un public très diversifié puisqu'il faut entendre ici le statut de diplômé au sens large, à savoir du CAP au doctorat.

¹⁶ Ce programme a fait l'objet d'une évaluation de l'Observatoire de l'Emploi. L'étude sur la trajectoire des ex-stagiaires bénéficiaires du stage de pré-insertion professionnelle qui en rend compte est disponible à l'ULg.

¹⁷ Les chiffres donnés ici le sont à titre indicatif: ils rendent compte des tendances qu'on peut déceler à partir de quelques listes qui nous ont été remises, comme nous l'avons déjà mentionné.

Pour l'année 2001, 178 stagiaires ont été présélectionnés (la liste a été affichée en septembre 2001) pour le Programme Emploi-Jeunes et 150 autres vont pouvoir bénéficier du "contrat sans emploi" du Programme d'Insertion Professionnelle. En fin d'année, 18 projets ont été financés.

Le FSNE est une structure importante d'insertion. Pourtant, certains diplômés qui la connaissent refusent d'y postuler, expliquant que les dossiers soumis doivent nécessairement être appuyés par une personne influente pour être acceptés.

PISEA

Moins connu que le FSNE (7 répondants nous en ont parlé), le Programme d'Insertion des Sans Emploi dans l'Agriculture – successeur du Comité National d'Insertion des Diplômés Sans Emploi Désireux de Faire Carrière Dans l'Agriculture – s'adresse aux diplômés sortis des établissements d'enseignement supérieur, moyen, général, technique ou professionnel, aux déscolarisés et aux "déflatés des entreprises publiques ou parapubliques". Ce programme a été mis en œuvre depuis 1997 et vise à encourager les initiatives d'entrepreneuriat dans l'agriculture.

Il a financé 559 micro-projets jusqu'en 2000 et 25 nouveaux projets vont l'être en 2001¹⁸. Les crédits de 500.000 à 4 millions de CFA, selon les cas, sont remboursables dans les 5 ans. En ce qui concerne le suivi des crédits, 114 entreprises agricoles dont les responsables avaient bénéficié d'un financement du PISEA ont été diagnostiquées en difficulté.

Difficultés que rencontrent ces structures.

Les responsables de ces structures, financées en général par les coopérations bilatérales (canadienne pour le CUPPE, suisse et allemande au départ, danoise et japonaise par la suite pour le FSNE) mentionnent toujours comme principale difficulté le non-remboursement des crédits. Ainsi les "entreprises diagnostiquées en difficulté" par le PISEA sont en fait celles pour lesquelles le remboursement n'a pas été effectué dans les temps. Pour ces structures, toutes assez récentes, se pose déjà le problème de la pérennité.

Dans le cas du FSNE, la difficulté réside dans le fait que le montant de départ, qui sert à payer des allocations de 25.000 à 60.000 CFA (selon le niveau d'études) aux jeunes en stage en entreprise et dans les Ministères, s'épuise tout simplement. De fait, payer chaque mois les salaires des centaines de personnes qui ont été placées par le Fonds chaque année, sans contrepartie, n'est pas tenable à long terme. Il s'agit maintenant de trouver un nouveau financement pour le Fonds lui-même, afin que celui-ci puisse encore contribuer à la (brève¹⁹) insertion des "diplômés sans emploi".

¹⁸ Les seules données auxquelles nous avons eu accès et qui concernent le niveau d'études des bénéficiaires couvrent les années 1997 et 1998. Pour les deux premières années d'octroi des prêts, on dénombre 492 bénéficiaires, parmi lesquels il y aurait eu 39 femmes et 453 hommes. La majeure partie des prêts a été accordée à des "déscolarisés" (sans BEPC, mais ayant fréquenté jusqu'en 5^e) (255 financements); un quart l'a été aux "diplômés du BEPC à la Terminale sans Bac" (123 financements) et un peu moins d'un quart aux "diplômés du Bac à la maîtrise et plus" (114 financements, dont un tiers s'est installé dans le département de l'Atlantique). Il convient de souligner que, depuis le début de l'année 1999, 67 personnes supplémentaires ont bénéficié du prêt; 25 s'apprentent à le recevoir pour l'année 2001.

¹⁹ Nous aborderons plus loin (chapitre 3, point 1) les critiques (notamment par rapport au fait que le stage ne dure que 12 mois) que les diplômés de l'UNB font à propos des divers programmes du FSNE.

3. Notre perspective.

Etudier la trajectoire des jeunes diplômés des universités suppose que l'on tienne compte de l'insertion professionnelle (quand a-t-elle commencé? Quels ont été les moyens utilisés pour accéder à un poste?...) mais aussi d'autres traits qui dénotent de la rupture, ou de l'éloignement, de l'ancien statut d'étudiant et du rapprochement d'un statut d'adulte, à savoir la mise en couple, l'autonomie résidentielle et la prise en charge des plus jeunes. On regroupe l'ensemble de ces phénomènes par la notion d'"entrée dans la vie adulte". Les auteurs qui l'utilisent y reconnaissent en général trois étapes, à savoir 1) l'autonomie financière, 2) le mariage, 3) l'autonomie résidentielle²⁰. Tous les individus ne connaissent pas la même succession des étapes même si on peut penser qu'en règle générale, c'est l'accès à un emploi qui détermine l'accès aux autres étapes. Pour les diplômés de l'université, c'est cet accès à l'emploi, cette entrée sur le marché de l'emploi, qui sont devenus problématiques, suite aux PAS et à la fin du recrutement systématique dans la fonction publique.

Des études récentes, menées par des démographes dans plusieurs capitales africaines (Dakar, Yaoundé et Antananarivo²¹), fournissent des renseignements sur l'évolution qu'a connue la mise en couple en milieu urbain, prenant en compte différentes générations (dont la plus jeune correspond à celle des diplômés que nous avons rencontrés sur le terrain).

On observe un recul de l'âge médian au premier mariage, à Dakar comme dans les autres villes africaines. Au Bénin, le recul est de presque un an entre les générations de femmes de 20-24 ans et celles de 40-44 ans en milieu urbain (Antoine, s.d.: 25-26). L'entrée en union est plus tardive mais n'est pas remise en cause et le célibat est vécu comme une situation d'attente que l'on souhaite courte. Pour les femmes, l'attente est vécue avec angoisse: se prolongeant, elle mène les femmes à réviser leurs prétentions matrimoniales à la baisse. Les hommes, eux, attendent d'avoir les moyens financiers et matériels nécessaires pour assumer le mariage. Pour ce qui est du niveau d'instruction plus ou moins homogène des conjoints des ménages dakarois, dans un contexte où le niveau d'instruction a augmenté, les couples se forment avec une plus grande homogamie (Antoine *et al.*, 1995b: 60-68).

En ce qui concerne l'autonomie résidentielle, autre étape de l'entrée dans la vie adulte, l'accès à la location ne représente pas la même chose partout. Au Bénin, même si on note un attachement à la maison familiale, l'accès au logement autonome est une étape importante vers l'autonomie, voire l'étape la plus importante pour être considéré comme personne autonome, responsable et adulte.

Plus largement, nous verrons ici si les grandes tendances mises en évidence dans les capitales africaines se vérifient, au Bénin, pour cette petite partie de la population nationale, qui, passée par l'UNB, en est sortie diplômée. Nous montrerons ici comment les parcours se diversifient selon les facultés et les écoles (puisqu'on avait mis en évidence une dualisation de l'UNB à travers ses établissements et leurs publics) et selon le sexe (les filles étant issues de milieux privilégiés). Nous verrons aussi comment se construit *in fine* un nouveau statut d'adulte pour ces jeunes diplômés des années 1996 à 1998 en quête d'autonomie pour eux-mêmes et pour ceux qui sont actuellement dépendants d'eux.

²⁰ Dans les travaux des auteurs qui travaillent sur l'insertion urbaine, on retrouve la même distinction en trois composantes: la constitution des ménages, l'accès au logement et l'accès au travail (Antoine, Bocquier, Fall, Guissé, Nanitelamio, 1995a: 14 et 1995b: 8).

²¹ Voir Antoine P., Razafindrakoto M. et Roubaud F. (2001), "Contraints de rester jeune? Evolution de l'insertion dans trois capitales africaines: Dakar, Yaoundé et Antananarivo".

4. Notre population.

Nous pouvons dès l'abord présenter les grandes tendances qui se dessinent à partir de notre petit échantillon de 100 personnes, elles sont présentées dans les tableaux suivants.

4.1. Tableaux.

Tableau année de sortie et facultés.

Sexe	Facultés ou établissements									
	FASJEP	FLASH	FAST	ENA	INE	CPU	Ecole +fac	FSA	FSS	Total
M	15	14	7	4	7	6	6	6	6	71
F	6	3	3	3	6	3	1	-	4	29
Total	21	17	10	7	13	9	7	6	10	100

Notre population se compose pour moitié de personnes ayant fréquenté les facultés générales, pour le tiers de personnes issues des écoles et pour le reste des diplômés des facultés professionnalisées que sont la FSA et la FSS.

Sexe	Sortie de l'université							Total
	Diplômé en 96	EEND en 96	Diplômé en 97	EEND en 97	Diplômé en 1998	EEND en 98	EEND avant 96	
M	10	3	25	1	25	3	4	71
F	3		11		14	1		29
Total	13	3	36	1	39	4	4	100

Les diplômés des années 1997 et 1998 sont les plus nombreux dans notre échantillon. Les "EEND", ex-étudiants non diplômés, plus difficiles à retrouver, sont pour quelques cas sortis de l'université avant 1996.

Tableau origine géographique.

Sexe	Lieu de naissance						Total
	Cotonou	Porto-Novo	Ouidah, Lokossa, Abomey, Abomey-Calavi	Parakou	Zone rurale du Sud Bénin	Hors Bénin	
M	20	9	10	2	25	5	71
F	11	5	6	1	4	2	29
Total	31	14	16	3	29	7	100

Les répondants d'origine majoritairement urbaine et du Sud du Bénin (60%) constituent la majorité de notre échantillon. Les répondants nés dans une zone rurale sont presque uniquement des hommes (5/6).

Tableau autonomie financière et solidarité.

Sexe	Soutien reçu de manière régulière		
	Non	Oui	Total
M	60	11	71
F	15	14	29
Total	75	25	100

Sexe	Soutien apporté de manière régulière		
	Non	Oui	Total
M	13	58	71
F	9	20	29
Total	22	78	100

D'une part, les trois quarts de notre population déclarent ne plus être soutenus. Si l'on observe la situation des femmes, on voit que la moitié d'entre elles disent bénéficier d'un soutien financier de leurs proches.

D'autre part, la même proportion de notre population déclare soutenir des membres de leur entourage, ce soutien peut prendre diverses formes, comme nous le verrons plus loin. Parmi les répondants, les femmes déclarent majoritairement aider des membres de leur entourage.

Tableau autonomie résidentielle.

Sexe	Lieu de résidence habituel				Total
	Cotonou	Porto-Novo	Ville secondaire	Village	
M	50	1	14	6	71
F	25	1	2	1	29
Total	75	2	16	7	100

Les répondants vivent en grande partie à Cotonou, dans une moindre mesure dans une ville secondaire (principalement à Abomey-Calavi où se situe le campus).

Sexe	Statut d'occupation du logement					Total
	propriétaires	locataires	hébergés	chez les parents	autre	
Hommes	1	39	4	27	1	71
Femmes		17	1	10		29
Total	1	56	5	37	1	100

Plus de la moitié des diplômés et ex-étudiants non diplômés occupent un logement qu'ils louent. Les autres sont toujours hébergés par leurs parents alors qu'ils ont quitté l'université depuis trois ou quatre ans.

Tableau statut matrimonial.

Sexe	Statut matrimonial					Total
	mariés	célibataires	"relation amicale" et sexuelle	fiancés	veufs	
Hommes	22	18	15	15	1	71
Femmes	9	7	6	6	1	29
Total	31	26	21	21	2	100

Les mariés et fiancés représentent la moitié de l'échantillon.

Tableau du nombre d'enfants.

Sexe	Nombre d'enfants				Total
	Aucun	Un	Deux	Trois	
M	45	18	7	1	71
F	19	7	3	-	29
Total	64	25	10	1	100

Les deux tiers des répondants n'ont pas d'enfant, alors qu'ils approchent tous de la trentaine, et parfois l'ont dépassée²².

4.2. Différents profils.

Il convient de présenter brièvement les diplômés et diplômées de l'UNB avec lesquels nous nous sommes entretenus de façon approfondie, en mettant en évidence leur parcours. Afin de cerner un peu mieux leur situation, nous avons voulu donner un ordre de grandeur de ce qu'ils gagnent²³.

- 1) D'un côté, nous retrouvons un petit groupe de diplômés et diplômées en médecine qui ont connu une insertion professionnelle rapide et pour lesquels le mariage est venu couronner une situation de réussite exemplaire. Ces diplômés sont locataires et assument des membres plus jeunes de leur famille.
- **Zéphyrin:** docteur en médecine (diplôme obtenu en 1998), exerçant comme délégué médical pour une grande multinationale, Zéphyrin, premier fils de père et mère APE très instruits, a fréquenté un lycée de renom à Porto-Novo. Quand il était encore étudiant, il faisait des remplacements dans des cliniques et gagnait alors 98.000 CFA de salaire, en plus

²² Voir le tableau, présenté en annexe, reprenant l'âge des répondants.

²³ Nous mentionnons ici les revenus réguliers et les à-côtés. D'une manière générale, les diplômés parlent aisément des revenus issus de leurs activités formelles et plus difficilement de leurs revenus informels.

de sa bourse. Depuis qu'il occupe son poste de délégué, c'est-à-dire deux semaines après la soutenance, il reçoit un salaire mensuel de 550.000 CFA. Il dit ne plus avoir le temps de vendre chemises et chaussures comme il le faisait quand il était étudiant; ce qui était sa passion. Sa fiancée, encore étudiante en année de spécialisation (pédiatrie), a mis au monde une petite fille au moment de l'enquête. Grâce à son salaire, Zéphyrin a envoyé ses deux frères poursuivre leurs études en France. Zéphyrin a tous les attributs de la réussite: costumes, voiture, une femme et un enfant, des frères dont il assume les études.

- **Césaire:** diplômé de FSS (doctorat en 1997). Fils d'un père employé dans le privé, il a étudié à Porto-Novo. APE depuis avril 1998, affecté au Nord du pays. Son salaire tourne autour de 100.000 CFA, auxquels il faut ajouter les frais de mission et de déplacement. Il est marié depuis décembre 1999, et a une petite fille d'un an. Césaire vit habituellement seul (sa femme et sa fille vivent à une trentaine de kilomètres de la sous-préfecture où il exerce). Au moment de l'enquête, il suivait une formation de spécialisation en santé publique à Cotonou et y louait un deux-pièces. Il possède plusieurs parcelles sur lesquelles il n'a pas encore commencé de construction.
 - **Constance:** diplômée de FSS (doctorat en 1998). Dernière fille d'un père polygame et instituteur, Constance a fréquenté un collège public de Porto-Novo. Elle a obtenu un contrat à durée indéterminée dans une grande clinique privée de Cotonou, où elle exerce depuis sa sortie de l'université dans le service de chirurgie. Constance est mariée, coutumièrement et civilement, depuis sa sixième année de médecine, et a deux enfants (6 ans et 5 mois). Elle gagne 114.000 par mois. Elle loue avec son mari à Cotonou.
- 2) Sur la voie du groupe précédent, nous trouvons le groupe le plus nombreux: celui des diplômés de différentes facultés et des écoles, aux parcours plus diversifiés faits de stages, de contrats de courte durée dans différentes structures, avant de connaître une stabilisation – relative – au sein d'une structure. Leur mise en couple a souvent été différée pour cause de carrière. Ce groupe est le plus diversifié, surtout en raison du poids variable des plus jeunes et de leur satisfaction par rapport à l'activité qu'ils mènent.
- **Elisabeth:** diplômée de FSS (doctorat en 1998). Elisabeth est issue de parents instruits et APE, elle a fréquenté un grand lycée de Porto-Novo. A la sortie de l'UNB, elle a fait des consultations dans une clinique privée de Porto-Novo, elle est Agent Contractuel de l'Etat depuis mars 2001. Elle gagne 150.000 CFA par mois. Après avoir longtemps loué un deux pièces à Porto-Novo, grâce à son nouveau poste (et au retard dans le paiement des salaires), elle s'engageait, au moment de l'enquête, dans la location d'une maison dans laquelle elle comptait ouvrir son cabinet privé. Elisabeth est célibataire, ce qui, pour sa maman, constitue "la catastrophe, une fille de 32 ans qui n'est pas encore mariée... Elle se demande si j'ai des difficultés à avoir un enfant". Elisabeth a décidé de faire partie de la Jeune Chambre Economique, pour se créer un réseau de connaissances influentes.
 - **Jean:** diplômé de la FSA (diplôme d'ingénieur en 1997) en aménagement et gestion des ressources naturelles. A la fin de ses études, Jean a connu "un an de battement", année pendant laquelle il a participé, grâce à son maître de mémoire, à cinq enquêtes qui lui ont rapporté 100.000 CFA chacune. A la fin de l'année 1998, il a présenté un concours de la fonction publique pour lequel deux ingénieurs agronomes étaient recherchés. Reçu au concours, il est Agent Permanent de l'Etat, au Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de

l'Elevage, depuis février 1999. Avec ses trois ans de service, il est le seul jeune de la Direction dans laquelle il travaille... Le dernier jeune a vingt années de service! Officiellement marié depuis le début de l'année 2001, il vit avec sa femme (de niveau Bac+2) à Porto-Novo, dans un logement qu'il loue. Il vient actuellement en aide à un frère consanguin, pour lequel les autres membres de la famille pratique le "mutualisme", il cotise exceptionnellement pour les cérémonies.

- **Emile:** diplômé de la FASJEP (maîtrise en 1998), orientation droit. Emile a fréquenté un collège réputé de Cotonou avant de suivre les conseils de son père, avocat important, qui voulait qu'il lui succède dans son cabinet. Assistant à l'université depuis sa sortie, d'abord bénévole au PNUD pendant 6 mois, il est ensuite devenu contractuel à la Banque Mondiale, d'où il a démissionné. Depuis plus d'un an, sa carrière dans la magistrature prend une tournure de plus en plus favorable. Vivait dans une maison du père à Cotonou, avec des frères consanguins.
- **Denis:** diplômé de la FASJEP (maîtrise obtenue en 1997), orientation économie, avec un DES en économie de l'environnement (pour lequel il a été boursier et a séjourné deux ans à Ouagadougou). Fils d'un père APE (mécanicien, Bac+2). Ses trois frères et sœurs ont tous fait l'université. Après avoir travaillé un an comme comptable, il a bénéficié d'une bourse pour faire une DEA à Ouagadougou d'où il est revenu en juillet 2000. Il était depuis octobre 2000, assistant à la FASJEP (et payé en fin d'année académique environ 700.000 CFA, soit 3.500 CFA l'heure de cours). Il considère son poste d'assistant comme secondaire parce que cela ne lui permet pas de vivre: "Si je dois attendre la fin de l'année pour toucher l'argent, je mourrai de faim". Il dispose de sources de revenu complémentaires grâce à ces activités de "consultation" et aux formations qu'il donne, même s'il "ferme les yeux sur l'utilité" de ces dernières et va "gagner ses sous". En 2001, il a ainsi "gagné" deux contrats qui lui ont permis d'accroître son revenu d'assistant de plus d'un million et demi de CFA. Il vivait, seul, à Abomey-Calavi, dans un deux pièces qu'il louait. Son amie vivant à Lomé, il fait périodiquement des voyages vers le Togo.
- **Achille:** diplômé de l'INE (en 1997), statistiques. Deuxième fils d'un APE (ingénieur des travaux publics), et d'une mère qui ne possède aucun diplôme, Achille a fréquenté le lycée Béhanzin de Porto-Novo, suivant ainsi son père dans son affectation. Dans cette famille nombreuses, dont les enfants sont "même père même mère", six ont "évolué correctement", les deux plus jeunes filles étant encore aux études universitaires. Depuis février 1998, il travaille, avec des contrats à durée déterminée qui auraient normalement dû déboucher sur un engagement définitif, dans un service de statistiques publiques où il gagne 68.000 CFA par mois. Le montant des "à-côtés", auxquels il accède grâce aux contacts que lui permet son poste de contractuel et à sa réputation, fluctue: pour certains contrats, il a pu avoir 500.000 CFA. Sur l'année, en général, il accède à trois voire quatre contrats ou études qui lui amènent environ un 1.500.000 CFA. Il est célibataire et vit dans la maison de son père avec un frère.
- **Henriette:** diplômée de l'ENA (en 1996), orientation droit et administration, Henriette a poursuivi ses études à la FASJEP (C2 en 1998), en droit. Après avoir fréquenté une école privée de Cotonou, Henriette a été inscrite sur titre à l'ENA. Aînée d'une famille de huit enfants, tous en formation, Henriette ne vient en aide à personne parce que son père (ingénieur en télécom, APE) est encore en vie et exerce toujours. Sa mère, dont elle est la seule enfant, vient d'entrer en retraite d'APE. Après avoir été stagiaire du FSNE, puis bénévole dans la structure qui l'employait comme stagiaire, Henriette a été engagée depuis

avril 2000 pour une durée indéterminée chez Libercom, opérateur de téléphonie mobile, où elle est chef du service personnel et gagne 150.000 CFA par mois. Elle n'a pas d'à-côtés financiers. Elle vivait au moment de l'enquête dans la maison de son grand-père avec sa famille paternelle. Célibataire avec un ami, elle dit ne pas avoir su concilier études et vie amoureuse... Et il semble que concilier vie professionnelle et vie amoureuse lui soit aussi difficile.

- **Léonie:** diplômée de la FAST (maîtrise en 1998), orientation géologie. Deuxième fille d'un père monogame, Léonie a toujours bénéficié du soutien de ses parents, qui travaillaient tous les deux dans le secteur formel (père salarié d'une entreprise semi-publique, mère salariée dans le privé). Après avoir participé à des enquêtes en avril 1999, Léonie a fait un stage pendant quelques mois avant d'être employée (CDI) dans un bureau d'études (quatre employés). Elle y gagne près de 80.000 CFA mais n'est pas satisfaite parce qu'elle ne peut "exprimer ses volontés" dans son travail: "si tu t'exprimes, tu risques d'aller vendre ou de rester à la maison". Vivait dans la maison familiale, avec sa maman et ses frères plus jeunes, toujours aux études. Elle espérait que son fiancé trouve rapidement un emploi stable pour qu'ils vivent enfin ensemble.
- **Georges:** diplômé de la FLASH (C2 en 1998), orientation géographie. Fils de parents cultivateurs non instruits, Georges a fait sa scolarité primaire et secondaire dans le village où il habite actuellement, avant de passer le Bac à Cotonou. Il est employé dans une ONG, il y gagne environ 60.000 CFA. A côté de cela, il a monté un système de crédits; ces activités de gestionnaire lui rapportent 30.000 CFA par mois. Il est aussi vacataire. De plus, il cultive quelques champs dont il consomme les récoltes. Il vit dans la maison familiale. Sa fiancée vient de le rejoindre. Il est l'aîné de ses sœurs.
- **Evariste:** ingénieur de la FSA (diplôme obtenu en 1997), orientation aménagement et gestion des ressources naturelles (foresterie). Fils d'un père gendarme, polygame qui a eu quinze enfants, Evariste a fréquenté une école de Porto-Novo où il a eu le Bac D. Evariste fut boursier pendant ses études et n'a pas exercé d'activités rémunératrices. Après avoir été assistant de recherche à la FSA et avoir travaillé comme chef de projet intérimaire, Evariste s'est établi à son compte (entreprise de production de couveuses, 2 employés, depuis 1999), avec un appui financier du PISEA. Depuis la maladie de ses animaux, son entreprise vacille. Pour subvenir à ses besoins, il donne des cours de vacation dans un collège du village où il vit. Il habite la maison qu'il a construite sur un terrain de son père, avec sa nouvelle compagne qui "n'a pas un niveau élevé". Il a deux enfants qui vivent avec sa première femme de laquelle il a divorcé. Suite au décès de son père en 1997, il prend en charge ses frères consanguins, encore élèves (en payant les frais de scolarité ou en employant deux de ceux-ci dans son entreprise).

3) D'autre part, un groupe de déclassés, composé de vacataires de l'enseignement secondaire depuis qu'ils sont diplômés mais aussi de diplômés toujours en stage trois ou quatre années après leur sortie de l'UNB, ou de diplômés qui exercent une activité (salariée mais de courte durée) mais n'ont pas été engagés "à hauteur de leur diplôme".

- **Adrienne:** diplômée de la FASJEP (C2 en 1998, soutenance du mémoire et maîtrise en 2000), orientation sciences juridiques. Adrienne est la fille de deux parents instruits, tous deux APE. Après avoir mis au monde sa petite fille en 1999 et avoir soutenu son mémoire

au début de l'année 2000, elle a fait différents stages bénévoles dans une banque et dans une entreprise publique. Au moment de l'enquête, elle était stagiaire au Ministère de la femme (programme d'insertion du FSNE) et gagnait 50.000 CFA par mois. Elle habite une "chambre-salon" dans une maison de son père à Cotonou, avec un frère. Deuxième épouse de son mari; elle est veuve depuis janvier 2001. Parce qu'elle ne pouvait plus faire face aux dépenses pour garder sa fille, celle-ci vit avec ses parents, à Porto-Novo.

- **Boris:** diplômé de la FLASH (maîtrise en 1996), orientation philosophie. Quatrième enfant d'une famille d'APE, peu instruits, Boris a fréquenté un lycée public de Cotonou. Après avoir été, pendant ses études, enseignant primaire contractuel de l'Etat, et avoir ensuite travaillé comme gérant d'une boutique d'électronique, Boris est actuellement vacataire dans l'enseignement secondaire, et donc sans revenu pendant les vacances. Il a de petites activités rémunératrices, dans la vente d'appareils électroniques (majoritairement des GSM). Il vit à Cotonou, dans un deux-pièces qu'il loue mais n'occupe plus puisqu'il vit avec sa nouvelle amie. Il a un enfant qui ne vit pas avec lui.
- **Gaston:** diplômé de la FLASH (C2 en 1996), orientation histoire. Fils de parents cultivateurs non instruits, Gaston a fréquenté une école publique de Cotonou. Il n'a jamais eu de projet professionnel précis et était prêt à faire "n'importe quoi" après sa sortie de la FLASH. Après avoir été transitaire au port autonome de Cotonou pendant plus d'un an, il travaillait comme photocopieur au Centre Culturel Français; ses revenus sont irréguliers. Louait à Cotonou et hébergeait trois neveux.
- **Cosme:** diplômé de la FLASH (C2 en 1996), orientation sociologie. Son père, ayant un niveau primaire d'instruction, polygame, a eu quinze enfants. Cosme est le seul universitaire parmi eux. La seule occupation qu'il a eue est la vacation et les cours de vacances. Vit à Cotonou dans la maison de son père décédé, avec ses frères et sœurs, sa femme et ses jumeaux (nés en 1996). Il est vacataire pendant l'année scolaire, il loue alors une chambre dans le village où il enseigne et où sa femme vient le rejoindre.
- **Lucie:** diplômée de l'ENA (en 1998) en documentation. Sixième et dernier enfant d'un père monogame (niveau CEP), qui exerçait à son compte dans la réparation d'appareils électriques et d'une mère commerçante. Depuis juin 2001, elle était documentaliste dans une petite entreprise, où elle était bénévole le premier mois, depuis elle y gagne de quoi assurer ses frais de déplacement et sa nourriture, à savoir 50.000 CFA. Avant, elle avait travaillé pendant un an dans une ONG loin de Cotonou. Après avoir démissionné, elle est retournée vivre dans la maison familiale, à Cotonou, où elle vit avec une sœur et un frère plus âgés. Dans sa famille, ils sont "deux à avoir franchi l'université": l'autre est en France, ainsi que deux sœurs. Lucie est célibataire mais a un petit ami, qui a quelques activités de temps en temps. Il est diplômé en aéronautique.
- **Gabin:** diplômé de l'INE (diplôme obtenu en 1998), en programmation informatique. Fils d'un père très avancé, "de catégorie A", il était sans emploi au moment de l'enquête et vivait des économies qu'il avait pu réaliser pendant les derniers mois où il travaillait. Le contrat qui le liait depuis 20 mois à une ONG avait pris fin en juillet. Jusqu'à ce moment, il gagnait un salaire net de 60.000 CFA, auxquels il fallait ajouter les frais de carburant (15.000). A côté de cela, il donnait des cours de biologie dans un collège: les huit heures par semaine dont il avait la charge lui procuraient un revenu complémentaire de 22.000 CFA par mois. Au total, il gagnait donc chaque mois 97.000 CFA.

Il comptait reprendre les activités de vacation dès le début des cours en octobre. Il loue un deux pièces, qu'il habite seul la plupart du temps, même si son amie lui rend visite souvent, non loin de la concession de sa maman, dans le village où l'ONG pour laquelle il travaillait menait ses activités.

- **Eloi:** diplômé de l'ENA (en 1998), orientation administration financière. Fils de parents APE et instruits, Eloi a fréquenté un collège public d'Abomey-Calavi. Alors qu'il espérait travailler dans le secteur public, il travaille dans une ONG depuis janvier 1999, d'abord comme bénévole, puis comme salarié (et il gagne 57.000 CFA net). Louait un deux pièces à Abomey-Calavi où il vivait avec son petit frère et assumait aussi certains frais pour un autre (ce qui représente environ une charge mensuelle de 20.000 CFA), étudiant en sociologie.
 - **Romain:** diplômé en droit de la FASJEP (C2 obtenu en 1997). Aîné de famille. Père APE, peu instruit. Il travaille au Centre National de Sécurité Routière, comme technicien depuis août 2000. Avant cela vacataire dans un collège public, il a ensuite bouffé ses économies pendant un an, en restant chez lui. Il dit avoir un contrat à durée indéterminée en raison du fait que son contrat d'une durée initiale de six mois n'a jamais été renouvelé alors qu'il continue à travailler. Il donne parallèlement des cours de maison. Il loue un deux pièces à Godomey, dans la banlieue de Cotonou, et y vivait avec son amie.
 - **Bernard:** diplômé de la FLASH (maîtrise en 1997), orientation sociologie. Fils de parents non instruits et cultivateurs. Après avoir été stagiaire du FSNE dans une ONG, il a continué à y travailler en tant que bénévole avant d'être à nouveau sous contrat pendant un an. Vit avec sa fiancée à Abomey-Calavi, dans un deux pièces qu'il loue.
- 4) Enfin quelques diplômés sont des instables qui s'assument, sans personne à charge, soit qu'ils se sont dégagés, soit qu'ils soient les derniers de la famille. Ces diplômés, tous des hommes, valorisent la flexibilité. Ils jouent le jeu de la quête individuelle sur fond de projet ouvert et symbolisent la fin du modèle de l'APE. Ils repoussent la pression sociale à l'insertion professionnelle, repoussent la pression familiale au mariage et à la procréation.
- **Alphonse:** diplômé de la FLASH (maîtrise obtenue en 1998), orientation sociologie. Alphonse, avant dernier d'une famille de huit enfants ayant tous un niveau Bac ou supérieur (père monogame), se déclare depuis toujours passionné par le commerce. Depuis sa sortie de l'université, Alphonse a collaboré à de nombreuses enquêtes (dont quatre durant les six mois qui ont précédé notre enquête, en tant qu'attaché de recherche), tout en continuant à vendre des téléphones portables. Son père, APE à la retraite, n'est pas satisfait de la situation de son fils qu'il ne trouve pas assez stable. Vit dans la maison de son père, avec son père et sa mère, ses frères et sœurs, à Cotonou.
 - **Firmin:** diplômé de l'Ecole de Langues Etrangères Appliquées (Dakar, maîtrise en 1998), de la FLASH (DEUG en 1996). Troisième enfant d'une famille de sept, né à Porto-Novo, de parents tous les deux instruits et APE (papa enseignant et mère secrétaire), il a fréquenté "le plus grand lycée du pays". Brillant durant ses premières années en germanique, il a bénéficié d'une bourse pour terminer ses études au Sénégal. Firmin a toujours eu de petits jobs, enquêtes, cours de vacation, consultances. Pendant l'année 2001, il a "gagné" deux consultations: la première, pour une clinique privée, lui a rapporté 100.000; pour la deuxième, il a reçu 200.000 comme frais de déplacement. Au moment de l'enquête, il n'avait

pas d'emploi et cherchait de l'argent pour payer un ticket d'avion et bénéficier de la bourse d'étude qui lui avait été promise. Dans ce but, il avait réuni près de 600.000 CFA (dont une partie provenait d'aides de parents qu'il avait sollicités). Vivait au moment de l'enquête seul dans un deux-pièces qu'il louait. Fiancé à une étudiante qui termine sa maîtrise en géographie. Actuellement, il est à Nice pour suivre la formation de troisième cycle en relations internationales qu'il espérait.

Les quatre grands types de parcours que nous avons présentés sont différenciés selon la stabilité dans l'emploi, la situation actuelle et le statut matrimonial des diplômés que nous avons interrogés. Nous verrons par la suite que ces catégories se chevauchent parfois quand on intègre aux différents traits considérés ce que représente le mariage ou la mise en couple pour les diplômés.

5. Grandes questions.

Nous traiterons ici de quelques grandes questions, quelques grands paradoxes qui constituent des fils conducteurs au fil des différents chapitres.

5.1. Etudier pour travailler ou travailler pour étudier.

Au départ, les études à l'Université étaient associées fortement à l'emploi public auquel elles menaient. Cependant, et même si les diplômés voient quels avantages leur passage à l'université leur confère sur le marché du travail, une autre représentation des liens entre emploi et formation se dessine dans l'esprit des jeunes diplômés. Pour comprendre les trajectoires, il faut sortir du modèle dans lequel la formation et l'emploi se succédaient.

De fait, après la sortie, les frontières entre les mondes professionnel et étudiant ne semblent pas étanches. Qu'ils aient une maîtrise, une licence ou un diplôme de technicien supérieur, poursuivre ses études reste un des objectifs exprimés des jeunes diplômés. Dans un contexte d'inflation des titres scolaires, bien analysé dans *Ethnocampus I*, beaucoup de jeunes, encore étudiants, pensent déjà au DEA, à la thèse et les difficultés rencontrées pour réaliser le mémoire de maîtrise ne tempèrent pas ces ardeurs. Les stratégies des diplômés s'orientent vers un cumul de plusieurs registres de diplômes.

Trouver un emploi peut participer d'une stratégie pour accéder à une bourse d'études ou pour constituer les économies qui permettront de faire des recherches de terrain. Travailler représente alors un moyen pour se remettre aux études.

5.2. Construction de l'identité de "diplômé sans emploi".

Si la progression dans les études reste un objectif avoué, il s'agit aussi de se présenter aux autres comme quelqu'un qui a fini l'Université et qui cherche du travail. La différence entre le statut d'étudiant et celui de diplômé se marque matériellement (dans l'aisance plus ou moins affichée). Mais pour être reconnu, il ne faut pas seulement être diplômé, il faut être davantage et c'est à la construction de ce "plus" que les jeunes diplômés s'attèlent. C'est le terme de "diplômé sans emploi", et non celui de "chômeur", qui est le plus utilisé par les jeunes pour se définir et présenter leur situation. L'utilisation de cette formule, signe d'un

réajustement identitaire – le diplômé, après l'université, ne se dit pas "cadre" – marque le dénouement du lien précédent entre diplôme et salariat.

A côté d'une identité professionnelle que se forment les diplômés qui ont accédé à une position valorisée dans une entreprise privée ou dans un Ministère, c'est une identité en construction alliant des éléments relevant de la sphère des études et de celle du travail qui semble émerger sous la désignation de "diplômé sans emploi".

5.3. Réalisation de soi et rapport à la famille.

Alors qu'ils connaissent une situation qu'ils jugent peu envieuse, les diplômés de l'université gardent l'espoir de réaliser leurs projets, de se réaliser comme personne instruite qui a réussi. Leur réussite passe, selon eux, par l'accès à un emploi (ou à une activité informelle rémunératrice), par l'établissement en couple dans une maison dont ils sont propriétaires, et par l'épanouissement et la réalisation des personnes qui sont susceptibles d'être à leur charge. Ce qui se joue dans cette période est la fondation d'un foyer autonome, d'une famille de procréation diraient les sociologues, qui s'inscrit dans une émancipation négociée avec la famille d'origine.

De fait, la majorité des diplômés a aidé et continue à aider des "plus jeunes" depuis qu'il leur a été possible de le faire (dès la première bourse à l'université ou dès la premier job de cours de maison). Mais cette aide leur pèse: selon eux, elle les retarde dans la réalisation de leurs projets. L'enjeu est donc de mettre les gens autour de soi à l'aise, pour pouvoir progresser à l'abri des jalousies des membres de la famille.

Les formes de trajectoires vers cette réalisation idéale de soi dépendent du sexe et des activités rémunératrices.

5.4. La fonction publique comme moyen d'en sortir.

Contrairement à ce que l'on aurait pu penser dans un contexte où le secteur public a connu de telles diminutions et où la fonction publique est idéologiquement dévaluée, les emplois dans ce secteur gardent un certain succès parmi les diplômés. La sécurité que peut procurer un poste dans l'administration béninoise est souvent mise en évidence par rapport à l'instabilité dans le secteur privé.

Le projet des diplômés qui briguent un poste dans une administration nationale n'est toutefois pas d'y rester longtemps: il est question pour eux d'y faire une brève carrière d'une dizaine d'années en profitant des avantages qu'un poste dans un Ministère peut offrir (contacts avec des "personnes-ressources", bureau dans lequel faire ses propres affaires). Il s'agit en fait de prendre ce que l'Etat peut offrir comme opportunités, tout en travaillant pour lui, et d'utiliser sa position comme tremplin pour autre chose (poste dans une institution internationale, bourse d'études ou création d'une entreprise personnelle), de façon simultanée ou successive. Cette utilisation de la fonction publique rompt avec l'ancien modèle de l'APE, associé généralement au père.

Si la volonté de chercher un emploi public, manifeste par l'affluence aux concours de recrutement, relativise le constat de *Ethnocampus I* à propos du rejet massif de la fonction publique par les étudiants, il faut aussi tenir compte du fait que s'orienter vers la fonction publique peut-être le signe d'une position de repli.

Remarque préliminaire.

Les indications numériques que nous fournissons par rapport à notre population d'enquête concernent toujours les informations tirées des questionnaires (n=100, incluant des diplômés et des ex-étudiants non diplômés, des femmes (n=29) et des hommes (n=71), que nous désignerons globalement comme "répondants"), et sont présentées, aussi souvent que possible, dans des tableaux récapitulatifs. Les références faites aux données qualitatives sont présentées dans le texte, en citation généralement.

Chapitre 2. Avant et pendant l'université.

1. Avant l'université.

Il s'agit ici de donner une première image des parcours assez différenciés que connaissent les diplômés pendant leur période scolaire et universitaire et dresser ainsi un tableau initial. Dans les faits, les investissements dans les études – investissements en capitaux, investissements en temps (de la part des étudiants qui, sans bourse, doivent travailler), investissements parallèles qu'engendre le statut d'étudiant (participation aux associations estudiantines, prise en charge de plus jeunes frères, location, nourriture) – se distinguent selon les possibilités préalables d'investissement (et donc l'origine sociale). Nous avancerons aussi quelques hypothèses sur les déterminants sociaux des parcours que les diplômés de l'UNB connaissent après leur sortie de l'université.

1.1. Origine sociale.

Il s'agit ici de présenter d'une manière assez générale l'origine sociale des répondants sortis de l'Université Nationale du Bénin entre 1996 et 1998 que nous avons rencontrés. Nous présenterons d'une part le niveau d'études des pères et mères de ces diplômés (en différenciant les situations selon le sexe, la filière suivie à l'université et l'origine urbaine ou rurale), et d'autre part la catégorie socio-professionnelle du père ainsi que les activités rémunératrices de la mère.

Il convient d'abord de remarquer que les jeunes, diplômés ou non, sortis de l'université entre 1996 et 1998 (donc ayant échappé à l'enquête *Ethnocampus I*, portant sur le vécu de l'université par ses étudiants) ont généralement un père instruit, ce qui se marque plus encore parmi les femmes de notre échantillon²⁴.

Ainsi, si 15 pères de répondants n'étaient pas instruits (sur un nombre total d'hommes questionnés de 71), 12 avaient un niveau supérieur au Bac (11 ayant une licence, une maîtrise ou un doctorat), 4 avaient eu le Bac, 17 le BEPC et 13 avaient réussi le certificat de l'école primaire (souvent durant la période coloniale)²⁵.

En ce qui concerne les pères des diplômées en 1996-1998 (échantillon de 29 femmes, dont une seule est sortie de l'UNB sans avoir de diplôme mais a poursuivi des études dans une école privée), il faut souligner qu'aucun n'avait un niveau moindre que le niveau primaire (et que 3 seulement s'étaient arrêtés au certificat d'études primaires). Les pères des autres

²⁴ Il faut noter ici que sept personnes sur la centaine auprès desquelles nous avons administré un questionnaire ne connaissaient pas (ou disaient ne pas connaître) le niveau d'études de leur père. Il faut également garder à l'esprit que cette information nous a été communiquée par les enfants, qui, quand ils disent connaître le niveau d'études de leur père ou de leur mère, peuvent dans les faits ne pas le connaître ou le "gonfler". Comme le fait que certains ne connaissent pas le niveau d'instruction de leurs parents le laisse croire, on ne parle pas nécessairement dans la famille du niveau d'études.

²⁵ Il convient encore de relativiser les niveaux d'étude des pères et mères qui nous ont été renseignés comme "CEP" (certificat d'études primaires) et "BEPC" (brevet d'études du premier cycle). Ce dernier sigle a en effet pu être entendu comme "brevet d'études primaires" (dénomination ayant eu cours à l'époque coloniale) par les diplômés de l'Université, qui ont ainsi pu inscrire leurs parents dans cette catégorie en les présentant avec un niveau d'études supérieur.

diplômées interrogées avaient soit un niveau BEPC (7 pères) ou Bac (3 pères), soit un niveau supérieur au Bac (13 pères de niveau licence, maîtrise ou doctorat). Cela vient confirmer l'observation qui avait été faite que, parmi les étudiants du campus de l'UNB, les étudiantes étaient "sursélectionnées" au départ, et que le niveau d'instruction de leur père était plus élevé que ceux des pères des étudiants masculins.

Pour résumer, on peut dire que la majorité des pères des diplômés (hommes et femmes) de notre échantillon ont eu accès à l'enseignement (85/100): ils sont 40/100 à avoir été certifiés dans l'enseignement primaire (avec 3 cas seulement sur 29 en ce qui concerne les diplômées) ou brevetés de l'enseignement secondaire; une dizaine a eu le Bac; et 20 ont été diplômés de l'Université (un tiers des femmes de notre échantillon ont un père qui a "fait l'université" alors que cela ne concerne qu'un sixième des hommes de notre échantillon).

En ce qui concerne le niveau d'instruction des mères des répondants au questionnaire, on peut souligner que la moitié des mères n'ont pas reçu de certificat d'études primaires (elles peuvent selon les cas cependant avoir fréquenté l'école primaire quelques années et avoir arrêté avant la dernière année) (40/71 mères d'hommes et 7/29 mères de femmes). On peut encore remarquer ici la plus grande part de mère de diplômées ayant un diplôme plus élevé que celle des mères des hommes. Ces mères sont par contre 34 à avoir été certifiées de l'enseignement primaire et à avoir le BEPC (14/30 mères de femmes, 20/70 mères d'hommes).

1) Monogamie ou polygamie du père, niveau d'études du père et de la mère.

Le niveau d'études des mères est donc systématiquement moindre que celui de leur mari (aucune des mères des répondants n'a de diplôme universitaire).

Il est également intéressant, comme nous le ferons plus loin pour leurs enfants, de s'intéresser à la relative hypogamie des parents des diplômés que nous avons rencontrés. A partir des informations issues des questionnaires, on peut conclure à une hypogamie généralisée pour les hommes: quel que soit leur niveau d'instruction, les pères des répondants ont eu – pour les polygames, au moins une partie de – leurs enfants avec des femmes de niveau scolaire moindre (mis à part les pères qui n'ont pas fréquenté l'école qui se sont mariés avec une femme n'ayant pas fréquenté non plus, pour lesquels on note logiquement une homogamie).

Les répondants, hommes et femmes, sont issus dans une même proportion de père polygame ou monogame.

2) De très grandes ou de petites fratries.

Contrairement à l'image que l'on se forme habituellement de la famille africaine, les jeunes diplômés de l'université – ainsi que ceux qui y ont fait un passage – ne sont pas tous issus d'un ménage polygame avec un nombre de frères et sœurs pléthorique. On peut distinguer deux grandes catégories: d'une part, les fratries issues du même père qui comptent plus de 12 enfants (20 cas), ce nombre pouvant aller jusque 50 enfants (2 cas), d'autre part, les fratries issues d'un même père et de taille plus réduite (plus de 30 jeunes ont déclaré avoir 4 ou 5 frères et sœurs de même père).

Les répondants sont en majorité des aînés: trente occupent la première position dans leur fratrie, une dizaine la deuxième.

3) Origine géographique.

La plupart des diplômés et ex-étudiants non diplômés que nous avons interrogés sont nés à Cotonou ou à Porto-Novo ou dans une autre ville du Sud du Bénin. Ils appartiennent donc, pour moitié, à des familles ou des ménages qui ont vécu en ville et ils ont connu une socialisation urbaine. Les répondants qui ne sont pas nés en ville ont en général aussi vécu une partie de leur existence en ville avant leur entrée à l'université, en étant hébergés par des oncles ou des tantes pendant leur scolarité secondaire.

Les enfants d'APE ont connu une grande mobilité géographique quand toute la famille suivait le père dans ses différents lieux d'affectation ou en ont connue une moins grande quand ils restaient près de la mère.

4) Statut et catégorie socio-professionnelle du père et de la mère.

Quand on s'intéresse au statut des pères des répondants, on remarque que la majorité de ceux-ci sont des fils ou filles de fonctionnaire de l'Etat béninois (ou de l'étranger pour quelques cas²⁶): 63 pères ont été ou sont APE. Une proportion moindre de répondants sont des enfants d'indépendants (dans le secteur privé déclaré ou informel) (22 répondants sur 100). Douze personnes ont un père exerçant ou ayant exercé dans le secteur privé.

Quelques répondants masculins ont un père agriculteur (7/71, cela ne concerne aucune femme de notre échantillon), ou encore un père commerçant ou artisan (10/100, 5 hommes, 5 femmes); ils sont plus nombreux à avoir un père ouvrier ou employé non qualifié (12 hommes, 2 femmes) et encore plus nombreux à être issus de fonctionnaires subalternes (majoritairement des enseignants) ou d'employés qualifiés (33/100).

Les répondants présentent souvent leur mère comme "ménagère" faisant "du petit commerce" (60 répondants sur 100) et les ouvrières ou employées sont rares (30 mères néanmoins sont des APE).

Sur notre petit échantillon, se distinguent donc plusieurs catégories de diplômés selon leur origine sociale et le niveau d'étude de leurs père et mère.

1.2. Parcours scolaire.

A l'époque où les diplômés actuels ont fréquenté le cours secondaire, il existait presque uniquement des structures publiques d'enseignement. Certains de ces collèges de bonne réputation (notamment le Collège Père Aupiais à Cotonou ou les lycées Toffa Ie et Béhanzin à Porto-Novo, le lycée Toffa Ie étant connu comme étant celui dont sont sortis tous les futurs médecins pendant la période "marxiste"²⁷) ont été récemment privatisés, mais étaient encore publics au moment où les diplômés les ont fréquentés, c'est-à-dire, pour la majorité d'entre eux, aux alentours de 1990 (année de l'obtention du Bac).

²⁶ Les problèmes politiques que connut le Congo-Brazzaville menèrent certains parents à envoyer leurs enfants poursuivre leurs études supérieures à l'UNB. S'étant connus sur le campus, ces réfugiés congolais conservent aujourd'hui des contacts entre eux.

²⁷ Et cela ne semble pas s'être vraiment modifié, sauf peut-être dans la diversification des filières suivies par la suite, puisque 5 médecins sur les dix interrogés ont fréquenté un de ces grands lycées porto-noviens (les autres étant des étrangers ou des Cotonois).

Ainsi 45 répondants ont fréquenté à Cotonou, soit dans un collège d'enseignement général (32 cas) soit dans un des grands centres scolaires que sont – ou en tout cas qu'étaient à l'époque – le Collège Père Aupiais et le collège Notre Dame des Apôtres (13 personnes). Une grosse vingtaine de personnes ont fréquenté et passé le Bac à Porto-Novo. Les collèges de Porto-Novo sont ceux qui ont une grande réputation, on parle de certains (notamment du lycée Béhanzin) comme "collège de l'élite béninoise" et l'identité de jeune élève de ces écoles reste une identité valorisée encore après le Bac: les jeunes qui les ont fréquentés se targuent de l'avoir fait et pour certains, d'avoir été premier ou deuxième de promotion. On retrouve ces bacheliers porto-noviens (qui ne sont pas nécessairement nés dans cette ville) dans différentes facultés mais il faut souligner que la majorité des diplômés de la FSA et de la FSS ont passé le Bac à Porto-Novo.

Les diplômés que nous avons interrogés ont connu au moins une année blanche dans le courant de leurs études secondaires. Face aux aléas politiques, seules les familles plus aisées (ou comptant des membres de leur famille dans la diaspora), peuvent compenser les effets négatifs des années blanches et envoyer leur enfant terminer ses études à l'étranger, souvent à Ouagadougou dans des lycées privés (cela concerne quatre répondants).

Les élèves pour lesquels les parents ne pouvaient pas investir dans des études à l'étranger durant ces années blanches dans l'enseignement secondaires durent s'occuper, parfois en retournant au village de leur père ou mère pour y passer une partie de l'année... et y faire des rencontres qui définissent déjà alors une première dimension matrimoniale à la trajectoire de certains. En fait, les élèves des familles les plus pauvres, qui ne peuvent continuer à payer pour le séjour de leur enfant en ville (où ils fréquentent généralement le collège), rentrent au village.

Pendant ces périodes où aucun cours n'était donné, les jeunes alors élèves ont fait de nombreuses "rencontres amicales", certaines durant même jusqu'aujourd'hui (la part des relations entre hommes et femmes qui durent depuis le collège est de 15/100).

Gabin a rencontré sa première amie dans le village de sa mère alors qu'il y passait du temps pendant l'année blanche de 1988, durant ses études secondaires. Cette relation s'est soldée par une "trahison" et Gabin, déçu, a sur les conseils de ses condisciples de l'INE choisi de reprendre une femme du même village: "j'avais dans la tête une sorte de vengeance: comme l'autre m'a trahi, il faut que je prenne une femme du village, bien l'entretenir pour montrer à l'autre que j'étais capable de l'entretenir".

1.3. Choix des études.

Le Bac est perçu comme un moment fort de l'indépendance à conquérir. Comme ce fut mis en évidence dans la première partie de cette étude, c'est l'obtention du Bac qui pousse les élèves vers l'université. En fait, le Bac fonctionne comme un examen d'entrée à l'université. Si l'on ajoute les mentions et l'âge auquel il a été obtenu, il fonctionne comme une épreuve réalisant la transformation des différences sociales en inégalités institutionnelles.

Mais l'inscription à l'université peut aussi être interprétée comme la conséquence d'un concours de circonstances. Ainsi l'absence d'embauche dans le secteur public a poussé certains à tenter l'université après le Bac.

Césaire déclare que ni son père (ancien employé de commerce dans une entreprise privée pendant la période coloniale qui par la suite n'a plus "rien connu de stable") ni lui-même n'avaient jamais pensé qu'il irait jusqu'à l'université. Au début de ses études secondaires, il avait construit le projet d'être enseignant de cours primaire, et d'arrêter le

collège après le BEPC. La fin du recrutement des enseignants sur base du BEPC, avant qu'il n'atteigne ce niveau, le fit changer de plans: il décida alors de continuer jusqu'au Bac afin d'être ensuite engagé dans l'armée. Il eut son Bac en 1988 alors que tout recrutement public avait été arrêté en 1986. Dans ce contexte politico-économique, et comme il était le meilleur de sa classe, il s'est dit qu'il ne pouvait pas arrêter d'étudier avec le Bac et a alors (finalement) choisi de faire l'université. Son parcours vers l'université s'est construit petit à petit: pour lui, "cela a été géré au jour le jour" et cela n'a pas fait l'objet d'un projet établi de long terme.

Par contre, pour les jeunes issus de milieux instruits, le choix de s'inscrire à l'université est autant une stratégie personnelle que familiale: c'est, selon les jeunes diplômés d'aujourd'hui, souvent le père de famille qui pousse à s'inscrire, ce qui est encore plus fort pour les femmes.

De plus, la réussite au concours d'entrée dans les facultés ou écoles professionnalisées est déterminante dans la poursuite des études dans l'une ou l'autre filière d'enseignement proposé à l'UNB vers lesquels ces concours dirigent.

La majorité des répondants ont présenté un concours d'entrée dans une faculté ou une école professionnalisée. Seulement 23 personnes se sont directement dirigées vers les facultés ou ont été inscrites sur titre, devant alors payer des frais de scolarité d'une centaine de milliers de CFA, dans les écoles ou les facultés (dans les cas d'étrangers – dans les cas que nous avons rencontrés, congolais – ne pouvant pas bénéficier de bourse).

S'ils réussissent l'un ou l'autre – voire plusieurs – concours pour les facultés plus réputées (et plus élitistes), les jeunes y suivent les cours. Mais une situation d'échec ne les désespère pas et ils retentent en général plusieurs années consécutives les mêmes concours d'entrée. Entre temps, comme les concours d'entrée dans les facultés professionnalisées et les écoles sont organisés annuellement, ils s'inscrivent et attendent une nouvelle opportunité dans une faculté ouverte et y suivent les cours.

Après le Bac, Achille a présenté deux concours d'entrée, l'un à la FSA, l'autre à l'INE. N'ayant pas réussi ces concours, Achille a opté pour une inscription à la FAST en math-physique. Après deux ans, la deuxième année ayant été l'année blanche de 1993-1994, Achille a passé le test à l'INE et a poursuivi ses études dans la filière informatique.

Ainsi, même les diplômés de la faculté de médecine²⁸ tentent en général plusieurs concours, en général au CPU et dans une moindre mesure à la FSA ou à l'INE, pour la même année.

Les facultés professionnalisées et les écoles (15 à 20% des effectifs) fonctionnent donc comme des institutions d'élite qui polarisent les espérances des étudiants, espérances déjà modulées par le type de succès au Bac et l'origine sociale. Mais pour tous les bacheliers et quel que soit le destin du concours d'entrée, il importe de "faire l'université", quelle que soit la filière. Il y a certes des orientations privilégiées, en fonction de la renommée de certaines facultés ou de certains établissements – et les concours d'entrée à la FSS et à la FSA sont souvent les plus courus – et en fonction des choix des séries du Bac, mais en dernier ressort, l'important est d'être inscrit et aucun des diplômés d'aujourd'hui n'a ainsi attendu un an hors de l'université avant de tenter à nouveau un concours. Il s'agit en fait d'être à l'UNB, dans une école ou une faculté. A bien des égards, les premières années dans les facultés classiques correspondent en fait à des moments d'attente dans des lieux de repli.

²⁸ Parmi lesquels on remarque pourtant un attrait précoce pour la médecine à Lubumbashi.

2. Pendant l'université.

2.1. Parcours universitaire et années blanches.

Les études ont, pour les diplômés des années 1996 à 1998, souvent été plus longues qu'elles n'auraient dû l'être. Dans les faits, la majeure partie des diplômés d'aujourd'hui a vécu l'année blanche de 1993-1994, suite aux conflits avec les syndicats d'étudiants. Pour certains étudiants qui commencèrent à fréquenter l'université cette année-là, cette année perdue les décida à changer de filière et à passer à nouveau des concours dans les écoles professionnalisées.

Dans le parcours universitaire, les années blanches peuvent jouer le même rôle que les concours et réorienter les étudiants, parfois sous la pression de leurs parents, vers d'autres facultés.

Adrienne avait négocié avec ses parents, surtout son père, pour qu'ils acceptent son désir de s'inscrire à la FAST. Après leur acceptation, elle a commencé à la CBG. Mais la première année d'université pour Adrienne, comme pour beaucoup d'autres personnes de notre échantillon, fut une année blanche: la jeune femme est donc "restée à la maison" et a appris la coiffure dans un salon. "Mes parents me soutenaient financièrement à l'époque et je n'ai pas pu refuser quand ils m'ont envoyée en droit."

Les jeunes femmes, très souvent, ne s'estiment pas maîtres de leur destin, et considèrent leur parcours à l'université comme la réalisation d'un souhait de leurs ascendants directs, et principalement de leur père.

La durée effective des études est donc généralement supérieure – quand elle l'est – de un ou deux ans à la durée normale des différents cycles.

2.2. Bourses et expériences rémunératrices.

1) Les usages de la bourse.

Un système d'octroi de bourses d'études existe au sein de l'UNB. En fonction des mentions obtenues les années antérieures, et d'abord au Bac, le jeune étudiant bénéficie ou non d'une bourse (équivalent à un montant mensuel de 28.750 à 45.425 CFA selon la faculté ou l'établissement) ou d'un secours (115.000 CFA, versés en une fois).

Sexe	Bourse ou secours						Total
	Boursier chaque année	Secours chaque année	Secours durant les premières années, bourse par la suite	Rien pendant les premières années, bourse par la suite	Aide au mémoire en quatrième	Rien	
M	20	9	21	3	1	17	71
F	3	3	3	5	1	14	29
Total	23	12	24	8	2	31	100

Parmi les répondants au questionnaire, 31 étudiants n'ont bénéficié ni de bourse ni de secours alors que 23 autres ont été boursiers chaque année et 44 boursiers ou secourus durant une partie au moins de leurs études.

Comme souligné dans *Ethnocampus I*, la bourse consacre un statut d'autonomie relative par rapport à la famille mais ce système d'octroi de bourse d'Etat renforce en fait des inégalités de départ: dans notre petit échantillon, les bénéficiaires de bourse sont souvent les mieux lotis économiquement ou culturellement (soit qu'ils aient un père APE, soit qu'ils soient issus des grands collèges et écoles vérifier). Et les enfants d'indépendants sont 10/22 à avoir bénéficié d'une bourse pendant toutes (ou pendant la majorité de) leurs études.

Comme cela avait été montré l'année passée, la bourse ne sert pas uniquement la personne qui doit en être officiellement bénéficiaire. Souvent, elle permet d'aider d'autres membres de sa famille, plus jeunes, qui arrivent à l'université, en leur fournissant l'hébergement ou en se chargeant des frais de scolarité pour des frères ou sœurs plus jeunes. L'étudiant se situe dans un système redistributif, que la bourse facilite. En effet, ceux qui n'accèdent pas à la bourse, soit sont dans une situation de totale dépendance à leur famille (mais ce cas est exclusivement celui des femmes), soit ne désirent pas rester dans une situation qui les rapprocherait du statut d'élève et se contentent des "quelques miettes" que leur donnent périodiquement leurs parents tout en cherchant à gagner de l'argent à gauche et à droite.

2) Soutiens pendant les études.

La majorité des étudiants bénéficient encore de l'aide de leurs parents pendant leurs études, même s'ils désirent s'en détacher au plus vite.

Sexe	Soutien reçu pendant les études			
	De la famille	De la famille et d'une USPP	Pas de soutien	Total
M	57	1	13	71
F	28	-	1	29
Total	85	1	14	100

Le soutien des USPP.

Les Unions Sous-Prélectorales de Producteurs (du Nord du Bénin) fournissent des aides (alimentaires, logistiques, financières) aux jeunes issus du terroir.

Comme cela avait été mis en évidence dans *Ethnocampus I*, les étudiants de l'UNB auxquels bénéficient ces aides retournent, pendant les vacances scolaires, dans le terroir y donner des cours de vacances aux lycéens; ils se sentent en outre tenus de choisir une affectation professionnelle dans ce terroir.

Dans notre petit échantillon (majoritairement cotonnois, même si sept questionnaires ont été administrés à Parakou, ville importante du Nord du Bénin), nous n'avons rencontré qu'un seul

ancien bénéficiaire de l'aide de l'USPP du village de sa maman. Et celui-ci, diplômé de la FSA en 1996, travaille à Cotonou, dans un office public, comme contractuel pour deux ans. Il affirme être retourné dans le village de sa mère depuis la fin de ses études mais les obligations de son emploi l'empêchent, selon lui, de faire d'aussi longs voyages. Cet ancien bénéficiaire de l'aide des USPP ne semble pas gêné de cette situation.

3) Expériences rémunératrices.

A côté de la bourse ou du secours, les étudiants exercent aussi des activités rémunératrices, au détriment parfois de la fréquentation des cours.

Boris, étudiant non boursier qui n'a pu profiter que des "frais de mémoire" (60.000 CFA) qui sont accordés aux étudiants qui entrent en année de maîtrise, a enseigné dans le cycle primaire dès sa troisième année de philosophie. Contractuel de l'Etat, il n'a pas fréquenté les cours, pendant toute cette période. Selon lui "tendre la main toujours, ce n'est pas bon, c'est ce que j'évite depuis ma licence. C'est pour cela que j'ai commencé l'enseignement pendant mes études. Je suis autonome depuis la licence... Mais cela ne veut pas dire que je n'accepte pas l'argent de mon père".

Ainsi, sur notre échantillon de 100 personnes, plus de la moitié affirme avoir eu un job pendant la durée des études universitaires. Le job le plus fréquemment cité comme activité d'appoint est la participation à des cours de maison, activité fortement liée au statut d'étudiant et plutôt masculine. Dans une moindre mesure, les étudiants et les étudiantes vendent différents produits aussi sur le campus, ou, pour deux cas au moins, se retrouvent Zemidjan.

Alphonse a toujours connu une passion pour le commerce. Pendant ses études, il vendait chaussures, livres, chemises et T-shirt pour femmes. Il affirme ne pas avoir fait la sociologie pour s'insérer. Sa réussite dans les affaires le rendait confiant pour l'avenir: il savait que, s'il ne trouvait pas d'emploi, il intensifierait ses activités commerciales.

Ces activités peuvent servir d'appoint pour certains diplômés plus aisés (soit qu'ils bénéficiaient d'une bourse soit que leur famille les supportaient financièrement); pour d'autres, elles procurent un revenu de survie.

De plus, les étudiants des écoles et de certaines sections spécialisées doivent rechercher des "stages académiques" et sont donc plus familiarisés avec les modes de recherche et le milieu professionnel.

2.3. Les images du marché du travail au moment de la sortie de l'université.

1) Image du marché du travail.

A la fin des études, la confiance dans la possibilité de trouver une activité qui corresponde à sa formation persiste parmi les futurs diplômés mais varie selon la filière. Cette confiance transparait dans des expressions comme "tout le monde a besoin du droit" ou "toute le monde a besoin d'informatique".

Léonie, alors étudiante en géologie à la FAST, était optimiste: elle savait qu'elle allait trouver quelque chose faire, et que, si elle ne trouvait pas d'occasion, alors elle aurait

enseigné. Même si, selon elle, "on va à l'enseignement parce qu'on est dans le besoin", Léonie reconnaît que "être enseignant, ça permet aussi de créer des relations (et quand les élèves grandissent), tu seras familiarisé à plein de monde. Moi, je suis dans un bureau maintenant, je ne vois que des collègues. Je vais à des séminaires mais sans échanger".

Le travail de préparation de la sortie passe aussi par le fait de prévenir ses parents des difficultés que peuvent connaître les diplômés sur le marché du travail. Pour les étudiants, il y a un travail d'information à fournir auprès des parents, pour que ceux qui ne sont pas des cadres de la ville comprennent la situation des diplômés.

Eloi avait commencé à parler à ses parents assez tôt, alors qu'il était encore à l'université, des difficultés des jeunes diplômés. Selon lui, "les parents vous soutiennent jusqu'à la fin de vos études puis ils attendent que vous vous libériez. C'est normal. La réalité est que, quand vous avez fini, vous ne trouvez pas rapidement du travail".

Georges a informé ses parents des difficultés qu'il pourrait connaître dans son insertion professionnelle. "Je revenais de temps en temps au village pour les tenir informés qu'il était possible qu'on ne soit pas engagé, que soit on reviendrait au village pour rester à côté d'eux à la maison, soit on serait obligé de rester à Cotonou. Mon vieux me disait qu'avoir fait l'université allait me servir même si je n'étais pas engagé".

2) Différents projets.

Les diplômés construisent différents projets d'avenir. D'une part, certains diplômés valorisent le salariat, avec un rejet de la fonction publique ou un attrait pour celle-ci. D'autre part, d'autres diplômés valorisent le travail "à son compte propre".

Luc affirme: "à la sortie de l'université, les gens partent avec des visions différentes. Il y a ceux qui rêvent toujours de trouver un emploi, comme ça, sans vouloir vraiment s'y investir et d'autres qui tout de suite prennent des stages avant de sortir. Pendant chaque vacance à l'université, en principe vous devez faire des stages quelle que soit votre formation".

Les diplômés des années 1996 à 1998 disent aussi actuellement avoir eu pendant leurs études des projets de carrière qui sont fortement liés à leur domaine de formation. Les étudiants en droit voulant ainsi souvent être juristes. Mais d'autres projets ont été formulés en rapport avec les développements récents du marché du travail, comme être journalistes, travailler dans le secteur des ONG. Les jeunes encore étudiants dénigrent la fonction publique et valorisent les à-côtés, les activités génératrices de revenus comme moyen de s'épanouir.

Pour les moins confiants, dont le capital relationnel mobilisable est moindre ou pour lesquels leur formation n'offre que très peu de possibilités sur le marché de l'emploi béninois, la porte de secours se présente sous la forme de l'enseignement.

3) La sortie de l'université.

Quand les jeunes diplômés de l'Université Nationale du Bénin se remémorent leur sortie de l'université, ils évoquent le plus souvent la fin de la fréquentation des cours et, plus précisément, la "composition" au moment des examens. Celle-ci ne correspond pourtant pas, administrativement, à la fin d'un cursus universitaire complet, car celui-ci devra encore être sanctionné par un diplôme de maîtrise qui n'est accordé qu'après la "soutenance" d'un

mémoire. Mais le "C2" (certificat de fin des cours de maîtrise) est le plus souvent, dans les discours des jeunes "diplômés", synonyme de maîtrise. Ainsi les "diplômés" auxquels nous avons administré un questionnaire ont-ils répondu, à la question portant sur leur niveau d'étude, avoir un diplôme de maîtrise, alors que nous apprenions par la suite qu'ils n'avaient pas soutenu, voire même pas écrit, leur mémoire²⁹. Ainsi également les jeunes effectivement diplômés disaient-ils avoir fini l'université l'année où ils avaient arrêté de fréquenter les cours et non pas l'année où ils avaient soutenu leur mémoire, souvent en assez grande pompe, devant un jury de professeurs et un public de proches.

Deux éléments nous semblent jouer dans cette présentation de soi des diplômés de l'université: la nouvelle structuration du temps qui accompagne la fin des cours et le désir de se valoriser.

a) Une nouvelle structuration du temps.

Premièrement, en tenant compte de ce qui a déjà été dit – et discuté – sur l'insertion professionnelle en Europe, il convient de mentionner que c'est le changement dans l'occupation du temps qui marque, selon J. Vincens (Trottier *et al.*, 1997: 62), la période d'entrée dans la vie active. Pour les diplômés de l'UNB, c'est ainsi le fait de ne plus assister aux cours, de ne plus devoir "composer" et de consacrer du temps à d'autres activités, qui est vécu comme une étape qui marque leur parcours universitaire ou la fin de celui-ci (puisque pour certains l'envie de continuer est toujours présente quelques années après la sortie).

Parmi ces nouvelles activités qui font le quotidien des jeunes sortis de l'université, pour de nombreux diplômés la plus importante – nous y reviendrons – est certainement la recherche d'emploi. Ainsi Henriette:

"Je me suis retrouvée à la maison et j'ai écrit des offres d'emploi. La plupart du temps, on passait du temps à rechercher, postuler même si les gens ne proposaient pas, on se propose pour voir si les gens n'ont pas besoin de nous".

Cette nouvelle structuration du temps, que certains auteurs caractérisent pour la France comme un passage entre un temps de loisirs à un temps où les loisirs occupent une moindre place en faveur d'une participation accrue au marché du travail, influe sur l'implication dans diverses structures qu'on peut dès lors qualifier de "plutôt liées à la vie estudiantine", à savoir les associations sportives et les associations de ressortissants. Une vingtaine de diplômés disent participer actuellement à ces types d'associations, certains autres affirmant y avoir participé alors qu'ils fréquentaient l'université. Ce sont les associations religieuses (notamment les groupes de prière évangéliques ou du Renouveau Charismatique majoritairement) et les partis politiques (dans des mesures différentes: soit comme "simples sympathisants", soit comme "membre actif" ou militant) qui mobilisent encore une partie des jeunes diplômés de l'université. Les ONG auxquelles disent participer certains jeunes sont le plus souvent inactives ou en voie de création. Ce sont les "ONG mallettes".

²⁹ Le nombre de répondants (au questionnaire) ayant eu la maîtrise doit ainsi être relativisé: certaines réponses à la question portant sur le diplôme obtenu dans l'enseignement supérieur, dans lesquelles le diplômé a mentionné le niveau de la maîtrise, peuvent avoir été données par des personnes qui ne l'avaient pas mais qui néanmoins avaient suivi les cours de la quatrième année d'étude et qui avaient passé l'épreuve écrite. Nous avons bien entendu corrigé les informations erronées quand nous nous en sommes rendu compte, mais il se peut que quelques cas nous aient échappés au début de notre enquête.

b) Le désir de se valoriser.

Deuxièmement, face à un enquêteur étranger et universitaire, on peut reconnaître qu'il est plus valorisant de se présenter comme jeune diplômé ayant obtenu la maîtrise que comme licencié qui n'a pas encore soutenu. Grossièrement, on peut dire que cela tient à une mise en scène de soi dans les interactions, selon les attentes que l'on attribue à ses interlocuteurs.

Néanmoins, dans certains cas, pendant la période de recherche d'emploi, le jeune diplômé peut faire une expérience douloureuse: se présenter comme diplômé de l'université n'est pas valorisé dans toutes les situations.

Ainsi, Romain qui s'était présenté à nous comme un diplômé de maîtrise en droit alors qu'il n'avait pas encore soutenu son mémoire – à la suite notamment de certaines difficultés pour trouver un professeur disposé à l'encadrer³⁰ –, nous a-t-il raconté son expérience d'entretien d'embauche au Centre National de Sécurité Routière: "le jour où on m'a demandé d'annexer mon diplôme au dossier, le directeur l'a jeté. Il a dit: "c'est quel diplôme, ça? Ah non, ce diplôme n'est pas dedans". Il l'a jeté. J'ai ramassé ça par terre... ça m'a fait mal, parce que tout cela c'est un investissement".

4) Quand ce n'est pas le diplôme qui détermine la fin des études.

Comme nous l'avons mentionné, ce n'est pas l'obtention du diplôme ou du certificat qui détermine la fin des études mais plutôt le nouvel emploi du temps. Mais il faut encore ajouter que cet emploi du temps n'éloigne pas entièrement le jeune des préoccupations de réussite universitaire.

De fait, de nombreux diplômés, même ceux qui n'ont pas encore "soutenu" ou qui n'ont pas continué à être actif dans des associations liées à la vie sur le campus, ont comme projet de "continuer" leurs études, voire "d'aller jusqu'au plafond" que représente le doctorat. Dans de tels cas où les jeunes diplômés gardent l'envie de poursuivre des études – et même si pour beaucoup les études s'arrêtent avant ou après la soutenance –, on peut se poser la question de la pertinence d'employer l'expression "fin de parcours universitaire" ou "parcours post-universitaire" pour désigner l'itinéraire de jeunes qui, s'ils sont sortis diplômés de l'université, se sentent encore étudiants (parce qu'ils fréquentent toujours le campus, parce qu'ils sont en préparation de thèse), n'ont pas clos leur cycle universitaire et vivent avec, en tête, l'idée (ou le projet concret) d'un mémoire à finaliser, cherchent, plus ou moins activement et efficacement – comme nous l'expliquerons plus loin –, des bourses de formation à l'extérieur afin de se spécialiser en suivant des formations qui ne sont pas proposées à l'UNB. Dans les faits néanmoins, on peut considérer la sortie de l'université, avec une licence ou une maîtrise, que les étudiants que nous avons interrogés ont vécue entre 1996 et 1998, comme la fin de leur parcours universitaire.

Il convient toutefois de garder à l'esprit que, dans leurs discours sur leur itinéraire post-universitaire, la majorité des jeunes que nous avons rencontrés faisait référence à l'université comme un lieu de formation qui n'était pas seulement lié à leur expérience passée mais aussi à leurs projets pour le futur. En fait, l'université ne quitte pas l'horizon du diplômé.

³⁰ Problème massif à la FASJEP.

Les difficultés liées au mémoire.

Le mémoire constitue pour beaucoup de jeunes diplômés issus de la FLASH et de la FASJEP une épreuve qui est post-posée bien après la réussite du C2.

Si, d'après les statistiques de la FLASH, les étudiants sont nombreux à composer pour les examens de la quatrième année, le nombre de personnes qui sortent diplômées reste très faible et ce, année après année. Le mémoire constitue donc une épreuve que beaucoup d'étudiants ne réussissent pas. Il s'agit ici de donner quelques explications sur les facteurs qui peuvent jouer sur cet échec lors de cette dernière étape du parcours universitaire.

A l'inscription en 4^e année, les étudiants de la FLASH reçoivent une bourse de mémoire (60.000 FCFA), ce montant devant leur servir à amortir les frais d'enquête et de reproduction de leurs mémoires (souvent en un nombre énorme d'exemplaires, uniquement pour l'administration de l'université). Mais cette contribution financière de l'UNB, versée en début d'année, n'est souvent pas suffisante – et est parfois utilisée à tout autre chose –, les étudiants disent devoir alors emprunter de l'argent pour faire face aux dépenses liées au mémoire.

Outre le problème financier – qui en arrête plus d'un –, les principaux problèmes que les diplômés disent rencontrer pour l'élaboration de leur mémoire sont d'abord la difficulté à trouver un professeur qui soit prêt à les encadrer et deuxièmement la difficulté à trouver un thème qu'accepterait un professeur. Les étudiants sont nombreux à changer de sujet en cours d'année, voire à l'abandonner. Une autre difficulté souvent mise en avant par les diplômés est celle relative aux enquêtes et recherches dans un pays où les archives sont gardées et conservées sans ordre.

Ceux qui n'ont toujours pas remis de mémoire alors qu'ils ont terminé les cours depuis trois, quatre voire cinq ans, gardent toujours l'envie de terminer ce mémoire dont les feuilles manuscrites gisent, pour Romain, mêlées sous sa table de salon.

Le mémoire, ou la thèse de doctorat pour les médecins, est, plus qu'une ultime épreuve d'évaluation, une étape dont le franchissement laisse "anéantie", selon les mots de Zéphyrin, la personne finalement diplômée.

Chapitre 3. Après l'université.

1. Stratégies de recherche d'emploi.

1.1. La recherche d'emploi.

Après être sortis de l'Université Nationale du Bénin, les diplômés "sécurisés" (ceux auxquels sont assurés nourriture et logement) disent s'être "reposés un temps". Cette période se passe soit au village, auprès des parents, soit à Cotonou. Considérée comme nécessaire pour le jeune qui vient de finir, elle dure d'une semaine (dans les cas, surtout des médecins, où le jeune est engagé rapidement après sa sortie) à quelques mois. Dans ce dernier cas, présenter cette période de farniente comme délibérée peut camoufler les difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi.

En effet, après un temps variable selon les diplômés et selon leur position dans l'espace social, le problème majeur devient de "sortir de la maison", c'est-à-dire de trouver une occupation, d'employer son temps et d'être enfin reconnu à l'extérieur comme diplômé de l'Université. Il s'agit alors de se présenter aux employeurs potentiels comme diplômé à la recherche d'un emploi, de valoriser le fait d'être diplômé, d'être reconnu publiquement comme tel.

Cosme, père de famille depuis la fin de ses études, est actuellement vacataire dans l'enseignement secondaire. Il souffre de ne pas pouvoir valoriser ce qu'il a appris, de ne pas être "considéré" comme il dit, c'est-à-dire de ne pas être reconnu par son entourage comme quelqu'un qui aurait fait des études et qui aurait ensuite réussi à trouver une position qui renverrait aux autres une image positive de lui. "Chez nous c'est quand on sort qu'on est applaudi. Quand on ne sort pas, vous n'avez aucune considération. On dit "voilà un qui a passé tout son temps à étudier et qui est revenu réduit, qui n'a rien". On n'a pas de considération.

Aussitôt terminées les études aussitôt trouvé un emploi, vous êtes considéré. Vous avez un emploi, vous êtes bien installé. C'est à ce moment qu'on vous considère et qu'on considère les études que vous avez faites. "Tel là, il s'est installé ici et il a fait ceci cela". Vous là, vous ne vous êtes jamais installé, comment on peut parler de vous? Comment on peut parler de vos études? Moi, j'ai fait la sociologie, qui sait que je suis sociologue? Si on me présente, je suis dans la mêlée seulement". Cosme se plaint que les personnes de son quartier le reconnaissent uniquement comme enseignant et doutent de la formation qu'il a reçue. Il souhaiterait sortir de l'indifférenciation collective, sortir de la mêlée et émerger. Pour que son diplôme soit reconnu, il semble falloir qu'il exerce une profession. La visibilité du fait d'être diplômé tient à l'exercice d'un emploi. Comme le dit Cosme, c'est à partir du moment où le jeune diplômé a accédé à un emploi que ses études sont considérées.

Au Bénin, la lutte universitaire continue après la sortie, chacun s'y retrouvant avec des armes inégales, certaines construites à l'université, d'autres issues d'un capital familial.

Trois ou quatre années après leur sortie de l'université, les diplômés de l'UNB ont connu des destinées plus ou moins heureuses selon leur filière d'étude et selon leur origine sociale. De fait, ce qui distingue les parcours d'insertion des jeunes diplômés est surtout leur inégale capacité à mobiliser des capitaux (sociaux, culturels, économiques). Cette inégalité d'accès à la réussite (dans ses dimensions professionnelle, matrimoniale, résidentielle, etc.) se

marque assez rapidement après la sortie de l'université, moment où il s'agit de valoriser le diplôme, objet ultime vers lequel tendait le parcours universitaire, sur un marché de l'emploi où les diplômés de l'UNB ne sont pas des mieux considérés³¹. En quelque sorte, les diplômés passent, plus ou moins facilement selon leurs origines sociale et disciplinaire, d'une période caractérisée par une quête du diplôme à une période de leur vie où la quête est celle de la reconnaissance du diplôme obtenu et cette reconnaissance est liée à la visibilité qui accompagne l'exercice d'un emploi valorisé et valorisant pour le diplômé³². Cette période est aussi celle de la conquête d'un statut social (promis par le diplôme) publiquement assumé, autant dans la famille que dans le groupe de pairs. L'accès, hier mécanique, à ce statut devient un moment de forte mobilisation, de tension, voire d'angoisse...

1.2. Les modes d'accès à l'emploi.

Nous avons pu identifier, d'une manière générale pour tous les jeunes diplômés encore confiants des opportunités que leur offre leur diplôme sur le marché du travail³³, un processus d'abord commun de recherche d'emploi dans laquelle on distingue plusieurs étapes, avant que les procédés ne se diversifient selon les capacités différentielles à mobiliser des relations d'insertion.

1) Les candidatures spontanées.

A la fin de leur cursus, les jeunes diplômés commencent généralement à postuler dans plusieurs entreprises privées, privatisées ou para-publiques, déposant des dossiers de "**candidature spontanée**", auprès de différentes agences et bureaux du personnel.

Déambuler.

Bien souvent, les jeunes diplômés n'utilisent pas les listes d'entreprises – si elles existent – et s'orientent d'abord vers les entreprises réputées, privées ou parapubliques, vers les projets ou les ONG. Par la suite, pour élargir leur champ d'action, ils cherchent dans la ville, en la parcourant à moto, des affiches indiquant l'existence d'entreprises, de Ministères, de projets, d'ONG ou d'organismes internationaux auprès desquels ils pourraient poser leur candidature.

Au Bénin, les personnes qui marchent dans les rues sont considérés comme des personnes sans le sou, incapables de se payer même un trajet en *zemidjan* (taxi-moto). La marche est dépréciée et aucun des diplômés n'accepterait de marcher dans les rues de Cotonou à la recherche d'enseignes indiquant des entreprises.

³¹ On a pu lire ailleurs, à propos d'autres situations africaines, que le diplôme constituait un frein à la recherche d'emploi (Antoine *et al.*, 2001). Dans le cas béninois, il nous semble opportun de souligner la distinction souvent faite entre diplôme acquis "à l'étranger" et diplôme béninois: le premier est plus rare et on considère qu'il peut ouvrir les portes du marché de l'emploi à son détenteur, le second est souvent associé au statut de généraliste.

³² L'expression "diplômé sans emploi" renseigne également sur ce fort lien entre reconnaissance du diplôme et emploi dans un contexte où ce dernier n'est plus directement assuré.

³³ La confiance que les diplômés peuvent avoir dans leur formation et dans les opportunités du marché du travail varie cependant selon les filières: elle est la plus forte parmi les diplômés en médecine (qui, forts de la certitude de trouver une place de médecin directement à leur sortie de l'université, sont les seuls à se marier avant même d'avoir terminé leurs études), elle est par contre la plus faible parmi les diplômés issus des facultés généralistes, pour lesquels l'insertion professionnelle se présente d'ailleurs objectivement aussi de façon plus difficile.

Les jeunes déambulent donc en mobylette: celle-ci leur a parfois été offerte par leur père pour la réussite au Bac, ou été achetée grâce à leurs économies sur la bourse.

Mais utiliser sa mobylette pour déambuler coûte de l'argent que le jeune n'a pas toujours en sortant de l'université. Il lui faut ainsi demander de quoi payer l'essence pour ses déambulations motorisées.

Pour certains diplômés, ce sont ainsi des dizaines de dossiers – comprenant en général, et au minimum, un curriculum vitae et une lettre de motivation, mais pouvant aussi être complétés par des lettres de recommandation³⁴ – qui sont constitués et remis dans les entreprises ou sociétés qui ont pignon sur rue. Parmi celles-ci, celles dont les noms sont le plus souvent revenus lors des entretiens sont la Sonacop, la SBEE (anciennes sociétés d'état), diverses banques et organismes internationaux...Souvent aussi, les jeunes diplômés disent ne pas se souvenir de toutes les sociétés auprès desquelles ils ont postulé, notant par la même occasion qu'ils ne suivent pas les demandes d'emploi qu'ils ont effectuées (certains sont même parfois surpris de recevoir une réponse).

La première phase de positionnement sur le marché de l'emploi laisse déjà apercevoir les facilités que connaissent les diplômés des filières qui mènent directement à des emplois dans les secteurs longtemps jugés prioritaires que sont la santé et l'agriculture. Et certains diplômés sortent donc rapidement heureux de cette recherche frénétique des débuts: les diplômés des sciences de la santé (FSS et Analyse biomédicale du CPU) ou d'agronomie dans une moindre mesure, ne connaissent pas en général de temps de repos après leur sortie du système universitaire. La filière médicale répond dans le pays à une demande encore insatisfaite et les cliniques et laboratoires privés, ainsi que les cliniques confessionnelles, sont fort demandeurs de médecins généralistes. De même l'agronomie est toujours porteuse, pour les hommes comme pour les femmes³⁵.

Les diplômés issus de ces filières sortent en général assez vite gagnants sur le plan professionnel, ce qui accélère la création de leur nouvelle cellule familiale et leur accès au logement de location.

Les capitaux familiaux qui jouent à l'entrée dans les facultés de médecine et agronomie, où on ne retrouve d'ailleurs pas d'enfants d'indépendants mais presque uniquement des enfants d'APE, et pendant le parcours universitaire semblent moins utiles à la sortie³⁶: sur le marché de l'emploi, pour les diplômés issus de ces filières, c'est leur diplôme qui fait la différence.

Parmi l'ensemble des diplômés, un deuxième groupe se détache alors, qui commence à exercer des activités, en général dans la vacation³⁷ ou dans le secteur informel, pour continuer à subvenir aux besoins des personnes dont ils ont la charge (neveux élèves ou étudiants, frères en formation).

La scolarité des cadets a un prix pour les aînés diplômés de familles modestes qui assurent la poursuite de la prise en charge du logement, de la nourriture et d'autres frais pour

³⁴ Voir, en annexe, deux exemples de dossiers déposés dans différentes structures par de jeunes diplômés.

³⁵ Si nous n'avons pas pu les rencontrer, leurs anciens condisciples nous ont dit des femmes agronomes qu'elles s'en sortaient bien.

³⁶ Il convient de relativiser cette remarque en tenant compte du fait que les capitaux jouent encore certainement dans la précocité du mariage des diplômés de ces facultés.

³⁷ Employant de jeunes professeurs, sans expérience (il n'est pas nécessaire d'être possesseur d'un certificat d'aptitude pédagogique pour exercer comme vacataire) et sans contrat, les directeurs des collèges privés ou publics pallient au manque de professeurs.

les jeunes qui leur ont été confiés. Pour ceux-là, parmi lesquels on retrouve uniquement des hommes – les diplômées étant issues de familles plus aisées qui ne comptent pas sur elles comme d'autres familles comptent sur le diplômé –, il n'est pas question de différer son entrée dans la vie active en attendant un emploi correspondant au mieux au diplôme. Il s'agit là de “chercher l'argent”, de “gérer le quotidien” et non plus de chercher l'emploi: le diplômé ayant charge d'autres personnes continue souvent des activités commencées dès l'université, avec les mêmes cours de vacation ou autres cours de maison, activités typiques de la vie étudiante, à laquelle le diplômé reste ainsi attaché, sans le plus souvent pouvoir vraiment envisager de réussite professionnelle ou de mise en couple dans les mêmes délais que ses compagnons.

2) Une recherche plus ciblée.

Après avoir attendu, souvent en vain, une réponse, les diplômés qui n'ont pas encore accédé à un emploi, à l'opposé des médecins et des techniciens de laboratoires, mettent en œuvre d'autres méthodes, mobilisent d'autres moyens afin de passer le premier cap de la sélection de dossier et d'accéder enfin aux emplois qu'ils attendent. Le fait de ne pas recevoir de réponse réoriente ainsi la première stratégie de candidature spontanée vers une sélection plus stricte des sociétés auprès desquelles postuler, généralement en répondant aux offres d'emploi que celles-ci font paraître dans les journaux ou font passer sur les ondes radio, ou encore en cherchant un appui susceptible de leur faciliter l'entrée dans ces sociétés.

On remarque donc une modification dans la stratégie de recherche d'emploi de ces jeunes qui, fraîchement sortis et parfois encore confiants dans leur formation, mettent en œuvre par la suite une recherche plus ciblée.

Comme nous l'explique Adrienne, diplômée en droit de la FASJEP: "Je ne dépose plus des dossiers n'importe où; avant il suffisait que ce soit écrit “société” et je déposais. Parce que je me disais: “il ne peut y avoir de structure qui n'ait besoin de droit”". Cette recherche d'emploi presque frénétique du début peut paraître irrationnelle aux personnes qui entourent les jeunes. La même jeune femme continue: "Mon mari se moquait de moi, il disait “même dans les bars, il suffit qu'on mette 'offre d'emploi', tu vas déposer...”".

La majorité des jeunes diplômés cherchent donc ensuite, dans les **journaux** et à la **radio**, les offres d'emploi susceptibles de les intéresser, c'est-à-dire celles qui proposent un emploi stable, avec un salaire, offres qui correspondraient à l'image de l'emploi qu'ils s'étaient formés précédemment.

La même jeune femme encore, diplômée en droit de la FASJEP, lisait ainsi les annonces de deux quotidiens béninois, le Matinal et la Nation, ayant sélectionné ces deux journaux, parmi la kyrielle de journaux qui paraissent au Bénin, pour le type d'annonces (plus spécifiquement adressées à des personnes de niveau supérieur) qu'ils publient.

Gagnant en expérience de chercheur d'emploi sur les ondes ou dans les journaux, certains jeunes se déplacent toujours avec leurs dossiers constitués afin de répondre dans les temps aux offres d'emploi dont ils ont connaissance. Dans certains cas, les annonces sur les ondes radio sont diffusées le jour même où l'offre prend fin. Il s'agit alors de se dépêcher et c'est donc dans la précipitation que les dossiers, standardisés, sont déposés.

A mesure des dossiers déposés, les jeunes perdent confiance dans les offres dont ils ont écho et certains affirment même avoir déjà vu des annonces d'offres d'emploi parues dans la presse à une date postérieure à celle où le dossier doit être rendu³⁸.

Denis déclare que "une manière aussi de limiter la participation aux concours, c'est de passer le communiqué à la radio la veille et dire que le concours est pour le lendemain. Cela fait que les gens au Bénin se baladent avec tout leur background: diplôme, CV, tout. Même s'ils apprennent une heure avant qu'il y a un poste, ils sont capables de rassembler tout". Selon Denis, il est utile d'avoir "une oreille dans l'entreprise", d'avoir des relations dans l'entreprise où on postule, "même si ce n'est pas dans les sphères élevées, même si c'est au secrétariat, pour être informé du concours" et dépasser les "simulacres de concurrence" que représentent souvent les concours.

3) Diversification des stratégies.

Sans perdre de vue la référence au salariat à temps plein, les jeunes qui n'ont pas charge de famille ou de petits frères diversifient leurs stratégies à mesure de l'inaboutissement de leur quête, à mesure aussi que s'impose le réalisme quant à leur diplôme. Cette diversification dépend notamment de la capacité à mobiliser et à faire jouer des relations (héritées ou construites pendant le parcours universitaire) et de la croyance en l'efficacité de ces réseaux.

a) Des relations ambivalentes.

Mobiliser les relations familiales.

Pour accéder à l'emploi ou à l'information sur l'emploi, certains diplômés mobilisent aussi leur réseau familial. Ainsi, certains parents sollicités épluchent-ils, pour leurs enfants ou neveux à la recherche d'emploi, les petites annonces des journaux afin de diversifier les sources d'informations. Et ceux qui sont mobilisés le sont en raison de leur position professionnelle, associative ou politique.

Pour Henriette, employée, sous contrat à durée indéterminée chez Libercom (un opérateur de télécoms dépendant de l'OPT), ce sont les recherches de différentes personnes, "père, mère, oncles, tantes" qui ont porté leurs fruits,

"Si bien que je ne peux plus dire la personne qui a contacté la personne qui m'a demandé de venir ici. C'est un concours d'effort qui a donné ceci. Chacun y a mis du sien, soit pour l'entrée à Libercom, soit pour continuer après. Parce que tout le temps, cela a été une question de bataille. Il y a des gens qui ont commencé avec nous ici mais qui ne sont plus avec nous. Je ne mets pas en veilleuse les mérites personnels mais je dis que, toujours, quelque part, les relations jouent. Quand on a le choix où il y a égalité de compétence, on choisit parfois par rapport au relationnel".

Dans cette période de recherche d'emploi que connaît la majorité des jeunes diplômés, à l'exception peut-être des diplômés de médecine – pour lesquels la transition entre période de stage et emploi stable se fait rapidement –, plusieurs stratégies sont utilisées, parfois l'une à la suite de l'autre, parfois ensemble, pour accéder aux emplois. Toutefois certaines ne sont

³⁸ Nous avons pu observer que généralement, les annonces d'offres d'emplois paraissent dans les journaux la veille de la date limite de candidature. De plus, il apparaît dans le *Tableau de Bord sur l'Emploi* (premier semestre 2000) que seulement 17 annonces parues dans la journal "La Nation" ont été satisfaites.

utilisées qu'à contre cœur par les diplômés qui jugent qu'elles les placent dans une position dont ils voient plus les inconvénients que les avantages.

Alors que Denis sortait de l'université, son oncle était un des grands du régime. Denis a longtemps cherché des bourses d'études, d'abord gouvernementales puis, voyant qu'il ne parvenait à rien de ce côté là, il a cherché des bourses internationales. Denis est assez fier: "le véritable problème c'est que je ne suis pas du genre à faire des courbettes, à courir derrière les gens parce que je pense qu'il faut sélectionner sur d'autres critères (...) Je crois qu'en 1996, mon oncle était encore président, mais s'il faut que je lave sa voiture... ça ne me plaît pas. S'il faut faire l'âne pour avoir le foin, ça non". Denis était quand même passé une fois chez son oncle des hautes sphères, il n'y est plus retourné: "Toutes les fois qu'on passe là-bas, il a toujours des petits boulots à nous faire faire, comme s'il n'avait pas assez de domestiques".

Le fait de solliciter des personnes susceptibles de favoriser l'accès à l'emploi peut en effet peser sur le jeune diplômé, dans cette période où il recherche plus l'autonomie que la dépendance. Même si cet intermédiaire se révèle parfois nécessaire comme personne garante de la crédibilité du jeune demandeur, certains jeunes rechignent à solliciter des aînés, desquels ils deviennent alors inévitablement dépendants, pour remplir ce rôle. Et même si cette stratégie se révèle souvent efficace, elle place les jeunes ainsi engagés dans une situation qui les dérange.

Alphonse déclare ainsi: "La quête du pouvoir fait que l'on doit s'associer à des gens qui n'ont pas le même statut. Mais une fois que vous accédez au pouvoir et que la personne demande un service, ce qui nous tue dans ce pays, c'est le devoir de reconnaissance. On se réfère au passé: celui-ci m'a aidé dans telles circonstances, et on va contourner les normes." Alphonse représente en quelque sorte l'image de la résistance à l'engagement dans le cycle de la dette clientélaire: il essaie tant bien que mal de se débrouiller sans solliciter de personnes autour de lui.

Ou encore Lucie, jeune femme sortie de l'ENA, à laquelle sa tante a trouvé un poste dans une ONG dirigée par un de ses amis. Alors que son emploi lui plaisait mais n'était pas assez rémunéré et qu'elle aurait voulu démissionner, sa tante lui a déconseillé de le faire: "elle m'a conseillé de prendre patience. Le patron venait aussi raconter des choses derrière mon dos. Elle m'a dit de supporter, que c'était difficile de trouver du boulot. Même ce qu'on me payait par rapport à ce que je faisais, j'en avais jusqu'ici". Lucie a donc suivi les conseils de sa tante et patienté encore quelques temps, avant de démissionner puisque la situation ne changeait pas.

Ce type d'intermédiation est fréquent: une vingtaine de répondants déclarent avoir accédé à leur occupation actuelle grâce à une personne de leur entourage. Utiliser une relation ne revient pas seulement à s'engager dans ou à renouveler une relation de dépendance au moment de se lancer véritablement dans la vie adulte. Cela peut aussi obliger le jeune à persévérer dans un emploi qu'il n'apprécie pas afin de ne pas contrarier la personne grâce à laquelle il y a été placé et de ne pas compromettre la relation qui lie cette personne à son employeur. En fait, le service rendu au diplômé prend place dans un complexe réseau de dépendances et d'échanges qui s'étend bien au delà des "contractants", à savoir des pistonneurs, pistonnés et employeurs.

Dans le cas des stratégies que nous avons présentées où les réseaux de parents proches sont sollicités, ce sont les relations familiales dans le cercle nucléaire élargi aux germains des parents qui sont mobilisées. Les parents (biologiques) et leurs frères et sœurs sont les

principaux intervenants de ces stratégies. Et si les oncles et tantes sont sollicités par les diplômés à la recherche d'emploi, leur inefficacité est interprétée par leur neveu ou nièce comme de la mauvaise volonté.

Gabin a déposé beaucoup de dossiers dans des sociétés de Cotonou. Il reconnaît que "au Bénin tout est affaire de connaissance et de politique, surtout connaissance". Ne pouvant solliciter sa famille maternelle, parce que "ils ne sont pas tellement évolués", Gabin s'est tourné vers sa famille paternelle, parmi laquelle il compte "un oncle bien placé en France" qui lui a promis de donner de l'argent s'il fallait appuyer sa candidature... Selon Gabin, "il ne faut pas seulement donner de l'argent, il faut voir les gens". Gabin a aussi parlé de son cas à d'autres oncles paternels: "ils sont bien placés (dans une entreprise publique et dans les sphères religieuses) mais ils ne veulent pas nous aider. Les oncles paternels n'aiment pas aider. On va déposer des dossiers, ils disent qu'il n'y a pas de place, qu'ils nous appelleront après. J'ai déposé (dans la société publique où travaille mon oncle), mon oncle a dit non, que lui est déjà là en tant membre de la famille, qu'il n'est pas bon qu'un autre membre de la famille soit dans la société. Il m'a bloqué. Il y a du travail, ils ont appelé d'autres personnes... C'est mon oncle paternel qui m'a bloqué, qui a bloqué mon dossier. Ce sont les oncles maternels qui nous aiment mais ils n'ont pas assez de connaissances pour nous placer".

Miser sur les relations familiales ne permet pas de chercher indéfiniment un emploi et ne permet pas de chercher autre chose quand on a déjà une activité. Et les diplômés que leur entourage estime "insérés" sont parfois confrontés à un effet pervers de l'accès temporaire à un emploi bien considéré.

Il peut de fait se révéler difficile pour le jeune diplômé de chercher une autre activité alors qu'il est déjà occupé. Ayant déjà accédé à un job ou un emploi après être sorti de l'université, non seulement le diplômé ne pourra plus consacrer du temps à la recherche d'emploi et aux rencontres avec des personnes mobilisables, mais les personnes de son entourage le percevront aussi comme une personne déjà occupée – en raison du temps qu'il consacre à son activité. Ces personnes, pourtant si utiles dans la recherche d'emploi, ne comprennent alors pas toujours pourquoi le diplômé désire chercher ailleurs. Le jeune par contre considérera la situation en tenant compte de ce qu'il attend en supplément (l'argent qu'il suppose pouvoir gagner dans une autre activité, les possibilités qu'elle pourrait lui offrir). Les définitions de la situation par les uns et par les autres ne sont pas les mêmes et, dans ce type de contexte, il est souvent difficile pour les jeunes de faire valoir leur point de vue et de négocier la poursuite de leur quête d'un emploi correspondant davantage à leurs attentes. Nous y reviendrons³⁹.

Une fois diplômé de l'INE, Gabin, après avoir essayé de trouver une occupation rémunératrice à Cotonou, est revenu dans le village dont sa mère est originaire pour y travailler dans une ONG. Son contrat avait pris fin deux mois avant que nous le rencontrions. Alors qu'il travaillait encore et pour préparer la fin de son contrat, il cherchait des activités rémunératrices dans son village. Au moment où nous l'interrogeons, il déplorait ne pas avoir trouvé d'activités parce que "(Les villageois) pensent que nous gagnons gros dans le projet, ils disent "prenez ce que vous gagnez". On pense que, ce que tu n'as pas, toi, tu as déjà ça. On te classe parmi des grands qui peuvent avoir certaines choses. Pour eux, tu es déjà aisé, tu gagnes gros, tu dois déjà avoir certaines choses. On te classe à un rang supérieur... Si tu cherches des petites choses à faire, des petits jobs, on te dit "non, toi tu gagnes déjà gros dans les ONG,

³⁹ Voir dans ce chapitre, le point 3 relatif à la perception de la situation.

laisse cela aux petits". Donc ça agit sur nous. Or nous on a besoin de la chose... Si bien qu'on perd encore certaines chances."

Henriette a, elle, ainsi choisi de refuser un emploi pour que les membres de sa famille continuent à chercher pour elle. "Parce que cela ne m'arrangeait pas du tout, parce que la philosophie de notre pays, c'est que, quand tu es déjà quelque part, quand tu travailles, quel que soit le revenu, quel que soit ce que ça te rapporte, l'entourage ne voit plus ça comme...Le revenu n'intéresse pas l'entourage. Pour l'entourage, l'important c'est que tu travailles quelque part. Et puis ceux qui s'étaient investis ou qui s'investissaient pour te trouver un emploi, cessent de faire leurs efforts alors que tu es à un endroit où cela ne te permet pas de survivre. Si bien que je me suis dit, si c'est juste pour sortir de la maison, cela ne vaut pas la peine. J'avais préféré refuser pour qu'on ne dise pas de moi "ça y est elle a un emploi" alors que cela me permettait juste de sortir de chez moi. Ce qu'on me proposait comme salaire me permettait juste de couvrir mes frais de déplacement et de joindre les deux bouts très difficilement. Cette expérience m'a permis de savoir jusqu'où aller.." Henriette a choisi de refuser le déclassement (dont elle percevait surtout le côté financier) qu'aurait impliqué le fait d'accepter l'emploi qu'on lui avait proposé. Elle a préféré ne pas démobiliser les réseaux qu'elle avait sollicités pour lui chercher un emploi.

Pour ne pas freiner les initiatives des membres de sa famille, à la recherche, pour elle, d'un emploi qui correspondrait à son niveau d'étude, Henriette a donc refusé une opportunité de "gagner un contrat". Insérée dans un réseau familial qu'elle croit efficace, le problème qui se pose à elle est moins celui de la survie que celui du choix de carrière.

On voit aussi à travers cet exemple que les diplômés considèrent que leurs parents jugent plus leur situation par rapport à l'emploi du temps qui est le leur qu'à ce qu'ils peuvent gagner.

Mobiliser des relations autres que familiales.

On a vu comment, après une expérience peu fructueuse de recherche d'emploi de façon autonome (première et deuxième phases), les jeunes qui possèdent les capitaux familiaux pour le faire font appel à leurs parents et, par leur biais, à leurs connaissances, se plaçant alors dans une position de dépendance dans laquelle ils ne souhaitent pas rester et de laquelle ils pensent sortir après avoir eu accès à l'emploi. Bien sûr, les possibilités de mobiliser ses parents et leurs connaissances sont différentes en raison des catégories socio-professionnelles des parents (père et frères de père, parfois mère et frères de mère): un agriculteur n'aura pas un réseau aussi grand qu'un ancien professeur de collège et directeur d'école.

Gabin a ainsi profité de l'ancienne activité de son père enseignant et a pu facilement être intégré dans un projet dont le responsable était un de ses anciens élèves. Léonie, elle, comme nous l'avons déjà mentionné, est sûre que le fait d'enseigner peut permettre de se constituer un réseau utile pour ses propres enfants.

Toutefois certains, dont le père est retraité, pointent aussi leur impossibilité à mobiliser les relations paternelles, celui-ci se retrouvant, par son statut de retraité, hors du circuit des services à rendre. Les diplômés se distinguent ainsi en deux groupes, selon l'âge et l'activité de leur père: ceux dont le père est encore assez actif pour rendre (en services), ceux dont le père, mort ou à la retraite, ne peut plus rendre et peut donc beaucoup plus difficilement solliciter des dons pour ses enfants. Avec l'origine sociale, c'est donc aussi l'âge du père ou son décès antérieur qui influence les parcours professionnels tâtonnants des enfants.

Firmin affirme que les anciens collègues de son père, mort alors que lui et ses frères et sœurs étaient encore fort jeunes, ne lui ont pas été d'un grand secours dans sa recherche d'emploi, parce que "les connaissances qu'on a n'ont pas la volonté d'aider vraiment. Parce qu'une chose est d'avoir des connaissances, une autre est que ces connaissances aient vraiment la volonté d'aider sinon ils vont toujours promettre et ne vont jamais concrétiser".

En fait, il considère que ces anciens collègues ne sont pas mobilisables: "On n'aurait pas eu beaucoup de difficultés si papa avait été encore vivant. Parce que beaucoup de ses collègues sont aux affaires, parce que papa, c'était un grand. C'est la mort qui a tout gâché, nous étions encore enfants. Maintenant, on demande à ses collègues, on nous promet mais on ne fait rien. S'il était là, sa présence allait les stimuler à le faire. Parce que j'ai compris que les gens ne font rien pour rien. Ils font quelque chose pour plaire à quelqu'un ou pour en tirer profit. Il n'y a plus de désintéressement. Cela ne leur coûte rien de nous recommander. Ce qu'il nous faut, c'est des recommandations. Quand il nous voient, ils nous parlent des bienfaits que notre papa a fait, mais ils n'agissent pas pour améliorer notre situation. J'en suis fatigué qu'on me rabâche les oreilles avec l'histoire de notre papa. Même si tu n'as pas connu mon père, agis. A plus forte raison si tu l'as connu."

Mobiliser des relations créés à l'université.

Dans leur quête de l'emploi, les diplômés mobilisent aussi des relations autres que familiales, et parmi celles-ci, des relations créées à l'université. Dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest et au Bénin en particulier, des associations de jeunes diplômés existaient. D'après les diplômés d'aujourd'hui, elles n'existent plus (peut-être en partie à cause des soutiens publics qui ont disparu)⁴⁰. Les jeunes diplômés avec lesquels nous nous sommes entretenus n'ont donc pas connu ces structures. Au contraire, selon eux, les diplômés d'une même filière entretiennent des relations davantage marquées du sceau de la concurrence que de l'entraide, mis à part peut-être pour les personnes issues de la FSS et les statisticiens (et programmeurs informatiques): les premiers à avoir accédé à un poste conseillent d'anciens condisciples quand ils entendent parler d'une "offre d'emploi".

Des arrangements existent par contre entre (très) petits groupes de diplômés de filières différentes qui s'engagent à se fournir l'un l'autre les informations qui concerneraient le domaine de formation d'un membre du groupe.

Evariste, ingénieur agronome qui vit dans un village à une trentaine de kilomètres de Cotonou, s'est mis d'accord avec un ami diplômé de la FASJEP qui vit à Cotonou: Evariste rédige des dossiers de candidature afin que son ami trouve un financement pour la petite entreprise qu'il veut mettre en place, alors que ce dernier cherche des possibilités d'emploi pour Evariste à Cotonou.

Bien sûr, les informations d'emploi circulent entre diplômés, mais cela semble moins institutionnalisé que cela a pu l'être précédemment. On peut y voir une individualisation des modes de recherche ou un réinvestissement des réseaux familiaux ou d'aînés. Comme nous le verrons par la suite, la solidarité publique ne peut plus faire face à la recherche d'emploi et les jeunes diplômés retournent souvent à la solidarité privée, la solidarité familiale. Pour ceux qui ne veulent ou ne peuvent solliciter leurs parents, il reste l'acceptation des situations plus

⁴⁰ Il semble que ces associations aient été mises en place suite au gel du recrutement dans la fonction publique en 1986 et que, une fois que leurs leaders aient eu trouvé du travail, elles soient devenues moins actives puis aient finalement disparu.

précaires, comme les stages plus ou moins bénévoles. Toutes ces stratégies de recherche d'emploi illustrent la précarisation de la position des nouveaux diplômés.

Le principal mode de recherche d'emploi ou d'activités (puisque Firmin ne cherche plus d'emploi depuis qu'une bourse d'étude lui a été accordée), "ce qui marche c'est le bouche à oreille. Tu vas chez les copains, tu vas voir à tout hasard: - "à tiens, tu es libre, je viens d'entendre que on a besoin de quelqu'un, cela t'intéresse?", - "oui". - "passe dans tel bureau, demande untel de la part de telle personne"

Tout le problème pour accéder à un emploi est qu'on se souvienne de lui et qu'on le contacte au moment où une opportunité se présente et l'efficacité du bouche à oreille tient à la qualité des relations qu'on peut mobiliser: "Quand tu n'as pas de relations sûres, tu circules beaucoup, mais quand tu as des relations sûres, tu ne bouges pas, ils t'appellent. Ils se gênent à ta place. Ce n'est pas le même cas pour les filles, les filles ont beaucoup plus de facilités, parce que elles ont des soupirants qui ne font que penser à leur faire du bien pour être privilégiés. C'est vrai qu'elles aussi elles cherchent mais c'est moins ardu que pour les hommes. On peut oublier son camarade mais on pense plutôt à la copine".

Selon les diplômés, il est plus facile pour une femme de faire jouer ses relations. Et une autre de leurs facilités tient à l'actuel développement de projets et programmes internationaux – très "gender oriented" – où les femmes sont privilégiées. A diplôme et compétences égaux, ce serait ainsi la femme qui serait engagée, au détriment des hommes. Et, d'après notre observation, il est vrai que les femmes s'en sortent mieux, mais cela tiendrait davantage à leur origine familiale.

Mais il faut quand même remarquer que des relations construites à l'université sont aussi utilisées, par un plus faible nombre de diplômés. Plus que leurs anciens condisciples, avec lesquels les jeunes diplômés que nous avons rencontrés se trouvent en situation de concurrence, ce sont les professeurs ou les maîtres de stage (dans le cas des diplômés des Ecoles) qui sont sollicités dans la quête d'un emploi, soit qu'on les sollicite pour appuyer des candidatures, soit qu'on se mette tout simplement un moment à leur service en espérant un retour.

Achille aurait voulu travailler dans la société publique où travaillait son père, dans laquelle il avait fait son stage académique de l'INE. Sa demande refusée à l'ASECNA, il s'orienta ensuite vers un institut public de statistiques, déposa un dossier mais ne reçut aucune réponse. Mais, heureusement pour lui, la mobilisation de personnes qui peuvent appuyer la candidature du diplômé dans une entreprise peut se révéler efficace, même après un échec. Ainsi Achille, qui est encore actuellement statisticien dans ce même institut, demanda à l'un de ses anciens professeurs de l'appuyer et il y entra ainsi.

Autre modalité de sollicitation d'un professeur, certains diplômés cherchent à occuper des positions qui les rendent visibles aux yeux de professeurs dont ils pensent qu'ils pourraient les placer: souvent, ne pouvant pas compter sur les réseaux de relations de leurs parents, ceux-ci se rapprochent des personnes qu'ils estiment en mesure de leur procurer l'emploi qu'ils recherchent, en se mettant à leur service.

Dans cet ordre d'idées, une jeune femme (diplômée en analyse biomédicale du CPU) accepte les petits travaux de laboratoire que son maître de mémoire lui propose, en espérant ainsi que son activité aux cotés de cette personne – qui, selon elle, a une position intéressante dans des réseaux internationaux – lui ouvre la voie d'une bourse

internationale. Un autre jeune, que la mort de son père a forcé à arrêter les études qu'il avait entamées à l'INE, a lui accepté de travailler comme maître d'hôtel dans le restaurant de la femme d'un professeur, dans l'attente que ce professeur l'engage comme assistant de labo. Ne voyant rien venir depuis trois années, il ne croit plus au bien fondé de sa stratégie et se sent quelque peu prisonnier du poste qu'il occupe, grâce auquel il ne gagne d'ailleurs que 35.000 CFA par mois (ce qui représente le même montant que celui qu'il perçoit de la mise en location de sa mobylette pendant les journées où il travaille).

b) Relations inefficaces et repli...

1) Les jeunes sortis de l'université adoptent parfois une position de repli ou d'attente. Accepter le *bénévolat* s'inscrit dans une stratégie où "il vaut mieux travailler sans gagner d'argent et se faire la main, se créer des contacts que de rester chez soi à ne rien faire". Cela exprime un mouvement de recul et de prise de conscience du fait qu'un diplômé n'accède pas, sans appui, à un poste rémunéré dans un secteur intéressant.

Achille se disait dès la sortie de l'université qu'il serait difficile d'avoir un emploi. Le stage bénévole a été une occasion de se créer l'expérience qui lui manquait à la sortie de l'université. "Quand j'ai eu l'opportunité de trouver le stage ici, je me suis dit qu'il était mieux d'être dans le système. C'est pour cela que j'ai accepté. Parce que certains ont refusé le stage bénévole. Ne pas gagner de l'argent pendant six mois, ce n'est pas donné à tout le monde. Mais on apprenait beaucoup de choses. Et ça me sert aujourd'hui. Il y a d'autres qui voulaient gagner coûte que coûte et je ne sais pas s'ils ont la même position que nous aujourd'hui ou la même compétence. J'ai fait ce sacrifice". Achille a choisi de faire un stage, comme on avait refusé de l'engager et de le rémunérer, en considérant ce stage comme un tremplin.

Accepter un stage bénévole – qui ne l'est, en fait, pas entièrement puisque les jeunes ainsi employés reçoivent généralement per diem et autres frais de déplacement, sans toutefois que cela permette à tous de "vivre décemment"⁴¹ – est un mode d'entrée dans la vie active par lequel le jeune est intégré dans le monde professionnel, où il se crée des contacts, se fait la main et se fait connaître dans la structure qui l'emploie.

Peu de stages débouchent cependant sur un emploi rémunéré⁴² et on peut considérer que les employeurs trouvent ainsi, à très bon compte, de la main d'œuvre qualifiée et efficace. Les quelques jeunes stagiaires bénévoles, bénéficiant tous du soutien (au moins pour le logement) de leurs parents directs, veulent faire leurs preuves au sein de la structure avec l'espoir que ce stage, dont ils pensent qu'il les rend visibles et les intègre peu à peu, donne l'opportunité d'être là au moment où une possibilité de travail rémunéré se dégage.

2) Avec le même objectif de rentrer par ce biais dans une entreprise et d'occuper leurs journées mais en préférant ne pas se mettre en dépendance par rapport à une personne dans l'espoir d'obtenir autre chose, certains jeunes postulent à des *postes pour lesquels le diplôme universitaire n'est pas requis*. S'ils pensent pouvoir ainsi accéder plus facilement à une place avec un diplôme supérieur, il est aussi question de gagner de l'argent quand il se fait rare, non que ces diplômés et diplômées soient réellement dans le besoin, mais plutôt qu'ils désirent "soulager" leurs parents, comme nous le verrons par la suite.

⁴¹ Nous verrons dans le point consacré à la situation matérielle des jeunes diplômés ce que recouvre cette expression.

⁴² Si presque le quart des répondants déclarent qu'un stage est à l'origine de leur occupation actuelle, la plupart travaille encore bénévolement, et ce stage continue en fait.

Intéressons-nous au parcours de Henriette qui, après avoir été bénévole, après avoir bénéficié du Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi et après avoir refusé un emploi, s'est présentée chez Libercom (société de téléphonie mobile), société dont elle avait appris qu'elle engageait des jeunes pour des emplois temporaires: "Mon niveau d'étude n'était pas tellement requis, puisqu'on cherchait des opératrices de saisie. Pour sortir un peu de la maison, j'ai dû postuler pour cela, parce que il n'y avait plus de place ailleurs." Au cours de la formation, les nouveaux employés ont été reconvertis en commerciaux et Henriette s'est ainsi retrouvée conseillère commerciale. Voilà donc Henriette engagée à un poste plus en rapport avec sa formation, alors qu'elle avait postulé au départ "parce que c'était un job de vacances, un ou deux mois. Mon objectif, c'était de sortir de la maison, avoir quelque chose de fixe à faire tous les jours. C'était dans ce but. C'était un besoin de sortir de la maison, ce n'était pas du tout marrant de se lever le matin et de ne pas avoir de programme parce qu'on est à la maison sans emploi. Avec ma famille, cela ne changeait pas grand chose à ce moment là, c'était moi qui voyais un peu noir." Moins que de chercher de l'argent, il fallait qu'elle sorte de chez elle: "Je sortais, mais ce n'était pas ce qu'il fallait. Par exemple, quand tu te lèves le lundi et que tu te dis, je vais au boulot... c'est autre chose de se dire que aujourd'hui, j'ai tel ou tel programme, je me ballade par ci."

Le cas de Henriette n'est pas unique: comme nous le verrons plus loin, un certain nombre d'universitaires occupent des postes pour lesquels leur niveau n'est pas requis.

3) Au regard de cette description des moyens mis en œuvre par les diplômés pour accéder à un emploi, on note une évolution vers un sentiment de maîtrise de moins en moins grande du cours des choses. On pourrait lire dans ce processus que l'on a décrit une révision à la baisse voire une *sorte de repli*, le jeune diplômé battant en retraite au fur et à mesure de ses expériences infructueuses. S'orienter vers les dispositifs institutionnels (concours de la fonction publique ou stages d'insertion officiels), quand l'insertion professionnelle semblait plus facile et quand la fonction publique ne constituait pas un horizon de référence, relève du même mouvement de repli.

Accepter de passer les concours de la fonction publique.

Les diplômés de l'UNB tentent donc aussi les concours de la fonction publique. Nous avons vu que la voie du salariat dans le secteur public n'intéressait qu'une quinzaine de diplômés à leur sortie de l'université. Pour certains – ceux qui ne pensaient pas à la fonction publique –, cela participe de l'évolution de leur définition de la situation vers le sentiment d'une maîtrise de moins en moins grande du cours des choses, et on entend dire d'ailleurs qu'on "se réfugie dans le public".

Comme nous l'avons dit dans la partie relative au contexte béninois, jusqu'au milieu des années 1980, les diplômés de l'université bénéficiaient de "l'embauche systématique" dans la fonction publique⁴³. Celle-ci a cessé en 1986 sur les pressions des bailleurs de fonds internationaux afin de réduire les effectifs des Agents Permanents de l'Etat et la masse salariale énorme liée à cette activité.

⁴³ Le système béninois fonctionnait sur deux bases: l'économie de réexportation au Nigeria voisin et la cooptation systématique des élites dans l'appareil politique et la fonction publique. Le système montre ses limites à plusieurs reprises durant les années 1980 puis se bloque au terme de la décennie.

Mais les concours ont repris timidement – même très faiblement pour les universitaires – et, pendant la durée de notre séjour, deux concours de recrutement furent organisés, l'un pour des agents contractuels, l'autre pour les APE.

Bien que les diplômés de l'Université Nationale du Bénin aient généralement un avis plutôt négatif sur ces concours (considérés comme des mascarades)⁴⁴, ils sont nombreux à avoir à nouveau tenté leur chance et composé lors de ces deux journées des mois d'août et de septembre 2001. Alors que l'Etat est déconsidéré, on ne néglige donc pas les concours, qui constituent cependant une sorte d'échappatoire, et une sorte de choix de relégation, pour les gens qui n'avaient pas le projet de devenir fonctionnaires de l'Etat.

Quelques anecdotes circulent sur l'organisation des concours.

Selon Romain, le rythme des concours s'est accéléré depuis l'élection présidentielle. Il interprète cette accélération comme un moyen pour l'équipe présidentielle de remercier, en les "plaçant", les personnes qui ont appuyé la candidature de l'actuel président. Adrienne déclare aussi que les organisateurs "savent déjà ceux qu'ils veulent placer. Mais quand tu connais quelqu'un qui est bien placé dans le gouvernement, alors ne te gêne pas, que tu ailles composer ou pas, tu es admis".

Souvent aussi il nous a été affirmé que, lors de la proclamation des résultats, les noms des personnes sélectionnées, des "appelés", étaient ceux de personnes qui n'avaient pas composé ou de personnes dont chacun connaît l'incompétence.

Dans un tel contexte où la suspicion de fraude est omniprésente, il s'agit de comprendre pourquoi certains jeunes diplômés continuent à se présenter aux concours de la fonction publique, composant pendant une heure (seulement) sur un sujet qu'ils connaissent à l'avance. Ceux qui refusaient au préalable de passer les concours et qui choisissent finalement de s'y présenter s'inscrivent dans une philosophie du "essayons toujours" et répondent en fait aux injonctions de leurs parents directs. Souvent donc, ce sont les parents, se référant encore au modèle de réussite que représentait l'APE à leur époque – image qui garde, comme nous le verrons, une pertinence parmi les diplômés – qui conseillent aux jeunes de présenter ces concours.

La fonction publique représente pour tous les parents le gage de la stabilité et de la retraite. La culture de la fonction publique est encore très forte au Bénin, pour les générations antérieures mais aussi parmi les diplômés qui continuent, pour partie, à s'y référer, même si on peut parler en fait d'une vision différentielle de la fonction publique selon les générations (voir infra).

Les structures d'appui à l'insertion des "diplômés sans emploi".

Une des opportunités offertes aux "diplômés sans emploi", quel que soit leur niveau d'étude, est de se présenter dans les structures d'appui à l'insertion des diplômés, qui ont été mises en place au milieu des années 1990 et font partie des dispositifs issus des mesures d'accompagnement des programmes d'ajustement structurel⁴⁵.

Le Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi est parmi les répondants, de loin, la plus connue des structures (près de la moitié des répondants sont capables d'en citer le nom) qui viennent en aide aux jeunes diplômés. En général, les jeunes qui connaissent cette

⁴⁴ Beaucoup de jeunes pensent d'ailleurs la même chose des concours d'admission en facultés et écoles.

⁴⁵ Voir le premier chapitre de cette monographie.

structure y associent les idées de clientélisme et de politisation, comme c'est souvent le cas des dispositifs officiels. Et c'est ainsi souvent sans y croire que les personnes qui se présentent au Fonds posent leur candidature pour un des programmes proposés⁴⁶.

Pour ceux qui ont bénéficié d'un des programmes proposés par le FSNE – onze personnes dans notre population –, cette insertion temporaire via le Fonds n'est "qu'un trait d'union entre un chômage et un autre chômage": et, au bout du stage, "celui qui était dans un processus de pré-insertion se retrouve encore au point de départ".

Cette politique répond quand même à une demande d'expériences pratiques des diplômés qui se rendent compte que l'expérience est une des choses qui fait la différence sur le marché de l'emploi. Alors que les capitaux sociaux, les relations mobilisables, restent inégalement distribués entre les familles des diplômés, l'expérience professionnelle, même bénévole ou temporaire, que les jeunes construisent, permet de "se déployer sur le terrain".

D'autres programmes, pour quelques cas le FSNE mais surtout le PISEA, permettent aux jeunes de réaliser leurs projets d'entreprise, pour autant (dans le cas du PISEA) qu'ils puissent apporter une garantie foncière à leur candidature.

Evariste, ingénieur agronome, a bénéficié du crédit du PISEA pour monter son entreprise de couveuses. Grâce au montant qui lui a été octroyé (3 millions 500.000 CFA, remboursables en 5 ans), il est retourné (seul, sa femme n'a pas accepté de l'accompagner et est restée avec leurs enfants à Abomey-Calavi) dans le village d'où son père décédé était originaire et où celui-ci possédait une parcelle en friche. Il y a bâti les enclos pour ses poules, y a construit une maison, a acheté des poussins pour commencer son élevage. Bien préparé et réfléchi, le retour au village d'Evariste avait tout pour être "gagnant". Il avait pu y installer son entreprise assez rapidement après sa sortie de l'université. Mais la situation s'est détériorée depuis peu: de nombreuses poules (plus de la moitié des 1200 animaux) sont récemment mortes de maladie et Evariste doit maintenant donner des cours de vacation pour faire face à ses difficultés financières.

Pour conclure.

On identifie en fait deux mouvements à l'œuvre dans les trajectoires post-universitaires: d'une part, un mouvement vers le salariat (dirigé par l'attachement à l'image de l'emploi stable, mais qui prend parfois aussi la forme d'une posture de repli adoptée par les moins confiants et – parfois – les moins avantagés), d'autre part, un mouvement vers l'informel.

1) Le modèle de l'emploi stable dans la fonction publique (modèle presque unique de réussite pendant longtemps), et plus généralement le modèle de l'emploi salarié où la régularité des revenus et la stabilité de la position sont valorisés persiste tout en évoluant, comme nous allons le voir par la suite.

⁴⁶ Cela revient pour eux 1) soit à laisser les responsables du Fonds choisir le Ministère dans lequel ils feront leur stage de 11 mois, 2) soit à contacter à l'avance une entreprise privée qui serait prête à les engager après la première période de 12 mois où ils sont payés par le Fonds, 3) soit encore à constituer pour candidature au Fonds un dossier présentant leur initiative d'entreprise. Mais les jeunes diplômés qui ont déjà postulé sans succès dans différentes entreprises privées choisissent de ne pas chercher de structure d'accueil, et postulent ainsi au programme Emploi-Jeune pour être stagiaires dans un Ministère.

Mais dans le déroulement objectif des événements, on remarque aussi parmi les diplômés une évolution vers un sentiment de maîtrise de moins en moins grande du cours des choses. On pourrait lire dans ce processus une sorte de repli, le jeune diplômé battant en retraite au fur et à mesure de ses expériences infructueuses, la position de repli la plus visible étant celle du vacataire de l'enseignement secondaire. Une autre attitude de retrait, moins dévalorisée, est celle des stagiaires bénévoles, statut qui est majoritairement le privilège des diplômées et moins souvent des diplômés soutenus (parce qu'ils bénéficient au minimum d'un logement), qui peuvent se permettre de se constituer un stock d'expériences avant de s'engager plus durablement dans une structure. Autre solution, tenter les concours de la fonction publique ou s'orienter vers les dispositifs institutionnels d'insertion participe de l'évolution d'une définition de la situation, avec une prise de conscience de l'insécurité, et revient en quelque sorte, en raison de la représentation de corruption qui entoure ces concours, à s'inscrire dans une philosophie du pourquoi pas.

La prégnance de l'image de l'emploi stable et salarié ne cesse d'orienter les activités de recherche d'emploi pour plus de la moitié de nos répondants et amène alors les diplômés et diplômées qui croient aux possibilités du marché de l'emploi formel à s'investir, et investir leurs relations, dans la quête professionnelle. Mais, progressivement apparaît un désenchantement ou une réévaluation des positions et des projets, et la première difficulté à laquelle les diplômés qui valorisent le secteur formel et le salariat sont confrontés est d'"entrer dans une profession". Pour ceux-là, il s'agit de se construire une identité de travailleur dans le secteur formel pour accéder ensuite à d'autres postes voire à des bourses d'études.

2) On voit donc que le salariat fait encore majoritairement partie de l'équation entre études et réussite sociale, même si on voit se développer parmi les diplômés de l'UNB d'autres modèles et d'autres trajectoires de réussite (Banégas et Warnier, 2001: 6).

Dans ce deuxième mouvement, dirigé plutôt vers l'informel, c'est le dynamisme de l'individu, ses capacités personnelles qui sont valorisées. Au cœur de ce nouveau modèle: l'entrepreneur à son compte, figure ultime de la réussite personnelle, individuelle. Dans les discours, se développe l'image d'une réussite parallèle, permise par des facultés personnelles d'observation et d'analyse du marché (de la mode ou des enquêtes), par l'amusement et l'épanouissement de soi dans une activité choisie parce qu'elle plaît, une image de la réussite (personnelle, ou dans un petit groupe de pairs associés) dans des activités informelles, où on retrouve une dimension de loisirs⁴⁷. La principale préoccupation de ceux pour qui l'entrepreneuriat est un idéal (parfois parallèle à leur intégration dans le salariat) est de réunir des sommes suffisantes à injecter dans leur projet de s'installer à leur compte. Pour ceux-ci, il s'agit de se constituer une renommée et d'accéder à une place d'intermédiaire dans le secteur informel.

Ces figures idéales de la réussite professionnelle ne s'opposent pas dans tous les cas, les diplômés ayant l'esprit d'entreprise et la volonté d'être leur propre patron envisagent souvent un détour par le salariat avant de se mettre à leur compte⁴⁸.

⁴⁷ Il ne semble pas encore possible généralement de faire de ces activités parallèles un revenu principal qui permette de remplir les diverses prérogatives liées à l'âge ou aux charges familiales de l'individu. Cependant, quelques diplômés, dont les parents avaient déjà une certaine situation (propriétaire foncier ou ancien APE) orientent pour le moment leur parcours dans cette direction.

⁴⁸ L'évolution d'un poste à l'autre est pensée dans ce sens-là (salariat vers mise à son compte) et rarement dans l'autre. D'après les données dont disposent Antoine *et al.* sur les itinéraires professionnels des Dakarais, le passage de l'auto-emploi au salariat est très rare (1995b: 162).

2. Intégration dans les mondes professionnels.

La génération de diplômés auprès de laquelle nous avons enquêté est celle qui, née à l'âge d'or si pas du service au moins de l'emploi public, est sortie du système scolaire peu de temps après le gel du recrutement dans la fonction publique⁴⁹. Le sentiment de précarisation actuelle parmi les diplômés doit être rapporté à la sécurité d'emploi des jeunes diplômés de la génération précédente sous le régime "marxiste", mis en place par la révolution "laxiste-béniniste".

Après avoir présenté dans le chapitre précédent les modes d'accès à l'emploi que connaissent les diplômés (candidatures spontanées, réactivation des réseaux de parents ou stratégies autonomes de mobilisation de relations propres à la recherche d'emploi), il s'agit dans ce chapitre, de décrire la situation professionnelle et matérielle des jeunes sortis de l'UNB depuis trois ou quatre ans. Ces jeunes sont pour la plupart en *situation de transition*: qu'ils vivent chez leurs parents (dans la maison familiale ou dans une maison du père que celui-ci n'habite pas) ou qu'ils soient locataires, beaucoup se déclarent encore à la recherche d'"autre chose" et ce, tant sur le plan professionnel que matrimonial ou familial comme nous le verrons dans le prochain chapitre.

Les diverses trajectoires que nous allons décrire (en mettant en rapport les projets de départ et les situations actuelles, lesquelles réalisent partiellement ces projets pour les plus chanceux) prennent place dans un nouveau moment de transition, qui, plus ou moins rapide, plus ou moins décidé, se réalise différemment selon les personnes, et dont il s'agit d'identifier les caractéristiques.

Les diplômés de l'UNB connaissent des trajectoires post-universitaires variables, principalement selon leur filière d'études, leur sexe et leur origine sociale. Et il est possible de distinguer, sur le plan professionnel, plusieurs catégories de trajectoires selon la situation actuelle, le projet de vie professionnelle qui existait à la sortie de l'université, et selon la transformation qu'il a subie.

On distingue, comme nous l'avons indiqué préalablement, deux projets (idéal du salariat et idéal de l'entrepreneuriat), avec deux modes de rapport au monde professionnel: (recherche de stabilité dès l'abord et recherche d'expériences).

2.1. Des projets.

Quand les diplômés conçoivent l'emploi, celui-ci est entendu comme une activité salariée, relativement durable dans le temps et relativement stable. Tenant compte de cette acception du mot, peu de jeunes auxquels nous nous sommes adressés considèrent qu'ils "travaillent" ou qu'ils ont un "emploi". Peu occupent en effet des postes durables⁵⁰, peu encore ont un salaire qui les satisfasse. L'emploi relève du salariat et les jeunes qui se réfèrent au salariat privilégient les caractères de 1) durabilité et stabilité – l'emploi doit être "continu et

⁴⁹ Au Nigeria tout proche, c'est toute une génération qui se définit en tant que "SAPed generation" (SAPed provenant de Structural Adjustment Program) comme victime de l'ajustement structurel.

⁵⁰ Et le contrat à durée indéterminée acquis dans des entreprises privées ou para-publicques ne représente pas pour les personnes qui en sont bénéficiaires un gage de durée dans l'entreprise. De même, comme nous allons le voir, le statut d'APE ne signifie plus, alors qu'il le représentait auparavant, une insertion publique durable pour les nouveaux APE.

permanent", "avoir un emploi, ce n'est pas un an puis c'est fini, trois mois et c'est fini", 2) régularité du salaire (dont le niveau doit tenir compte du niveau d'étude) et régularité de l'horaire, 3) possibilité de carrière dans la structure.

Mais d'une manière générale, pour tous les diplômés, quels que soient le modèle de référence qui dirige leur trajectoire, ce qui est recherché, c'est la reconnaissance, la satisfaction personnelle et les possibilités d'"évoluer" permises par le poste.

Césaire, après avoir, comme tout médecin, fait des gardes dans les cliniques de Cotonou et Porto-Novo, s'est orienté vers la fonction publique, a passé un concours en novembre 1997 et a pris fonction comme APE en avril 1998. Ce nouvel attrait pour la fonction publique, certainement pas un attrait financier, est apparu quand il s'est aperçu qu'outre la sécurité d'emploi, le statut d'APE offrait la possibilité d'"évoluer", c'est-à-dire de faire une spécialisation à moindre frais: "alors que dans le privé, il faut travailler un certain nombre d'années pour faire une formation. (...) Dans la fonction publique, il faut être bien positionné dans une sous-préfecture puis vous allez en formation". Pour Césaire, les avantages de la fonction publique ne sont "pas monnayés en termes financiers": ce qui l'a décidé à s'orienter vers la fonction publique, c'est la "possibilité de faire ce qu'on veut plutôt que ce qu'on vous demande de faire: prescrire ce qu'on veut, alors que dans les cliniques privées, ce sont les pressions commerciales. En tant que médecin, je dois être le seul à dire, pour un patient que j'ai diagnostiqué, ce que je prescris. On peut discuter entre confrères, d'égal à égal tout en échangeant, si je suis à court d'idées mais qu'on me dicte ce que je dois faire: je n'accepte pas... Après le doctorat, 7 ans après le Bac, se faire traiter comme un béni oui oui, je n'accepte pas, je ne peux pas". Les relations conflictuelles qu'il entretenait avec ses supérieurs l'ont poussé à quitter le privé avec ses avantages.

Il ne suffit donc pas nécessairement d'être utile et reconnu pour son travail au sein de la structure qui emploie, d'être autonome dans son travail, il faut aussi que le poste donne l'opportunité de continuer ses études et la possibilité de pluriactivité. Les jeunes diplômés attendent également que leur emploi, leur poste dans les entreprises ou les ministères leur laisse du temps pour d'autres activités rémunératrices. Le salariat entre dans les projets des diplômés comme un moyen d'atteindre autre chose puisque à plus long terme, les jeunes diplômés de l'UNB ont toujours le projet de s'installer à leur propre compte après avoir occupé une place de salarié dans le secteur privé ou public.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le salariat ne fait pas l'unanimité et certains diplômés valorisent ainsi bien plus l'auto-emploi, la mise à leur compte propre que l'intégration dans le monde salarié, par lequel ils n'envisagent parfois qu'un bref passage.

2.2. Des situations.

Tableau général des occupations rémunératrices des diplômés et ex-étudiants non diplômés de l'UNB.

	Occupations rémunératrices en août 2001										Total
	A son compte	Petits contrats	Vacation	Stagiaires	APE	Contractuel du secteur public	Privé CDI	Privé CDD	Privé sans contrat	ONG	
M	6	4	5	2	7	23	9	3	5	7	71
F	-	3	1	6	2	4	5	4	-	4	29
Total	6	7	6	8	9	27	14	7	5	11	100

On voit donc que nos répondants, trois au quatre ans après leur sortie de l'UNB, se retrouvent majoritairement contractuels dans le secteur public (ou dans une entreprise parapublique, pour 9 cas sur cette petite trentaine de personnes). Si on prend en compte les répondants APE, on note que le tiers de notre population travaille dans le secteur public, cela concernant surtout les hommes (seulement six femmes déclarent travailler dans ce secteur). Le secteur privé emploie plus du quart de notre population, lequel quart se trouve dans une situation plus ou moins précaire selon les cas (assez stable dans le cas des personnes engagées avec un contrat à durée indéterminée (CDI), la situation des sept personnes exerçant avec un contrat à durée déterminée ou des cinq autres sans contrat est perçue comme étant précaire, comme nous le montrons par la suite). Une autre partie des répondants est employée dans le secteur des ONG (11 répondants), presque aussi importante que celle regroupant des personnes qui exercent de petits contrats (souvent des enquêtes). Enfin, les stagiaires sont surtout des femmes (6 cas sur 8 répondants), alors que les personnes qui se sont mises à leur compte sont surtout des hommes.

On distingue, dans cette diversité, deux grands types de situations: celles relevant de "la gestion du quotidien" et celles, vécues comme plus confortables parce qu'elles se rapprochent du projet de vie du diplômé.

1) Les glaneurs dans l'attente d'autre chose.

Parmi les glaneurs, on retrouve les diplômés qui "gèrent le quotidien", gardent un idéal de la stabilité professionnelle, avec une insertion attendue dans le salariat. Les glaneurs se trouvent dans une situation éloignée de leur idéal professionnel, et cela les gêne dans leurs rapports avec leur famille ou leur voisinage notamment. Ce qui rassemble les diplômés dans cette catégorie, c'est la recherche continue de nouvelles petites activités. Et pour eux, la vie se gère alors au jour le jour.

Quelques expressions sont habituellement associées à cette position d'attente: "glaner", "jongler", en cumulant plusieurs activités, "chercher l'argent". Elles sont employées pour qualifier une activité ponctuelle voire quotidienne – qui se rapproche parfois pour ceux qui la pratiquent d'une activité de survie – faite de petits "contrats" (comme les enquêtes), de consultations, de petit commerce (GSM, tissus et maroquinerie,...), de cours de maison ou de vacation, etc.

Parmi ces glaneurs, on peut distinguer:

1a) les glaneurs forcés, dont les charges familiales étaient telles – en fait il suffit d'une personne à héberger pour voir un effet des charges familiales sur le parcours du diplômé – qu'ils ne pouvaient différer l'obligation de trouver de l'argent à leur sortie de l'université. Et actuellement, les économies faites chaque mois servent à payer les loyers et les frais de scolarité des plus jeunes pour le mois suivant.

La principale activité de ces glaneurs forcés reste la vacation (qui concerne, comme activité principale, une dizaine de diplômés et représente en fait la plus stable des activités ponctuelles). Des opportunités qui s'offrent aux diplômés en quête d'un emploi, c'est l'enseignement secondaire qui représente typiquement le déclassement relatif et les difficultés que peuvent connaître les diplômés. Avec humour, on entend souvent dire, sur le campus, que "les diplômés sont soit vacataires, soit débrouillards", ou encore que les diplômés qui n'ont pas d'autres opportunités se retrouvent "réduits à enseigner" dans les collèges. On peut avancer que toutes les facultés et établissements de l'UNB (sauf la FSS) fournissent des

vacataires, mais tous les diplômés ne sont pas également susceptibles de vivre de façon principale de leurs activités de vacation: les vacataires diplômés des facultés générales (FAST, FLASH et FASJEP) se retrouvent ainsi plus souvent vacataires sans autre source de revenu, en raison notamment de leur moins grand ancrage urbain (c'est dans les facultés générales qu'on retrouve la plus grande proportion de personnes nées en milieu rural) et de leur origine sociale.

Comme la plupart des diplômés glaneurs qui n'exercent pas dans le domaine auquel ils pensaient que leur formation universitaire les prédestinait, les vacataires de l'enseignement secondaire souffrent de ne pas pouvoir valoriser ce qu'ils ont appris, de ne pas être "considérés" comme on dit, c'est-à-dire de ne pas être reconnus, par leur entourage familial mais aussi par leur voisinage, comme des individus qui auraient fait des études et qui auraient ensuite trouvé une position qui ne serait pas synonyme de déclassement. Parmi les "vacataires", un sentiment de relégation plane: l'enseignement dans les collèges privés ou publics béninois est un pis-aller, une roue de secours pour des diplômés qui cumulent alors des heures de cours⁵¹ dans deux, trois voire quatre collèges. De même les "cours de maison", activité typiquement liée au statut d'étudiant, rapprochent encore ceux qui les dispensent du statut d'étudiant.

Le lieu d'exercice de l'activité de vacation et le caractère principal ou non de cette source de revenus participent aussi du déclassement associé à l'occupation de vacataire. Le diplômé qui retourne au village, même si ce n'est pas le sien, pour y être vacataire est pour les diplômés l'image même de la personne qui n'a pas réussi à faire valoir son diplôme en ville. Toutefois, la vacation est moins déconsidérée quand elle prend la forme d'activité secondaire. Il y a dans les discours des diplômés restés en ville de la déconsidération, voire de la compassion, pour leurs anciens condisciples qu'ils voient fuir la ville et dont la seule source de revenu est la vacation.

1b) les glaneurs soutenus. En stage et épaulés, jamais vacataires, les glaneurs soutenus (une dizaine dans notre échantillon) bénéficient le plus souvent d'un logement familial. C'est le soutien parental qui fait la différence avec les glaneurs forcés. Enfants de familles citadines, ils peuvent en être les derniers nés ou peuvent compter sur les apports de leurs deux parents en vie et travaillant. Ces glaneurs sur lesquels les pressions sont faibles (ou qui peuvent s'arranger pour s'y soustraire) peuvent construire leur expérience et accepter les stages bénévoles en attendant d'accéder à un emploi salarié. On retrouve dans cette catégorie les répondants stagiaires et aussi certaines femmes travaillant dans le privé avec un contrat à durée déterminée.

2) Les stabilisés.

2a) Les stabilisés pour lesquels jongler est un art.

L'adéquation entre le projet professionnel et la situation réalisée différencie la catégorie des stabilisés de celle des glaneurs.

Gérant aussi le quotidien mais avec plus de facilité, ces diplômés pour lesquels jongler est un art se distinguent des autres par le plaisir qu'ils prennent à leur activité et par le fait qu'ils se forgent un idéal du glanage. Il n'y a dans cette catégorie que des glaneurs et pas de glaneuse: les femmes ne se réfèrent pas à ce modèle d'activités temporaires où on se construit une renommée qui servira à accéder à la prochaine activité.

⁵¹ Chaque heure de cours est payée de 800 à 1000 CFA.

"Jongler", quand cela est le fruit d'un investissement volontaire, cumuler les activités dans l'informel, implique aussi une valorisation de l'individu quand on déclare que ces activités sont du domaine de la passion, du plaisir et permettent un épanouissement de soi: il s'agit de s'amuser en vendant, de trouver les meilleurs prix et de chercher les meilleurs clients, d'utiliser ses capacités personnelles pour étudier le marché et s'y positionner, il s'agit aussi de répondre aux demandes des personnes qui sollicitent un service, il s'agit par exemple de chercher de nouvelles personnes qui désireraient entrer dans le système de micro-crédit duquel le diplômé est l'initiateur. On voit là une sorte de poursuite de l'apprentissage mais sur un mode réconciliant profits, affirmation individuelle et jeu.

Peu de diplômés se retrouvent dans cette catégorie de gens qui valorisent la flexibilité et en font leur principe professionnel actuel (ils sont deux parmi les diplômés avec lesquels nous nous sommes entretenus principalement, c'est-à-dire sur l'échantillon de 24), même s'ils se voient généralement à la tête d'une entreprise plus tard. Cette situation revendiquée reste en quelque sorte marginale parmi les diplômés, et ceux qui en font un idéal ont conscience d'être en décalage par rapport au modèle traditionnel de la réussite des cadres.

Alors qu'il était encore étudiant, Alphonse vendait des livres et des vêtements sur le campus. Depuis qu'il est diplômé de sociologie, il s'investit dans le commerce de GSM. Cette activité lui prend énormément de temps. Plusieurs fois par an, il collabore avec un sociologue français; ces collaborations ponctuelles freinent ses activités commerciales. Il sait que le caractère temporaire de ses activités ne plaît pas à son père, APE à la retraite, très attaché au modèle de l'emploi dans la fonction publique.

2b) Les stabilisés qui ont une image professionnelle de stabilité.

On retrouve dans cette catégorie (la plus nombreuse) les diplômés qui ont accédé à un poste salarié où ils valorisent (dans des mesures diverses) leur diplôme. Satisfaits de leur situation même s'ils espèrent toujours mieux, ces contractuels de la fonction publique ou APE, ou encore contractuels dans le privé et personnes installées à leur compte sont parvenus à réaliser leurs attentes professionnelles. S'y retrouvent médecins, agronomes et diplômés de l'INE en majorité.

Parmi ce groupe de personnes, on retrouve aussi des diplômés qui occupent des postes pour lesquels leur niveau universitaire n'est pas requis, phénomène connu, dans les rapports officiels de l'Observatoire de l'Emploi, comme "sous emploi".

Il faut toutefois mentionner le fait que certains stabilisés glanent aussi sur le côté (en vendant des tissus, des chaussures, en ouvrant des magasins de photocopie, etc.) et utilisent leur position pour accéder à d'autres sources de revenu ou activités. Les stabilisés utilisent en fait leur poste pour concrétiser leurs projets à long terme, notamment avec l'objectif de s'installer à leur compte ou d'accéder à un autre poste salarié, mais encore, comme nous le présentons par la suite, de poursuivre ses études.

3) Tendances.

Quand c'est l'emploi qu'on utilise pour accéder aux études.

L'emploi est aussi utilisé pour accéder à des spécialisations à l'extérieur du pays. Pour accéder à ces formations universitaires de troisième cycle qui les différencieraient des autres diplômés généralistes sur le marché du travail, les diplômés cherchent des bourses qui leur offriraient l'opportunité de partir. Leur insertion professionnelle entre dans cette stratégie:

choisissant de passer les concours de la Fonction Publique, ou de se présenter dans des structures privées reconnues, ils espèrent que leur position professionnelle leur permettra, soit par les relations de leur patron (dans le cas des entreprises privées) soit par leur statut d'Agent Permanent de l'Etat (et par une possible mise en disponibilité), de se constituer un dossier convaincant.

Léonie, diplômée de la FAST en géologie et travaillant actuellement dans un bureau d'étude en géologie, explique:

" Ce que je fais ici, c'est pour ne pas perdre de temps. Si quelqu'un te trouve une bourse post-universitaire ou si tu veux constituer un dossier pour une bourse universitaire, tu ne peux pas dire "j'ai terminé en 1998 et j'ai passé mon temps à la maison ou à faire du commerce". Il y a des rubriques où tu vas justifier le temps passé et ce que tu es en train de faire. Si j'ai une bourse, je pars. Et quand je reviens, je serai recherchée sur le marché de l'emploi".

La poursuite des études entre dans une stratégie de surqualification sur le marché du travail: selon les diplômés eux-mêmes, revenir de l'étranger avec un diplôme rare est le gage pour celui qui revient d'être engagé pour ses connaissances, et non, comme c'est souvent le cas, par le biais de connaissances (au sens béninois de "relations"). Un diplôme acquis au Bénin ne dispense pas le diplômé de devoir mobiliser des relations pour rechercher un emploi, alors qu'un diplôme acquis à l'étranger est davantage considéré et peut participer de l'indépendance des jeunes par rapport aux relations familiales d'insertion professionnelle.

Insertion professionnelle et poursuite des études sont liées pour les jeunes diplômés de l'UNB qui utilisent leur emploi comme clé d'entrée à la bourse et considèrent à son tour la spécialisation que leur permet la bourse comme une clé d'entrée sur le marché du travail. Cet accès à la bourse, rendu possible par l'accès à un poste dans une entreprise, et surtout par la durée en son sein, rend ainsi possible l'autonomisation des individus par rapport aux ressources financières de la famille et la poursuite des études⁵².

Une réhabilitation de la fonction publique?

Pour ceux qui s'y investissent, le poste dans le secteur public devient un moyen et non plus un objectif en soi: il représente un tremplin potentiel.

Profitant du nouveau statut de contractuels, des possibilités de stages offertes par des programmes gouvernementaux d'insertion aussi et dans une moindre mesure de la reprise des concours de recrutement des Agents Permanents de l'Etats, les diplômés investissent actuellement le secteur public, comme cela se fait aussi ailleurs⁵³, mais à leur façon et répondent en fait au contexte institutionnel fait de précaire et de temporaire.

⁵² Le projet de continuer ses études existe aussi dans le chef des diplômés de l'université qui n'ont pas "soutenu". Ceux-là mettent en évidence la nécessité pour eux de commencer à travailler, de ne plus rester dépendants de leurs parents, à la fin de leurs études. Certains – surtout des diplômés issus des écoles professionnalisées, comme l'ENA et l'INE – par contre avaient entamé de nouvelles études universitaires, souvent en langues, en sociologie ou en droit, ne fréquentant pas les cours mais composant lors des sessions d'examens. La position du campus à proximité de la capitale économique du pays, où se trouvent la majorité des jeunes que nous avons rencontrés, rend possible cette pratique.

⁵³ Dans leur article sur le devenir social et les stratégies d'insertion professionnelle des promotions de 1991 et 1993 de diplômés de l'université tunisiens, Bernard Sedrine et Geisser ont identifié deux stratégies différenciées dans la recherche d'emploi, selon le secteur vers lequel elles sont orientées: la première est marquée par une "culture du secteur public" et la seconde est plus diversifiée puisque les diplômés qui la mettent en œuvre recherchent des emplois simultanément dans les deux secteurs, même si les diplômés de l'enseignement supérieur sont attachés à la sécurité offerte par le secteur public (1997: 20).

Parmi les diplômés pour lesquels l'image de l'emploi idéal est encore celui de la stabilité, le poste dans la fonction publique est aujourd'hui valorisé premièrement en raison de ce à quoi il donne accès en termes de contacts, d'informations de contrats ou d'offres de consultance. Dans cette perspective, le bureau représente un élément de la "culture matérielle de la réussite" (Banégas et Warnier, 2001) et une vitrine du statut professionnel de l'individu. L'agent de l'Etat tire donc parti de sa position dans un nœud communicationnel à partir duquel il accède à des informations et à du matériel à titre personnel.

L'accès et la pérennité à un poste dans la fonction publique se révèle aussi être une tactique utilisée par les diplômés de l'Université Nationale du Bénin pour accéder, grâce aux bourses auxquelles accèdent plus facilement les fonctionnaires pouvant demander des mises à disposition, à des formations de troisième cycle. Les diplômés, et, comme nous l'avons mentionné, même ceux qui n'ont pas soutenu leur mémoire de maîtrise désirent en effet bien souvent "aller jusqu'au plafond" que constitue le doctorat. Mais ce qui attire aussi, c'est l'autonomie dans le travail⁵⁴.

L'emploi public représente enfin un tremplin vers un emploi mieux considéré⁵⁵, en général sur la scène internationale mais aussi dans le domaine de l'auto-emploi ou de la consultance. L'Etat reste largement le plus grand bénéficiaire et opérateur d'aide externe. De surcroît, les zones de chevauchement entre secteur associatif et para-public sont nombreuses. Dans cette configuration, les services d'Etat peuvent apparaître comme des lieux où transitent des ressources non strictement nationales.

Les agents actuels, acteurs de leur passage calculé dans l'Etat, se construisent une idée nouvelle de la fonction publique, autour de l'image du fonctionnaire temporaire, en mouvement vers un ailleurs, dont le but ultime serait la scène internationale.

Aux marges de l'administration: se positionner comme intermédiaire.

Mais certaines personnes ne visent pas les postes d'agents – permanents ou contractuels – mais restent, effacés, acteurs de l'ombre, aux marges de l'administration, et cherchent non pas à se positionner, mais à "aider les autres" (contre rétribution) dans leur rapport à l'administration. Sollicités, ils rendent les services demandés, en mobilisant leur connaissance des réseaux politiques et du milieu dans lequel ils évoluent.

Avec trois numéros de téléphone portable, un bureau, les jeunes intermédiaires administratifs ayant observé longtemps leurs parents opérer à l'intérieur de la sphère publique et connaissant ainsi les rouages politiques de l'administration sans y participer directement, constituent des figures de la réussite dans l'informel (où les compétences pratiques d'observation – qu'ils déclarent acquises à l'université... majoritairement dans les facultés

⁵⁴ Pour les médecins (une des branches dans lesquelles l'Etat béninois a le plus tôt et le plus massivement recommencé les recrutements), accéder à un poste d'agent de l'Etat revient à devenir plus libre dans son travail: prendre le temps d'ausculter le patient, de lui parler, prescrire le médicament qui convient et pas celui que conseille le chef de service dans les cliniques privées, chaque action est le fruit d'une décision personnelle. Le secteur public représente encore l'idéal professionnel de la médecine désintéressée, hors de la sphère de la rentabilité où sont situées les cliniques privées. Et l'orientation vers le salariat public s'exprime, pour les médecins, par l'idée de conscience professionnelle.

⁵⁵ De fait, évidemment on entend toujours dire que "le Béninois travaille plus dans le secteur privé que dans le secteur public", que les fonctionnaires gagnent un "salaire de misère" mais que leur emploi du temps leur permet de trouver des activités rémunératrices sur le côté, que "l'Etat fait semblant de payer et les gens font semblant de travailler". Dans le même ordre d'idées, on associe toujours au statut d'APE une paresse, un manque d'initiative, que n'ont pas les contractuels de la fonction publique, au statut plus précaire (du fait du caractère renouvelable ou non de leur contrat).

générales! –, les connaissances linguistiques et la culture de la fonction publique et de son contexte jouent).

Ce nouveau modèle de la réussite de l'ombre est lié à la volonté qu'ont les jeunes instruits issus de familles importantes du pays de ne pas se présenter, de ne pas risquer leur réputation ou leur nom en s'affichant comme homme de la scène publique mais de travailler dans l'ombre. Leur stratégie est de placer les obligés qu'ils considèrent comme dépendants depuis qu'ils sont venus leur demander service: accepter de rendre service, aider les autres dans leurs rapports à l'administration, permet le contrôle des personnes et du milieu dans lequel elles évoluent.

Aux différences de position sur le marché du travail et aux différences de projet professionnel, correspondent des différences dans les réalisations matérielles, familiales ou matrimoniales (comme par exemple compenser par une mise en couple précoce une insatisfaction par rapport à la trajectoire professionnelle).

2.3. Construire des relations dans le monde professionnel.

Le principal enjeu des relations que les diplômés entretiennent ou construisent avec les personnes qu'ils rencontrent sur le terrain "professionnel" ou sur le terrain privé, est de gagner en maîtrise des rouages et des réseaux. Nous l'avons dit, l'apport des expériences (de stages, de courts contrats, et aussi de vacation) est d'agrandir son réseau de connaissances.

Alors que les diplômés se présentent souvent comme des entrepreneurs en relations – dont les jeunes intermédiaires administratifs représentent les images les plus expressives –, les investissements associatifs en général, et l'investissement politique en particulier se font semble-t-il moins fréquemment et moins ouvertement que durant la période des études.

Jean, syndicaliste alors qu'il fréquentait le campus d'Abomey-Calavi, préfère aujourd'hui être "a-politique", préfère être "technicien plutôt que politicien, parce que là il y a toujours du mensonge". L'enjeu est autre aujourd'hui, et ceux pour lesquels la politique est une ambition déclarent "attendre pour s'afficher", pour ne pas risquer de se positionner au moment où la distribution des cartes va changer.

1) Désinvestissement des relations avec les anciens condisciples et des associations estudiantines.

Généralement, les diplômés de l'université ne s'investissent plus dans des relations avec leurs anciens condisciples. Souvent, ils ne savent pas ce que ces derniers deviennent – exception faite de ceux qui occupent une position visible –, les rencontrent pour la plupart fortuitement – les concours de la fonction publique étant dans ce cas une des occasions où se retrouvent les diplômés issus des mêmes filières. La principale raison invoquée par les personnes interrogées tient au fait que d'autres préoccupations viennent éloigner les personnes qui étaient auparavant rassemblées autour des cours. De plus, il semble que les diplômés choisissent de ne plus investir dans des relations sur lesquelles ils ne pensent pas vraiment pouvoir compter dans le cadre de relations d'entraide: engagés au même moment dans les mêmes soucis (s'insérer professionnellement, se mettre en couple), que peut apporter à chacun l'appui de l'autre? Très peu. La quête d'emploi, la gestion des ressorts de l'insertion apparaît

aussi comme un puissant facteur de réorganisation des réseaux d'interconnaissance et d'interaction⁵⁶.

Selon Denis, les anciens condisciples se regroupent par castes, selon le domaine dans lequel ils travaillent et selon leurs compétences. "J'avais des amis qui sont devenus journalistes, qui travaillent dans des banques mais je ne les vois plus. Ils considèrent que je suis d'une autre planète et moi aussi je considère qu'ils sont sur une autre planète".

Les associations auxquelles les étudiants d'alors participaient sont aussi désinvesties: il ressort des enquêtes par questionnaires que nous avons menées une faible participation aux associations de ressortissants et une absence totale de participation à des associations sportives chez les diplômés actuels.

2) Réinvestissement mitigé dans d'autres secteurs associatifs.

Si la participation ne se fait plus – ou se fait moins – dans certains secteurs du domaine associatif, elle continue néanmoins à être relativement importante dans les activités religieuses (participation à des groupes de prière, notamment le Renouveau Charismatique et les groupes évangéliques, ou à des chorales) et, dans une moindre mesure, politiques, ainsi que, pour les médecins et les statisticiens au moins, dans des groupes de statut liés à la filière d'étude. Association des statisticiens, "Société Médicale du Bénin", la participation à ces associations indique une certaine valorisation de l'identité obtenue à l'université et le développement d'un esprit de corps, mais les cas sont assez rares.

D'autre part, la participation, certes très marginale (2 cas sur 100 personnes) à des associations liées à une image de la réussite des cadres, que sont le Rotary Club ou la Jeune Chambre Economique du Bénin, est utilisée explicitement dans la perspective de se constituer un réseau de connaissances. L'implication dans ces associations est très nettement féminine (dans notre échantillon, ce sont uniquement des diplômées qui nous ont déclaré y participer).

Participer à une association est moins le signe d'un attachement idéologique à des valeurs défendues par l'organisation (même si cela participe au choix de la structure) que celui d'une volonté de se faire connaître et de connaître des individus de même position sociale. Et l'implication des femmes dans ces structures marque peut-être leur envie de s'investir en dehors de la sphère domestique, et de confirmer publiquement leur position de femmes instruites.

3) Relations sur le lieu de travail.

Quand on aborde la question de relations de travail, on entend parler de patrons, de sexe et de vieux. Les relations de travail sont cristallisées autour de deux grands types de rapport: ceux de générations et ceux de genre.

Dans les entreprises para-publiques et les Ministères se jouent avec le plus de force des conflits de statut et de génération entre les personnes plus âgées (ayant des contrats d'Agents Permanents de l'Etat) et les jeunes engagés (ayant des contrats à durée déterminée), notamment autour de la compétence des plus jeunes. Les jeunes diplômés, souvent contractuels nouvellement arrivés, se sont ainsi vus critiqués pour leurs initiatives dans des domaines non maîtrisés par les personnes ayant une plus longue expérience dans la société.

⁵⁶ Les diplômés d'autre pays de la sous-région semblent pourtant se réunir en associations, notamment au Mali (voir Gérard, 1997) et au Burkina (voir la partie de ce rapport qui y est consacrée).

Ces rivalités qui se sont estompées au cours du temps, ont souvent créé une cohésion entre les plus jeunes contractuels, ayant dû s'entraider dès leur arrivée dans l'entreprise.

Dans un institut public de statistiques, il y a eu une concurrence entre anciens APE et nouveaux contractuels qui maîtrisaient l'outil informatique. La saisie informatique était, jusqu'à ce que ces jeunes diplômés entrent comme contractuels dans l'institut, la principale activité de la secrétaire, par laquelle, selon Achille, "elle exerçait son pouvoir". Les nouveaux informaticiens, plus rapides, se sont arrangés pour taper leurs dossiers eux-mêmes et ainsi court-circuiter son travail. Cela fit des remous assez forts entre jeunes d'une part et secrétaire et aînés d'autre part. Des conflits de génération des débuts, il ne reste actuellement que de petits foyers de tension.

Dans une société parapublique, Berthe a connu, avec les autres jeunes engagés, quelques difficultés avec ses "devanciers". Les aînés de cette société sont de moindre niveau et, pense-t-elle, ont été apeurés par les compétences des jeunes arrivés dans l'entreprise. Afin qu'ils ne les surpassent pas, les aînés ont caché leur façon de faire aux jeunes. Ils ne les ont pas aidés à apprendre le métier.

A l'UNB aussi se jouent de telles oppositions entre assistants et professeurs, qui n'ont pas le même rapport au travail. Les jeunes, encore assistants, sont souvent sous contrat, ils pourraient aussi être recrutés comme APE, mais "les jeunes préfèrent le contrat parce qu'ils ne sont pas pieds et poings liés. En général ceux qui sont APE ont une masse horaire plus importante. Les contractuels peuvent mener d'autres activités en ville. Comme l'argent il faut aller le chercher là-bas...". Selon Denis, "à l'université, c'est la catastrophe. Il y a plusieurs camps: (...) on voit les docteurs d'un côté et les doctorants de l'autre, ceux qui sont inscrits en thèse. De part et d'autre les parties se critiquent. Mais ce sont les docteurs qui ont commencé parce que nous quand on est arrivés... comme chez nous, on respectait bien le droit d'aînesse. Mais les plus âgés avaient une attitude belliqueuse. Il y a ces petits tiraillements, la solution que nous avons trouvée, c'est d'aller faire notre doctorat ailleurs. Eux, ils sont dans un système de rente, ils gagnent de petits sous par ci. Nous quand on va revenir, on sera directement docteur d'état, on va les coiffer, on sera maître assistant. Ce sera terminé, ils ne pourront plus rien dire, ils ne pourront plus invoquer la différence de diplôme. Néanmoins, nous nous retrouvons sur d'autres terrains en ville, dans les consultations où nous nous gagnons et eux ne gagnent pas. Quand il y a de la concurrence quand on postule, leurs dossiers sont rejetés et nous gagnons parce que nos propositions sont acceptées. Ça aussi, ça couve".

On touche ici à un problème qui a émergé suite aux PAS et à l'arrêt (pendant une dizaine d'années) des recrutements publics. Dans les Ministères et les entreprises parapubliques, depuis quelques années, ce sont deux générations très différenciées qui doivent collaborer: d'une part, celle des aînés, de moindre niveau et engagés (comme permanents) avant 1986, d'autre part, celle des jeunes, engagés (sous contrat) après 1996. La cohésion interne de chaque génération est très forte, et comme nous l'avons vu dans les exemples cités précédemment, renforcée encore par l'opposition entre les uns et les autres dans l'entreprise. Libercom⁵⁷ constitue à cet égard une exception: entreprise nouvellement créée, les contractuels qui y ont été engagées sont majoritairement des jeunes de moins de trente ans, les relations y sont plus faciles puisque "on se retrouve de la même génération, et on sait comment se parler".

Sur le plan des *relations entre hommes et femmes*, selon les diplômées, les faveurs de soupirants – grâce auxquelles, selon les hommes, elles entrent plus facilement dans le monde

⁵⁷ Entreprise qui correspond au Proximus de Belgacom.

professionnel – prennent la forme de pressions qui peuvent les faire quitter le poste auquel elles avaient accédé. Ainsi Lucie a-t-elle quitté la place qu'elle occupait à cause des "mauvaises conditions de travail", ce qui comprend les pressions et avances de son patron ainsi que le paiement tardif des salaires.

Lucie avait, par l'intermédiaire d'une tante, trouvé une place dans une ONG. Elle a été affectée dans un village du Sud du Bénin. Elle déclare: "J'ai fait un an exactement là-bas. Les conditions n'étaient pas ce qu'elles devaient être.... J'ai dû démissionner parce que j'étais un peu harcelée (sic) par le patron. J'étais non seulement harcelée mais il ne nous payait pas bien, il ne nous payait pas à temps. J'ai subi tout cela. Après il a fallu stopper. J'ai essayé de résister parce que je voulais une expérience et cela me passionnait." Sans avoir reçu son dernier salaire, Lucie a préféré revenir à Cotonou "peut-être recommencer à zéro, parce que ça aussi c'est une expérience. Au moins, du point de vue professionnel, j'ai beaucoup gagné, j'ai beaucoup appris..." L'autonomie dans le travail, on te responsabilise, tu as une zone de travail, sur un espace. Ce n'était pas un travail de bureau. Si il y avait eu conditions favorables, je serais restée". Lucie estime qu'elle a pris beaucoup de risques pendant cette période. Elle explique: "dans les forêts, tu peux rencontrer des bandits qui peuvent t'arracher la moto, si cela t'arrive, c'est toi qui paie. Si la moto tombe en panne, c'est toi qui paie de ton salaire. Alors que le partenaire a débloqué cela. Toutes ces injustices... Cela n'a pas été facile, parfois le salaire tardait, tu faisais deux mois sans salaire or il fallait louer, il fallait acheter à manger. Tu devais demander à prêter".

Lucie se plaint aussi que son patron ne distinguait pas la vie privée de la vie professionnelle de ses employés. Si on en croit quelques-unes une des expériences que nous ont racontées les diplômées que nous avons rencontrées, cela n'est pas un fait isolé. Constance, par exemple, nous a expliqué qu'elle avait dû faire, avec son mari, la promesse au chef de service de la clinique privée où elle allait être engagée de ne pas procréer pendant deux ans pour accéder à un contrat à durée indéterminée directement après la sortie de la FSS.

Les femmes parlent des pressions qui pèsent sur elles quand elles se trouvent dans une situation de demandeuse d'emploi.

Léonie qui a quitté un stage à cause des propositions indécentes du directeur, affirme se méfier des "promesses...Tu vas te donner avant que les gens ne te trouvent du travail". Actuellement elle est satisfaite de travailler dans un petit bureau d'études de géologie et, quand elle parle de ses relations avec ses collègues, emploie le vocabulaire des relations familiales. Elle est entourée de collègues masculins, ce qui lui plaît puisque, selon elle, "c'est quand il y a trop de femmes qu'il y a des problèmes. C'est la jalousie. Dans l'administration béninoise, quand il y a trop de femmes, il y a des problèmes parce que tu te coiffes trop, tu t'habilles trop, tu as un mari... On t'envie, dans un milieu où on envie ses collègues, ça ne peut pas aller. Ou bien si tu travailles bien, il y a des hommes qui font ça aussi, s'il ne veut pas se gêner, il va dire que c'est toi qui veut te montrer exemplaire, tu veux être l'amie du patron... Quand on te donne un programme, tu n'as pas le droit de finir ça, puisque lui, il n'a pas fini. Si tes collègues font quelque chose, tu dois les imiter pour le faire. Alors que ce qui est de ton devoir, tu dois le faire et bien."

Dans leur *relation avec leur patron*, les diplômés des entreprises privées ou publiques essaient de garder une certaine distance. La position des jeunes, qu'ils jugent toujours précaire, les soumet à leur supérieur et les pousse souvent à accepter tout ce que leur patron leur demande de faire. On entend dire que "il faut faire l'âne pour avoir du foin": les objectifs que les jeunes diplômés se fixent nécessitent de passer par une phase où la docilité et la

soumission prédominant. Il semble admis que l'insertion passe par une phase où le nouveau venu manifeste sa soumission et sa docilité.

Il existe aussi une certaine méfiance vis-à-vis des employeurs, dans le domaine de la sécurité sociale notamment. Pour être déclaré à l'Office Béninois de Sécurité Sociale, le patron doit payer une cotisation et l'employé aussi. Certains employés qui paient cette cotisation pensent que leur patron ne la paie pas, ce qui leur poserait des problèmes à l'avenir puisqu'ils n'accéderaient pas alors à leur pension de retraite.

Enfin, dans une moindre mesure, à Cotonou, il est parfois question d'une *spécialisation ethnique* des grandes entreprises privées ou para-publiques.

Romain, déçu de sa situation, travaille dans une entreprise publique où une ethnie du pays est majoritaire. Lui-même n'appartient pas à cette ethnie, qui selon lui, est celle du Ministre de tutelle de cette société. Romain se méfie beaucoup quand il est sur son lieu de travail puisque "les (nom de l'ethnie) ont accès à tous les bureaux, à tous les boss". Romain s'applique à sa tâche de contrôle des voitures, "si c'est bon, je mets conforme", de peur de souffrir du favoritisme qu'il perçoit envers tous ses collègues.

2.4. Les critères de satisfaction par rapport à l'activité.

Parents et diplômés ne perçoivent pas la situation de la même façon, et n'ont pas les mêmes objectifs par rapport à l'insertion professionnelle ou par rapport à la constitution d'un foyer⁵⁸.

1) Pour les parents.

Alors que plusieurs modèles professionnels cohabitent au sein de la population diplômée, les parents des diplômés – et plus généralement toute la génération antérieure –, encore imprégnés d'une culture de la fonction publique, valorisent surtout le statut d'APE et poussent souvent leurs enfants à composer aux concours de recrutement de la fonction publique.

Dans les faits, les parents des jeunes sortis de l'université ne maîtrisent pas toujours les tenants et les aboutissants des parcours de leur enfant. Souvent quand ils ont un faible niveau d'étude, ils ne comprennent d'ailleurs pas ce que font leurs enfants et voir leur fils diplômé partir aux champs alors qu'il a terminé ses études universitaires (en agronomie certes) est compris par eux comme un déclassement.

Eloi, alors qu'il a très tôt expliqué à ses parents que trouver un emploi n'était pas chose facile, a dû justifier très longtemps le fait qu'il sortait de la maison pour travailler et qu'il y revenait sans argent. "Les parents n'ont pas vécu les mêmes difficultés que nous. En leur temps, le job, il y en avait... Jusque aujourd'hui, ils ne me comprennent pas. Mon vieux, quand je faisais un stage bénévole pendant un an et demi, il n'a jamais compris que c'était un stage bénévole. Voilà. Or, nous qui vivons les difficultés, c'est nous savons qui savons ce que vaut la vie, trouver un job, ce que ça vaut... J'ai discuté avec mon vieux et lui, il n'a pas cru (que je travaillais bénévolement). On est revenu à un moment sur ça et j'ai compris qu'il ne m'avait pas cru... Il se disait que ce n'était pas concevable que j'étais en train de travailler depuis des mois et que je sois sans salaire.

⁵⁸ Nous verrons, dans le point consacré au couple, que d'une manière générale les diplômés préfèrent attendre d'avoir une situation stable avant de constituer un couple, et partant d'avoir un ou des enfants, alors que les parents, prêts à apporter leur aide pour la garde des petits, préféreraient se voir grands-parents plus rapidement.

C'est pour cela que je dis que nous appartenons à un temps et que eux appartiennent à un autre. En leur temps, il n'y avait pas de bénévolat en tant que tel, du moins il n'y en avait pas du tout. Alors maintenant quand on leur dit "je suis en train de faire du bénévolat", là ils ne comprennent pas du tout".

Les diplômés ont bien conscience que leur famille attend d'eux qu'ils trouvent un emploi stable.

Alphonse déclare que la famille béninoise "ne cherche pas à savoir combien il gagne". D'une manière générale, pour la famille, l'essentiel, c'est que le diplômé travaille, "alors on le charge. On va lui dire: "donne le petit-déjeuner à ton frère"... Souvent cela donne des charges écrasantes. Le souci pour toi, c'est de libérer cette personne. Alors, tu peux essayer de placer cette personne, cela lui permet de se réaliser. Donc ça devient un devoir pour le Béninois de placer ses proches... Ici, tu es respecté (par tes parents) quand tu as un travail. Quand tu n'as pas de travail, ils sont préoccupés par l'avenir".

Avec un regard pragmatique sur la situation, Achille affirme que ses parents souhaitent mieux pour lui, mais pas uniquement pour que lui-même soit dans une meilleure situation, aussi parce que, "quand c'est mieux pour les enfants, eux ils ont la paix. Et si ça peut rejaillir avec des avantages pour eux...".

Ce qui se joue dans le cadre familial c'est aussi une reconnaissance du diplômé par son travail, et les parents perçoivent que le jeune travaille à partir du moment où ils le voient partir le matin, "sortir de la maison". De plus, le bénévolat est une nouvelle donne du marché de l'emploi. Les parents des diplômés doivent en être informés et s'y familiariser.

2) Pour les diplômés.

Une soixantaine de diplômés estime répondre aux attentes de leurs proches. La plus grande partie estime qu'ils n'y répondent pas, soit en raison d'un (d'une absence de) salaire (même) faible, soit en raison de la précarité de leur situation.

Et quand ils évaluent leur propre parcours, les glaneurs ont le sentiment d'être, comme Adrienne,

"Un chevalier à la recherche du terrain de sortie... Et je pense que je suis en bonne voie. Il y a des gens qui n'ont pas eu la chance de parcourir les structures, qui sont restées à la maison. Je vois sur mon CV un an et demi d'expérience professionnelle... J'ai plus de cordes à mon arc".

Ce qui caractérise les diplômés dont la position actuelle ne répond pas à leurs attentes subjectives, c'est un "sentiment d'insatisfaction pas de déception totale". Pour eux, comme pour ceux qui se déclarent plus satisfaits, il s'agit de "continuer à se battre" ou de "trouver la porte de sortie".

Pour conclure.

Chercher mieux: une insertion professionnelle pas encore réalisée.

"Chercher l'argent", "chercher l'emploi", "chercher une bourse"... Les jeunes diplômés que nous avons rencontrés se disent souvent être à la recherche d'autre chose: trouver des activités plus rémunératrices, continuer leurs études à l'étranger, trouver un emploi stable,... Qu'ils soient actuellement vacataires ou APE, la majorité des jeunes avec lesquels nous nous sommes entretenus "cherchent mieux", et même mieux ailleurs. Cette période post-universitaire, clairement structurée comme une période de recherche (d'autonomie, de stabilisation), est perçue comme temporaire et la confiance dans l'avenir est toujours là.

La notion d'insertion professionnelle est habituellement définie par les sociologues comme un processus qui se déroule sur une période où s'intercalent des périodes de recherche d'emploi, de chômage, de formation, d'inactivité (Trottier *et al.*, 1997: 61). La sociologie a mis en évidence une même structure comprenant différentes phases en Europe où les jeunes sont dans une phase de transition, avec des retours chez les parents (après études ou après job), de va-et-vient entre études et travail. Pour les jeunes français, "les états intermédiaires et les allers-retours se multiplient", et, comme au Bénin, la vie en couple semble être l'étape la plus retardée (Meron, 1995: 5).

Si pour les jeunes Européens, on a conclut à un allongement de la jeunesse, à un bouleversement des enchaînements des étapes et des calendriers (Baudelot et Establet, 2000; Galland, 1995), on peut également dans le cas des diplômés béninois envisager que cette période a connu une telle évolution et considérer celle-ci comme une formule de prolongation de la jeunesse, ou encore comme une invention, un bricolage d'une nouvelle entrée dans l'âge adulte.

3. Vers une nouvelle entrée dans l'âge adulte?

Les jeunes diplômés se réfèrent toujours à un modèle commun de l'adulte, même s'ils envisagent différentes voies pour l'atteindre (selon qu'ils valorisent le mariage ou la profession, l'emploi ou l'activité ponctuelle, selon qu'ils soient des hommes ou des femmes).

3.1. Définition de soi et jeu de dénominations.

Au Bénin, on n'appelle traditionnellement pas par le prénom quand on se situe dans un rapport d'infériorité.

Le prénom est rarement usité pour désigner une personne, et on entre facilement, dans un tel contexte, dans un jeu de dénominations où les termes de référence façonnent l'identité publique de la personne. On observe, dans cette désignation exogène, une valorisation familiale de la situation professionnelle, qui marque, parfois avec un certain humour, le respect que l'on porte à celui qui a étudié et exerce.

Les frères et sœurs de Elisabeth l'appellent "docteur", tout comme la maman de Emile l'appelle "le Maître".

1) Se déclarer "diplômé sans emploi".

L'expression "diplômé sans emploi", née dans les années qui ont suivi le gel du recrutement dans la fonction publique, est souvent utilisée par les diplômés glaneurs pour se désigner eux-mêmes. Ils reprennent à leur compte une catégorie – courante dans toute l'Afrique de l'Ouest – que les discours politiques mettent souvent en évidence pour donner l'image d'une situation problématique: celle des diplômés (entendus au sens de bachelier ou de possesseur d'un diplôme supérieur) que le nouveau marché de l'emploi national n'a pu intégrer. En reprenant à leur compte cette étiquette, les diplômés de l'université marquent leur commune appartenance au monde des jeunes instruits, monde dont l'élément distinctif n'est pas seulement le passage par l'institution scolaire (voire universitaire) mais aussi le destin commun par rapport à l'emploi dans le contexte béninois, dans lequel "si on a un diplôme c'est qu'on cherche de l'emploi".

Parmi les jeunes interviewés, certains se revendiquent diplômés sans emploi alors que d'autres refusent cette dénomination, et lui préfèrent celle de "diplômé à la recherche d'un emploi stable". Un jeu, fait de nuances, d'euphémismes et de détournements, s'articule autour de la définition de soi à travers l'utilisation de cette expression et de ses dérivés.

L'expression "diplômé sans emploi" mérite selon nous d'être étudiée dans ses différents usages et contextes langagiers d'occurrence. On observe que ceux qui se déclarent diplômés sans emploi ne sont pas systématiquement des vacataires ou des stagiaires: des diplômés revendiquent cette étiquette dans les cas où leur situation professionnelle, pourtant stable, ne répond pas aux attentes, légitimes d'être employés et non sous-employés. Le diplômé sans emploi est donc souvent un jeune occupant l'une ou l'autre (ou plusieurs) position qu'il juge transitoire, dans laquelle il ne souhaite pas rester.

Cette formule se donne comme une désignation qui se doit d'être éphémère, revendiquée le temps de la recherche d'emploi. L'utilisation temporaire de cette expression pour s'identifier n'implique pas de déshonneur. Mais un usage prolongé de la formule, qui

marque la perpétuité de son objet (le chômeur, le laisser pour compte, le perdant) alors qu'elle aurait dû en susciter la disparition, implique pour sa part clairement le déclassement.

L'existence du diplômé sans emploi, l'affirmation d'une réalité à travers cette expression ne semble pas remettre l'école ni le diplômé en question, mais bien le pays et son marché de l'emploi. C'est bien aux mots retenus qu'il faut accorder une attention: le diplômé et l'emploi, couple devant aller de soi, construisent la perception subjective et plus loin la version publique du problème.

2) Etre connu par son occupation.

A l'université – voire même déjà pendant leurs études secondaires –, certains jeunes étaient reconnus au sein de leur famille par l'établissement qu'ils fréquentaient, étant ainsi appelés "Fofu Toffa" quand ils fréquentaient le lycée Toffa I de Porto-Novo ou "Fofu collège" ou "Fofu Cotonou" pour un originaire de Porto-Novo. Occupation (élève) et lieu de vie (quand il est séparé de sa famille d'origine) étaient des traits distinctifs mobilisés pour désigner les jeunes, à l'intérieur de leur famille.

Les appellations datant de la période scolaire restent souvent dans les familles, mais elles sont aussi parfois remplacées par de nouvelles formules: ayant quitté l'université, les jeunes qui trouvent une occupation sont appelés (parfois contre leur volonté) par leurs proches, membres de leur famille ou amis, par leur occupation ou leur lieu d'affectation.

Mais au delà du fait d'être reconnu par son occupation, ce qui se joue aussi est de se construire une identité de travailleur.

Léonie déclare à ce propos: "Ce que je fais ici, c'est pour ne pas perdre de temps. Si quelqu'un te trouve une bourse post universitaire ou si tu veux constituer un dossier pour une bourse universitaire, tu ne peux pas dire "j'ai terminé en 1998 et j'ai passé mon temps à la maison ou à faire du commerce". Il y a des rubriques où tu vas justifier le temps passé et ce que tu es en train de faire." Pour Léonie, il s'agit donc de s'occuper afin de se montrer actif, pas seulement pour gagner de l'argent.

Nous l'avons déjà mentionné, l'identité publique, acquise à l'extérieur et reconnue dans le milieu de vie quotidien de la personne, est celle après laquelle court le diplômé.

Dans son quartier, Jean jouit du respect auquel ont droit les cadres. Il se réjouit que ses voisins le reconnaissent et l'associent au Ministère de l'agriculture où il travaille.

3) Etre reconnu comme père ou mère de son enfant.

Consécration du statut d'adulte responsable, la procréation amène encore une modification: Césaire a été appelé "le frère médecin", au début, jusqu'au moment où il a célébré le mariage et où il a eu sa fille; depuis lors, on l'appelle "papa telle personne".

"Cela traduit l'évolution sociale que vous avez. Quand vous ne faites pratiquement rien, on vous appelle "jeune frère" ou "grand frère" et quand vous êtes quelque chose, on vous appelle par ce que vous faites "frère tailleur", "frère médecin". Et quand vous avez un enfant, on vous appelle "père de telle fille ou tel fils".

Bien sûr, les appellations sont différentes selon les contextes: "Ça dépend d'où je suis. Quand j'étais au Nord, on ne m'appelait jamais par mon nom, on m'appelait "Docteur (nom de la sous-préfecture)" parce que j'étais le seul médecin de la sous-préfecture".

3.2. La situation matérielle.

Des éléments matériels, acquis ou partagés, contribuent à façonner le statut social de la personne diplômée.

1) Le premier salaire.

Le premier salaire connaît une destination particulière selon les familles et selon son niveau et, quand un petit tapage est fait autour, il marque une étape importante du parcours du diplômé et de sa reconnaissance dans sa famille: l'entrée dans le salariat.

Ainsi, avec son premier salaire à Libercom, Henriette dit avoir "respecté un peu la tradition. C'est quelque chose que tout le monde t'a aidée à avoir". En "bonne catholique fervente", elle a pris quelques sous pour demander une messe pour dire merci. Ensuite, elle a essayé de distribuer une partie à ses parents, cousins, en gardant une partie pour elle. Cette première distribution a été unique, Henriette déclare avoir maintenant "des responsabilités et des objectifs, à court moyen et long terme. Je dois faire des économies parce qu'il faut quand même que j'ai des réserves". Le premier salaire, premier grand partage, terminé, Henriette consacra son argent à satisfaire ses propres besoins: "il faut se nourrir, il faut s'habiller, il ne faut pas oublier les maladies qui passent tout le temps, surtout avec ce régime (de travail) stressant".

Le premier salaire peut, comme nous l'avons vu pour Henriette, être consacré à une action de grâce. Il peut aussi être présenté aux parents, afin qu'ils le bénissent. C'est alors un moyen pour le jeune de montrer sa reconnaissance à une famille dont les diplômés s'accordent à reconnaître les sacrifices pendant la durée de leurs études.

La reconnaissance, le renvoi, le rendu n'est pas vraiment autre chose que la symbolique du début de carrière, sauf pour les enfants de milieu modeste. Pour la plupart, qui ne sont pas issus de milieux modestes, il s'agit surtout d'un geste symbolique, voire d'un moyen de refuser le vrai retour-dépendance (comme dans le cas de Henriette qui, après avoir partagé l'ensemble de son premier salaire, se consacre maintenant à satisfaire ses propres besoins). Première étape vers la construction d'un statut valorisé, celui de la personne qui peut partager, de façon ostentatoire et non plus seulement au quotidien, comme le font souvent les fils de familles modestes.

Le premier salaire est parfois versé avec du retard, surtout dans la fonction publique où le versement des premiers salaires/ou traitements permet en fait un investissement important.

Césaire a dû attendre huit mois avant d'être payé pour la première fois. Pendant ce temps, il avait pu vivre grâce aux frais de mission qui lui étaient versés via un autre organisme de paiement. En recevant cet arriéré de traitement de plusieurs mois, il acheta un terrain.

En dernier ressort, le retard de paiement dans la fonction publique peut jouer favorablement dans le parcours des diplômés APE ou contractuels, qui, recevant une somme importante en une seule fois, peuvent investir et réaliser plus rapidement que d'autres leurs projets.

2) La location.

Deux grandes tendances se dessinent parmi les diplômés quant à leur situation résidentielle, puisqu'on les retrouve soit dans la location (généralement de deux pièces!) soit dans une situation d'hébergement chez leurs parents directs.

Entrer en location après être sorti de l'université est le signe de l'indépendance acquise (ou obligée parfois par l'absence des parents directs de Cotonou). Comme nous le verrons par la suite, il s'agit aussi de se différencier du statut d'étudiant hébergé par un oncle: il ne semble plus possible, et plus correct, pour un diplômé de continuer à loger chez un germain de ses parents biologiques.

Les locataires sont installés à Cotonou, dans sa périphérie ou à Abomey-Calavi. Les loyers connaissent d'assez grandes variations: il faut compter, pour deux pièces - l'habituel "chambre-salon" dans lequel vivent la majorité des diplômés locataires -, 7.000 CFA dans Abomey-Calavi et 12.000 au minimum à Cotonou (un loyer si peu élevé est demandé pour une chambre-salon, sans sanitaire, dans un quartier inondable de la ville⁵⁹. Dans le centre de la ville, le même type de logement revient à 20.000 CFA par mois). Dans son village distant d'une trentaine de kilomètres de Cotonou, les frais de location pour Gabin s'élèvent à 5.000 CFA par mois.

Certains anciens étudiants n'ont pas changé de chambre depuis la sortie de l'université et continuent à payer le même loyer à Abomey-Calavi. Des arrangements existent pour le paiement des loyers. Ainsi Honorat a-t-il repris, pour son propriétaire, la gestion des différentes chambres-salons de la maison. Ou encore Denis paie-t-il à l'avance ses loyers, en fonction du moment où l'université le paie chaque année. Gabin, dont le contrat de travail comme coordinateur dans une ONG vient de prendre fin, a payé une avance de loyer au propriétaire de sa chambre pour couvrir ses frais de logement jusqu'à ce qu'il ait à nouveau des revenus de vacation à la rentrée des classes du mois d'octobre.

Au montant du loyer viennent s'ajouter les frais d'électricité et d'eau, voire parfois de téléphone.

Pour Adrienne, qui occupe une chambre-salon dans une maison que son père avait construite à Cotonou quand il y était affecté, les frais d'électricité reviennent à 10.000 CFA par mois. Elle a choisi de débrancher son frigo parce qu'elle ne parvenait pas à payer les factures d'électricité qui s'élevaient auparavant à 20.000 CFA. Vivant dans la maison de son papa, recevant 50.000 CFA du FSNE, Adrienne a choisi de confier sa petite fille à ses parents, à Porto-Novo parce qu'elle ne pouvait plus, depuis la mort de son mari, assumer les frais de garde (10.000 CFA par mois). Elle ne se paie plus d'habits, et ravitaille sa fille chaque mois à raison de 20.000 CFA.

Romain, qui vit avec son amie dans une chambre-salon qu'il loue à Godomey, paie difficilement ses factures de téléphone et d'électricité. Il a également dû débrancher son congélateur pour réduire sa consommation d'électricité, et a choisi d'utiliser des cartes prépayées pour téléphoner.

Par contre, ces deux personnes conservent leur téléviseur allumé, et dans un pays où on ne dénombre que 16 postes téléviseurs par cent personnes, les diplômés locataires semblent au-dessus de la moyenne.

⁵⁹ Cotonou se situe en partie en dessous du niveau de la mer.

3) Voiture, parcelles et bureau.

Le statut de la personne ne s'exprime pas seulement par rapport à son statut résidentiel mais aussi à travers différents éléments matériels, notamment la moto voire la voiture (à l'extérieur), le salon et la télévision (à l'intérieur). Pour un jeune diplômé, il s'agit de se montrer différent d'un étudiant, puisque avec l'emploi se pose la question du standing.

Selon Lucie, ces signes matériels de réussite sont: "Un moyen de déplacement, souvent quand on a un travail, on a un moyen de déplacement... On améliore son cadre de vie, on s'habille mieux, c'est les signes extérieurs". Quelqu'un qui améliore son cadre de vie "prend un logement confortable, un appartement confortable, il se construit une maison, il a un cadre qui est propre à lui, ou bien il loue un appartement confortable, où il peut être à l'aise, où il a tout ce dont il a besoin: le téléphone, le poste téléviseur, le vidéo. Quand tu es chômeur, quand tu es étudiant, tu as un petit salon, tu as une petite table, c'est ça que tu traînes. Maintenant que tu as un travail, tu t'installes, tu as tes meubles, chacun avec son goût, tu fais ça en fonction de ton goût".

Premier pas vers l'autonomie (téléphonique), le *téléphone* portable est le signe le plus commun d'un statut différent: 55 répondants possèdent un GSM. Pour le reste, 15 répondants ont un raccordement téléphonique dans la maison parentale.

Les diplômés sont nombreux à avoir conservé la mobylette qu'ils avaient depuis leur entrée à l'université ou à en avoir acheté une grâce aux économies qu'ils avaient pu réaliser sur leur bourse d'études, mais beaucoup rêvent aussi de voiture. L'achat d'un véhicule est l'objectif de la plupart des diplômés, qui projettent d'en acheter une d'occasion dans les prochaines années. La *voiture*, le "véhicule" dit-on au Bénin, est un des éléments matériels importants qui permet de classer son propriétaire. Peu de jeunes diplômés en possèdent: seulement deux hommes parmi les vingt-deux personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus plus particulièrement étaient propriétaires d'un véhicule. Selon les médecins que nous avons rencontrés, la voiture est un des attributs nécessaires à leur crédibilité...

Ainsi Elisabeth déplorait ne pas avoir de voiture pour les consultations qu'elle doit faire. "En tant que médecin, il y a un minimum de commodités qu'il faut s'offrir. Je suis sortie il y a au moins trois ans et je n'ai pas encore pu m'acheter une voiture. Le minimum, c'est d'avoir un moyen de déplacement, une voiture. De pouvoir bien se loger, de pouvoir bien se nourrir. Un moyen de déplacement, ce n'est pas un luxe de toute façon". Selon Elisabeth, la priorité du Béninois est de quitter la maison de location pour "avoir un chez soi", pour être propriétaire. L'ordre de priorité est d'avoir un terrain, le construire ou avoir un moyen de déplacement. "Pour la Béninoise, c'est pareil. Même si elle est mariée, elle sait qu'il faut un terrain dans ses économies pour ce qui se passe après".

Parfois aussi, des signes extérieurs de réussite sont associés à des jeunes diplômés qui ne les possèdent pas. Ainsi, Léonie et Achille qui sont parfois ramenés de mission en voiture devant chez eux, disent-ils être perçus par leurs voisins comme des personnes qui ont un certain standing. Les personnes qui entourent le jeune diplômé qui a une occupation associent souvent cette occupation à un niveau de vie que le jeune n'a pas, soit qu'il est bénévole, soit qu'il ne gagne pas autant que ce que les gens pensent qu'il gagne. Le diplômé est perçu comme un cadre pour autant qu'il ait l'un ou l'autre de ces attributs.

Puisque, on le sait, "les signes vestimentaires constituent un code social primordial" (Vidal, 1991: 158) et il s'agit pour les diplômés de *s'habiller* mieux afin de "prouver que la condition sociale a évolué un tant soit peu".

Selon Léonie, l'entourage te regarde, on se demande: "mais qu'est-ce qu'elle fait?" si il n'y a pas de différence entre quand j'étudiais et quand je travaille.

Quelqu'un qui travaille est quand même un peu différent de l'étudiant moyen. Même juste par l'habillement.

Quand j'étudiais, j'aimais bien les jeans. Mais on m'a dit "les jeans, quand tu viens au boulot, ça ne va pas, cela ne fait pas respectueux". On a commencé à changer les habitudes, à revoir les styles d'habillement. Tout ça, ce sont des choses qu'on corrige au fur et à mesure. Ce qui prouve qu'aujourd'hui tu n'es plus dans une condition d'étudiante mais tu es dans une condition de travailleur, d'employé. Ça change."

"En tant qu'étudiante ou en tant que diplômée à la recherche d'emploi, j'avais un standing de vie que tout le monde me connaissait. Aujourd'hui j'ai un emploi, j'ai un peu plus de ressources qui entrent, ce serait quand même anormal de rester [comme j'étais]. Si je venais au boulot par taxi-moto, il faudrait que je pense à acheter une moto. Aujourd'hui, ce n'est pas mon objectif: j'ai la moto, je voudrais bien la changer contre une voiture. Ce ne sont pas des besoins immédiats et pressants mais ce sont des choses auxquelles je dois penser."

Occuper un *bureau* est aussi une marque de standing, voire une marque d'insertion professionnelle.

Même s'il pense être sur une voie de garage, Achille ne laisserait pas son travail au Ministère. "Quand vous êtes dans la Fonction Publique, il y a une question de standing, quelqu'un qui vient dans ce bureau, qui vous voit, ça fait un effet de prestige et il ne va pas hésiter à vous confier des choses. Il y a aussi le contact: le fait d'être dans un Ministère, d'être à l'INSAE, il y a des papiers qui passent. Vous avez une mine d'informations que vous n'auriez pas si vous étiez seulement dans votre coin. Pour le moment, c'est mieux d'être ici, d'être aux aguets, de voir l'info passer et d'en tirer ce qui m'intéresse. Malgré le salaire minable, c'est pour cela que je suis encore là". Il déclare que grâce à son habileté, il cumule les à-côtés et peut ainsi gagner 200.000 CFA en 2 jours pour un travail de traitement informatique. Il affirme qu'il y a un risque à prendre des initiatives au boulot, en raison notamment des "blocages administratifs". Achille trouve nécessaire d'"assurer ses arrières".

Il occupe "une position stratégique" au Ministère, parce qu'il y rencontre beaucoup de personnes. Il affirme que "si on doit te mettre dans un coin où tu n'es plus en contact avec le monde, ce n'est pas bon. Il faut être en contact pour que les gens sachent que tu existes".

Mais ce que mangent les gens, voire leur poids, sont aussi des marques de réussite. Les élèves d'aujourd'hui plaisantent de la situation des étudiants sur le campus qui, d'après eux, se nourrissent de farine de manioc (très bon marché) diluée dans de l'eau et sont surnommés "les plus grands délayeurs de gari". La différence de statut se fait donc aussi sur l'assiette.

Ceux des diplômés qui ont un plus ou moins bon salaire ou qui ont moins de charges, parviennent à *économiser* des montants assez importants. Henriette, par exemple, consacre 30 % de son budget mensuel à l'épargne, et 5 à 10 % à l'aide à ses parents.

Gabin a, lui, économisé pour 400.000 CFA pendant les derniers mois de son contrat avec une ONG dans le village de Sè. Avec cet argent il a choisi de s'acheter un "engin", une moto, et de payer en avance quelques mois de loyer.

Enfin, la parcelle (les parcelles) reste l'objet convoité par le diplômé et la diplômée, qui s'inscrivent dans une sorte de consensus national (ou au moins un consensus parmi les citadins salariés), certes en contradiction avec l'attachement à la demeure paternelle.

Selon Alphonse, qui s'exprime souvent avec des formules générales: "Pour le Béninois, avoir le bonheur, c'est avoir sa maison. Tout le combat que le Béninois mène, c'est pour avoir sa maison et son moyen de déplacement. Le Béninois aime montrer sa supériorité à travers sa maison. Ça lui donne de la fierté. Il n'aime pas rester dans la location".

Pour conclure.

Dans cette conclusion partielle, ils s'agit de rappeler les grands traits que nous avons mis en évidence dans le parcours des diplômés. Tout d'abord il faut souligner encore l'importance que revêt l'accès à un emploi (au sens béninois du terme: travail salarié stable et durable) pour le diplômé et de rappeler ce que cet emploi représente dans la considération dont le diplômé peut être l'objet. Mais, avec certains attributs (voiture, bureau, GSM, époux ou épouse, logement de location, enfant), l'emploi permet d'exprimer la différence entre l'ancien statut d'étudiant et la situation actuelle. Et le fait d'être appelé père ou mère est le signe le plus fort du statut d'adulte nouvellement acquis.

3.3. La situation de couple.

Dans ce point, nous présentons la situation des jeunes diplômés dans leurs rapports de couple, en dressant premièrement un panorama des états matrimoniaux, en présentant ensuite ce que les diplômés considèrent être les conditions nécessaires préalables à la mise en couple. Nous montrons aussi que le critère du niveau d'études ne dirige pas de la même façon tous les diplômés dans leurs choix matrimoniaux. Comme on le constatait à Dakar, dans les années 1990, l'entrée en union est plus tardive (notamment à cause de l'allongement des études) mais n'est pas remise en cause. Le célibat, lui, est vécu comme une situation d'attente que l'on souhaite courte (Antoine et al. 1995b: 60-1)... jamais comme un état désirable.

1) Panorama des situations matrimoniales.

Dans notre petit échantillon de 100 personnes (âgées en moyenne de trente ans), une trentaine d'anciens étudiants (vingt-deux hommes, neuf femmes) s'étaient mariés depuis leur sortie de l'université, et plus rarement, déjà pendant les études. Ce mariage – on pourrait dire ces mariages puisque le mariage, au Bénin peut prendre plusieurs formes: coutumière⁶⁰, civile (la meilleure marché), ou religieuse – avait été contracté soit pendant les études (pour quelques personnes appartenant à cette catégorie de diplômés privilégiés que constituent les médecins), soit immédiatement après la sortie de l'université (ce mariage pouvant alors s'inscrire dans un contexte relativement différent, comme nous allons le voir).

Dans notre petit échantillon, une vingtaine de personnes se sont dites "fiancé(e)s", ce terme recouvrant en fait les premières étapes du mariage traditionnel ou désignant une relation plus sérieuse ou plus longue que celles classées sous le terme de relations "amicales". Pour une partie de ces personnes fiancées, le mariage était prévu dans les mois qui suivaient notre enquête⁶¹.

Une autre vingtaine de personnes se sont dites célibataires ayant une relation "amicale" avec une personne du sexe opposé. Nous reviendrons sur ce terme de relation amicale pour préciser ce que cela désigne pour les jeunes aujourd'hui.

Une petite trentaine de diplômés se sont déclarés célibataires, 8 femmes et 19 hommes, certains avec des relations "à l'étude", d'autres dans une situation de célibat plutôt mal vécue.

Enfin, un diplômé et une diplômée se trouvaient, à 28 et 29 ans, dans une situation de veuvage, ainsi qu'un autre dans une position de divorcé (après un mariage traditionnel).

Trois ou quatre années après leur sortie de l'UNB, à peine un tiers des diplômés sont mariés. Si on reconnaît habituellement que la poursuite des études retarde l'âge au mariage, il faudra ici s'intéresser à ce qui pourrait expliquer le caractère tardif du mariage des diplômés actuels. Il faudra aussi mettre en évidence les éléments qui déterminent ou favorisent le mariage ou le célibat, et préciser dans quelles situations professionnelle, financière ou résidentielle se trouvent respectivement les personnes mariées d'une part et restent célibataires d'autre part, ainsi que leurs origines sociales.

En considérant l'*origine sociale*, on remarque que les enfants de pères ayant exercé leur principale activité dans le secteur privé sont surreprésentés parmi les mariés. Les mariés,

⁶⁰ Le mariage coutumier se divise en trois étapes: celle où les fiancés font la connaissance des parents de l'un et de l'autre, celle où la "petite dot" est versée à la famille de la femme, celle où la "grande dot" est versée.

⁶¹ Depuis la fin de notre séjour de terrain au mois de septembre 2001, une dizaine de diplômés fiancés doivent, s'ils ont pu réaliser leur projet, s'être mariés.

fils et filles de père APE, ne représentent que 45% de l'effectif des mariés (alors que les enfants d'APE représentent plus de 60% de la population totale des répondants). On voit donc une tendance se dessiner par rapport à l'origine sociale: les enfants de salariés dans le privé tendent à se marier plus tôt que les enfants issus de père APE. L'explication, certainement très réductrice, qu'on pourrait donner à cette tendance serait que le secteur privé a permis à la famille d'amasser un capital pour organiser plus rapidement le mariage des enfants. On retrouve aussi, parmi les célibataires, une très nette surreprésentation des enfants d'APE (23 célibataires sur 27 sont dans ce cas).

Si on tient compte du *niveau d'étude du père* et de l'origine géographique des mariés, on remarque une nette propension des diplômés ruraux dont le père n'est pas instruit à se marier: la plus grande partie des diplômés nés dans une zone rurale du Sud-Bénin s'est mariée. Cette tendance plus forte au mariage dans des couches d'origine rurale peut-être interprétée comme une réponse à la prégnance d'un modèle du mariage qui persiste dans le milieu rural. Cela peut relever aussi de conceptions différentielles de la réussite: il est plus important peut-être pour certains (fils de ruraux sans qualification) de se marier plutôt que de s'assurer une réussite professionnelle exemplaire.

Quant au lien entre *statut professionnel* et mariage, une grande proportion de mariés (les deux tiers) sont salariés de la fonction publique et des entreprises para-publiques (contractuels, permanents). Les célibataires sont le plus souvent des non-salariés (cette catégorie recouvre des situations très diversifiées: vacation, mise à son compte, enquêtes ponctuelles, stage... et profession libérale) et les fiancés sont pour le tiers salariés du privé.

De plus, les mariés, et dans une moindre mesure les fiancés, ont aussi été les plus *mobiles professionnellement*: ils sont de fait plus nombreux à avoir fréquenté trois entreprises ou plus depuis leur sortie de l'université. Alors qu'intuitivement, on aurait pu penser que c'était la stabilité dans l'emploi qui favorisait un mariage assumé, on imagine ici que ce sont les expériences multiples, se succédant sans période de "chômage", et donc en fait la continuité du revenu qui décident de la réalisation du mariage.

Enfin, si on rapporte la situation matrimoniale à la *situation résidentielle*, on remarque que les mariés sont généralement locataires (26/31): les mariés résidant encore chez leurs parents (cela concernant 5/31) se trouvent dans une position marginale. Ce sont les célibataires qui connaissent les situations résidentielles les plus diversifiées. Les célibataires avec une relation amicale vivent majoritairement chez leurs parents; les fiancés, sur la voie du mariage, sont plus nombreux à être locataires. Remarquons donc cette évolution générale et parallèle du statut d'occupation du logement et du statut matrimonial, évolution dont les seuils et grandes étapes sont sommairement le statut de célibataire vivant chez ses parents, le statut de célibataire (avec une relation) en location, le statut de marié en location.

Le mariage, une étape différée...

Il ressort de notre enquête que, dans la majorité des cas, après la sortie de l'université, le mariage est **différé**, d'abord à cause de la durée des études universitaires, ensuite à cause des frais de mariage énormes qui doivent être pris en charge par l'homme ou sa famille... ou encore par le couple ensemble: Léonie, cas unique, déclarait aider son ami à réunir la somme nécessaire à la dot.

Dans ce contexte, les diplômés qui le peuvent (et l'affectation dans une partie du Bénin éloignée de celle où habite la famille semble être une bonne excuse) fuient ces dépenses.

Césaire, affecté au Nord, a choisi de se marier loin de la famille, pour éviter les dépenses énormes de la fête: "il n'y a pas de dépense au Sud que vous allez faire qui

soit de moins du million (de CFA). Vous imaginez? J'ai dû faire mon mariage, coutumier, religieux et civil, au Nord; il y avait une vingtaine de personnes. Au Sud, il y a toujours une tante, qui a un neveu... Il y aura toujours quelqu'un qui viendra te dire "tu as fait ton mariage et je n'étais pas là"... J'ai dit, à ceux qui l'avaient appris par la suite, que j'étais trop pris par mon travail, que ma hiérarchie ne m'avait pas accordé de congé pour préparer la chose."

Des différentes cérémonies, traditionnelle, religieuse ou officielle, c'est souvent le mariage coutumier qui reste le plus important. Le mariage civil est lui perçu comme une formalité très administrative. Parmi la quinzaine de répondants mariés pour lesquels cela avait été précisé, le mariage civil (souvent après un mariage célébré coutumièrement) est le plus répandu, le mariage religieux est le moins fréquent (et est uniquement célébré dans des couples de médecins ou de femmes diplômées de l'INE et très soutenues par leur famille).

Mais se mettre en couple reste une nécessité sociale...

Le mariage a toujours participé de l'image de stabilité et de réussite qui peut être construite d'une personne⁶² et, nous l'avons dit, pour les diplômés et diplômées de l'UNB, ce qui se joue dans le parcours post-universitaire est l'obtention de considération. Différents éléments doivent être réunis par la même personne pour qu'elle soit considérée par les membres de son entourage. Pour "être considéré", il faut un emploi qui assure une certaine visibilité de la position socio-professionnelle acquise, et par elle du diplôme. Il faut aussi réunir les attributs matériels de cette position, des signes extérieurs de réussite que sont un véhicule, un certain style vestimentaire, un salon bien équipé dans une maison dont la personne considérée est propriétaire. Il faut encore être entouré de personnes qui, elles aussi, ont réussi, des personnes qu'on peut soi-même avoir aidé à accéder à leur place⁶³. Et il faut finalement (mais cela dépend en fait des conceptions différentes de la réussite) se marier et avoir des enfants. Le mariage n'est qu'une préoccupation des diplômés, parmi (voire après) beaucoup d'autres. Il existe pour les diplômés une échelle de priorité, un ordre idéal dans lequel les étapes doivent être franchies. Cet ordre idéal connaît évidemment des réalisations variables, en fonction des situations, des "difficultés familiales".

Cosme remarque que pour lui l'ordre idéal des étapes a été inversé: "Tous les jeunes diplômés aiment toujours avoir une situation d'abord avant de s'engager. Avoir l'emploi, le minimum nécessaire (⁶⁴), s'installer avant. Moi, cela a été le contraire. Dieu a voulu que j'emprunte par cette voie, avant de trouver le bonheur." Cosme a en effet eu des jumeaux juste après qu'il a terminé les cours de maîtrise en sociologie. Cette nouvelle situation familiale l'a poussé à trouver rapidement des cours de vacation à donner dans différents collèges, l'a retardé dans la poursuite de ses études et lui a fait perdre des amis d'université. "J'ai fait l'université, j'ai eu beaucoup d'amis comme cela,

⁶² Dans une récente étude sur l'évolution des relations de couple dans une ville universitaire camerounaise, on apprend qu'à l'image d'"homme accompli" chez les Foulbé, participe le fait d'être marié, mais aussi l'indépendance (par rapport à sa famille) qu'acquiert la femme par son mari, la possession d'une concession, la création d'une cellule familiale, et l'exercice de l'autorité. Un de ses éléments manque – le fait par exemple, de ne pas être propriétaire d'une parcelle et d'une maison et d'habiter toujours chez ses parents - et l'homme ne répondra pas à cette image de l'homme accompli (Mahmoudou, 1999: 64).

⁶³ Comme nous l'expliquerons dans la partie consacrée aux relations des diplômés à leur famille, pour ceux qui sont impliqués dans des relations d'entraide familiale (ce qui n'est pas le cas de tous), avoir pu supporter les frais de scolarité de membres plus jeunes de la famille (frères, cousins ou neveux) et avoir permis ainsi qu'ils évoluent dans les études, ou mieux encore, les avoir envoyés poursuivre leurs études en France est une victoire, une réussite dont on se targue (même si on reconnaît que cela "retarde" aussi son propre parcours).

⁶⁴ Le minimum nécessaire renvoie en fait aux différents attributs que nous avons présentés dans le point consacré à la situation matérielle des diplômés.

mais ce n'est pas tous ceux là qui sont vos amis. J'ai gardé deux personnes très intimes, un est devenu un Agent Permanent de l'Etat, il me cherchait de petits jobs pour m'aider. Le deuxième, je ne l'ai plus vu depuis cinq ans, parce qu'il a été affecté ailleurs mais aussi parce qu'il a constaté que j'allais devenir père de famille, lui était célibataire, cela ne l'intéressait pas."

La norme pour les diplômés semble être d'attendre d'avoir une situation confortable, d'avoir un emploi, avant de s'engager avec une personne. Mais, on trouve aussi des diplômés qui, dans une situation de glaneurs insatisfaits se sont engagés assez rapidement dans une relation de cohabitation ou un mariage: dans ces cas-là où la situation matérielle de la personne n'est pas encore suffisamment assurée, la mise en couple précoce relève d'une stratégie de survie économique et sociale.

2) Se marier, se mettre en couple: dans quelles conditions.

Le mariage ou la mise en couple remplit, selon les moments et les situations, diverses fonctions dans les trajectoires des diplômés et participe de l'image qu'ils veulent donner de celles-ci.

On peut identifier trois types principaux parmi les jeunes diplômés en fonction de leurs attitudes et de leurs situations matrimoniales.

- a) Il y a tout d'abord ceux pour lesquels le mariage avec un homme ou avec une femme couronne une situation de réussite. Nous y retrouvons uniquement des médecins (mais nous n'y trouvons pas tous les médecins).
- b) Il y a ensuite le groupe formé par les diplômés célibataires d'une part ou engagés dans une relation amicale dont l'issue sera peut-être un mariage d'autre part. Ceux-là mettent en avant la nécessité d'avoir une situation stable, un emploi, avant de pouvoir s'engager véritablement et de pouvoir s'établir en couple. Ces hommes et ses femmes donnent la priorité à leur début de carrière sur leur mise en couple.
- c) Il y a encore ceux (uniquement des hommes) qui ne sont pas mariés (sauf un cas), qui n'ont pas de situation professionnelle valorisée, mais qui vivent (une partie de leur temps au moins) avec une femme.

a) Les médecins mariés.

Peu de diplômés sont actuellement parvenus à une position comparable à celles que connaissent les médecins. Sans vivre de période de chômage, les médecins de l'UNB terminent leurs études et commencent directement à pratiquer. Leur salaire leur permet de louer au minimum une chambre-salon, et parfois une maison: tous les médecins sont locataires et parmi eux, sept sur dix sont mariés.

Issu d'une famille aisée (avec deux parents APE), de père monogame diplômé de l'université (maîtrise en math), Zéphyrin a réuni tous les attributs de l'homme qui a réussi: il a accédé à un emploi de représentant pharmaceutique dans une grande multinationale, ce qui lui assure le salaire exceptionnel de 550.000 CFA, lui permet de voyager et d'envoyer deux de ses jeunes frères poursuivre leurs études universitaires à Paris. Zéphyrin s'est acheté une Mercedes, a commencé à construire une maison, et sa femme vient d'accoucher.

Un autre médecin, Césaire, vient d'une famille moins aisée, mais aujourd'hui il est aussi considéré comme quelqu'un qui a réussi: APE en spécialisation (santé publique), il s'est marié et a déjà un enfant.

Constance quant à elle a eu son premier enfant et s'est mariée pendant ses études à la FSS. C'est la confiance qu'elle avait développée en son avenir, tenant principalement à la sécurité du statut de médecin, qui explique cette précocité de l'union. La situation de Constance n'est pas unique dans la faculté de médecine où les étudiants se marient assez souvent en cinquième ou sixième année déjà.

Dans ces cas, le mariage constitue la consécration d'une situation de réussite professionnelle réelle ou en puissance.

b) Les célibataires en attente de stabilité pour s'engager, pour lesquels "ma carrière, c'est ma priorité..."

Pour un deuxième groupe de diplômés, les plus nombreux et parmi lesquels on trouve aussi des diplômés qui ont eu accès à un emploi à durée indéterminée et en rapport avec leur formation, se vérifie entièrement la représentation idéale de la mise en couple: pour avoir une femme, ou pour se marier avec un homme, il faut avoir un emploi. Et de fait, pour les hommes, il reste communément admis que l'homme doit pouvoir subvenir aux besoins de sa femme, même si celle-ci travaille.

Eloi désire attendre d'avoir un emploi avant de prendre la responsabilité de s'occuper d'une femme. Ses parents ne comprennent pas cette envie et Eloi déclare devoir résister aux pressions de ses parents qui voudraient qu'ils se marient. "Chez nous, il y a une pression sociale: à un certain âge, il faut se marier. Alors, nous qui avons un certain niveau, quand même, on se dit "quand on n'a pas d'emploi, on ne peut pas se marier". Et les parents sont là derrière vous "il est temps que tu te maries". Mais je dis "est-ce qu'il n'y a pas d'autres priorités?" Ma maman, elle a un certain niveau, mais elle dit "non, ce n'est pas parce que tu vas te marier que tu ne vas pas avoir de job stable. Vas-y. Si tu as deux choses à faire, si l'une traîne, il faut faire l'autre en attendant que l'autre ne vienne". Mais je dis non. Le mariage, c'est beaucoup d'engagements, alors si tu n'as pas les moyens d'honorer ces engagements..."

Mais les femmes diplômées désirent aussi attendre d'avoir accédé à une situation stable avant de s'engager avec un homme⁶⁵. Ce qui se joue là, c'est la possibilité pour elles d'être autonomes vis-à-vis de leur mari. Selon elles, c'est autant leur accession à un poste durable que celle de leur futur mari qui est une condition à la mise en couple.

Lucie, qui est à la recherche d'un financement pour le projet qui lui tient à cœur (promouvoir le métier de documentaliste au Bénin), a prévu d'acheter un petit véhicule dans deux ans et d'avoir aussi un enfant... mais ne se prononce pas sur le fait de s'installer avec son ami. Elle affirme "On n'a pas encore planifié. Il faut que l'argent

⁶⁵ De plus, les diplômées semblent plus attachées à la célébration du mariage avant de s'installer avec un homme. Pour celles qui n'ont pas encore quitté la maison familiale, comme Lucie ou Léonie, il faut d'abord que le mariage traditionnel au moins soit célébré avant qu'elles ne décident de partir vivre avec leur mari. L'idéal pour les jeunes femmes est de se marier et de rejoindre son mari, de quitter la maison du père pour s'installer avec le mari. Louer une chambre seule n'est pas envisagé comme étape intermédiaire entre une résidence familiale et une résidence de couple, même si certaines le font parfois quand elles trouvent un emploi dans une zone éloignée de la maison familiale.

vienne d'abord. Si l'argent vient... Si la semaine prochaine je trouve un travail, si lui aussi il trouve un travail la même semaine, en six mois ou un an, on peut se préparer. Tout dépend de la situation." Lucie attend que chacun ait un emploi stable pour qu'ils discutent ensemble de l'évolution de leur relation. Elle ne veut pas seulement compter sur le travail de son mari. "Il faut quand même que moi j'ai un travail pour que je puisse subvenir à mes besoins, que je puisse quand même participer. Parce que maintenant la vie coûte cher. Tu ne peux pas laisser les charges à une seule personne".

C. Vidal avait déjà observé que ne pas dépendre d'un homme était un "leitmotiv des entretiens menés avec des femmes qui exercent une profession d'un certain niveau. Bien des enjeux, poursuivait-elle, s'attachent à ce désir d'autonomie matérielle. Avant tout, face aux exigences masculines, ne pas se trouver dépourvue de moyens de défense" (Vidal, 1991: 154). Le fait que l'accès à un emploi soit une des conditions pour les femmes à la mise en couple, au mariage, s'inscrit dans une volonté d'autonomisation par rapport au mari. Cette autonomisation passe par l'acquisition, préalable, d'une certaine position dans le monde du travail. Pour les femmes qui n'ont pas encore contracté de mariage pendant leurs études, c'est leur carrière professionnelle – mais peut-être ce mot est-il un peu trop fort –, leur insertion professionnelle qui prime sur une mise en couple une fois qu'elles sont diplômées.

Comme le notait C. Vidal, "instruites, les femmes tiennent à exercer un métier qui assure leur indépendance économique" (1991: 154). L'autonomie revendiquée par les femmes est une question de prévoyance et de liberté.

Adrienne affirme ainsi qu'elle aime travailler "Parce que j'aime ma liberté, je veux gagner ma vie et m'imposer. Si tu n'as pas d'emploi, tu n'as pas de qualification, tu vas aller te présenter comme quoi, comme qui, où? Si tu dépends de quelqu'un tu seras toujours sous ses ordres, si c'est lui qui te soutient financièrement, il dit c'est ça que je veux que tu fasses tu ne peux pas aller outre. Quand tu peux toi-même, c'est un moyen de se libérer".

Elisabeth exprime ensemble méfiance et prévoyance quand elle parle de la nécessité pour une femme d'avoir des économies personnelles investies dans les parcelles.

"L'objectif du Béninois est d'avoir un véhicule mais sa priorité est de quitter la maison de location pour avoir un chez soi. L'ordre de priorité est d'avoir un terrain, le construire ou avoir un moyen de déplacement. Pour la Béninoise, c'est pareil. Même si elle est mariée, elle sait qu'il faut un terrain dans ses économies pour ce qui se passe après. Il faut qu'elle ait ses propres biens à elle parce que on ne compte plus sur personne. Même si vous êtes ensemble, même si vous faites ensemble, tu fais ce qui t'appartient aussi, il faut prévoir l'avenir. Prévoir en cas de séparation. Même si une part du budget est consacrée pour le ménage, les enfants."

La gestion de l'argent au sein des ménages déjà formés fait l'objet d'une négociation sur les charges qui reviennent à chacun, même si ce que gagne chacun est souvent du domaine du secret pour l'autre. Les arrangements au sein des couples concernent les dépenses et les investissements, la répartition des frais que chacun prend en charge (loyer, électricité, santé et scolarité des futurs enfants).

Césaire paie ce qu'il considère être une bonne partie (mais qui dans les faits est l'entièreté, puisque la femme ne dépense que pour ses besoins personnels en maquillage) des dépenses du ménage.

Dans les prévisions que fait Henriette:

Le mieux serait que chacun ait sa marge de manœuvre. On sait ce qu'on doit faire ensemble mais laissons nous notre part de personnalité et d'individualité. On peut être individuel dans un couple. Très souvent, cela (la mise en commun) devient source de problèmes et de petits conflits qu'on aurait pu éviter. Ça ne veut pas dire qu'on ne s'entend pas ou qu'on ne sait pas ce que l'autre a mais cela permet que chacun ait sa marge de manœuvre pour ne pas justifier à l'autre tout le temps. Je ne suis pas tenue de justifier au franc près tout ce que je fais.

Achat? Je ne pourrais pas te dire exactement si c'est avec son salaire, les hommes on ne maîtrise pas souvent leur source de revenu. Il a fait des réalisations... Ce sont leurs projets à eux, acheter des appareils, ce sont leurs projets à eux...

Enfin, si ces diplômés et diplômées choisissent de reporter leur mise en couple⁶⁶ ou leur mariage en attendant d'accéder à un emploi, ils considèrent souvent qu'une limite, toute théorique, existe, au delà de laquelle la situation du diplômé célibataire peut poser question à son entourage. L'âge de trente ans est un seuil ultime au delà duquel les pressions de la familles deviennent trop fortes... âge duquel les diplômés que nous avons interrogés se rapprochent d'ailleurs.

Et les pressions se font ainsi sentir avec plus de force. Elisabeth, pour la mère de laquelle le fait qu'elle ne soit pas mariée constitue une catastrophe, rassure périodiquement ses parents en leur affirmant que "leur petit-fils est en route". Eloi reconnaît que "une fille qui a vingt-cinq ans et qui n'a pas d'enfants, on commence déjà à se poser des questions... Pour les hommes, dès que tu as fini ce que tu étais en train d'apprendre, que ce soit un métier libéral ou que ce soit les études, on estime qu'il est temps que tu te maries. Quand toi tu hésites un peu, tu fais un an, tu fais deux ans (sans te marier), on commence à se poser des questions. Et parfois il y a des mauvaises langues qui sont déjà là pour interpréter des choses...".

c) Les "sans-profession fixe" avec une femme au foyer.

Pour ceux qui ne peuvent être considérés à cause de leur situation professionnelle insatisfaisante, il s'agit parfois d'être vu avec quelqu'un et partant d'améliorer un tant soit peu son image. Dans les faits, être avec une femme, quel que soit son niveau d'instruction, participe de la perception que les personnes qui l'entourent ont du diplômé: pour être considéré comme quelqu'un qui a réussi, avoir une femme "à côté de soi" est perçu comme nécessaire.

De fait, l'absence de femme (ou de mari, puisque l'inverse compte aussi), est selon les personnes concernées, considérée comme l'expression d'un problème chez l'homme, soit qu'on le suspecte d'impuissance, soit qu'on l'imagine pauvre au point de ne pouvoir supporter les charges d'une femme.

⁶⁶ Nous parlons ici de mise en couple, parce que, même pour les diplômés célibataires qui ont une relation amicale, leur situation n'est pas une situation de couple: selon eux, "on ne vit pas une vie de couple parce qu'on ne vit pas ensemble". Pour être (considéré comme) un couple, il est généralement nécessaire de vivre ensemble: le logement commun est, parmi les diplômés, le principal critère pour qu'un couple soit défini comme tel, par ses membres-mêmes et par l'entourage de ceux-ci.

Ce qui se joue dans la mise en couple, c'est la surface sociale et économique qu'elle permet d'exprimer, une question de crédibilité.

Mais, en plus d'être une question de surface sociale, la mise en couple peut aussi être une question d'aide matérielle.

Gabin, sans revenu depuis que son contrat dans une ONG a pris fin et que la rentrée scolaire se profile, est nourri par sa mère et son amie.

Evariste, divorcé, déclare qu'il ne peut "rester sans femme": son amie actuelle vient périodiquement passer quelques jours avec lui et l'aide alors dans son exploitation. "C'est ce que je voulais, qu'une femme m'aide dans mon exploitation, c'est ce que l'autre n'a pas compris. Comme elle veut le luxe de la ville, elle a préféré y rester et a divorcé pour cela... Celle-ci est dévouée". Alors qu'il ne peut plus payer son deuxième employé (un de ses frères consanguins), l'aide gratuite de sa jeune amie est très utile.

Différents arrangements sont à la base de la situation de cohabitation que ces diplômés connaissent.

Cosme, vacataire père de famille, vit dans la maison familiale, avec sa femme et ses jumeaux. Boris, vacataire et père d'un enfant dont il n'assume pas la garde, loue une chambre qu'il n'habite plus et qu'il prête à son ami et collègue dans les affaires, préférant partager la chambre-salon que sa nouvelle amie loue.

Parfois, cette évolution vers la cohabitation s'est faite plus lentement et a nécessité une négociation avec les frères qui étaient encore hébergés par le diplômé.

Bernard, pour vivre avec la femme qu'il fréquentait, a dû négocier avec ses frères qu'il hébergeait jusqu'alors. Ne voulant pas partager le même deux pièces "chambre-salon" en couple et en famille, mais désirant quand même continuer à aider ses jeunes frères, il décida ainsi de payer une part du loyer du logement qu'il quittait, tout en s'acquittant d'un autre loyer pour le logement qu'il occupe actuellement avec son amie. La mise en couple, l'installation ensemble a donc un certain prix, ici celui d'un double loyer.

3) Une très forte homogamie des femmes, une relative hypogamie des hommes⁶⁷.

Alors que parmi les vingt-neuf femmes de notre échantillon, la presque totalité (25 sur les 26 qui ne se sont pas déclarées célibataires) avait une relation avec un homme diplômé de l'université (licence, maîtrise ou plus), la moitié des hommes de notre échantillon (30 sur les 62 hommes qui, même s'ils se déclaraient célibataires, ont évoqué le niveau de leur amie) entretenait une relation avec une femme au niveau d'éducation formelle nettement inférieur au leur, c'est-à-dire de niveau inférieur au Bac (en fait, CEP et BEPC).

La situation est donc différente pour les diplômés masculins et féminins, par rapport au niveau d'instruction de leur compagnon. On peut avancer que le niveau d'études est un des critères primordiaux pour le choix d'un futur mari pour les femmes, alors que l'homme diplômé choisit sa femme en fonction d'autres critères. De plus, cette observation met en évidence que les femmes diplômées de l'université connaissent une promotion sociale plus forte que celle des hommes diplômés, en échappant au risque d'hypogamie.

⁶⁷ Nous envisageons ici l'hypogamie et l'homogamie uniquement sous l'angle du diplôme, et nous laissons de côté une homogamie qui pourrait exister par rapport au milieu d'origine, à l'ethnie d'origine, etc.

a) *Les hypogames.*

Parmi les 62 hommes de notre population, comme nous l'avons mentionné, la moitié fréquente plus ou moins régulièrement une femme dont le niveau scolaire est inférieur au sien. Plusieurs raisons ont été invoquées par les diplômés pour justifier le choix d'une femme de niveau moindre, ces justifications donnent des informations sur l'idéal du couple parmi les jeunes diplômés.

Selon Romain, se référant à une première expérience "amicale" qu'il avait vécue avec une femme intellectuelle, qu'il avait lui-même aidé à évoluer. "Les hommes intellectuels béninois n'aiment pas prendre une femme intellectuelle parce que ça n'assure pas la stabilité. Or la stabilité est un idéal qui s'il n'est pas atteint, laisse la porte ouverte aux médisances".

Selon Georges, "ce qui divise la famille, c'est la femme. Et mes parents me sont un peu chers... Et quand vous prenez une femme, pour les parents, c'est que vous dépensez, la femme vous prend tout. Et aussi la réaction de la plupart des femmes intellectuelles dans les foyers ne correspond pas à mes ambitions. Cela ne veut pas dire que celle avec qui je suis je ne veux pas qu'elle évolue, je veux qu'elle évolue jusqu'à un niveau donné. C'est pour cela que j'ai voulu l'engager tôt (jeune) pour qu'on s'entende sur certains points".

L'image de la femme est souvent associée à l'argent, tout comme la voiture qui est appelée, au Cameroun, "la deuxième femme" parce qu'elle nécessite un entretien quotidien (Mahoudou, 1999: 78). Dans la conception des hommes, une femme de niveau moindre a moins de prétentions.

Pour les hommes que nous avons rencontrés, les femmes coûtent cher, il faut pouvoir assumer les dépenses que leur compagnie implique. Le fait de ne pas avoir de travail, de ne pas gagner assez d'argent freine ainsi, pour beaucoup, la mise en couple.

Faculté ou établissement	Niveau d'étude du "conjoint"						Total
	CEP ou BEPC (y compris toujours en formation)	Bac à Bac+2	Bac+3 à Bac+7	A partir de Bac+1, toujours en formation	Pas de relation	(vide)	
Facultés générales	18	3	16	3	6	1	48
Ecoles (y compris écoles et facultés)	9	6	13	5	3		36
FSA et FSS	3	2	6	3	2		16
Total	30	11	35	11	11	1	100

Il faut préciser que les médecins sont aussi hypogames, mais choisissent une femme dans une discipline médicale. Souvent aide-soignante ou infirmière accoucheuse, les médecins nourrissent pour leur femme des projets de création de centre médical où ils pourraient collaborer. On retrouve un même désir d'améliorer la situation de sa femme chez Bernard, sociologue. Celui-ci veut former sa femme de niveau moindre.

Pour les jeunes diplômés béninois, il ne s'agit donc pas de briller en société avec sa femme mais de constituer un foyer où le "désordre"⁶⁸ ne règne pas.

Un des répondants aux questionnaires nous disait en substance que les diplômés de l'université ont peur des jeunes diplômées, parce qu'elles n'ont pas le même respect: elles ont appris à se poser des questions, elles n'obéissent pas aux ordres. C'est pour cela qu'ils choisissent de femmes avec un niveau plus faible.

Dans la littérature sur le sujet, ce phénomène de méfiance vis-à-vis des femmes très diplômées et leurs difficultés à trouver un mari est d'ailleurs connu (Holtedahl, 1993).

Firmin explique: "Ce n'est pas commode. Une femme intellectuelle cultivée oui: je peux supporter. Si elle est cultivée, qu'on peut parler de culture. Mais les femmes béninoises, elles ne sont pas très cultivées. Vous savez ce que ça veut dire... Le côté intellectuel, cela dérange beaucoup... Elle ne sont pas soumises. Je ne leur demande pas d'être comme des esclaves, mais elles ne sont pas soumises. Elles ne sont pas commodes... Je ne suis pas phalocrate, mais elles appliquent mal. Il faut mettre le côté intellectuel au profit du foyer. J'ai toujours voulu épouser une femme intellectuelle, c'est une chance pour mes enfants d'évoluer mais si c'est pour casser le foyer, c'est pas la peine. Elles ne savent pas quand elles doivent se rabaisser. Dans leur tête quand on leur parle, c'est que l'homme veut les exploiter. Je les comprends parce que c'est vrai parfois les hommes veulent les exploiter. Mais à force de faire trop intellectuel, elles vont se retrouver sans mari ou se retrouver avec un mari qui joue à l'hypocrisie et c'est quand il sort qu'il montre son vrai visage mais c'est trop tard".

C. Vidal, dans son étude sur les relations de couple à Abidjan, avait déjà mis en évidence que les jeunes instruits, dans la moyenne bourgeoisie, cherchent des femmes plus instruites que celles recherchées par leurs aînés, dans la perspective que celle-ci gère le foyer moderne (Vidal, 1991: 156-157).

La majorité des diplômés de l'UNB reconnaît que leur femme doit avoir un certain niveau, la limite inférieure étant différente pour chaque personne. Ainsi, pour Bernard et Romain, le critère minimal était que leur femme/amie, puisse accueillir les visiteurs du foyer en français. C'est un rôle domestique que la femme doit pouvoir jouer. Pour Césaire – médecin marié à une géologue (Bac+4), mariage grâce auquel il est le plus homogame des 70 hommes que nous avons interrogés –, il fallait que sa femme soit capable de gérer le foyer pendant son absence, de s'occuper des dépenses du ménage, de pouvoir faire prendre des médicaments, après en avoir lu la posologie, à leur fille quand elle était malade. Même si dans son discours, Césaire semble accorder une large part au pouvoir de décision de sa femme, c'est aussi dans la sphère domestique que la femme doit assurer son rôle.

b) Les homogames, majoritairement des femmes.

Vingt-cinq hommes sont, en couple, ou en voie de se mettre en couple, avec des femmes de niveau universitaire, dont dix sont encore en formation.

Parmi les vingt-six femmes ayant une relation avec un homme (si on soustrait aux vingt-neuf femmes que nous avons rencontrées les trois qui se sont dites célibataires et qui

⁶⁸ Quand on parle de désordre au Bénin, ce n'est pas pour souligner l'état matériel d'une pièce mais bien pour critiquer le comportement d'une personne qui ne respecte pas les règles de savoir-vivre ou d'honnêteté. On dira ainsi d'un politicien qu'il "fait du désordre".

n'entretiennent aucune relation avec un homme), aucune n'était avec un homme de niveau moindre que le BTS ni avec un homme toujours en formation. Elles étaient en majorité avec un homme de même niveau que le leur, c'est-à-dire un diplômé de niveau Bac+3 ou Bac+4.

"Pour moi, je souhaiterais que l'homme de ma vie ait un niveau d'instruction acceptable. Pour moi, le niveau universitaire, c'est le minimum que l'on puisse avoir, aujourd'hui le monde a évolué."

L'hypogamie des femmes universitaires semble assez rare: aucune des femmes avec lesquelles nous avons discuté de manière plus approfondie ne connaît dans son entourage de femme ayant fait l'université qui soit avec un homme de niveau moindre que le sien. Toutes par contre connaissent des hommes dont la femme est très peu instruite.

Dans les discussions plus approfondies que nous avons eues avec elles, les femmes nous affirmaient l'importance d'"attraper" un homme de même niveau ou de niveau supérieur,

"pour que le débat d'idées se retrouve au même niveau. Parce que, quand il y a un décalage, ce n'est pas évident, surtout si l'homme a un niveau moindre, c'est parfois source d'incompréhension. Ça crée un complexe au fil du temps, un léger handicap dans le couple.

Et si l'homme a un niveau supérieur à la femme?

"C'est beaucoup plus facile à digérer parce que, je me dis que, quelque soit le niveau de la femme, elle a quand même une certaine maturité de plus qu'un homme de même âge. Ça lui permet de rattraper le décalage qu'il y a. Le décalage trop poussé, ça ne marche pas".

Les femmes ont bien conscience que le fait d'être une universitaire peut gêner certains autres hommes universitaires dans une possible relation qu'elles auraient avec eux. Et elles reconnaissent que certains hommes universitaires se disent que "les femmes intellectuelles comprennent un peu trop vite ce qui se passe autour d'elles". Cette méfiance des hommes vis-à-vis des femmes instruites est "parfois difficile à gérer" pour les femmes qui n'ont pas encore trouvé d'homme à leur goût.

Dans les cas où la femme fait du commerce, il peut y avoir une aide du diplômé ayant un emploi et un investissement dans ses activités. Cette conception du devoir de l'homme envers sa femme et envers le ménage est (mal) vécue parfois comme une obligation véritablement contraignante par les diplômés ici dominés, pourrait-on dire à la suite de Marx, par leur domination. Des discussions ont parfois lieu entre les membres d'un couple au sujet de la participation de chacun aux frais, les hommes voulant que la femme s'implique plus financièrement, les femmes critiquant le manque de sérieux de l'homme.

Lucie ne veut pas entendre parler d'un budget commun, dans le couple qu'elle formera avec son ami. Pour elle, la mise en commun de l'argent ne peut apporter que de la discorde: "Tu sais que quand on fait budget commun, il priorise certaines dépenses aux dépens d'autres et que toi de ton côté, les dépenses qu'il priorise, c'est celles que toi tu négliges. Quand on fait budget commun, il y aura du mal à s'entendre. Dans la culture africaine, on n'a pas pris l'habitude de faire budget commun. La plupart des ménages font budget séparé.....Vous essayez de vous entendre. Vous faites dans la mesure de vos possibilités. Pour l'électricité, le loyer, tu peux dire que toi tu prends le loyer, lui il prend l'électricité. Pour les enfants, il peut prendre la scolarité en charge, toi les fournitures. De toute façon, même sans faire un budget commun vous vous entraînez

mutuellement. Tout le monde participe. C'est ce que j'ai vu faire et c'est bien par rapport aux couples qui font un budget commun et qui n'arrivent plus à s'entendre. Quand chacun a son budget personnel, c'est préférable.

Mais les hommes, eux considèrent que les femmes ont tendance à profiter des possibilités de se mettre en couple, et à se mettre dans une situation de dépendance par rapport à un homme. Ainsi, Cosme pense-t-il que la transition de la sortie de l'université est plus facile et donc mieux vécue par les femmes: pouvant se mettre en couple avec une personne déjà bien positionnée, elle peuvent vivre déceimment sans difficulté, dépendante d'un homme parvenu.

Objectivement, les femmes bénéficient d'une aide d'un homme souvent depuis la période universitaire.

Léonie reconnaît que son ami l'a aidé depuis la fin de ses études, il a même en quelques sortes pris la relève de ses parents. Césaire aussi, a pris la relève du grand frère de sa futur femme alors qu'elle était encore aux études.

4) Des enfants.

La succession idéale des étapes, pour les jeunes diplômés qui ne se sont pas encore mis en couple pendant leurs études, est d'accéder d'abord à un emploi stable et assez rémunérateur avant de pouvoir se marier et prendre un logement commun. La conception du premier enfant vient généralement avant le mariage (voire avant la remise de la dot à la famille de la femme). Et on évoque parfois, pour justifier cela, les risques de jalousie (et partant de stérilité) qui sont liés à l'organisation de cette fête.

Sexe	Nombre d'enfants				
	Aucun	Un	Deux	Trois	Total
M	45	18	7	1	71
F	19	7	3	-	29
Total	64	25	10	1	100

Parmi les diplômés que nous avons interrogés, une grosse trentaine avait un (ou plusieurs enfants) au moment de l'enquête. L'étape des enfants n'est pas encore atteinte pour la majorité des diplômés, parce que, selon eux, plus encore que le mariage ou l'installation ensemble, avoir des enfants implique des dépenses sur la longue durée que les diplômés ne se sentent pas encore prêts (financièrement) à faire.

Pour avoir un enfant, il faut que certaines conditions soient remplies, il faut certains préalables: il faut un emploi, c'est la première condition, mais il faut aussi être autonome financièrement (c'est-à-dire ne pas avoir trop de charges qui pèsent sur le ménage), il faut aussi de la sécurité. Un enfant, ça se programme: on planifie la venue de l'enfant, on le négocie à deux dans le couple.

Firmin: "Les filles sont comme cela, ma fiancée me bouscule pour avoir des enfants, elle voit ses copines faire. Elle dit qu'à partir d'un certain moment il y a des complications. J'essaie de la raisonner. Je ne veux pas être responsable, il faut un minimum. On dit ici en Afrique que quand un enfant vient, il te procure du bonheur. Mais qu'est-ce qui prouve. J'ai des copains qui ont fait l'expérience, l'enfant était dans le ventre, l'enfant est venu, les affaires ont marché. C'est peut-être une coïncidence".

Sur notre échantillon de 100 répondants, les hommes sont 26 à avoir déclaré avoir un enfant ou plus. Seulement dix femmes avaient un ou deux enfants au moment de l'enquête.

Pour certains hommes, l'enfant n'était pas désiré – Cosme parlait d'ailleurs de ses enfants comme de "difficultés familiales" – et ils ne vivent pas nécessairement avec lui, pour d'autres, il s'agit d'enfants de couples qui persistent.

La majorité des diplômés projette d'avoir deux enfants pour pouvoir s'en occuper correctement, "pour qu'ils aillent plus loin" que leur parents. Les futurs parents construisent des projets d'études assez longues pour leurs enfants, les voyant faire un doctorat ou faire des études plus pratiques, pour les plus déçus du système universitaire. Toutefois, ils disent devoir prendre en compte les potentialités de ceux-ci, et la capacité à étudier, pour leur orientation scolaire. De plus, la situation de forte mortalité infantile au Bénin rend la confiance dans la réalisation des projets élaborés pour les enfants assez faible.

Les diplômés ne cherchent plus une progéniture abondante. C'est une transformation majeure par rapport à leurs propres fratries.

5) Négociations entre le nous-couple et le nous-famille élargie.

Pour les diplômés, ce qui se joue encore dans la période qui suit la sortie de l'université relève d'une négociation entre "le "nous-couple" et le "nous-famille élargie" (Mahmoudou, 1999: 68). Dans le cas des diplômés de l'UNB, l'établissement d'un "nous-couple", avec l'accès à un logement commun que cela suppose, semble en fait conditionné à la situation de la famille élargie: comme nous l'avons vu dans le cas de Bernard (et du paiement d'un double loyer), et comme nous l'ont dit pour la plupart des diplômés, la principale chose à avoir accomplie avant de se mettre en couple est d'avoir "sevré" les personnes qu'on pourrait avoir à sa charge.

Léonie aide ainsi deux frères plus jeunes qui préparent le Bac parce que

"Il faut que tu te sacrifies pour tes frères. Si tu les laisses pour créer ton foyer, ils vont toujours venir vers toi pour t'exposer leur problème et tu ne peux pas les chasser."

Elle dit aussi qu'elle ne va plus attendre avant de rejoindre son fiancé, ses frères allant bientôt accéder à une bourse ou, au minimum, un secours de l'Université. Aider ses frères dans leurs études secondaires, leur payer des cours de maison pour que leur moyenne leur permette d'obtenir une bourse universitaire, c'est leur permettre une relative aisance pendant leurs études universitaires, les rendre indépendants financièrement et partant rendre possible sa propre évolution matrimoniale.

Les diplômés en général acceptent les charges traditionnelles quand ils le peuvent, répondant à la pression traditionnelle pour la prise en charge des autres, mais d'une manière négociée: chacun choisit les personnes qu'il aide et comment il les aide, ces choix prenant place dans une réflexion globale sur son rapport à sa famille, souvent dans un calcul à long terme.

3.4. La situation négociée avec la famille d'origine.

Comme nous l'avons vu, les relations familiales sont souvent mobilisées, dans les cas où elles peuvent l'être, lors de la quête d'un emploi. On distingue donc, parmi les diplômés, d'une part entre ceux dont les relations familiales (limitées à celles de la sphère des père et mère) sont sollicitées et efficaces, et d'autre part ceux pour lesquels ces relations ne sont pas efficaces (soit que le poids du diplômé dans sa structure familiale soit trop peu important et que ses parents refusent de le servir parce qu'ils ne voient pas ce qu'ils pourraient en tirer ou parce qu'ils ne l'apprécient pas, soit que celles-ci ne soient pas mobilisées).

Comme nous l'avons expliqué aussi, l'aide que peut apporter la famille (restreinte aux frères et sœurs des parents) est déterminante pendant la scolarité et pendant le parcours universitaire. La plupart des répondants (86 personnes sur 100) affirment avoir été soutenus pendant leur parcours universitaire, ce soutien venant principalement des pères et mères (85 répondants sur 100), et les étudiantes ont été plus soutenues (28 femmes sur 29) que les étudiants (58 hommes sur 71). Un faible nombre de personnes (14 personnes) ayant fréquenté l'université déclare ne pas avoir reçu de soutien.

Par contre, quand on s'intéresse aux soutiens actuels dont pourraient bénéficier les jeunes, diplômés ou sortis de l'université depuis trois ou quatre années, une large majorité de personnes déclare ne plus bénéficier d'une aide quelconque: seulement 25 personnes sur la centaine ayant répondu aux questionnaires ont ainsi "avoué" survivre – parce que nous verrons que, pour les jeunes universitaires, affirmer recevoir de l'aide financière revient à avouer être dans une situation de plus ou moins grand déshonneur – grâce aux aides de parents ou de "parrain" ou "marraine" (issus de réseaux religieux), ces aides pouvant aussi venir en appoint à de maigres revenus. Il est probablement moins difficile pour une femme d'admettre qu'elle bénéficie d'une aide et ce sont les femmes qui ont le plus déclaré qu'elles étaient aidées: 14 femmes sur 29 ont déclaré recevoir de l'aide, qui provient majoritairement, comme pour la majorité des 11 hommes qui déclarent en bénéficier aussi, de la famille restreinte. Mais il faudrait également veiller à ne pas réduire la différence entre hommes et femmes à un effet de discours et à une stratégie de présentation de soi masculine répugnant à se dire aidé. La différence des réponses entre répondants masculins et féminins indique aussi que les jeunes femmes sont objectivement davantage aidées que les jeunes diplômés masculins. Un tel constat s'accorde d'ailleurs bien avec celui de la sursélection des jeunes étudiantes, qui, on l'a vu, proviennent de familles plus aisées et qui ne comptent pas (ou peu) sur elles pour leur avenir économique à court terme.

Affirmer avoir bénéficié d'une aide matérielle pendant ses études est considéré comme normal par les diplômés, qui parlent ainsi de cette aide de façon tout à fait naturelle et la déclarent facilement aux enquêteurs: 83 répondants, rappelons-le, nous ont affirmé avoir été soutenus pendant leurs études. Par contre, être encore aidé quelques années après avoir terminé est difficilement accepté et peut même souvent être tu, ce qui explique aussi le faible nombre de personnes qui se sont déclarées aidées.

Ainsi, alors qu'ils avaient répondu ne plus bénéficier d'aide matérielle ou financière aux questions correspondantes des questionnaires, certains nous ont, pendant les entretiens, plus librement parlé de l'aide ponctuelle que leur apporte leur amie ou leur épouse. Ce fait indique que, comme nous l'avons souligné dans la partie de ce rapport consacré à la méthodologie, et à l'administration des questionnaires en particulier, il est plus difficile en

situation d'entretien de dissimuler les faits qui sont moins valorisants: déclarer être aidé par son amie, grâce aux revenus qu'elle tire de son "petit commerce", n'est certes pas un fait dont on se targue, mais permet d'expliquer comment la survie s'organise, notamment chez les vacataires, qui ne bénéficient pas de revenus pendant les vacances.

C'est le cas de Cosme, qui explique : "Pendant les vacances, c'est ma femme qui gère tout, comme je suis professeur vacataire, c'est ma femme qui me nourrit, même l'argent de poche, c'est elle qui me fournit tout".

Mais une situation peut se compliquer lorsque aucun des deux partenaires d'un couple n'a de situation stable.

Léonie explique que, lorsqu'elle était stagiaire à la Direction de l'Hydraulique, son fiancé, diplômé de la FASJEP, était vacataire dans un collège. Malgré sa situation précaire, son fiancé, qui la voyait se décourager, l'a soutenue moralement et financièrement pendant un moment. Léonie ne considère pas que la vacation soit un travail, à cause de l'insécurité qui est liée aux paiements des heures de cours. Des jeunes diplômés peuvent ainsi donner dans un collège 20 h de cours par mois et toucher un salaire pour 12 h à peine.

1) Les attentes de l'entourage.

Le jeune diplômé sent qu'il doit répondre aux attentes de son entourage. En fonction de sa position dans la fratrie, il devra prendre en charge, dans des mesures différentes selon les familles, des jeunes frères ou sœurs dans leurs frais de scolarité ou dans les frais de fourniture scolaire, des jeunes neveux ou nièces pour le cas de cadets de famille. Mais il s'agit évidemment de négocier ce qui va être pris en charge.

En 1997, alors qu'il travaillait au port de Cotonou, Gaston fut sollicité par un de ses frères qui habite avec son épouse et ses enfants dans la périphérie de Cotonou. Le seul établissement scolaire dans lequel son frère et sa femme aient trouvé des places pour leurs enfants est proche du logement qu'occupe Gaston, dans le centre de Cotonou. Pour venir en aide à ces parents qui "ont des problèmes" et pour éviter qu'ils ne paient (et que lui-même ne paie) les frais de déplacement quotidiens des enfants, Gaston héberge donc trois neveux actuellement : il leur fournit le logement, paie l'électricité et les nourrit aussi. Pour Gaston, "la solidarité africaine c'est ça. On a besoin de toi, d'une manière ou d'une autre. Si ce n'est pas tes tantes, ce sont des parents éloignés." Gaston est même sollicité par des jeunes enfants du village qui lui demandent de pouvoir continuer leurs études à côté de lui. Rejetant ces demandes directes d'enfants, il les encourage à travailler.

Gaston veut "prendre des dispositions pour ne pas les suivre jusqu'à la fin de leurs études". Après sa propre soutenance, il va voir ce qu'il va faire et va essayer de trouver un logement plus proche de l'établissement pour les parents (dans les mois, voire dans l'année qui suivent).

Les attentes, et plus largement l'attitude de l'entourage vis-à-vis du jeune diplômé dépendent évidemment de la situation de celui-ci. Nous avons déjà vu que c'était davantage l'exercice ou non d'un emploi que le revenu objectif que celui-ci pouvait procurer qui influençait l'attitude de sa famille à l'égard du (de la) jeune diplômé(e), activait ou non certaines attentes et mettait, le cas échéant, davantage de pression sur le (la) diplômée. Mais la marge de manœuvre laissée au jeune dépend fortement de son milieu et de la place qu'il est censé y tenir dans la stratégie économique de sa famille plus ou moins étendue ou plus ou

moins restreinte, dont une partie l'a souvent soutenu dans la quête de son diplôme et entend bien un jour faire valoir son droit à la réciprocité.

Dans les cas toutefois où le diplômé ne bénéficie pas d'une situation professionnelle permettant à sa famille de le solliciter, mais où au contraire c'est le diplômé qui continue pendant un moment à bénéficier d'une aide de sa parentèle (ce qui implique bien entendu l'appartenance à certaines couches plus aisées de la population et concerne proportionnellement, nous l'avons vu, davantage de filles que de garçons), celle-ci n'est souvent plus aussi directe que lorsque le diplômé était encore étudiant. Et beaucoup de diplômés refusent d'en encore bénéficier d'une aide financière directe et de "se greffer sur un budget déjà maigre". Une différence existe dans la perception de l'aide qu'on offre au jeune diplômé selon qu'elle est fournie en espèces, en logement ou en nourriture. Pour les diplômés, c'est l'aide financière qui est le moins bien acceptée.

Lucie et Adrienne, encore elles, bénéficient toutes les deux du logement grâce à leurs parents, mais leurs situations diffèrent en ce qui concerne l'aide financière dont elles "bénéficient" sans nécessairement le vivre facilement au moment où elles essaient de construire leur indépendance.

Lucie vit, avec son frère et sa sœur plus âgés, dans la maison familiale que sa mère a quittée après le décès du père deux ans auparavant. Elle affirme que, sans ses parents à Cotonou qui l'hébergent, elle devrait "faire tout ce qui [lui] passe par la main, n'importe quelle activité". Mais bénéficier du logement lui permet de faire des stages peu rémunérés (ici conçus comme des sortes de formations complémentaires permettant ensuite de postuler à des postes pour lesquels une expérience est exigée). Elle profite donc du fait de ne pas devoir dépenser pour le logement mais ne voudrait plus dépendre de sa mère pour la nourriture et préfère se débrouiller avec le peu qu'elle gagne, plutôt aussi que de solliciter ses germains et de se mettre à leur charge.

Adrienne avait fait des économies sur sa bourse pendant ses études, mais la grande majorité de celles-ci ont été épuisées après le décès de son mari. Elle a choisi à ce moment de puiser dans ses économies pour ne "pas toujours aller vers parents". Mais actuellement, elle accepte l'aide financière que son père et sa mère lui proposent parce qu'elle dit sentir que cela les frustre qu'elle refuse sans arrêt. Elle reçoit également de l'argent de ses sœurs depuis la mort de son mari : "j'accepte comme un don. Parce qu'elles se disent, quand Adrienne en a, elle ne se ménage pas pour donner. Et c'est vrai quand j'en ai, je donne, n'importe quoi. Il suffit que j'ai la possibilité, que j'ai la chose, et je fais. Ce n'est peut être pas bon. Mais je fais jusqu'à ce que je n'aie plus". Les dons sont ici resitués dans la perspective d'un échange sur le plus long terme, ce qui permet à Adrienne de ne pas vivre sa dépendance d'aujourd'hui trop durement.

Mais la dépendance du diplômé se présente aussi parfois de façon plus brouillée : il n'arrive pas à affirmer pleinement son indépendance financière et à quitter la maison pour s'installer de façon véritablement autonome (31 hommes et 11 femmes continuent à bénéficier de l'hébergement chez leurs parents), mais l'argent qu'il gagne au moins épisodiquement lui permet d'autre part d'aider lui aussi, au moins ponctuellement, des cadets (ou éventuellement d'autres catégories de parents), et de commencer à assurer le rôle redistributif qu'on attendra de plus en plus qu'il assume dans les années à venir.

Et si le diplômé ne peut souvent répondre aux attentes de son entourage que de façon partielle, l'inverse n'est pas moins vrai, et la remarque de Bernard Sédrine et Geisser sur le parcours des diplômés tunisiens trouve une certaine pertinence dans le contexte béninois également :

A la différence des années 1960-1970, les réseaux familiaux et régionaux ne sont plus exclusivement synonymes d'ascension sociale pour les jeunes diplômés, ils constituent

aujourd'hui un "matelas de sécurité" dans l'attente d'une amélioration de leur situation socioprofessionnelle (1997: 22).

2) Relever le défi de l'aide.

Parmi l'ensemble des répondants au questionnaire, 22 sur 100 ont déclaré ne pas donner. Si l'on compare ce chiffre avec celui qui concerne les personnes qui déclarent recevoir une aide, on remarque que si la même proportion dit recevoir de l'aide (25%) et ne pas en donner (22%), se pose la question de savoir si ce sont les mêmes acteurs qui, à cause de leur situation, ne peuvent aider et ne font que recevoir. Ils sont 8 à être dans ce cas. Ce qui montre aussi que 17 diplômé(e)s continuent à recevoir de l'aide mais se trouvent aussi, au moins ponctuellement, en position de donateurs, ce qui nous ramène à la situation de dépendance brouillée déjà relevée.

Parmi les 77 répondants qui déclarent fournir une aide aux personnes de leur entourage, une majorité dit attribuer cette aide à la famille restreinte (71 cas sur 77). Il s'agit pour le reste d'aide à la famille élargie (2 personnes) ou aux amis (3 personnes), ou encore du mari à sa femme (1 cas⁶⁹).

D'une manière générale, l'aide se présente à ce moment crucial de la vie des diplômés comme une catégorie centrale. A ce moment où ils sont en pleine construction, en plein bricolage ou en pleine négociation d'une nouvelle identité et de leur entrée dans l'âge adulte, pouvoir commencer à assumer un rôle redistributif est de première importance, mais il faut aussi disposer d'appuis stables. Il y a peut-être là, avec le fait que les jeunes sont entre eux objectivement en situation de concurrence, une des clés permettant de comprendre le peu d'investissement que les jeunes font dans des relations avec d'anciens condisciples, sur lesquels ils ne pensent pas vraiment pouvoir compter dans le cadre de relations d'entraide car eux aussi sont à ce moment engagés dans la construction d'une identité d'adulte et pris par d'autres priorités.

Être en position de fournir une aide est un véritable défi, un motif d'auto-satisfaction et un critère de reconnaissance par autrui. C'est aussi le prolongement idéal de la capacité à s'assumer soi-même (même si les situations sont aussi "brouillées") qui est l'un des seuils majeurs de l'entrée dans l'âge adulte et un ressort puissant des logiques d'action des diplômés dans la période post-universitaire.

Firmin dit ne plus recevoir d'aide, depuis le Bac. Il ne veut plus depuis ce moment "se greffer au budget [familial] qui est déjà maigre". Actuellement, il aurait dû apporter de l'aide à sa mère ménagère et à ses jeunes frères qui continuent leurs études. Il déplore ne pouvoir le faire en raison de sa "situation qui ne [lui] permet pas de relever le défi". Dès lors, il préfère aussi éviter de rendre visite à sa famille résidant à Porto-Novo : il ressent une certaine gêne, non pas par rapport à sa situation, mais par rapport au fait qu'il ne peut prendre en charge quelques frais pour ceux qui restent près de sa maman. Il explique : "Quand tu as une famille et que, à un moment donné, vient le moment où tu dois prendre des responsabilités et tu n'es pas en mesure de les assumer... Il y a des gens qui ont besoin de certains trucs, tu ne peux rien faire pour eux. Cela te gêne un peu. Je n'aime pas voir les gens en difficulté sans pouvoir les assister. Cela me gêne. J'ai dit ça à maman, elle a trouvé cela bizarre". Firmin préfère demander des nouvelles

⁶⁹ Ce cas unique de mari qui dit octroyer une aide à son épouse est de prime abord assez étonnant. On peut néanmoins interpréter cette sous-déclaration comme le signe que ce qui est entendu habituellement n'est comme aide ne s'applique pas à la sphère du couple, la sphère domestique autonome.

que voir les membres de sa famille à Porto-Novo. Se dégager, par une absence physique, des responsabilités qu'il aurait voulu pouvoir assumer, c'est pour lui "une façon de chercher à grandir" pour pouvoir par la suite assumer ses responsabilités. "Il se peut qu'on me donne 60.000. Moi, je dois payer le loyer 15.000, l'électricité 5.000, le téléphone tout cela. Combien il va me rester pour manger et pour les autres. Si je vais déjà dépenser 10.000 F ou 15.000 dans la famille, c'est déjà important". Incapable d'aider sa famille financièrement, Firmin cherche aussi à compenser cet aspect des choses en conseillant ceux qu'il peut à partir de son expérience et à installer ainsi une relation d'échange qui lui permet, au moins partiellement, de sauver la face. Mais fondamentalement, la situation le gêne : "C'est tellement gênant pour eux [sa famille] que je n'aime pas leur rendre visite parce que je n'aime pas qu'on s'apitoie sur mon sort. Cela me met mal à l'aise. Il poursuit : "Ma mère est tellement compréhensive qu'elle dit que c'est elle qui devrait me venir en aide. Parce que ma situation, cela les gêne beaucoup. Ils voient que dans la famille, c'est moi qui devrait le plus émerger, un garçon qui a toujours été meilleur à l'école, et quand ses amis trouvent, lui il reste à la maison".

On voit bien ici que, comme nous l'avons déjà mentionné, le parcours scolaire du diplômé fait en quelque sorte retour dans sa vie post-universitaire, si bien que tout diplômé commence son parcours endetté et que ceux qui se trouvent dans l'incapacité de rendre sentent qu'ils mettent en péril le réseau d'échanges dans lequel leur parcours s'inscrit. Ils traînent leur dette comme un boulet. La désolation sera à la mesure de l'investissement dans le parcours scolaire, et dans la situation de précarisation actuelle dont les premières victimes sont évidemment les diplômés issus des milieux les moins nantis, la situation n'en devient que plus difficile. La pression s'accroît sur les jeunes diplômés comme sur tous ceux dans lesquels on a investi : A. Marie (1997b) a bien montré récemment que les "avatars de la dette communautaire" étaient plus que jamais présents dans les situations où un jeune avait porté les espoirs de son milieu dans le système scolaire (puis éventuellement universitaire) sans nécessairement pouvoir faire face à leurs effets en retour. Les jeunes diplômés peuvent difficilement faire l'économie des "dettes" qu'ils ont à rembourser dans leur parcours post-universitaire et le poids moral dont elles pèsent lorsqu'elles ne peuvent être suffisamment remboursées est bien réel : continuer à bénéficier de compassion lorsqu'on recherche la considération ne se vit souvent pas sereinement.

3) Les rapports intergénérationnels et les nouvelles manières d'être adultes.

Nous avons vu que les constructions statutaires des jeunes diplômés étaient étroitement imbriquées dans les enjeux communautaires de l'aide dont ils pouvaient bénéficier ou faire bénéficier d'autres. Mais ces rapports du jeune diplômés à sa famille se jouent aussi autour de trois axes principaux, qui forment les trois principales dimensions de l'entrée dans la vie d'adulte.

a) L'autonomie financière et la visibilité de l'emploi.

Les parents des jeunes diplômés ne comprennent pas nécessairement ce que leur enfant fait, quelle activité il exerce après ses études. Ainsi, un jeune agronome nous affirmait que ses parents ne comprenaient pas quand il leur disait qu'il allait aux champs pour son travail et le croyaient agriculteur. Nous avons déjà souligné combien, d'une part, la visibilité d'un emploi rémunérateur était une dimension importante de la figure de l'adulte accompli telle que l'envisagent les jeunes diplômé(e)s, et, d'autre part, la centralité de la construction progressive de l'autonomie financière chez les jeunes diplômés. Mais pour certains, celle-ci a

déjà commencé pendant la période universitaire, voire avant, le souci de dégager les parents et de leur permettre de "souffler" (ce qui montre "en creux" la reconnaissance de la dette).

Henriette explique ainsi qu'elle a progressivement atteint une certaine autonomie : "Maintenant je suis quelqu'un de sevré, avec un salaire régulier. Je crois qu'ils (ses parents) ont le droit de souffler et de dire "je crois que nous avons fait du nôtre". Je me dis qu'ils doivent se sentir plus ou moins satisfaits. Peut-être que j'ai un peu dévié des objectifs qu'ils avaient fixé pour moi, mais aujourd'hui, je ne suis plus à leur charge donc ça c'est quelque chose de plus qu'ils ont pu avoir. Non seulement je ne suis plus à leur charge mais ils peuvent dire "ouf" parce que je m'accomplis moi-même". La réussite d'un membre d'une fratrie peut d'ailleurs constituer un défi pour les cadets. Les frères et sœurs de Henriette la regardent ainsi comme quelqu'un "qui est arrivé à quelque chose" et qui les pousse à faire plus. Ce qu'elle prend avec philosophie : " Il vaut mieux me dépasser que de rester derrière. Moi, j'ai atteint un point, il vaut mieux qu'ils atteignent un point beaucoup plus loin que moi".

Autre phénomène qui pèse parfois lourdement sur les jeunes dans leur itinéraire post-universitaire, le décès du père a souvent des conséquences importantes et a fortement influencé certaines trajectoires. En effet, d'une part le décès du père fait accéder les fils, et en particulier l'aîné, à une dimension supérieure et peut en faire *de facto* des adultes se prenant pleinement en charge. Mais, d'autre part, lorsque cet événement survient trop tôt dans l'itinéraire des enfants, il les prive souvent d'un soutien précieux : les charges qui pesaient sur le père pèsent d'abord sur les aînés, puis sur les plus jeunes, et si l'un ou l'autre est aux études, il est fort probable qu'il doive faire son deuil de certaines voies professionnelles

Dans la famille d'Evariste, la mort du père l'année où Evariste fut diplômé de la FSA a provoqué des difficultés financières importantes: il fallut "prendre des petits près de soi" et payer pour la scolarité d'autres. Ce n'est qu'avec un prêt du PISEA qu'Evariste a pu ensuite redresser la tête et monter un projet agronomique dans son village.

b) La conquête de l'autonomie résidentielle.

La participation active à la vie économique de la famille, au moins ponctuellement, est souvent amorcée relativement rapidement pour les jeunes diplômés, qui sont vite capables d'aider tel ou tel membre de leur parentèle de façon conjoncturelle. Une telle forme de participation économique existe déjà avant que le jeune ne puisse renoncer à toute aide parentale structurelle, ce qui se concrétise par le fait de quitter la maison, de renoncer à l'hébergement fourni par les parents pour voler de ses propres ailes et devenir locataire, le plus souvent d'un deux pièces "chambre-salon". Et pour les filles, la perspective de s'établir hors de la maison du père peut aussi être liée à la mise en couple et à l'investissement plus profond dans une relation.

Henriette illustre ce type de situation où le diplômé se dirige progressivement et relativement en douceur vers l'autonomie résidentielle.

Henriette envisage aujourd'hui de devenir locataire avec son fiancé : ses parents accepteraient parce qu'ils sont "quand même appelés à vivre ensemble". Elle n'a pas réussi jusque là à combiner une vie amoureuse et ses études, puis une vie amoureuse et sa vie professionnelle. Elle n'a pas envisagé en tout cas de vivre seule avant de se mettre en couple, mais c'est aussi parce que le logement de son père le permet : « il y a de la place, personne ne gêne, je vois pas pourquoi il faudrait se dépêcher. On est quatre, ce n'est pas trop, chacun a une partie d'intimité, un domaine réservé ».

Si les choses peuvent donc se passer plutôt bien lorsque la famille en a les moyens, les choses peuvent aussi prendre une tournure assez différente pour ceux dont l'ancrage familial se situe hors de Cotonou. Il n'est souvent pas facile de rester à charge de parents autres que les père et mère, et à partir d'un moment certains croient comprendre qu'ils gênent et qu'ils doivent maintenant partir et tracer leur propre voie.

Gabin a été hébergé par un oncle pendant la durée de ses études à l'INE. A la fin de celles-ci, il s'est aperçu de ce qu'il considère maintenant comme une évidence: "quand tu as un certain âge, ce n'est pas bon de rester encore à côté d'un oncle, pour te gêner encore et tendre le main. Donc tout juste après la sortie, j'ai quitté l'oncle pour venir m'installer à côté de mon grand frère. Mon grand frère est à Cotonou, c'est un infirmier d'État, il travaille. Je me suis installé à côté de lui. S'il trouve quelque chose, on mange, je reste à la maison, s'il trouve de l'argent... Je sors pour chercher du travail, déposer des dossiers dans les sociétés et revenir. C'est ce que j'ai fait pendant ces mois. C'est le grand frère qui m'a nourri et qui me faisait déplacer. Lorsque j'ai trouvé mon petit job, quand je trouve quelque chose, moi aussi je ramène à la maison, ensemble on essaie de manger, pendant trois mois". Mais le petit job qu'il avait trouvé dans un centre informatique de Cotonou ne lui permettait pas de louer de chambre, et Gabin est donc resté auprès de son frère qui, "après deux mois, a pris une femme. J'étais un peu embêté. Vivre ensemble avec sa femme, j'étais un peu embêté, je me suis dit que j'allais revenir au village, à côté de mes parents. Il a dit non, de rester là. Mais Dieu a fait que j'ai trouvé ce job dans l'ONG et que je suis revenu. Et depuis ce temps là, je ne vais plus là-bas pour dormir. J'ai essayé d'avoir ma chambre moi-même". En situation instable à Cotonou, Gabin a sauté sur l'occasion quand une ONG active dans sa région d'origine l'a engagé. Il est revenu dans le village où sa mère habite, et où il passait les vacances dans son enfance. Il a d'abord été hébergé dans la maison de sa maman, avec des oncles, et a ensuite préféré louer une chambre seul. "Oui, j'ai décidé de quitter la maison familiale parce que là aussi on est un peu embêté. Pour être en paix, il faut être vraiment isolé, pour réfléchir, voir quelles stratégies adopter pour avoir rapidement d'autres emplois". Gabin a quitté cette maison pour éviter les "querelles à la maison, ce que tu ne veux pas entendre, on dit tout. Ou bien, là où toi tu as besoin de calme, on crie par ici. Et la chambre que tu utilises, c'est pour tout le monde. Ce que toi tu mets là, on vient casser, casser tes appareils. Donc il y a trop d'embêtements. Pour éviter tout cela, il faut se mettre à l'écart pour être en paix. C'est ce qui m'a fait me déplacer. J'ai voulu l'écart pour éviter les petites visites. J'avais même voulu quitter le milieu, si j'avais trouvé des jobs ailleurs, j'aurais quitté, m'installer dans un autre village, loin de la famille, pour voir ce que ça peut donner".

Il est souvent admis que les diplômés ont des trajectoires essentiellement urbaines et n'envisagent le retour au village qu'à contrecœur et après avoir échoué dans leur tentative de s'implanter en ville. Sur la scène camerounaise, les principaux motifs de retour au village qui ont été identifiés sont l'absence de revenus, la nostalgie, la santé, la succession, la nécessaire aide familiale, les motifs conjugaux, la retraite ou l'affectation (Gubry et al. 1996: 90-1). Mais ce qui ressort de notre étude, c'est aussi que le retour au village ne correspond pas de façon univoque à une posture de repli. Dans certains cas en effet, le retour au village est programmé, et dans d'autres, il est l'une des opportunités parmi d'autres qu'un jeune a su saisir, sans que cela implique ou marque nécessairement et de façon définitive l'échec d'un destin urbain. Les diplômés de l'UNB qui sont retournés au village l'ont fait l'un parce qu'il avait été engagé dans une ONG qui était active dans la zone, l'autre parce qu'il y possédait les terres pour installer sa petite entreprise. Ces quelques cas de retours de diplômés, d'origine rurale, se sont faits à travers un job trouvé au village.

Le retour au village est aussi la faculté de saisir une opportunité quand il n'a pas été soigneusement programmé, et les conclusions de l'ouvrage collectif *Le retour au village*

(Gubry et al. 1996: 128), selon lesquelles les migrants en retour n'apportent aucun savoir-faire nouveau aux activités traditionnelles, gagneraient à être nuancées.

Selon Georges, entrepreneur au village, les activités possibles sont multiples en milieu rural et les diplômés de l'université y ont leur place. Georges, employé dans une ONG, a eu l'idée de monter un système de crédit au bénéfice des villageois, à partir des économies qu'il avait faits en étant vacataire dans un collège public. Actuellement, le système qu'il a lancé couvre 300 villageois. Il déclare: "il est plus facile à celui qui a évolué d'initier quelque chose. Parce que celui qui n'a jamais évolué... On réussit mieux que nos frères qui n'ont pas notre niveau quand on entreprend une activité. Parce qu'on associe la culture de base et les acquis de l'université. Même dans l'agriculture, ma formation en géographie m'a aidé". Dans son village, Georges "essaie d'émerger. Et parfois on s'étonne: les paysans me demandent des conseils dans l'agriculture". Georges est heureux de pouvoir dire qu'il apporte quelque chose aux cultivateurs de son village, tout en voulant "faire la différence" dans son champ comme dans son travail.

c) L'installation en couple et la perspective d'avoir des enfants.

L. Holtedahl a déjà souligné que, dans le contexte camerounais, poursuivre ses études est pour les femmes "une possibilité de repousser le mariage tout en restant socialement respectée" (1999: 53). Tôt ou tard toutefois, le problème de la mise en couple se repose et les jeunes universitaires, hommes et femmes, ont à faire face aux attentes de leur entourage concernant leur vie matrimoniale et, au-delà, les projets d'enfants qu'on attend qu'ils formulent. Une telle situation concerne il est vrai surtout les femmes, la définition de la femme adulte passant peut-être davantage par le fait d'être mère que celle de l'homme, auquel la réussite matérielle peut suffire un moment pour s'assurer une certaine respectabilité. Mais nous avons vu aussi, par ailleurs, que certains qui se situaient en retrait par rapport au modèle de la réussite qu'on pouvait attendre d'eux cherchaient parfois dans une mise en couple précoce une source alternative de respectabilité et ce, fût-ce au prix d'une flagrante hypogamie.

D'une manière générale, le mariage est néanmoins la dernière des étapes d'entrée dans la vie adulte à être franchie, et les attentes de l'entourage, parfois fortes chez les jeunes filles, se conjuguent avec la même compréhension que celle qui entoure, quand les choses se passent bien et pas dans l'urgence liée à une situation de précarité économique, la conquête progressive de l'autonomie résidentielle. La plupart des familles se rendent compte en effet que brûler les étapes peut être dangereux et que la situation économique boîteuse d'un membre de la famille a souvent des répercussions sur l'ensemble: assurer la vie professionnelle de chacun et se défaire d'abord de la charge des cadets reste la priorité avant de commencer soi-même à assurer sa descendance.

Léonie préfère ainsi aider ses frères à grandir et à voir un avenir universitaire avant d'envisager d'avoir elle-même des enfants: "je les aide pour que plus tard, ils ne soient plus en difficulté et ne soient plus une charge pour moi. S'ils échouent, ils viendront vers toi. Si toi-même, tu as ton foyer avec tes enfants, tu ne pourras plus les aider". Mais elle économise quand même, elle a des réserves qu'elle utilisera pour son mariage, et elle ne perd pas de vue ses objectifs plus personnels.

Conclusion.

La situation des diplômés que nous venons de décrire est globalement moins mauvaise que celle qu'on pouvait imaginer en entendant parler des "diplômés débrouillards" ou en considérant la fin du recrutement dans le secteur public depuis une quinzaine d'années.

Pour les jeunes qui ont "franchi l'université" et que nous avons rencontrés, l'enjeu principal à la sortie était de faire reconnaître, à l'extérieur de la sphère universitaire, le diplôme obtenu, notamment par un emploi. Mais cette volonté de s'insérer professionnellement ou de créer sa propre activité ne va pas nécessairement de pair avec un abandon de l'institution universitaire: l'université ne quitte pas l'horizon du diplômé puisque la grande majorité des personnes sorties de l'université entre 1996 et 1998 manifeste l'envie de "continuer". Il s'agit ainsi pour eux de trouver un travail qui leur permettrait d'accéder à une bourse d'études à l'étranger ou encore de s'engager dans une activité suffisamment rémunératrice pour leur permettre de réunir l'argent nécessaire à leurs enquêtes de terrain.

Les stratégies de positionnement sur le marché de l'emploi diffèrent, comme nous allons le rappeler, mais le facteur qui pèse de tout son poids sur les trajectoires post-universitaires, outre le diplôme obtenu, est la capacité différentielle des diplômés à mobiliser un réseau familial d'insertion (qui sera plus ou moins efficace selon l'origine sociale et le statut des parents directs) dans un premier temps, professoral éventuellement dans un second, en un mot, un capital social. La recherche d'emploi se fait majoritairement au coup par coup (les diplômés se tiennent à l'affût des informations d'emploi et finissent par emmener des dossiers de candidature où qu'ils aillent) et s'achève trop souvent en repli (marqué par l'orientation vers les concours de la fonction publique et l'inscription auprès des structures d'appui à l'insertion des "diplômés sans emploi") quand, après un certain temps, un diplômé n'a pas reçu de réponse aux nombreuses demandes qu'il a introduites.

Bien sûr, parmi la population de cent diplômés que nous avons rencontrés, les trajectoires diffèrent: nous avons mis en évidence que plusieurs groupes se distinguent parmi l'ancien public de l'UNB, selon notamment leur parcours professionnel, leur perception de celui-ci, leur situation matrimoniale et leur rapport à leur famille d'origine.

Montrant la **variété des situations** professionnelles et matrimoniales que connaissent les diplômés de l'UNB quelques années après leur sortie, nous avons ainsi identifié plusieurs profils types. D'un côté, un petit groupe de diplômés et diplômées en médecine a connu une insertion professionnelle rapide. Pour eux, le mariage est venu couronner une situation de réussite exemplaire. Ces diplômés sont locataires et assument des membres plus jeunes de leur famille. Sur la voie du groupe précédent, nous trouvons les nombreux diplômés de différentes facultés et des écoles, aux parcours faits de stages, de contrats de courte durée dans différentes structures, avant de connaître une relative stabilisation au sein d'une structure privée ou publique. Leur mise en couple a souvent été différée pour cause de carrière. Ce groupe est le plus diversifié, surtout en raison du poids variable des plus jeunes et de leur satisfaction par rapport à l'activité qu'ils mènent. Troisièmement vient un groupe de déclassés, composé de vacataires de l'enseignement secondaire depuis qu'ils sont diplômés mais aussi de diplômés toujours en stage trois ou quatre années après leur sortie de l'UNB, ou de diplômés qui exercent une activité (salariée mais de courte durée) mais n'ont pas été engagés "à hauteur de leur diplôme". Les situations matrimoniales sont diverses. Enfin quelques diplômés valorisent et assument pleinement leur situation instable et sans personne à charge. Ces quelques diplômés, tous des hommes, valorisent la flexibilité. Ils symbolisent la fin du modèle

de l'APE. Ils repoussent la pression sociale à l'insertion professionnelle, repoussent la pression familiale au mariage et à la procréation.

Des modèles de réussite distincts – soit relevant de l'ancien modèle de la stabilité du salariat en général et du secteur public en particulier, soit se construisant autour des idées de flexibilité et d'esprit d'entreprise (dans la mise à son compte mais aussi à partir d'un poste dans le secteur public) – dirigent la quête d'emploi ou d'argent à la sortie. Le statut d'Agent Permanent de l'Etat, marié et propriétaire de sa maison, constitue encore la référence à partir de laquelle sa famille jauge et juge le parcours du diplômé. Pour les diplômés qui s'éloignent de cette position, il est nécessaire d'expliquer sa situation et de la justifier.

Les situations matrimoniales sont diverses: un petit tiers des diplômés sont mariés trois ou quatre années après leur sortie de l'UNB et avoir des enfants est encore rare (36 cas sur 100) parmi notre population dont la moyenne d'âge approche la trentaine. Tous les diplômés n'accordent pas la même place à la mise en couple dans l'image de la réalisation de soi. Et le mariage – ou plus largement la mise en couple – n'est pas toujours conditionné par une position stable sur le marché du travail formel ou par des rentrées d'argent régulières. La mise en couple peut même compenser un statut social "défaillant" dans les cas où l'homme, "déclassé" sur le plan professionnel, va se mettre en ménage avec une femme pour améliorer son image aux yeux des autres et pour augmenter sa crédibilité. Dans ce cas, il peut aussi être question d'une aide matérielle mutuelle.

De plus, on a observé l'existence d'une évolution parallèle du statut d'occupation du logement et du statut matrimonial: de célibataire chez ses parents, le diplômé devient célibataire en location puis marié en location.

Les diplômés et diplômées semblent s'accorder sur les attributs de réussite (téléphone portable, voiture, bureau personnel, mariage et parcelle), seulement quelques-uns (issus de familles aisées et ayant bénéficié d'une insertion rapide) les possèdent déjà tous. Ils jugent ainsi de la réussite de l'un de leurs anciens promotionnaires en fonction de ce qu'ils voient qu'il possède ou de ce qu'on dit qu'il possède, même si les relations entre anciens condisciples deviennent plus lâches et qu'on observe un réinvestissement dans d'autres relations (professionnelles – où se posent alors des problèmes de conflit de génération, surtout dans le secteur public où l'arrêt des recrutements et leur reprise récente font se côtoyer des jeunes qualifiés et des vieux qui veulent garder leur place – ou, dans une moindre mesure, dans des associations).

Les diplômés négocient plus ou moins facilement le virage vers l'âge adulte avec dans leur ligne de mire un modèle de réussite précontraint par la génération précédente (où le service public formait l'horizon de référence). Mais les diplômés se rendent bien compte aussi qu'il faut réinventer partiellement ce **modèle de réussite**, d'où l'investissement de l'Etat et de ses réseaux d'une façon différente et l'émergence d'un idéal de l'entrepreneur à son compte. L'emploi d'Etat est aujourd'hui un moyen et non plus un but. Certes le détournement de la position de fonctionnaire à des fins privées ne date pas d'hier, mais alors que la génération précédente y voyait un poste où se ménager des à-côtés, les jeunes diplômés y voient aujourd'hui l'opportunité de développer en parallèle d'autres activités, le bureau assuré par la fonction devenant idéalement, en double, le quartier général de leurs activités privées parallèles et officieuses, devant leur permettre, à terme, de s'installer à leur propre compte. Plus généralement, le poste salarié est pensé comme temporaire.

Ces parcours peuvent être analysés comme de **nouvelles entrées dans la vie adulte**, dont la sortie de l'Université ne constitue qu'une étape, puisque la succession "traditionnelle" des étapes se trouve modifiée. Le mariage est différé puisque bien souvent créer un foyer autonome est conditionné par la capacité à mettre à l'aise, à "sevrer" au préalable les jeunes dépendants (en les poussant notamment dans les études – et en payant pour cela des cours de maison - afin qu'ils réussissent au Bac et qu'ils accèdent à une bourse de l'UNB). Pour une partie des diplômés, le mariage vient couronner une situation de réussite professionnelle et matérielle, et une situation instable ou un projet de carrière personnelle peuvent, aussi bien parmi les diplômés que les diplômées, le retarder.

Bibliographie.

1. Méthodologie.

Bertaux D. (1997), *Les récits de vie*, Paris, Nathan Université (= Collection 128).

Kaufmann J.-C. (1997), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan Université (= Collection 128).

2. Quelques articles de sociologie du travail (concernant la France).

Baudelot Ch. et Establet R. (2000), *Avoir vingt ans en 1968 et 1998*, Paris, Seuil (=Villes plurielles).

Béduwé C. et Cahuzac E. (1997), "Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire?", *Formation Emploi, Enseignement supérieur et trajectoires étudiantes*, 58, avril-juin 1997: 89-108.

Demazière D. et Dubar C. (1997a), "Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes", *Sociétés contemporaines*, 26: 93-107.

Demazière D. et Dubar C. (1997b), *Analyser les entretiens autobiographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris, Nathan (= Essais et recherche).

Epiphane D., Martinelli D. (1997), "Famille, petites annonces, ANPE... L'accès à l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur", *Formation Emploi, Enseignement supérieur et trajectoires étudiantes*, 58, avril-juin 1997: 79-87.

Galland O. (1995), "Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte", *Economie et statistique*, Les trajectoires des jeunes: transitions professionnelles et familiales, 283-284, 1995 (3/4): 33-52.

Maurines B. (1997), "Anthropologie de l'échange social. Apprentissages professionnels et dynamiques des relations au travail", *Formation Emploi, Insertion professionnelle et méthodologie. Echange social*, 60, octobre-décembre 1997: 3-16.

Meron M. (1995), "Présentation générale", *Economie et statistique*, Les trajectoires des jeunes: transitions professionnelles et familiales, 283-284, 1995 (3/4): 3-8.

Trottier C., Laforce L. et Cloutier R. (1997), "Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université", *Formation Emploi, Enseignement supérieur et trajectoires étudiantes*, 58, avril-juin 1997: 61-77.

Villeneuve-Gokalp C. (1997), "Le départ de chez les parents: définitions d'un processus complexe", *Economie et statistique*, Les trajectoires des jeunes: distances et dépendances entre générations, 304-305, 1997 (4/5): 149-162.

Vincens J. (1997), "L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle", *Formation Emploi*, Insertion professionnelle et méthodologie. Echange social, 60, octobre-décembre 1997: 21-36.

3. Articles ou contributions concernant l'Afrique.

Akoto Eliwo et Kamdem Kamgno H. (2001), "Crise et changement de structures des ménages au Cameroun: émergence des chefs de ménage jeunes". *Jeunesses et vieillesse: quels défis pour les sociétés d'aujourd'hui et de demain?* Quatrième Journées Scientifiques du Réseau Démographie de l'Agence Universitaire de la Francophonie. Louvain-la-Neuve, 29 mai – 1^{er} juin 2001.

Antoine P. (s.d.), *Syllabus de cours "Démographie urbaine"*, Université Nationale du Bénin, Centre de formation et de recherche en matière de population, DESS en populations et dynamiques urbaines.

Antoine P., Bocquier P., Fall A.S., Guissé Y.M. et Nanitélamio J. (1995a), "Etude de l'insertion urbaine à Dakar". In Antoine P. et Diop A.B. (dir.), *La ville à guichets fermés? Itinéraires, réseaux et insertion urbaine*, IFAN/ORSTOM: 4-25.

Antoine P., Bocquier P., Fall A.S., Guissé Y.M. et Nanitélamio J. (1995b), *Les familles dakaroises face à la crise*, Dakar, IFAN/ORSTOM/CEPED.

Antoine P. et Djiré M. (1998), "Crise et évolution des comportements matrimoniaux à Dakar". In Gendreau F. (dir.), *Crises, pauvreté et changements démographiques dans les pays du Sud*, Paris, AUPELF-UREF/Editions ESTEM: 203-218.

Antoine P., Razafindrakoto M. et Roubaud F. (2001), "Contraints de rester jeune? Evolution de l'insertion dans trois capitales africaines: Dakar, Yaoundé et Antananarivo". *Jeunesses et vieillesse: quels défis pour les sociétés d'aujourd'hui et de demain?* Quatrième Journées Scientifiques du Réseau Démographie de l'Agence Universitaire de la Francophonie. Louvain-la-Neuve, 29 mai – 1^{er} juin 2001.

Balsvik R. R. (1999) "Learning in African universities". In Høltedahl L., Gerrard S., Njeuma M.Z., Boutrais J. (eds) (1999) *Le pouvoir du savoir de l'Arctique aux Tropiques. The Power of Knowledge from the Arctic to the Tropics*. Paris, Karthala (= Hommes et sociétés): 387-398.

Ben Abdallah S. (2001), "Pratiques des jeunes tunisiens. Mobilisation et construction des réseaux sociaux". *Jeunesses et vieillesse: quels défis pour les sociétés d'aujourd'hui et de demain?* Quatrième Journées Scientifiques du Réseau Démographie de l'Agence Universitaire de la Francophonie. Louvain-la-Neuve, 29 mai – 1^{er} juin 2001.

Ben Sedrine S. et Geisser V. (1997), "Les diplômés à la sortie de l'université. Devenir social et stratégies d'insertion professionnelle", *Monde arabe Maghreb-Machrek*. Tunisie: dix ans déjà... D'une République à l'autre, 157, juillet-septembre 1997: 17-28.

- Bocquier P. (1995), "L'insertion professionnelle des jeunes à Dakar". In Antoine P. et Diop A.B. (dir.), *La ville à guichets fermés? Itinéraires, réseaux et insertion urbaine*, IFAN/ORSTOM: 123-154.
- Copans J. (1995), "Des paradigmes et des méthodes: la culture de l'emprunt en anthropologie du travail". In Antoine P. et Diop A.B. (dir.), *La ville à guichets fermés? Itinéraires, réseaux et insertion urbaine*, IFAN/ORSTOM: 83-95.
- Gubry P. (ed.) (1996), *Le retour au village: une solution à la crise économique au Cameroun?* Paris, L'Harmattan.
- Guissé Y.M. (1995), "Travail salarié et insertion urbaine à Dakar-Pikine". In Antoine P. et Diop A.B. (dir.), *La ville à guichets fermés? Itinéraires, réseaux et insertion urbaine*, IFAN/ORSTOM: 150-166.
- Holtedahl L. (1999) "Magie, amour et études supérieures: les difficultés de la promotion féminine". In Holtedahl L., Gerrard S., Njeuma M.Z., Boutrais J. (eds) (1999) *Le pouvoir du savoir de l'Arctique aux Tropiques. The Power of Knowledge from the Arctic to the Tropics*. Paris, Karthala (= Hommes et sociétés): 43-62.
- Livingstone I. (1989), "Le chômage des jeunes: innover pour sortir d'une situation critique en Afrique", *Revue internationale du travail*, 128 (3): 427-448.
- Kouamé A. (dir.) (1999), *Education et emploi des femmes à Abidjan*, Paris, L'Harmattan.
- Marcoux R., Konaté M.K., Kouamé A., Ouédraogo D., Piché V., "L'insertion urbaine à Bamako. Présentation de la recherche et de la méthodologie de l'enquête". In Antoine P. et Diop A.B. (dir.), *La ville à guichets fermés? Itinéraires, réseaux et insertion urbaine*, IFAN/ORSTOM: 27-37.
- Mahmoudou D. (1999) "Transformation des images et des pratiques de la vie conjugale chez les Foulbé de Ngaoundéré". In Holtedahl L., Gerrard S., Njeuma M.Z., Boutrais J. (eds) (1999) *Le pouvoir du savoir de l'Arctique aux Tropiques. The Power of Knowledge from the Arctic to the Tropics*. Paris, Karthala (= Hommes et sociétés): 63-83.
- Marie A. (1997a), Les structures familiales à l'épreuve de l'individualisation citadine. In Pilon M., Locoh T., Vignikin E., Vimard P. (dir.), *Ménages et familles en Afrique. Approche des dynamiques contemporaines*. Les études du CEPED 15, Paris, CEPED: 279-299.
- Marie A. (1997b), "Avatars de la dette communautaire. Crise des solidarités, sorcellerie et procès d'individualisation (itinéraires abidjanais)". In Marie A. (ed.), *L'Afrique des individus*. Paris, Karthala (= Hommes et sociétés): 249-328.
- Tokindang J. S. (1998), "Ménage et crise du logement à Dakar: une émancipation résidentielle de plus en plus tardive des jeunes générations". In Gendreau F. (dir.), *Crises, pauvreté et changements démographiques dans les pays du Sud*, Paris, AUFELF-UREF/Éditions ESTEM: 183-202.

Vidal C. (1991), "L'intérêt des passions. Abidjan". In *Sociologie des passions. Côte d'Ivoire, Rwanda*, Paris, Karthala: 131-178.

Yana S. D. (1998), "Conjoncture économique et constitution de la famille: une étude des représentations du mariage et de la procréation au Cameroun". In Gendreau F. (dir.), *Crises, pauvreté et changements démographiques dans les pays du Sud*, Paris: AUPELF-UREF/Editions ESTEM: 377-392.

4. Documents récoltés au Bénin en juillet 2001.

Charmes J. (1996), *Situation et perspectives de la population active et de l'emploi au Bénin 1979-2002*, document 1 réalisé pour le compte du Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi et du PNUD, juillet, 40 p. + annexes.

Commission de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (1999), *La consommation et l'emploi dans les capitales de des Etats membres de l'UEMOA. Enquêtes sur les dépenses des ménages, 1996*, décembre, Ouagadougou, 42 p.

Couao Zotti E. (2001), "Ouverture du symposium sur le devenir de la jeunesse béninoise. Se débarrasser de toutes les pesanteurs compromettant l'avenir", *La Nation*, vendredi 26 janvier 2001.

Dogbe Gnimadi, Ch. (2001), *Contribution de la solidarité nationale et internationale à l'insertion des sans emploi. Documentation d'orientation*, document provisoire réalisé pour le compte du Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi et du Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion de l'Emploi, septembre, 83 p.

Espace documentaire, Centre Culturel Français de Cotonou (1998), *L'emploi des jeunes au Bénin*, dossier de presse, juin.

République du Bénin (2000), *Politique nationale de l'emploi au Bénin*, décembre, 46 p. + annexes.

République du Bénin, Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (2000), *Répertoire des structures de financement et d'appui aux PME/PMI au Bénin*, première édition, janvier, 80 p.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi (1999), *Table ronde sur développement communautaire et promotion de l'emploi*, document de synthèse, avril, 54 p. + annexes.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Direction Nationale du Plan et de la Prospective, Cellule Technique de la Dimension Sociale du Développement, DeutscheGesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Projet "Assistance conseil en matière de politique sociale", *Rapport social 1996*.

République du Bénin, Ministère du Travail, de l'Emploi et des Affaires Sociales, Direction de la Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi, Programme des Nations Unies pour le Développement (1996), *Répertoire des dispositifs d'appui à la promotion de l'emploi au Bénin*, document 9, janvier, 80 p.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi, Programme des Nations Unies pour le Développement (1997), *Sources et données disponibles sur l'emploi*, deuxième édition, document 15, décembre, 55 p. + annexes.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Direction de Cabinet, Observatoire de l'Emploi, Banque Mondiale (1997), *Inventaire des capacités nationales de formation continue*, document 11, juillet, 34 p.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Direction de Cabinet, Observatoire de l'Emploi, Banque Mondiale (1999), *Analyse des secteurs dynamiques de l'économie en matière d'emploi au Bénin*, janvier, 60 p.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Projet bénino allemand « assistance conseil en matière de politique sociale » au MPREPE (1999), *Etude sur la trajectoire des ex-stagiaires bénéficiaires du stage de préinsertion professionnelle*, document 19, janvier, 78 p.

République du Bénin, Ministère du Plan, de la Restructuration Economique et de la Promotion de l'Emploi, Direction des Etudes et des Politiques de l'Emploi (1998), *Les ONG et la promotion de l'emploi*, novembre, 39 p. + annexes.

République du Bénin, Ministère d'Etat en charge de la Coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi, Direction des Etudes et des Politiques de l'Emploi (1999), *Caractéristiques et attentes des demandeurs d'emploi*, deuxième édition, novembre, 51 p. + annexes.

République du Bénin, Ministère d'Etat en charge de la Coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi, Direction de Cabinet, Observatoire de l'Emploi, Programme des Nations Unies pour le Développement (1998) *Tableau de bord sur l'emploi. Premier semestre 1998*, document 18, décembre, 28 p.
(1999) *Tableau de bord sur l'emploi. Deuxième semestre 1998*, document 22, juin, 27 p.

République du Bénin, Ministère d'Etat en charge de la Coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi, Programme des Nations Unies pour le Développement, (2000a), *Tableau de bord sur l'emploi. Deuxième semestre 1999*, document 24, mars, 29 p.
(2000b), *Tableau de bord sur l'emploi. Premier semestre 2000*, document 25, novembre, 27 p.

République du Bénin, Ministère d'Etat en charge de la Coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi, Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (2000), *Tableau de bord social. Profil social et indicateurs du développement humain*, juillet.

République du Bénin, Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative, Ministère des Finances et de l'Economie, Ministère d'Etat chargé de la

Coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi, Programme des Nations Unies pour le Développement,
(2000), *Tableau de bord sur les agents permanents de l'Etat*, mars, 48 p.
(2001), *Tableau de bord sur les agents permanents de l'Etat*, juin, 50 p.

Université Nationale du Bénin, Collège Polytechnique Universitaire, Centre Universitaire de Promotion des Petites Entreprises (1998) *Cuppe. En savoir davantage*, Abomey Calavi, 12 p.
(2000) *Résultats de la formation en entrepreneuriat. Session 1999 2000*, 28 p.

Annexes.

Dossiers déposés dans différentes institutions.

Tableaux relatifs au chapitre 2.

Sexe	Âge											Total
	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans et plus	
M	-	3	9	10	12	8	8	12	3	1	5	71
F	2	2	2	3	4	7	5	3	-	1	-	29
Total	2	5	11	13	16	15	13	15	3	2	5	100

Sexe	Statut professionnel (activité principale) du père					
	Salarié de la fonction publique ou d'une entreprise du secteur public	Salarié d'une entreprise privée	Indépendant	Inactif	Sans réponse	Total
M	43	8	18	-	2	71
F	20	4	4	1	-	29
Total	63	12	22	1	2	100

Sexe	Diplôme du père					Total
	Aucun diplôme	Brevet de l'école primaire	BEPC ou équivalent	Bac ou niveau supérieur	Sans réponse	
M	15	15	19	17	5	71
F	-	4	9	14	2	29
Total	15	19	28	31	7	100

Type de collège fréquenté en Terminale	Faculté ou établissement			
	Facultés générales (FLASH, FASJEP, FAST)	Ecoles (combiné parfois avec faculté générale)	Facultés professionnalisées (FSA et FSS)	Total
Collège catholique de Cotonou	7	5	1	13
Collège public de Cotonou	17	11	4	32
Collège public de Porto-Novo	7	8	8	23
Collège public d'une autre ville du Sud-Bénin	9	7	1	17
Collège public d'une ville du Nord-Bénin	4	1	1	6
Collège public hors du Bénin	1	2	1	4
Collège privé hors du Bénin	3	1	-	4
Collège privé au Bénin	-	1	-	1
Total	48	36	16	100

Sexe	Position dans la fratrie									
	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	Sans réponse	Total
M	23	10	13	8	6	2	4	2	3	71
F	7	1	6	9	1	3	2			29
Total	30	11	19	17	7	5	6	2	3	100

Tableaux relatifs au chapitre 3.

Sexe	Statut professionnel (activité principale) en avril 2001				
	Salarié de la fonction publique ou d'une entreprise du secteur public	Salarié dans une entreprise privée	Non salarié (indépendant ou sans travail)	Sans réponse	Total
M	29	25	16	1	71
F	13	11	4	1	29
Total	42	36	20	2	100

Faculté ou établissement	Statut professionnel (activité principale) en avril 2001				
	Salarié de la fonction publique ou d'une entreprise du secteur public	Salarié d'une entreprise privée	Non salarié (indépendant, stagiaire ou sans travail)	Sans réponse	Total
Facultés générales (FASJEP, FLASH, FAST)	15	18	13	2	48
Ecole (combiné parfois avec faculté générale)	14	16	6	-	36
FSA et FSS	13	2	1	-	16
Total	42	36	20	2	100

Sexe	Participation à une organisation religieuse		
	Oui	Non	Total
M	14	57	71
F	13	16	29
Total	27	73	100

Sexe	Participation à une association de ressortissants		
	Oui	Non	Total
M	12	59	71
F	1	28	29
Total	13	87	100

Sexe	Participation à un parti politique		
	Oui	Non	Total
M	16	55	71
F	4	25	29
Total	20	80	100

Sexe	Participation à une ONG		
	Oui	Non	Total
M	26	45	71
F	10	19	29
Total	36	64	100

Sexe	Participation actuelle à une association sportive		
	Oui	Non	Total
M	7	64	71
F	5	24	29
Total	12	88	100

Statut matrimonial	Nombre d'enfants				
	Aucun	Un	Deux	Sans réponse	Total
Marié	6	17	8	-	31
Célibataire	22	1	2	1	26
Célibataire avec un(e) ami(e)	18	3	-	-	21
Fiancé	18	3	-	-	21
Veuf	-	1	-	-	1
Total	64	25	10	1	100

Sexe	Souhaits						Total
	Poursuivre ses études à l'étranger	Créer sa propre activité	Fonder un foyer	Trouver un emploi au Bénin	Continuer une formation au Bénin	Autre	
M	9	16	9	13	18	5	71
F	2	2	11	7	6	1	29
Total	12	18	20	20	24	6	100