

ETUDE SUR LE SUIVI DES DIPLOMES DE L'UNIVERSITE

CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR (UCAD-SENEGAL)

DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

ETUDE SUR LE SUIVI DES DIPLOMES DE L'UNIVERSITE
CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR SENEGAL (UCAD-SENEGAL)
DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

<<Cet article est basé sur des travaux financés sous le Programme d'Etude sur la Gestion de l'Enseignement Supérieur en Afrique, un projet spécial de l'Association des Universités Africaines. Le soutien financier pour le Programme d'Etude a été pourvu par le Ministère des Affaires Etrangères du Gouvernement Hollandais et par l'Agence Suédoise de Coopération pour le Développement International (SIDA). Ni l'Association, ni les agences donatrices ne sont responsables des points de vue exprimés dans cet ouvrage>>.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I - OBJECTIFS ET CHAMP DE L'ETUDE

II - ELEMENTS DE DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET PEDAGOGIQUE DE L'UCAD

2.1 Eléments de contexte spécifiques

2.2 Au plan des effectifs

2.3 Au plan des résultats

III - DIAGNOSTIC DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES

3.1 Profil d'insertion des diplômés dans le milieu professionnel

3.2 Processus d'insertion dans le milieu socio-professionnel

3.3 Situations professionnelles des diplômés

IV - INDICATION SUR LES PRODUITS DE L'UCAD DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

4.1 Typologie des professions d'accueil

4.2 Difficultés rencontrées

4-3 Contributions des diplômés

La présente étude a été réalisée par les personnes dont les noms suivent :

M. Moussa SAMB : Maître de conférences agrégé - Faculté des Sciences Juridiques et politiques (UCAD) - Coordinateur de la Recherche.

M. Mamadou DIONG : Assistant en Marketing à l'Institut Supérieur de Gestion, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (UCAD).

M. Babacar THIAW : Socio-économiste - Administrateur - Direction de la Recherche de la Coopération Internationale et des Investissements - UCAD.

Introduction

Au cours des années 80, beaucoup de pays africains, en particulier en Afrique subsaharienne, ont, avec l'appui des bailleurs de fonds, engagé des réformes de leurs économies avec la mise en oeuvre de programmes de redressement économique et d'ajustement structurel.

C'est ainsi qu'au plan du diagnostic et en considérant le secteur particulier de l'enseignement supérieur, l'on retient que presque partout les pouvoirs publics ont encore plus de mal à faire fonctionner leur système éducatif, du fait des restrictions opérées sur les budgets affectés au secteur.

La plupart de ces pays ont de très sérieuses difficultés pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Au Sénégal, la demande d'emploi d'une manière générale et celle des jeunes en particulier est une des conséquences de la structure démographique du pays. Selon l'Enquête sur les Priorités (ESP), la population du Sénégal est estimée à 7.306.400 habitants en 1991 avec un taux d'accroissement de 2,8% par an. Le World Population Data Sheet, au milieu de l'année 97, estime cette même population à 8,8 millions d'habitants. La population est très jeune et les moins de 20 ans représentent 58%.

L'on s'accorde en général pour dire que l'aggravation du chômage des jeunes est due en grande partie à leur manque d'expérience et de qualification professionnelle, particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur. Ceci est vrai notamment dans les secteurs de formation primaire (agriculture, élevage, pêche, eaux et forêts) et secondaire (industries, mines, énergie, etc.). Par ailleurs, la durée de chômage constatée est plus longue chez les jeunes, et les jeunes qui sont instruits sont plus exposés au chômage de longue durée que les non-instruits.

Certes, une telle situation s'explique par la crise économique qui affecte l'économie sénégalaise et qui réduit considérablement les capacités d'absorption du nombre croissant des diplômés de l'enseignement supérieur. Mais la gravité du problème de l'emploi des jeunes diplômés montre l'importance et la nécessité d'étudier sérieusement à la fois la qualité des formations dispensées et les logiques et stratégies d'insertion développées, afin d'en considérer les implications pour la formulation de politiques et de programmes alternatifs.

Pour faire face à cette situation, l'Etat a mis en oeuvre plusieurs actions générales ou spécifiques. Des mesures institutionnelles ont été tentées et se sont traduites par une relative amélioration de la situation de l'emploi. L'Etat a successivement créé la Direction de l'Emploi, le Secrétariat d'Etat à l'Emploi, la Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi, le Commissariat Général à l'Emploi, le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle, le Ministère de l'Emploi et du Travail. En outre, son action s'est orientée vers la création de fonds tels que : le Fonds de Réinsertion, le Fonds National de l'Emploi, le Fonds de Réinsertion des rapatriés, le GOPEC, l'AGETIP, les Petits Projets Ruraux, etc.

S'agissant des expériences tentées, on peut citer trois (3) types d'actions: il s'agit des actions en direction des jeunes du secteur urbain plus ou moins formel (Opération Kiosques à pains, "Magasins Témoin", Opération maîtres d'apprentissage). C'est surtout cette dernière catégorie qui a le plus profité des sollicitudes

de l'Etat qui a décidé en juin 1982 de lancer une opération dénommée "Maîtrisards"

I - OBJECTIFS ET CHAMP DE L'ETUDE

L'objectif général de la présente étude est d'analyser la problématique du lien entre la formation des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur au Sénégal, en particulier à l'université Cheikh Anta DIOP de Dakar, et le monde du travail, afin de permettre une évaluation des contenus et l'appréciation des formations dispensées (contenus, méthodes en vigueur...), le comportement des diplômés sur le marché du travail (procédures, stratégies d'insertion, durabilité des emplois...), les contraintes internes des entreprises pour ce qui concerne l'emploi des diplômés.

Il s'est donc agi d'interroger un échantillon de diplômés-sortants de l'université sur 10 années et au nombre de 348 afin d'obtenir les informations les plus pertinentes sur:

- les hommes et femmes diplômés des 10 années considérées - promotions 82/83 à 91/92 de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (caractérisations par l'âge, le sexe, la formation reçue, les trajectoires personnelles, etc.) ;
- les dynamiques d'insertion de ces diplômés (formes et modes d'insertion, durabilité moyenne des emplois occupés, etc.) ;
- les revenus obtenus (montant, périodicité) ;
- les choix et modes de recrutement choisis par les employeurs;
- le cadre institutionnel qui régit l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et les formes d'insertion développées par l'Etat ;
- l'appréciation que les diplômés mais aussi les formateurs et les employeurs ont de la formation reçue.

II - ELEMENTS DE DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET PEDAGOGIQUE DE L'UCAD.

L'analyse diagnostique se fera en trois étapes ;

- le diagnostic pédagogique et institutionnel de l'enseignement supérieur,
- la situation professionnelle des diplômés de l'UCAD,
- les caractéristiques essentielles du monde du travail.

L'avantage de cette démarche est de permettre des rétroactions pertinentes et significatives sur la qualité de l'enseignement supérieur rapportée aux attentes du monde du travail.

2.1 - Eléments de contexte spécifiques

L'Université sénégalaise est, depuis le milieu des années 80, plongée dans une profonde crise. Au surpeuplement des amphithéâtres et des résidences universitaires répond une diminution constante des taux d'admission, tandis que les rares diplômés trouvent de moins en moins d'emplois sur le marché du travail. La

promotion des enseignants et des chercheurs, la publication et la promotion scientifiques sont sacrifiées sur l'autel des oeuvres universitaires, des allocations de bourses et du fonctionnement quotidien des structures administratives et d'enseignement. Les allocations budgétaires en faveur de l'Université ont atteint leurs limites maximales compte tenu de l'ampleur des déficits publics.

C'est ainsi que le Gouvernement du Sénégal a lancé en 1993 une "Concertation Nationale sur l'Enseignement Supérieur" (CNES). Le but poursuivi était d'amener les différents partenaires de l'Université à trouver des solutions consensuelles à ces maux évoqués ci-dessus. Les conclusions issues de la CNES ont été retenues par les autorités nationales et ont constitué la base de la Réforme Universitaire qu'elles ont engagée en 1994.

Au regard de ces problèmes soulevés, les objectifs poursuivis par la réforme visent donc :

a - une maîtrise des effectifs étudiants qui devront être ramenés de 22.948 en 1994/95 à 15.578 en 2000/01 ;

b - la réduction de la proportion d'étudiants en sciences humaines et sociales, le regroupement de certains établissements et la création de nouvelles filières ;

c - le gel du budget alloué à l'enseignement supérieur à son niveau actuel jusqu'en l'an 2000, puis sa progression au même rythme que l'inflation.

Les résultats escomptés de ce plan de réforme sont les suivants :

1 - Dans l'hypothèse où les ressources publiques allouées à l'éducation demeurent constantes, une diminution de la part consacrée à l'enseignement supérieur devrait se traduire par une augmentation des dépenses en faveur de l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. Dans la mesure où les taux actuels de scolarisation secondaire et primaire restent faibles alors que les taux de rendement social associés à ces niveaux d'enseignement sont plus élevés, le résultat serait une augmentation générale de la rentabilité de l'investissement public dans l'éducation.

2 - La diminution des taux de redoublement et d'échec devrait accroître sensiblement les flux d'étudiants sortants de l'UCAD. Il en résulterait une réduction du coût moyen de formation du diplômé d'un institut ou d'une faculté.

3 - Dans la mesure où le "produit-étudiant" issu des changements proposés répondra mieux aux besoins de l'économie sénégalaise, les futures dépenses allouées à l'enseignement seront associées à des taux de rendement externe plus élevés que ce qu'il a été jusqu'à maintenant. L'efficacité externe augmentera. De même, l'enseignement supérieur jouera mieux son rôle dans le développement économique et social du pays en produisant des compétences de haut niveau.

La réalisation de ces différents objectifs requiert une amélioration en quantité et en qualité des facteurs d'éducation mis à la disposition de l'Université. C'est pourquoi la Banque mondiale, qui a soutenu les efforts du Gouvernement du Sénégal depuis la tenue de la CNES, a approuvé en juin 1996 un "Country Assistance Strategy Project" (CASP) de 27,5 millions de dollars US

destiné à appuyer, sur une durée de cinq ans, la Réforme Universitaire à travers différentes mesures dont :

- un accès plus facile des étudiants au matériel pédagogique incluant des manuels, des articles et des photocopies de cours ;
- un accès plus étendu des enseignants et des chercheurs à la documentation pédagogique et de recherche ;
- des changements dans la composition du personnel enseignant par une forte diminution de la proportion du corps des Assistants ;
- le relèvement de la qualité de l'enseignement à travers un financement accru de la recherche ;
- une approche plus systématique de l'évaluation de la performance des étudiants.

Le statut de service public de l'Université semble l'avoir dispensée jusqu'ici de prouver à tous les partenaires et à la société qu'elle tire le meilleur rendement possible des ressources que l'Etat met à sa disposition. De même, l'obligation de dispenser une formation répondant aux besoins de l'économie nationale n'est pas encore une tradition bien ancrée dans l'enseignement supérieur sénégalais. La difficulté à élaborer des critères de performance permettant un suivi continu de l'efficacité interne et externe des établissements d'enseignement explique en partie cette situation.

Nous nous contenterons ici de mettre l'accent sur les aspects qui sont en relation directe avec notre problématique centrée en particulier sur l'adéquation formation - emploi. On peut déjà relever dans l'introduction du document <<Rendement interne et coût d'un diplômé à l'UCAD>> qu'avant la réforme universitaire, l'UCAD se caractérisait ainsi :

- dégradation de la qualité de l'enseignement et de la recherche du fait de la trop forte densité des effectifs étudiants...
- manque de débouchés à cause du déséquilibre entre les programmes d'enseignement existants et les perspectives d'emploi sur le marché du travail : un hiatus important subsiste en effet entre la demande et l'offre d'emploi.
- méthodes de gestion défectueuses accentuant le gaspillage des ressources disponibles "page une du document".

Ce jugement se passe de commentaire quant aux limites pédagogiques et institutionnelles de l'université.

2.2 - Au plan des effectifs

Evolution des effectifs de l'UCAD (1991/92 - 1995/96)

ETABLISSEMENTS	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95
FSJP	3733	3525	3529	3351
FASEG	2864	2683	2563	2629
FMPOS	2160	2059	2083	2145
FST	3399	3386	3323	3169

FLSH	7056	8276	9993	9923
Sous total	19212	19929	21491	21217
EBAD	178	161	116	122
ENSUT	347	377	364	461
ENSEPT	165	142	138	99
EPT	111	92	87	108
CESTI	48	62	63	61
ENS	329	298	343	318
Sous total	1178	1132	1111	1169
TOTAL	20390	20061	22602	22386

Les statistiques utilisées pour établir ce tableau ont été pour la plupart recueillies directement auprès des services de scolarité des établissements de l'UCAD). Evolution des effectifs de l'UCAD (1991/92 - 1995/96) (1)

Commentaires :

- Il y a une faible probabilité que ces données aient significativement changé entre temps.
- Le rapport entre facultés et instituts est extrêmement disproportionné ; pour un nombre presque équivalent d'établissements (5 pour les facultés, 6 pour les instituts) les effectifs des facultés sont 18 fois plus élevés que ceux des instituts.

Cela montre tout simplement que les formations spécialisées et pointues qui devraient être en principe, les plus porteuses d'emplois, sont en position marginale. L'on peut déjà soupçonner à ce niveau que l'université telle qu'elle fonctionne encore, n'est pas une source importante d'alimentation du marché en main d'oeuvre qualifiée et suffisante... Au sein des facultés elles-mêmes, la seule faculté des Lettres et de Sciences Humaines fait à peu près l'effectif total des quatre autres facultés. Cela conforte davantage l'idée que l'université ne prépare que très peu au monde du travail, en particulier celui des entreprises. Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que l'objectif de faire fonctionner les structures de formation technique et professionnelle à pleins effectifs (pour résorber la masse d'étudiants non orientés) ne connaît actuellement que des débuts d'application encore timides, contradictoires et faiblement maîtrisés... Si l'on ajoute à cela que par la décision de l'Etat de ne recruter que selon de faibles proportions par rapport au volume des formés, il y a un divorce réel entre les profils de formation et le monde du travail, on peut se faire une idée claire du rapport formation-emploi. Les profils de formation concernant les instituts sont pour l'essentiel orientés vers les professions suivantes : professeur, journaliste, bibliothécaire et autres et viennent un certain nombre de formations techniques spécialisées concentrées au niveau de l'ESP¹. Pour ces derniers, seuls 668 étudiants sont concernés sur un effectif total de 22.386 étudiants à l'UCAD. Voilà autant de raisons qui expliquent peut-être le fait que l'enseignement supérieur privé soit d'ores et déjà devenu une réalité du paysage éducatif sénégalais. Depuis la réforme, on assiste en effet à une prolifération de structures privées (une demie douzaine à ce jour) d'enseignement supérieur avec des cycles de formation de deux ans exclusivement orientés vers des diplômes à caractère technique et professionnel. Il est certain que le système d'enseignement public devra de plus en plus faire face à la concurrence de ces nouvelles structures, sur le

¹ ESP : Ecole Supérieure Polytechnique

terrain notamment de la qualité et de durée de la formation, des taux de promotion et de perspectives d'emplois offertes aux diplômés des deux types d'enseignement.

2.3 - Au plan des résultats

Résultats globaux des examens par établissement :

ETABLISSEMENTS	1991/92		1992/93		1994/95	
FSJP	816	22%	529	15%	1009	30%
FASEG	516	18%	516	19%	704	27%
FMPOS	1209	56%	1068	52%	1318	61%
FST	805	24%	717	21%	992	31%
FLSH	2690	38%	1933	23%	2130	21%
EBAD	152	85%	148	92%	105	86%
ENSUT	292	84%	305	81%	356	77%
ENSEPT	156	95%	129.53	91%	98.01	99%
EPT	105	95%	83	90%	99.36	92%
CESTI	48	100%	59	95%	54	89%
ENS	292	89%	298	100%	278	87%
TOTAL	7081	35	5785.53	27%	7143.37	32%

Commentaires :

Les instituts d'université ont des moyennes d'admission qui varient entre 77% et 99% et si l'on approfondit l'investissement, l'on peut aisément constater que de tels résultats sont pour l'essentiel la conséquence d'un dispositif de formation très rigoureux et assez ouvert aux applications pratiques (ouverture aux entreprises et plus généralement aux structures potentielles d'accueil, sous forme de visites guidées, de stages et autres). Le problème majeur concernant ces instituts se situe moins dans les modalités de gestion pédagogique des contenus de formation que dans les contenus eux-mêmes. Le profilage, la mise en place et le fonctionnement de ces structures, ont-ils fait au préalable l'objet d'une analyse rigoureuse et instrumentée de besoins, d'attentes, de perception dans une perspective d'insertion professionnelle effective et de qualité ? En arrière-fond il y a là un véritable problème de politique de conception des programmes de formation qui, semble-t-il, ne sont pas conçus en partant des préoccupations réelles et non supposées du monde du travail et des options fondamentales en matière de politique nationale de développement. En fait il aurait été intéressant de mettre à profit la perspective de faire fonctionner à pleins effectifs les instituts d'universités pour revoir en profondeur le dispositif pédagogique sous l'angle des résultats attendus de l'action éducative. A l'inverse, les facultés ont des moyennes de réussite variant entre 21% et 61% avec un médian de 40% ; la Faculté des Lettres a les plus faibles performances tandis que celle de Médecine, de Pharmacie et d'Odontostomologie a les meilleures. Ces données mettent en évidence un certain nombre de constats :

- il y a, pour les études supérieures tout au moins, une corrélation entre rendements internes et effectifs.
- plus les formations sont appuyées sur des applications pratiques significatives avec, en même temps, des approches théoriques approfondies, plus les performances sont élevées.

- plus les évaluations sont fréquentes et standardisées, plus les apprenants sont performants. Sous ce rapport, le système des U.V, bien qu'intéressant, devrait davantage être approfondi dans une optique d'épreuves normalisées. Evidemment, le préalable à tout cela réside dans une refonte des programmes d'études.

- il ressort finalement de cette analyse que la qualité et la pertinence des enseignements universitaires sont grandement liées à leur degré d'ouverture à l'environnement économique, social et culturel. La théorie est certes porteuse en elle-même, mais elle se valide et s'amplifie par la pratique. Or, le constat est que les enseignements à l'UCAD sont encore élitistes et fermés sur eux-mêmes.

Dans ces conditions, la liaison formation-emploi semble être l'arbre qui cache la forêt : l'Université étant en principe le creuset de l'excellence tant au plan théorique que fonctionnel ne peut pleinement assurer ce rôle qu'en étant connectée aux réalités qu'elle cherche à transformer positivement. C'est là une garantie incontournable de qualité et d'efficacité. Evidemment, il y a une certaine légitimité académique à vouloir développer la théorie pour elle-même mais il s'agit de ne pas confondre le vraisemblable et le réel, les constructions architectoniques et la vie ; la force d'une idée réside pour l'essentiel dans sa capacité à prendre en charge et à gérer le réel, les atours intellectuels viennent seulement après. Si les enseignements universitaires prennent cette exigence non pas sous l'angle d'un pragmatisme sans pudeur mais plutôt comme l'expression poussée d'une volonté d'atteindre, de conserver et de renforcer sans cesse l'excellence intellectuelle, il est sûr qu'un grand pas sera franchi vers la qualité des services éducatifs internes et externes. Car, quoiqu'on en dise, le monde du travail n'a d'efficacité que partant d'une prise en compte systématique des savoirs tant du point de vue de la conception que de la réalisation, faute de quoi il risque fort de s'enfermer dans le cercle vicieux et suicidaire de la recherche du gain facile, n'ayant qu'une effectivité de surface.

C'est à dessein que sur ce point précis nous avons insisté sur des questions d'orientation et pour ainsi dire de philosophie de l'éducation en ce qui concerne l'enseignement supérieur. Nous sommes prêts à aller plus loin dans cette perspective :

- en proposant au besoin un dispositif opérationnel de réécriture des programmes d'études relatifs à cet ordre d'enseignement, en nous appuyant sur les critères communément retenus aujourd'hui dans le monde de la recherche en éducation pour satisfaire aux conditions de fonctionnalité positive d'un programme d'étude ; ces critères sont les suivants : (Cf. Evaluation des Programmes, Janvier 1997, A. Mamadou CAMARA ENS-UCAD)

- la normativité
- la pertinence
- l'unité ou la cohérence
- la faisabilité

- en proposant de façon concertée un dispositif pédagogique de gestion optimale des programmes d'études comprenant le système d'évaluation- en élaborant des instruments relatifs à une telle gestion tant pour la conception et les démarches que les résultats. L'analyse comparée des résultats du monde du travail et des exigences académiques de l'institution universitaire figurera en bonne place dans un tel dispositif.

III - DIAGNOSTIC DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES

Il importe de préciser avant tout que le diagnostic porte essentiellement - et c'est une conséquence du choix méthodologique - sur les diplômés effectivement en activité dans les entreprises et services. En effet dans cette phase de l'analyse, il s'agit moins de savoir si oui ou non et selon quelles proportions les produits de l'enseignement supérieur s'insèrent dans le monde du travail, que de savoir, l'insertion étant, quelles sont les procédures utilisées pour y parvenir, quelles sont les compétences que développent les diplômés, comment ils sont accueillis par les entreprises etc. Cette approche permet pour le moins de serrer de plus près la configuration des ressources et contraintes que pose le rapport institution universitaire-monde du travail.

3.1 - Profil d'insertion des diplômés dans le milieu professionnel

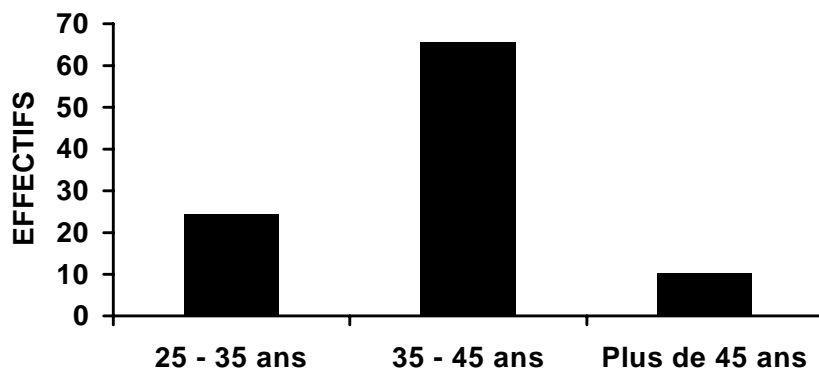
Le profil doit être ici compris comme étant le produit issu du cursus universitaire, produit brut ou amélioré par des formations complémentaires.

Il sera abordé selon les axes suivants: âge, sexe, diplômes de sortie de l'UCAD, temps de chômage, formation professionnelle complémentaire, stages, démarches de recherche d'emploi, canaux d'obtention d'un emploi, niveau hiérarchique dans l'entreprise, salaire, difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions, contribution au développement de l'entreprise, formation en cours d'emploi, possibilités de changement de carrière, contacts avec l'université dans le cadre de l'entreprise ; c'est la combinaison de ces variables qui devra en principe rendre compte du profil des diplômés sortant de l'UCAD et par la même occasion du hiatus probable entre système de formation et réalités de l'entreprise.

a - Age

L'âge moyen des diplômés de l'UCAD concernés par l'échantillon est de 45 ans, 65,5% ont entre 35 et 45 ans contre seulement 24,2% pour les 25-35 ans et 10,3% pour les plus de 45 ans.

DISTRIBUTION PAR TRANCHE D'AGE



Cet âge est plutôt éloigné d'au moins 10 ans de l'âge de sortie en principe d'un diplômé de l'UCAD. L'écart peut être en partie lié aux caractéristiques de l'échantillon, mais en lui-même, il semble révéler pour le moins que le marché du travail n'est pas directement ouvert aux produits de l'université. Cette remarque est d'autant plus importante que ne sont pris en compte dans cette analyse que les diplômés qui ont effectivement réussi à intégrer le marché du travail. Par ailleurs cette donnée sur l'âge est moins déclarative et plus factuelle que d'autres qui peuvent avoir trait au temps d'attente ; les critères d'une intégration effective ne pouvant être rigoureusement définis dans le cadre de l'enquête, il est fort probable que la plupart des intégrations partielles et temporaires (en plus des stages) seront comptabilisées comme un début d'intégration. Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur cet aspect. Ce qu'il faut simplement retenir, c'est que la plupart des diplômés de l'UCAD n'entrent pas dans le monde du travail en pleine jeunesse mais en phase de maturité (25-35 ans), ce qui révèle un hiatus entre formation académique et emploi. En aval, il y a là aussi la preuve que la durée effective de plein emploi est plutôt faible chez les diplômés de l'UCAD (20 ans en moyenne entre 35 et 55 ans) ; ce qui pose un réel problème d'efficacité externe des produits de l'UCAD si on estime à 30 ans la durée moyenne de plein emploi.

b - Le sexe

L'enquête révèle que la grande majorité des diplômés qui s'insèrent dans le monde du travail est constituée d'hommes (69,8%) pour une part moindre pour les filles et les femmes (30,2%). Cette disparité reflète assez fidèlement le système de discrimination dont le sexe féminin est victime tout au long du cursus scolaire et universitaire. Il y a là un problème d'équité mais aussi d'efficacité si l'on sait que la question de la promotion féminine est également une question de développement qui intéresse de plus en plus la communauté internationale. En effet l'accès des femmes aux postes élevés de responsabilité est un axe stratégique dans la voie de leur émancipation effective et dans la mise en place d'un développement durable.

c - Le diplôme de sortie

Les résultats de l'enquête révèlent ce qui suit quant au diplôme obtenu en "fin" de cursus universitaire de la part des demandeurs d'emploi.

c.1 Troisième cycle et assimilés

7,8% des enquêtés ont un troisième cycle ou équivalent ; ils se répartissent comme suit :

Troisième cycle sciences économiques :	0,9%
Troisième cycle sciences juridiques :	0,9%
Ingénieurs et autres spécialités :	6%

On notera à ce niveau l'absence quasi totale de disciplines liées aux lettres alors que celles-ci constituent une part importante des enseignements universitaires. Evidemment, cette absence peut se comprendre aisément si l'on sait que la cible principale de la présente étude porte sur les structures économiques de production où ce type de profil n'est en règle générale que très faiblement sollicité. Cependant une telle absence n'est pas sans poser

des problèmes de qualité par rapport à de telles structures en ce qui concerne la communication, les aspects sociaux de l'entreprise etc.

On notera également la faible représentation des disciplines sociales (sciences économiques, juridiques etc.).

Globalement les troisièmes cycles et assimilés sont faiblement représentés. Est-ce lié à la forte sélectivité du système universitaire ou au fait que les entreprises ne développent pas systématiquement une politique de recrutement de cadres hautement qualifiés qui, semble-t-il, coûteraient cher en termes de coût-efficacité ?

c.2 - Maîtrise

Les maîtrisards se répartissent comme suit :

Maîtrise en sciences économiques :	31,9%
Maîtrise en sciences juridiques :	20,7%
Maîtrise en lettres et sciences sociales :	1,7%

Ainsi les maîtrisards constituent 54,3% des diplômés qui sont intégrés au monde du travail. Le constat est intéressant en ce qu'il indique que la maîtrise constitue l'optimum académique pour prétendre à une insertion effective dans les entreprises : elle offre semble-t-il davantage de sécurité et d'efficience. L'on paye moins par rapport à un diplôme autrement supérieur et l'on a en même temps l'assurance d'une productivité convenable. On notera que les maîtrisards en sciences économiques sont les plus sollicités (31,9%) contrairement à ceux des lettres et sciences sociales (1,7%). Cela est certainement lié à la nature des entreprises et de leur demande à orientation économique marquée. Il aurait été sans doute intéressant d'analyser d'autres secteurs faisant appel à des activités autres que strictement économiques.

c.3 Licences et autres équivalences

Nous avons les pourcentages suivants pour cette catégorie de diplômés :

Sciences économiques :	1,7%
Sciences juridiques :	9,0%
DEUG en sciences économiques :	2,6%
DUT Finances et Commerce :	22,4%
DIT :	9,0%

Ceci donne que 44,7% des diplômés intégrés dans le monde du travail sont des licenciés ou plus ou moins assimilés. Ce type de diplôme vient après la maîtrise avec une différence de 10 points environ en faveur de cette dernière. C'est plutôt normal au regard des logiques d'efficience qui se développent au sein de l'entreprise.

Au total l'on retiendra que l'entreprise développe vis à vis des diplômés des attentes liées à un niveau académique assez élevé pour la mettre à l'abri de dérives quelconques en même temps qu'elle met ce niveau en rapport avec la valeur ajoutée que le diplômé apporte au processus de production. Il y a là un réalisme qui n'a rien de naïf et qu'il faudra prendre en considération dans toute stratégie de liaison formation-emploi.

e.2 - Le processus d'insertion dans le milieu socio-professionnel

Cet aspect sera abordé à trois niveaux :

- le temps de chômage
- la formation professionnelle avant emploi
- les modalités d'intégration

Ces variables nous renseignent sur le degré d'accessibilité au marché partant des diplômes obtenus à l'UCAD. On peut en outre distinguer dans le processus d'insertion une phase passive correspondant à la période de chômage et, une phase active correspondant aux initiatives développées par le diplômés pour s'intégrer dans le marché. Cela permettra de déterminer en quoi et jusqu'à quel point il existe une valeur ajoutée permettant d'accéder au marché par delà le diplôme obtenu.

a - Le temps de chômage

La période de chômage concerne 63,8% des diplômés puisque les 36,2% déclarent avoir obtenu immédiatement un emploi. Il aurait été intéressant de savoir si, pendant les dernières périodes de leurs études, ces diplômés n'avaient pas déjà commencé à développer des initiatives en direction des entreprises. En tout état de cause ce pourcentage est intéressant en ce qu'il montre qu'une frange non négligeable des diplômés de l'UCAD entre directement dans le monde du travail sans une formation complémentaire. Ceci est d'autant plus effectif qu'en plus, il y a 18,1% des diplômés qui n'ont attendu que trois mois, durée peu significative et, à la limite, "normale" pour une intégration professionnelle. Ce qui signifierait que près de 55% des diplômés s'intègrent pratiquement de façon directe dans le monde du travail; le degré d'accessibilité serait ainsi assez confortable comparativement aux idées et représentations courantes sur le faible rendement externe de l'UCAD. N'oublions pas cependant que ces données sont plus déclaratives que factuelles. L'on notera par ailleurs que pour une proportion néanmoins assez élevée, le temps de chômage est plutôt durable (2 ans et plus pour 35,3% des diplômés). Cela signifie qu'il y a malgré tout de gros efforts à faire pour rendre plus attrayants les produits de l'UCAD d'autant que la gamme, plutôt large, des diplômés de l'UCAD, est sous-représentée par rapport aux attentes du marché.

b - La formation professionnelle

Elle concerne 30,2% des enquêtés, ce qui représente une valeur ajoutée assez importante par rapport au produit brut de l'UCAD. Les domaines les plus ciblés sont ceux de la comptabilité financière (19,8%) et de l'informatique (6%).

A préciser néanmoins que 66,7% de ceux qui ont subi une formation professionnelle complémentaire ont plutôt le niveau DEUG et sont donc moins des produits achevés que des victimes du système universitaire. Cela confirme

encore que l'optimum d'intégration se situe autour de la licence et de la maîtrise et que c'est particulièrement au niveau des sous-produits de l'université que se ressent la nécessité d'une telle formation.3)

- Les modalités d'insertion dans le monde du travail et les canaux d'insertion se présentent ainsi, d'après les données de l'enquête :

- Personne importante dans ou en dehors de l'entreprise :	34,5%
- Institution de formation :	6,9%
- Association de diplômés :	6,0%
- Cabinet de placement :	0,9%
- Autres moyens :	51,7%

A noter d'abord qu'il y a un flou informationnel dans le mode de recrutement et l'on peut se demander si une telle modalité peut s'accommoder avec une exigence quelconque de qualité. On note aussi que le "piston" occupe une place importante dans le système de recrutement au niveau des entreprises.

Les institutions de formation et les associations de diplômés jouent, mais pour une part encore négligeable dans le processus d'insertion mais elles sont sans commune mesure avec les cabinets de placement dont le rôle est rigoureusement marginal dans un tel processus (0,9%).

Les raisons invoquées pour l'insertion suggèrent que, malgré la prédominance des transactions interpersonnelles sur fond de pression sociale explicite ou larvée, les diplômés dans leur majorité entrent dans l'entreprise grâce à leurs compétences académiques et professionnelles (55,2%). La solidarité des appuis interviendrait en appoint bien que pour une part non négligeable.

3.3 Situations professionnelles des diplômés

Cette partie sera traitée selon deux aspects :

- le niveau hiérarchique des diplômés
- la rémunération des diplômés

a - Le niveau hiérarchique

C'est là que s'expriment les compétences professionnelles des diplômés. Sur la base des données de l'enquête, les diplômés sont ainsi répartis au sein des entreprises :

- Conseil d'administration	0,9%
- Direction générale	23,3%
- Direction de service	36,2%
- Chef de département	28,4%

- Chef de bureau ou agent 9,5%

Cela donne que 88,8% des diplômés occupent des fonctions qui en font des cadres supérieurs avec un très faible pourcentage de cadres plutôt moyens. Ils semblent ainsi occuper les postes clés des entreprises ; ce qui correspond à une volonté, de la part des entrepreneurs, de mettre systématiquement à profit leurs compétences académiques et professionnelles. Cela va sans doute dans le sens de la crédibilité des produits de l'UCAD d'autant qu'en plus 38,9% de ces diplômés sont sollicités, par delà leur entreprise, pour des tâches de formation, de recherche, de consultation et de conseil.

b - La rémunération des diplômés

Les données sur ce point se présentent comme suit :

- Moins de	100 000 F CFA :	0,9%
- 100 000 à	150 000 F CFA :	1,7%
- 150 000 à	200 000 F CFA :	11,2%
- 200 000 à	300 000 F CFA :	31,9%
- 300 000 à	500 000 F CFA :	37,1%
- 500 000 à	1 000 000 F CFA :	14,7%
- le taux de non réponse est faible :		2,6%

Il semblerait que ces montants correspondent au salaire net des diplômés en situation professionnelle. La distribution de ces tranches de salaire revêt une allure gaussienne avec un faible taux de représentation de ceux qui touchent entre moins de 100 000 et 200 000 F CFA (13,8%) et de ceux qui touchent entre 500 000 et 1 000 000 F CFA (14,7%); la grande majorité des diplômés percevant entre 200 000 et 500 000 F CFA (69%) le médian salarial se situe à 350 000 F CFA environ.

Cette rémunération est assez confortable, comparée aux salaires de la fonction publique où les salaires de 200 000 F CFA constituent un pourcentage dérisoire, et indexé au pouvoir d'achat. Il est même probable que la rémunération soit plus élevée si l'on sait qu'en plus les diplômés font des prestations de services en formation et autres.

A noter cependant que pour les logements de fonction (ce qui revient à parler encore de rémunération) et la voiture de service, 69% de ce de travailleurs n'en bénéficient pas. Il faut toutefois dire que ce type de privilège est relativement marginal et concerne en général des cadres hautement supérieurs.

Ainsi en règle générale le produit de l'UCAD est assez bien positionné au sein de l'entreprise et bénéficie en conséquence d'un niveau de salaire assez substantiel par rapport à la majorité des travailleurs.

Nous allons à présent voir quelles sont les caractéristiques du monde du travail telles qu'elles permettent ou empêchent une intégration effective des diplômés de l'UCAD.

IV - INDICATIONS SUR LES PRODUITS DE L'UCAD DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

4.1 - Typologie des professions d'accueil

Les données de l'enquête révèlent ce qui suit quant aux structures d'accueil des produits de l'UCAD :

- Sociétés nationales	56,9%
- Filiales multinationales	20,7%
- Structures privées nationales	17,2%
- Privé mixte	1,7%
- ONG	1,7%
- Organisations internationales	0,9%
- Professions libérales	0,9%

Il apparaît clairement que les sociétés nationales sont les structures qui accueillent le plus de sortants de l'UCAD (56,9%) ; évidemment il faudra pondérer en tenant compte des limites relatives de l'échantillon. Cependant l'on peut déjà retenir que ce phénomène est somme toute normal dans la mesure où ces sociétés fonctionnent selon le double critère de sécurité et d'efficience que nous avons évoqué plus haut. Est-ce pour cette raison inverse que le privé semble venir en position seconde dans l'intégration de fait des diplômés ? Il semble bien que non car des filiales multinationales aux professions libérales le privé apparaît comme la dominante quant au type de structure et le taux d'intégration considéré dans sa globalité est plutôt élevé (43% environ).

Il reste que le secteur privé, dans ses caractéristiques les plus courantes à travers la floraison d'entreprises à large spectre de formes de production, est plutôt sous-représenté. Cela signifierait-il que les diplômés de l'UCAD ne souhaitent pas tellement y aller ? Nous ne le pensons pas même si les traitements y étaient moins intéressants car, « si le marché du travail n'offre pas d'alternative, même une faible rémunération attirera les candidats hautement qualifiés » (P.98 Etude sur la Revue des Dépenses Publiques dans le Secteur de l'Education, DIAGNE-DAFFE-WANE, Dakar, Novembre 1997). Et il semble bien que la structure actuelle du marché du travail en soit à un seuil de saturation tel que le chômage massif des diplômés semble relever d'un phénomène endémique. Serait-ce alors le privé qui aurait une faible disposition à accueillir les produits de l'UCAD ? Il y a assurément là un problème de fond renvoyant à une question d'adéquation entre les attentes de cette catégorie de privés et le profil des sortants de l'UCAD. A noter que cette catégorie fonctionne plutôt selon des profils techniques et professionnels tranchés en même temps qu'est mis en cause la validité du processus de production. A noter aussi que le non formel est en train de connaître un développement qui s'amplifiera de plus en plus avec l'extension des PME. Il y a là assurément un potentiel d'intégration que l'allure actuelle de la formation académique ne semble pas prendre en charge.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que la fonction publique semble saturée, préférant s'enfermer dans un statut quo peu propice à l'extension de l'emploi. Dans le même temps les écoles de formation à niveau ou statut universitaire semblent s'inscrire dans une logique de diplômés sans débouchés etc.

C'est dire qu'en règle générale, il se pose un réel problème d'adéquation formation emploi à la fois au plan qualitatif et quantitatif. En arrière fond également se pose un problème de pertinence de la politique des ressources humaines que développent les entreprises elles-mêmes.

4-2 Difficultés rencontrées par les produits de l'UCAD dans l'exercice de leurs fonctions

L'enquête a révélé les tendances suivantes pour ce point précis :

. Adaptation des connaissances	6%
. Insuffisance des connaissances	1,7%
. Connaissances insuffisamment exploitées	14%
. Difficulté d'accueil et d'intégration	6%
. Niveau des collaborateurs peu élevé	4%
. Communication avec la hiérarchie	3,4%
. Pas de difficultés majeures	51,7%
. Non réponses	4,3%

Ces données sont plutôt ambivalentes. Elles renvoient aussi bien à des catégories intellectuelles que transactionnelles. Rapportées aux connaissances, elles suggèrent que celles-ci sont suffisantes, adaptées et relativement pertinentes, mais aussi elles laissent entendre que par rapport aux préoccupations relatives à la production et à la gestion, elles posent des difficultés de l'ordre de 30 % environ. Il y a bien sûr ici un problème de variance jointe qui milité dans le sens d'une interprétation à la baisse d'un tel pourcentage.

Il n'en demeure pas moins que cette donnée révèle pour le moins que la correspondance entre formation académique et exigences liées au processus de production et de gestion n'est pas mécanique.

Cela est d'autant plus réel que l'intégration des diplômés a concerné surtout les sociétés nationales où les profils sont moins tranchés que dans le privé conventionnel.

Ainsi le hiatus qui semble à peine se profiler entre contenus de formation et exigences du travail, s'agissant des sociétés nationales et autres, est d'une ampleur certaine si l'on prend en compte la majorité des structures privées en place. Evidemment, la formation académique n'est pas la formation professionnelle, mais il est aussi certain que le développement des compétences professionnelles orientées vers la conception et l'optimisation des ressources est en étroite liaison avec une formation académique de pointe.

Concernant les aspects transactionnels, près de la moitié des diplômés ont, semble-t-il, des problèmes liés au fonctionnement de l'entreprise quant à la prise en compte de leurs connaissances.

Il aurait sans doute été intéressant d'entrer davantage dans le détail de ces problèmes au moment de la prise d'information. Il reste que les items liés aux difficultés donnent des indications qui révèlent pour le moins qu'il y a des efforts à faire à ce niveau. Il n'en demeure pas moins que les diplômés de l'UCAD contribuent, semble-t-il assez significativement à la qualité des produits et des services ; ce qui, en soi, constituerait déjà un atout appréciable dans la solution des problèmes qui se développent autour de la production.

4.3 - Contributions des diplômés de l'UCAD selon les structures d'accueil

Les diplômés de l'UCAD déclarent en majorité (86,5%) apporter des innovations dans les entreprises.

Les domaines concernés seraient les suivants :

. Techniques de gestion	56%
. Techniques de production	6%
. Etudes et Recherches	13,8%
. Techniques de management	15%

Même si ces indications sont de type déclaratif, montrant également que les produits de l'UCAD sont d'un apport certain pour les entreprises, elles mettent clairement en évidence un certain nombre de phénomènes :

a) - Les produits de l'UCAD interviennent pour l'essentiel sur des aspects administratifs et de fonctionnement (71%).

b) - Les produits de l'UCAD n'interviennent que faiblement sur les aspects en relation directe avec la production (6%) du fait de leur profil d'essence administrative.

c) - Les produits de l'UCAD ne s'investissent que très peu dans les domaines relatifs aux études et à la recherche.

Il y a là assurément des problèmes de fond :

- les produits de l'UCAD semblent intervenir dans les entreprises selon une logique "bureaucratique" de surface qui ne permet pas fondamentalement d'améliorer le processus de production. Et si l'on y ajoute qu'ils viennent à l'entreprise avec des compétences générales, l'on peut concevoir que l'entreprise - dont l'essence est productive - ne se modifiera jamais fondamentalement par leurs apports. En principe l'on devrait en toute rigueur attendre des produits de l'UCAD qu'ils soient à l'avant-garde des études et recherches vu leur niveau académique ; il n'en est rien et ce domaine semble être hors de leur sphère de compétence. Ce paradoxe repose presque entièrement le problème de l'adéquation dans le fond entre formation et emploi.

- l'on peut se demander enfin si les entreprises qui emploient ces diplômés les recrutent pour des objectifs d'optimisation des rendements ou simplement pour des raisons sécuritaires (préserver et renforcer les acquis sans bouleverser l'existant) et de désirabilité sociale (recrutement par affinité).

- au delà, c'est l'avenir de ce secteur en terme de rentabilisation et d'extension qui pose problème; en attendant, une phénoménologie sommaire du monde du travail montre qu'il est dans un état quasi permanent de crise se manifestant par des fermetures, des stagnations, des phénomènes récessifs etc ; évidemment, même s'il faut reconnaître dans les faits le développement parallèle d'entreprises individuelles, on ne peut l'imputer essentiellement aux produits de la formation supérieure. D'autres phénomènes autrement plus complexes d'ordre socio-politique et/ou culturel pèsent largement dans ce processus contradictoire.

Par rapport aux insuffisances ainsi constatées, il importe de savoir si les entreprises elles-mêmes ont développé des initiatives allant dans le sens d'une formation complémentaire des diplômés de l'UCAD pour les conformer davantage aux attentes de la production.

Pour la fréquence des formations, 53,4% des diplômés disent en avoir subi entre une et trois fois sur plusieurs années, ce qui semble plutôt insignifiant. Est-ce à dire que cette catégorie de travailleurs est estimée assez qualifiée pour n'avoir pas besoin outre mesure de formation complémentaire ? Ou encore que leurs entreprises n'auraient pas une politique systématique de formation-promotion des cadres ?

Il peut y avoir de tout cela à la fois ; ce qu'il faut simplement souligner, c'est que, par rapport au profil général de sortie des diplômés et par rapport au dynamisme du secteur productif, aucune entreprise ne peut valablement espérer se développer en faisant l'économie de formations complémentaires appropriées, pointues, de qualité et à fréquence raisonnable.

Selon les résultats de l'enquête, il y a 24,1% des diplômés, près du quart, qui ont bénéficié de formations assez fréquentes, ce qui certes peut révéler que leurs entreprises ont une claire conscience de la nécessité de leur dispenser un solide complément de formation, mais aussi atteste d'une volonté de tirer parti des ressources humaines disponibles au profit de l'entreprise.

Par contre, 22,4% des diplômés affirment n'avoir jamais reçu une formation quelconque. Désir de montrer que l'on est venu à l'entreprise déjà complètement bien formé ? Tendance de l'entreprise à se suffire du profil brut du sortant de l'UCAD ? Dans tous les cas, il y a là un malaise lié à un état de quasi stagnation et de l'entreprise et du diplômé de l'UCAD ; la politique systématique de formation continue est solidaire de toute volonté de promouvoir réellement la production. On notera au passage que les entreprises où les diplômés bénéficient d'une formation investissent beaucoup dans la prise en charge de cette formation (93,3%).

Pour ce qui est de la mobilité professionnelle des sortants de l'UCAD, elle est réelle puisque près des 2/3 des diplômés s'inscrivent dans ce processus ; il apparaît assez clairement que la volonté affichée de changement de carrière est particulièrement liée à un souci de promotion professionnelle (46,6%). Il n'y a pas outre mesure de dysfonctionnement transactionnel avec l'employeur qui justifierait une volonté d'en changer : 6% seulement le souhaitent et 26,7% semblent opter pour le statut-quo.

A un autre niveau, 65,5% des enquêtés estiment que l'adéquation formation-emploi est élevée à très élevée, tandis que 31,9% parmi eux la jugent moyennement élevée à nulle (2,6%).

Si l'on prend en compte la nature des apports des diplômés aux entreprises ainsi que l'allure des formations complémentaires, il est fort à craindre qu'une telle appréciation ne soit à relativiser. L'adéquation s'inscrirait dans ce cas plus dans une logique sécuritaire et pour ainsi dire bureaucratique de reproduction de l'existant, étant pour l'essentiel statique, que dans une logique de qualification progressive des entreprises et des diplômés eux-mêmes.

En effet l'une des grandes conclusions de cette étude serait que, par rapport à l'accroissement rapide des besoins, des compétences et capacités, liées aux exigences de la compétitivité locale et internationale dans un contexte de plus en plus marqué par la mondialisation, l'adéquation formation-emploi doit être envisagée sous deux angles : un angle répliatif reflétant les attentes immédiates de l'entreprise tant pour la gestion et la production que la recherche ; ce type d'adéquation serait à prendre en compte pour le tiers de la formation, strict minimum pour rassurer les réflexes sécuritaires de l'entreprise ; l'autre optique d'adéquation serait plus agressive, entreprenante et novatrice constituant la valeur ajoutée que les produits de l'université devraient pouvoir apporter à l'entreprise pour lui permettre d'être plus compétitive par la qualité de ses prestations et ou de ses produits. Cette perspective devrait être prépondérante, permettant ainsi que l'université puisse jouer pleinement son rôle d'anticipation, de conception et d'innovation. Dans ce sens l'on notera le faible niveau de maintien des contacts entre l'UCAD et ses produits (74 % d'absence de contact). C'est là une preuve supplémentaire, au besoin, que non seulement l'adéquation n'est pas effective, mais encore qu'elle n'est abordée pour l'essentiel que sous sa forme statique. Il est certain que la conscience de réels apports de l'université aurait davantage incité ses produits à maintenir les contacts avec elle, voire à les approfondir.

BIBLIOGRAPHIE

ZAHROUR, Charbel - Enquête sur le Secteur Informel à Dakar et ses environs - Août 1989 - ONFP/Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle

BA, Hamidou - Enquête sur le Secteur non structuré à Dakar, Fondation FORD/USAID - Dakar, sept. 1989, 67p.

DIA, Ousseynou, - Enquête de Préformation sur "Université et Professions" UCAD - Enquête réalisée entre 1990 et 1994 à Dakar-Sénégal

OBEYE, Michèle - "Le phénomène associatif en villes africaines" Archives des Sciences Sociales de la Coopération et du Développement-N°66, Oct.-Déc. 1983, pp 41-55

ANKER, R., Farooq, G.M.-1978, " Démographie et Développement socio-économique: une nouvelle perspective " - in Revue Internationale du Travail, vol.II7, N°2-

HOPKINS, M. 1983: "Les Tendances de l'Emploi dans les pays en développement pour la période 1960-1980 et au delà", in Revue Internationale du Travail, Vol.122, N°4.

Ministère de l'Economie des Finances et du Plan - VIIIe et IXe Plans de Développement Economique et Social du Sénégal -.

NIFU (Norwegian Institute for Studies and Research and Higher Education)- 1990/1993. Documentation of the graduate surveys (Main findings of the surveys and a description of the survey design). NIF-UUTREDNINGSINSTITUTTET - Graduate Survey - 1993 (1969/1994).

Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD) - Faculté des Sciences Economiques et de Gestion - Centre de Recherches Economiques Appliquées (CREA) - " Rendement interne et coût d'un diplômé de l'UCAD " - Gaye DAFPE - Abdoulaye DIAGNE - Juin 1996.