ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND

L'adéquation Formation-Emploi des étudiants issus des Sciences Humaines et Sociales en Côte d'Ivoire

The Match Between Training and Employment for Students from the Humanities and Social Sciences in Ivory Coast

Percy ypoté Hermann ZEREHOUE, ***(Assistant)***
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Sorombo ZOUZOU, ***(Assistant)***
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Patrick ADOUABO, ***(Assistant)***
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion - Université Alassane Ouattara de Boauké BPV 1801 Bouaké, Côte d'Ivoire infoline@uao.edu.ci +225 31 00 01 09
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	ZEREHOUE, P. ypoté H., ZOUZOU, S., & ADOUABO, P. (2026). L'adéquation Formation-Emploi des étudiants issus des Sciences Humaines et Sociales en Côte d'Ivoire. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, *7*(14), 242–255. https://doi.org/10.5281/zenodo.24081293
Licence	**Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND**

Received: 02/10/2026 *Accepted: 08/11/2026*

L'adéquation Formation/Emploi des étudiants issus des Sciences Humaines et Sociales en Côte d'Ivoire

Résumé :

Le chômage des jeunes diplômés est aujourd'hui au cœur des préoccupations dans le monde. En Côte d'Ivoire; ce sujet a été à la base de nombreuses réformes dont la plus récente est le système LMD (Licence Master Doctorat) en vue de rapprocher les formations théoriques du monde professionnel. Malgré tout, le phénomène persiste. Ainsi, ce travail de recherche répond à un objectif qui est de comprendre les mécanismes par lesquels se réalise l'adéquation formation/emploi des étudiants en Sciences Humaines et Sociales (SHS) de Côte d'Ivoire. En vue d'atteindre cet objectif, nous nous sommes appuyés sur une approche qualitative en administrant deux guides d'entretien. Le premier guide a été soumis à vingt-sept (27) diplômés issus des universités d'Abidjan et de Bouaké, en quête d'emploi après leurs études en Licence et Master SHS. Le second guide d'entretien a été adressé à vingt (20) salariés, qui sont d'anciens étudiants en SHS et qui exercent dans trois (3) entreprises différentes. Les filières concernées sont: la sociologie, la philosophie, la psychologie, l'histoire et la géographie. À l'aide d'un échantillonnage raisonné et d'une analyse thématique de contenu, ce travail nous a permis d'obtenir les résultats suivants: L'actualisation des matières enseignées pour les adapter à la réalité professionnelle; l'implémentation de l'interdisciplinarité; l'insistance sur les compétences transversales et le développement personnel des étudiants; l'introduction de la formation par alternance aussi bien par des séminaires ponctuels animés par des professionnels que par des stages étudiants; et enfin, la formation d'un réseau relationnel entre enseignants, professionnels et étudiants par la signature de conventions.

Mots clés : Emploi, formation, Sciences Humaines et Sociales, Adéquation.
JEL Classification : J64; M53, M54
Type du papier : Recherche Théorique

Abstract :

Youth unemployment is today at the heart of concerns worldwide. In Côte d'Ivoire, this issue has been the basis for many reforms, the most recent being the LMD system (Bachelor's, Master's, Doctorate) aimed at bringing theoretical training closer to the professional world. Despite everything, the phenomenon persists. So, this research work is to understand the ways in which the match between training and employment is happening for students in Human and Social Sciences (HSS). To reach this goal, we relied on a qualitative approach by conducting two interview guides. The first guide was given to twenty-seven (27) graduates from the universities of Abidjan and Bouaké, who were looking for jobs after completing their Bachelor's and Master's studies in HSS. The second interview guide was sent to twenty (20) employees, who are former HSS students and work in three (3) different companies. The fields involved are sociology, philosophy, psychology, history, and geography. Using purposeful sampling and a thematic content analysis, this work allowed us to get the following results: Updating the subjects taught to fit professional reality; implementing interdisciplinarity; emphasizing transferable skills and students personal development; introducing work-study training through both occasional seminars led by professionals and student internships; and finally, building a network between teachers, professionals, and students through agreements.

Keywords : Employment, Training, Human and Social Sciences, Match.
Classification JEL : J64; M53, M54
Paper type : Theoretical Research

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

1. Introduction

Les réflexions sur l'adéquation entre la formation et l'emploi se positionnent aujourd'hui comme un enjeu crucial dans de nombreux pays, en particulier dans les pays en développement. En Côte d'Ivoire, la relation formation/emploi est devenue un sujet de préoccupation, au cœur du fonctionnement du système éducatif en raison des mutations croissantes des besoins du marché de travail. La formation en sciences humaines et sociales n'y échappe pas. Rapprocher les formations des emplois est souvent considéré comme un objectif naturel pour ceux qui veulent piloter les politiques éducatives en fonction des besoins du marché du travail (Blaug, 1967). Les entreprises estiment que de nombreuses formations au sein de plusieurs filières d'enseignement ne sont pas en adéquation avec leurs besoins pratiques.

La notion d'adéquation formation-emploi a fait l'objet de nombreux travaux avec des méthodologies et des résultats variés dans la littérature. Selon l'OCDE (2011), les individus les plus compétents obtiennent des emplois exigeant un niveau d'éducation formelle plus élevé et donnent l'impression d'être surqualifiés alors qu'ils possèdent les compétences requises par leurs emplois. Par contre, les individus moins compétents ne peuvent accéder qu'à des emplois nécessitant un niveau de qualification moins élevé. Ce groupe d'individus aura l'air d'être surqualifié alors qu'ils manquent de certaines compétences fondamentales pour obtenir et exercer un emploi nécessitant un niveau de qualification supérieur. Soudane et al. (2020) montrent que l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi ne peut se réaliser en dehors du capital social et les soft skills. Pour eux, l'emploi des jeunes est influencé à des degrés différents par le capital social et les soft skills que l'individu investit dans la recherche de l'emploi. Pour parvenir à cette conclusion, ils se sont appuyés sur les données d'une enquête nationale (2018) au maroc, et en utilisant un modèle probit. Des recherches effectuées par N'Grattier (2020) en Côte d'Ivoire montrent que l'accès à un emploi stable requiert la connaissance de langues étrangères et des compétences en NTIC. Dans le cadre de son travail , il a également utilisé un modèle probit ainsi que les données de l'ENSESI (2016). Kouakou et yapo (2019) revèle que l'inadéquation des compétences freine l'employabilité tout en proposant une politique de formation adaptée à la demande du marché de l'emploi. Ils ont utilisé dans leur travail de recherche, deux approches d'analyse reposant d'une part sur l'indice mismatch et d'autre part sur la méthode d'auto-évaluation des travailleurs entre 2012 et 2016 en Côte d'Ivoire. Pour notre part, nous procéderons dans la présente recherche à une analyse qualitative croisée entre les perceptions des étudiants en SHS et celle des professionnels en activité. Aussi, la littérature regorge d'une multitude de vocables et de mesures pour décrire les différentes situations d'écarts observés sur le marché du travail (Cedefop, 2010, Mavromaras et al., 2013; OCDE, 2011; Quintini, 2014; Wen et Maani, 2019). Des scénarios contrastés portant différents vocables, tel que surqualification, sous-qualification, surcompétence, souscompétence ou encore pénurie de compétences (Michaud, Bernier et Mansour, 2020) sont observés. De plus, lorsque la notion de formation est évoquée, une différence nette doit être faite entre la formation initiale qui concerne celle reçue de l'institution universitaire; et la formation continue qui est une amélioration des capacités des travailleurs déjà en activité. Dans le cadre de notre travail, nous nous appesantirons sur la formation initiale des étudiants au prisme de la perception des acteurs du marché de travail, en nous intéressant au secteur formel de l'économie. Le choix de ce secteur se fonde sur le fait que beaucoup de travaux de recherche se sont penchés sur le secteur informel qui offre de nombreux emplois. Selon (Kouakou et Yapo, 2019), la qualité du capital humain a augmenté, alors que l'emploi est resté majoritairement informel avec près de 90 % des emplois disponibles selon les enquêtes emploi de 2013 à 2019. De plus, il est constaté dans le secteur formel, une pénurie de compétences demandées par les employeurs (Kouakou et Yapo, Ibid). Avec un taux d'inadéquation de 75,87 %, les formes les plus marquées sont la sur-éducation (61,38%) et la sous-compétence (59,19%) qui affecte particulièrement les

diplômés de BTS, de Licence et de Maîtrise, et les individus en emplois sans contrat physique en Côte d'Ivoire (Kouakou et Yapo, Ibid). Malgré de nombreuses reformes du système universitaire ivoirien, avec la dernière en date liée au système LMD censé contribuer à l'employabilité des étudiants, l'inadéquation formation/emploi se perpétue. Cette situation est lourde de conséquences sur le chômage des jeunes diplômés qui commencent à désespérer du système éducatif en général et en particulier des offres de formations qui leur sont faites lors de leur cursus universitaire. La perception de la crise est également soutenue par l'existence de défis réels liés aux formations dans les Sciences Humaines et Sociales (SHS). Au nombre de ces défis, il convient de noter le taux de chômage souvent plus élevé pour les diplômés en SHS par rapport à d'autres filières (OIM, 2023). Ainsi, la question centrale qui se pose est la suivante: Comment se réalise l'adéquation entre la formation au sein des filières SHS et le marché du travail en Côte d'Ivoire ?

L'objectif de ce travail est de comprendre les mécanismes par lesquels se réalise l'adéquation entre la formation au sein des filières SHS et le marché du travail en Côte d'Ivoire. Pour y parvenir, nous ferons une revue de la littérature en convoquant certaines théories qui éclairent la lanterne sur l'adéquation formation/emploi. Ensuite, nous utiliserons une démarche méthodologique et présenterons nos résultats qui feront l'objet de discussion avant de passer à la phase conclusive de ce travail de recherche.

2. Revue de littérature

L'adéquation entre les formations et les emplois sur le marché n'a jamais été un rapport figé. Elle s'ajuste avec le temps et l'évolution des besoins du marché du travail. Si de nombreux acteurs entrent en ligne de compte dans l'ajustement de cette relation formation emploi, les employeurs demeurent les bénéficiaires finaux de ce programme. Combien de jeunes ont aujourd'hui un emploi en dessous de leur niveau de diplômes ? Combien occupent un emploi sans rapport avec leur formation ? Ces phénomènes de déconnexion entre formation initiale et emplois se sont-ils réellement amplifiés au cours des dernières années ? Jusqu'où sont-ils liés à la conjoncture économique ? Les décalages entre formation et emploi sont-ils transitoires ou s'inscrivent-ils durablement dans les carrières professionnelles ? (Giret, Lopez, Rose, 2005)

Un passage en revue de quelques grandes théories relatives à l'adéquation formation-emploi éclaire sur ces enjeux.

2.1 La théorie du Capital Humain

Cette théorie a été développée dans les années 1960 par les économistes de l'école de Chicago notamment Theodore Schultz (1961) et surtout Gary Becker (1964). Elle repose sur l'idée fondamentale que les investissements dans l'éducation et la formation peuvent accroître la productivité et par conséquent, les revenus. Lorsqu'une personne choisit par exemple de poursuivre ses études universitaires, elle va intégrer des compétences spécifiques qui vont améliorer sa capacité à trouver un emploi bien rémunéré. Ce processus d'acquisition de compétences est considéré comme un investissement dans la mesure où les frais de scolarité et le temps consacré à la formation vont préparer à des revenus futurs importants en raison de la plus-value que ces compétences apportent au marché du travail. En d'autres termes, plus vous vous formez mieux vous représentez une vraie valeur pour le marché de l'emploi.

De tout ce qui précède, nous pouvons émettre la proposition de recherche P1 suivante:

P1 : Plus on a de la formation et des diplômes, mieux on a accès au marché de l'emploi

2.2 La théorie de la file d'attente

Cette théorie a été développée par l'économiste américain Lester Thurow (1975) dans son maître d'ouvrage intitulé Generating Inequality. Elle suggère que la productivité d'un travailleur n'est pas entièrement déterminée par les connaissances acquises avant son accès sur

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

le marché de l'emploi. Cette productivité dépend plutôt de la formation sur le tas dont le travailleur va bénéficier de la part de l'entreprise. Cette théorie met l'accent sur l'importance de la formation pratique comme condition de l'efficacité professionnelle. Eu égard au fait que l'entreprise a pour objectif de minimiser ces coûts, elle va par ailleurs, privilégier les candidats à l'emploi disposant d'un niveau de formation beaucoup plus élevée, car estimant que ceux-ci auront besoin de moins de formation pratique pour être intégrés. Cette perception de l'employeur va susciter une file d'attente en fonction du niveau de formation des candidats à l'emploi.

De ce qui précède, nous pouvons émettre la proposition de recherche P2 suivante :

P2 : La formation pratique est nécessaire et doit être adressée en priorité aux candidats disposant de niveau plus élevé de formation théorique

2.3 La théorie de la correspondance

Cette théorie qui a été développée par Bowles et Gintis (1976), propose une analyse sociologique et critique du rôle de l'école dans la société capitaliste. Pour ces auteurs, le rôle principal de l'école n'est pas de transmettre la connaissance académique, mais plutôt de façonner la jeunesse de telle sorte qu'on obtienne des futurs travailleurs adaptés à la hiérarchie du travail. Ils évoquent la notion de « curriculum caché » qui signifie qu'au-delà des programmes officiels de cours ; l'école transmet de manière implicite des règles de comportement, des valeurs et des traits de personnalité indispensables au travail salarié. Ce sont entre autres : la ponctualité, la discipline, la tolérance, l'abnégation, l'obéissance aux règles établies... L'école n'est donc pas une institution neutre, mais plutôt un cadre de transmission des savoirs et connaissances de la vie quotidienne nécessaires pour intégrer des emplois.

D'où la formulation de la proposition de recherche P3 suivantes :

P3: Le système d'éducation ne doit pas se limiter au programme officiel de cours, mais aussi transmettre d'autres valeurs sociales nécessaires à l'intégration professionnelle

3. Méthodologie de recherche

Dans cette partie, nous présentons la méthodologie adoptée au cours de cette recherche. Elle retrace la stratégie qui nous a permis d'élaborer, de planifier, de recueillir, de traiter et d'analyser les informations empiriques de notre étude. Notre objectif est de recueillir des descriptions détaillées sur les facteurs entourant l'adéquation entre la formation au sein des filières SHS et le marché du travail en Côte d'Ivoire. Dans le but d'atteindre cet objectif, nous avons opté pour une recherche qualitative dont l'objectif est de répondre à la question centrale du Comment ?

3.1 La posture épistémologique

Notre question centrale de recherche ainsi que notre stratégie de recherche nous conduisent à adopter une perspective interprétativiste afin de comprendre les mécanismes entourant l'adéquation entre la formation au sein des filières SHS et le marché du travail en Côte d'Ivoire. Une posture interprétativiste suppose l'impossibilité d'avoir une connaissance objective de la réalité. Comme le souligne Giordano (2003, p.20), « tout individu (ordinaire ou savant) est donc sujet interprétant et ses interprétations lui sont spécifiques, car intimement liées à son expérience personnelle du monde ». Les interprétativistes essaient de comprendre le monde social d'après les interprétations des acteurs, ils développent une logique d'intention, avec des motivations, des attentes, des raisons, des croyances, qui portent moins sur des faits que sur des pratiques (Pourtois et Desmet, 1988).

3.2 Le mode de raisonnement

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous avons choisi de procéder par un mode de raisonnement est inductif. L'objectif de ce type de raisonnement est de trouver une règle générale à travers l'observation de cas pratiques.

3.3 Les techniques d'échantillonnage

Sont considérés comme faisant partie de la population mère, les personnes ayant effectué des études en Sciences humaines et sociales (SHS) et obtenues leurs diplômes : Diplômés titulaires d'une Licence ou d'un Master dans une des filières SHS, salariés diplômés en SHS. La technique d'échantillonnage utilisée est le choix raisonné. Elle se base sur les critères non cumulatifs suivants : Être diplômés Licence/Master et en quête d'emploi ; être d'anciens étudiants SHS et salarié au sein d'une entreprise indépendamment du secteur d'activité. En raison de leur nombre relativement important, les personnes qui devaient faire partie de l'échantillon ont été sélectionnées sur la base des critères tels que la disponibilité, et le domaine d'étude universitaire.

3.4 Les techniques de collecte de données

Dans le cadre de notre travail, nous avons mobilisé des données qualitatives qui ont été collectées par le biais d'entretiens semi-directifs.
Au mois de novembre 2025, grâce à des séjours au sein d'entreprises et sur le campus universitaire, nous avons effectué 47 entretiens individuels semi-directifs, dont 20 au sein d'entreprises des secteurs NTIC et automobile pour rencontrer les salariés et 27 sur les campus universitaires UAO Bouaké et FHB Abidjan pour rencontrer les diplômés. Le type de questionnement utilisé est l'explicitation dont l'objectif est d'aider à la description de l'action effective (Vermersch, 1994). Les quarante-sept (47) entretiens se sont déroulés à l'aide de deux guides d'entretien qui eux-mêmes ont été élaborés à la suite de la phase exploratoire de la recherche. Nous avons conservé de manière confidentielle toutes les données recueillies que nous avons enregistrées sur un disque dur externe qui est protégé par un mot de passe. L'anonymat des entreprises et des répondants a été garanti. Chaque entretien porte un code, de E1 à E47, dans l'ordre chronologique; D signifiant Diplômé tandis que S signifie Salarié.

Tableau 1. Caractéristiques des Entretiens Semi-directifs

Code	Sexe	Niveau	Filière	Ville	Mode	Durée	Titre du répondant
ED1	M	Master	Sociologie	Bouaké	Zoom	50 min	Diplômé
ES2	M	Master	Sociologie	Abidjan	Face à face	55 min	Salarié
ES3	M	Licence	Sociologie	Abidjan	Zoom	55 min	Salarié
ED4	M	Licence	Histoire	Abidjan	Zoom	56 min	Diplômé
ES5	F	Licence	Histoire	Abidjan	Zoom	57 min	Salarié
ED6	F	Licence	Philosophie	Abidjan	Zoom	47 min	Diplômé
ED7	F	Licence	Philosophie	Abidjan	Zoom	33 min	Diplômé
ED8	M	Master	Philosophie	Abidjan	Zoom	45 min	Diplômé
ES9	M	Master	Géographie	Bouaké	Zoom	43 min	Salarié
ES10	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	28 min	Salarié
ED11	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	15 min	Diplômé
ED12	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	18 min	Diplômé
ES13	M	Licence	Psychologie	Abidjan	Face à face	21 min	Salarié
ES14	F	Licence	Sociologie	Abidjan	Face à face	22 min	Salarié
ED15	F	Licence	Sociologie	Abidjan	Face à face	23 min	Diplômé
ED16	F	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	29 min	Diplômé
ED17	F	Master	Psychologie	Bouaké	Face à face	30 min	Diplômé
ES18	M	Master	Psychologie	Bouaké	Face à face	27 min	Salarié
ES19	M	Master	Psychologie	Bouaké	Face à face	28 min	Salarié
ED20	M	Master	Histoire	Abidjan	Zoom	33 min	Diplômé

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

ED21	M	Licence	Histoire	Abidjan	Zoom	37 min	Diplômé
ES22	M	Master	Histoire	Abidjan	Zoom	41 min	Salarié
ES23	M	Master	Sociologie	Abidjan	Zoom	43 min	Salarié
ES24	M	Master	Sociologie	Abidjan	Face à face	38 min	Salarié
ED25	M	Master	Sociologie	Abidjan	Face à face	36 min	Diplômé
ED26	F	Master	Sociologie	Abidjan	Face à face	28 min	Diplômé
ES27	F	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	38 min	Salarié
ED28	M	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	30 min	Diplômé
ED29	M	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	31 min	Diplômé
ED30	M	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	35 min	Diplômé
ES31	F	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	15 min	Salarié
ES32	M	Master	Psychologie	Abidjan	Face à face	13 min	Salarié
ED33	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	28 min	Diplômé
ED34	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	29 min	Diplômé
ED35	F	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	28 min	Diplômé
ED36	F	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	23 min	Diplômé
ED37	M	Licence	Géographie	Abidjan	Face à face	24 min	Diplômé
ES38	M	Master	Psychologie	Bouaké	Zoom	30 min	Salarié
ES39	M	Master	Psychologie	Bouaké	Zoom	31 min	Salarié
ES40	M	Master	Psychologie	Bouaké	Zoom	40 min	Salarié
ES41	F	Master	Psychologie	Bouaké	Zoom	37 min	Salarié
ED42	M	Master	Psychologie	Bouaké	Zoom	32 min	Diplômé
ES43	F	Master	Sociologie	Bouaké	Zoom	33 min	Salarié
ED44	F	Licence	Sociologie	Bouaké	Zoom	39 min	Diplômé
ES45	M	Licence	Sociologie	Bouaké	Zoom	21 min	Salarié
ES46	M	Licence	Histoire	Bouaké	Face à face	20 min	Salarié
ED47	F	Master	Histoire	Abidjan	Face à face	24 min	Diplômé

Source : Données terrain, Novembre 2025

Nous avons suivi une logique d'échantillonnage théorique (Glaser & Strauss, 1967). Les cinq entretiens exploratoires, plus longs, ont permis un codage intensif et l'élaboration d'un premier modèle d'inadéquation formation/emploi. Ce modèle a été présenté aux répondants suivants. Il s'est enrichi au fil des entretiens et s'est stabilisé à partir du quarante-deuxième. Les cinq derniers entretiens n'ont fait apparaître aucune catégorie nouvelle.

3.5 Les techniques de traitement et analyse de données

Pendant notre travail de recherche, toutes les données collectées auprès des acteurs se présentent sous forme des phrases, des expressions, des mots, de groupe de mots, des comportements et attitudes observables. L'analyse de Contenu est la méthode la plus utilisée pour traiter les données dans les études qualitatives (Krippendorff, 2004). Elle consiste à retranscrire les données des interviews, à se donner une grille d'analyse, à coder les informations recueillies et à les traiter (Andreani et Conchon, 2005). Cet exercice a respecté les étapes ci-après :

La retranscription des données : Nous avons opté pour la retranscription mot à mot ; puis à l'aide des logiciels Express Scribe et Microsoft Word qui nous ont permis d'obtenir des textes sous format Word que nous harmonisé.

La codification des données : Il s'agit d'un processus qui a pour but d'explorer ligne par ligne, étape par étape, les textes d'interview ou d'observations (Andreani, Conchon, 2005 ; Berg, 2004).

Le recours à un logiciel d'analyse de données qualitatives : Le corpus d'information constitué de 47 fichiers Word composés de 110 pages et 7 fichiers de note d'observations et documentation composés de 20 pages. La totalité des 130 pages a été traitée à l'aide du logiciel NVIVO version 12.

Encodage et analyse des fréquences

En résumé, l'analyse repose sur un codage thématique manuel, assisté par tableur. Chaque transcription a d'abord fait l'objet d'une lecture attentive. Un traitement vertical a ensuite été mené, entretien par entretien, avec un double codage. Le codage déductif reprenait les dimensions des trois propositions de recherche. Le codage inductif retenait les catégories issues du discours. Pour chaque entretien, une fiche de synthèse recensait les verbatims les plus parlants. Un traitement horizontal a ensuite comparé les entretiens. La comparaison s'est faite d'abord au sein de chaque groupe, puis entre les groupes, afin de repérer convergences et divergences et de stabiliser les catégories. Une catégorie n'a été retenue comme pertinente que lorsqu'elle apparaît dans au moins 25 entretiens.
Plusieurs précautions renforcent la crédibilité des résultats. Les témoignages ont été croisés entre eux et, lorsque c'était possible, avec les documents et rapports publiés sur le sujet. Certaines de nos interprétations ont été soumises aux participants. La fiabilité repose sur la traçabilité du protocole. Le guide d'entretien, les enregistrements, les transcriptions, les fiches de cas et le tableau de codage ont été conservés (Lincoln & Guba, 1985 ; Yin, 2018).
La méthodologie ainsi adoptée nous a permis d'aboutir à des résultats que nous présentons par la suite.

4. Résultats et discussion

L'analyse des données relatives à la question de l'adéquation formation/emploi des étudiants issus des filières SHS, nous met face à de nouvelles mesures à prendre en compte par l'ensemble des parties prenantes en vue de résorber le chômage de nos apprenants. Elles révèlent notamment les résultats suivants qui seront confrontés aux propositions de recherche issues de la littérature.

4.1 Plus on a de la formation et des diplômes, mieux on a accès au marché de l'emploi

L'adéquation entre la formation et l'emploi fait face à de nombreux défis lorsqu'elle n'est pas convenablement traitée. Les diplômés issus des filières SHS vont systématiquement connaître des déconvenues justes après leurs études en raison des besoins de plus en plus prégnants et innombrables des entreprises. Des difficultés de recrutement pour les entreprises ainsi que des complications au niveau de l'insertion des jeunes diplômés. C'est le cas pour ce salarié qui a terminé ses études, il y a de cela 5 ans, mais occupait jusqu'au jour de cet entretien, un poste de subalterne au sein d'une grande entreprise.
« Depuis la fin de mes études en Master de Sociologie, j'ai effectué de nombreux entretiens, mais sans succès. Les entreprises ont estimé que je ne pouvais pas leur apporter de la plus-value eu égard au contenu de ma formation. Cette dernière met beaucoup plus l'accent sur les réalités en cours dans la société en général ; que sur des problématiques auxquelles sont confrontées les entreprises. J'ai été incapable de répondre au besoin intellectuel de mon entreprise sur les postes disponibles sur la base de ma formation brute. Finalement, mon salut a résidé dans le fait que je disposais d'un permis de conduire à cette époque. Ainsi, il m'a été proposé un poste de coursier que j'occupe jusqu'à ce jour malgré mon niveau d'étude en master. » (Interview ES2).
Nous pouvons noter le décalage important qui existe entre le niveau d'étude de ce diplômé et le poste qu'il occupe au sein de son entreprise. Eu égard à son expérience, ce salarié préconise les solutions ci-après : « L'analyse de ma situation et de mon expérience me permet aujourd'hui de faire plusieurs préconisations en vue de faciliter l'intégration de mes jeunes frères et d'autres condisciples. Aujourd'hui, je suis en train de compléter ma formation avec des compléments de contenu tels que l'informatique et l'anglais. Par conséquent, il faudra mettre l'accent sur des formations de type transversales telles que le Management, l'anglais et l'informatique qui ouvrent énormément d'opportunités aux personnes en quête d'emplois. De mon expérience, la formation en Sociologie à elle seule ; ne suffis pas pour affronter les défis du monde professionnel. Elle devra être complétée par des domaines transversaux soit sur le plan

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

institutionnel, soit sur le plan personnel » (Interview ES2). Ainsi, malgré un niveau d'étude important en sociologie, ce salarié a dû compléter sa formation de base par des disciplines transversales pour consolider sa place dans le tissu professionnel.

« De toutes les façons, les entreprises considèrent comme une perte de temps, d'énergies et même d'argent de former sur le tas un étudiant qui ne dispose déjà pas, d'une formation minimale qui cadre avec les composantes essentielles de leur fonctionnement. Aujourd'hui, le recrutement de stagiaire au sein de cette entreprise exige la fourniture du contenu des matières enseignées au sein des institutions puis une analyse minutieuse s'en suit pour trouver des éléments de correspondances pertinentes avec les besoins de l'entreprise avant même d'inviter le demandeur de stage à un entretien de recrutement » avait affirmé un jeune diplômé en stage au sein d'une entreprise. (Interview ED6). L'actualisation du contenu de la formation est incontournable pour une meilleure intégration des diplômés. Les difficultés et propositions évoquées par les professionnels se ressentent clairement sur le témoignage de ce diplômé en quête d'emploi : « La recherche d'emploi nous révèle de nombreuses insuffisances dans le contenu de notre formation. Finalement, lors de cette démarche dans la quête d'emploi, nous sommes fragilisés en raison d'un manque de confiance dans l'enseignement reçu dû au décalage important avec les besoins du marché de l'emploi. Malheureusement, il me semble que cette situation se perpétue et une solution définitive ne semble pas se profiler à l'horizon. » (Interview ED17).

« Nos programmes ne sont pas adaptés. Voilà les résultats qui ressortent des différents entretiens de stage ou d'embauche à la suite de l'obtention de notre diplôme. J'ai effectué sur l'année 2025, une dizaine d'entretiens qui se sont tous soldés par des échecs retentissants avec pour motifs de refus : Nous ne voyons pas ce que votre Master en philosophie pourrait nous apporter concrètement. Vous avez l'air intelligent sauf que le contenu concret de votre plus-value en matière de compétence technique est limité. Je pense sincèrement que la révision des curricula reste vitale pour la survie de nos filières en SHS et plus spécifiquement en Philosophie ». (Interview ED8).

Ces mêmes difficultés enregistrées au sein des entreprises se sont poursuivies de la façon suivante avec ce salarié : « J'exerce en qualité d'archiviste depuis 3 ans au sein cette entreprise. Un travail qui n'est pas vraiment en lien avec ma formation en histoire liée à l'apprentissage de l'histoire des peuples et des pays. J'ai juste saisi une opportunité offerte par un parent à moi, qui est partie à la retraite. Dans ce métier, la compétence en informatique est vitale pour réussir. J'ai dû me faire former dans les techniques modernes de numérisation. Une autre compétence importante réside dans le fait d'être organisé par la maîtrise du classement des dossiers » (Interview ES5). Cette assertion indique les limites de la formation reçue tout en mettant l'accent sur les facteurs à prendre en compte pour une meilleure adéquation formation-emploi en vue de faciliter l'intégration des diplômés en SHS.

« Les entreprises ne font pas de la philanthropie. Elles sont à la recherche d'un retour sur investissement dans les moindres actions posées. Lors d'un concours en informatique organisé par mon entreprise actuelle à l'adresse des étudiants en géographie ; j'ai été retenu. Par la suite, l'entreprise a dû financer pour mon compte un complément de formation en Système d'Information Géographique (SIG) avant de nous intégrer en qualité de stagiaire puis de confirmer comme salarié 2 ans plus tard. Dans tous les cas, ma formation de base était limitée face aux besoins de cette entreprise dans mon domaine de formation ». (Interview ES9). Cet exemple de propos illustre bien l'importance de compléter la formation reçue avant l'intégration au sein du monde professionnel.

« J'effectue des interventions au sein de nombreux cabinet de formation dans mes domaines en communication. Je peux mettre ce savoir cumulé de plus de 30 ans au service de mes jeunes frères par la dispensation de module interne et externe. Bien qu'ils aient appris la sociologie au niveau de l'université, ils pourront également créer des passerelles en ajoutant des modules au

sein des départements communication des universités pour compléter leur formation. Ceci un conseil que je pourrais d'ores et déjà leur prodiguer. Après, nous autres restons disponibles pour apporter un plus au programme en cours au sein des filières en sociologie » avait affirmé un ancien sociologue et agent de communication au sein d'une entreprise maintenant retraité. (Interview ES13).

« A la fin de mes études en Psychologie, je n'arrivais pas à obtenir un stage malgré mes multiples tentatives qui ont duré 2 années. Mes parents ont alors décidé de me permettre d'effectuer un séjour linguistique de 3 ans à Accra au Ghana voisin. Ce séjour m'a rendu totalement bilingue Français/Anglais. Cette qualité supplémentaire a fait la différence lors d'un entretien pour le poste de stagiaire que j'occupe depuis quelques mois au sein du département de Psychologie d'une Institution Internationale ». (Interview ED42). Dans ce cas, la formation transversale a joué un rôle dans l'obtention de stage de ce diplômé.

Par conséquent, l'accumulation de diplômes et de formation n'est pas une condition sine qua non pour accéder au marché de l'emploi dans le contexte ivoirien ; ce qui infirme notre proposition de recherche P1. Malgré que les diplômés en SHS en Côte d'Ivoire aient de la formation et un niveau d'étude important ; ceux-ci peinent à s'insérer dans le milieu professionnel, contrairement à la théorie du capital humain. Certains d'entre eux, qui arrivent à dénicher un emploi, effectue un travail en décalage avec leur formation initiale ainsi qu'une faible rémunération. Toutefois, les salariés qui occupent des postes viables, se sont réorientés vers des formations spécifiques en lien avec le travail à effectuer sur le marché de l'emploi. Ils s'assurent également d'avoir à leur actif des compétences transversales telles que l'informatique et l'anglais. L'importance d'actualiser le contenu des formations en SHS et l'emphase à mettre l'enseignement des matières transversales se pose avec acuité.

4.2 La formation pratique est nécessaire et doit être adressée en priorité aux candidats disposant de niveau plus élevé de formation théorique

Les enjeux liés à l'adéquation entre la formation et l'emploi révèlent plusieurs facteurs importants relatifs à l'insertion des jeunes diplômés. Ces facteurs peuvent être relatifs à une immersion ponctuelle ou continuelle dans le monde professionnel ou encore à la construction de réseaux relationnels susceptible de faciliter l'intégration dans l'emploi.

« L'État à travers ses structures publiques, notamment l'Agence Emploi Jeune participe activement à l'insertion des jeunes diplômés en prenant en charge une partie des primes de stages. Cette mesure a facilité l'insertion en stage au sein de notre structure de plus de 20 jeunes diplômés issus des filières SHS sur une période de 2 années. Ceci a permis à ces jeunes de bénéficier d'une première expérience en entreprise avant de se lancer véritablement sur le marché du travail. Cette formation pratique s'est réalisée par alternance avec la formation théorique sur une année pour 10 étudiants inscrits en Master après leur Licence et sélectionnés sur la base de leur performance scolaire. L'année suivante 10 autres étudiants ont bénéficié de la même formation. Il s'était agi de quatre étudiants issus de cinq filières que sont la Psychologie ; la Sociologie ; la Philosophie ; L'Histoire et la Géographie » (Interview ES18). Parfois, un véritable partenariat est établi avec les structures de l'État pour accroître les compétences des diplômés puis faciliter leur insertion professionnelle. « Je me souviens qu'une année, nous avions monté un projet de recrutement d'une cinquantaine de jeunes issus des SHS par l'utilisation de la taxe d'apprentissage en collaboration avec le FDFP qui est le fonds de développement de la formation professionnelle de l'État. Un emploi du temps avait été élaboré avec l'Université de telle sorte que les diplômés arrivaient à poursuivre les cours ». (Interview ES18).

« À la suite d'entrevues sélectives, nous avons intégré au sein de notre structure dix stagiaires, dont la moitié en Psychologie et l'autre moitié en Sociologie sur une période de douze mois de stage pour respecter la durée légale nationale des contrats de stage. Au bout de cette période de

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

stage, une évaluation avait été faite et indiquait que les diplômés de Licence au nombre de deux sur chacune des filières disposaient d'une capacité d'assimilation beaucoup plus importante que ceux de niveau Master ». (Interview ES19). Le même constat avait été fait par un salarié, par ailleurs responsable de groupement d'entreprises dans son secteur d'activité. « Nous avions remarqué que certaines entreprises de notre secteur intégraient au sein de leurs effectifs des travailleurs dotés d'un niveau d'étude minimale universitaire. Cette remarque avait été confirmée par étude menée à notre initiative par un cabinet RH en vue de respecter les questions d'éthique vis-à-vis de nos partenaires extérieurs. On s'était dit que les entreprises procédaient ainsi pour payer de la main-d'œuvre bon marché. Toutefois, les résultats de l'étude ont démontré le contraire tout en mettant en avant la motivation et l'implication forte des diplômés de Licence. Il est également ressorti que les diplômés de Licence souhaitent trouver un emploi avant de poursuivre leurs études tandis que ceux de Master souhaitent parachever leur cursus par l'obtention d'un doctorat. Les résultats de cette étude ont d'ailleurs été partagés avec deux facultés SHS de deux Universités avec lesquelles nous avons même signé des partenariats pour la mise en stage de leurs diplômés chez nous. Aussi, quelques collaborateurs de notre entreprise issus de filières SHS y dispensent trois séminaires au cours d'une année ». (Interview ES32)

Ce salarié propose ce qui suit, en vue de renforcer la formation pratique des apprenants : « Les enseignants peuvent en collaboration avec les entreprises prévoir des temps d'échanges avec des salariés ou des responsables de départements au sein du monde professionnel. Cette démarche pourrait être menée sur des postes clés et des périodes déterminées en fonction de la disponibilité des salariés sans toutefois empiéter sur le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Elle permettra de renforcer le contenu de l'enseignement qui sera à la pointe des derniers développements dans le domaine de spécialité. Ces interviews pourraient même constituer une véritable base de données pour apprécier l'évolution des enseignements au fil des années au sein des universités. D'autres recherches dans le domaine de l'adéquation formation emploi pourraient être menées sur le sujet en vue d'enrichir la connaissance dans ce domaine. On pourrait également proposer la signature de contrat de prestation à des salariés à la retraite afin d'assurer l'animation de séminaires » (Interview ES24). « Il faut absolument penser à des synergies entre praticiens et étudiants par la mise en place de réseaux d'anciens étudiants qui ont réussi à intégrer le monde professionnel. Ce réseau pourrait se faire par filière en vue d'homogénéiser les pratiques d'insertion. Des rencontres publiques sous forme d'événements peuvent se tenir une ou deux fois l'année pour mieux faire connaître les filières ainsi que le savoir-faire des étudiants et surtout mieux les orienter dans leur quête d'emploi ou dans leur besoin de reconversion » avait affirmé un professionnel expérimenté en SIG système d'Information Géographique au sein d'une entreprise de technologie. (Interview ES10).

« Le chômage galopant dû à l'absence d'insertion des jeunes est un phénomène social sur lequel les autorités devront suffisamment se pencher de peur de fragiliser le climat social avec des conséquences souvent imprévisibles au sein de la société. Les jeunes sont l'avenir d'une société qui se veut prospère. Négliger de trouver des solutions idoines quant à ses préoccupations pourrait avoir des effets négatifs sur son avenir. Dans les grandes écoles publiques et privées; des conventions sont signés chaque année avec de nombreuses entreprises. L'université devrait en faire autant. Ce serait même un élément qui va promouvoir la saine émulation au sein des étudiants ». (Interview ED21).

Au vu de ce qui précède, nous pouvons dire la formation pratique est capitale pour l'insertion des jeunes diplômés au sein du monde professionnel dans le contexte ivoirien ; ce qui confirme en partie notre proposition de recherche P2. Toutefois, au regard des deux témoignages issus de nos verbatims relatifs à la meilleure intégration des diplômés titulaires de la Licence par rapport à ceux titulaires du Master ; la seconde partie de notre proposition de recherche P2 a été infirmée. Contrairement à la théorie de la file d'attente, nos résultats indiquent la nécessité de la formation pratique tout en montrant que les diplômés dotés d'un niveau d'étude moins élevé

en formation théorique sont ceux qui arrivent à assimiler plus facilement al formation en entreprise. Il faudra donc mettre l'accent sur la formation pratique tout en donnant l'opportunité aux meilleurs à l'issue de la formation théorique de faire valoir leurs compétences.

4.3 Le système d'éducation ne doit pas se limiter au programme officiel de cours, mais aussi transmettre d'autres valeurs sociales nécessaires à l'intégration professionnelle

Au-delà du dispositif officiel des contenus de formation dispensés, d'autres apports peuvent être prévus pour permettre aux diplômés d'aborder avec sérénité la phase de recherche d'emploi. C'est le cas pour ce salarié qui nous livre son expérience personnelle :
« Depuis la fac de Sociologie, j'avais toujours ambitionné d'exercer au sein de grandes entreprises privées. Pendant ma formation théorique, je menais des enquêtes personnelles auprès de certaines connaissances déjà en activités dans mon domaine. Cette technique m'a très vite permis d'anticiper sur mes actions futures. J'ai très tôt su qu'il me fallait compléter ma formation par trois domaines que sont l'anglais ; l'informatique et la communication. Pendant mes heures creuses, alors que j'étais en fac de sociologie, je m'arrangeais à prendre des cours dans ces domaines au sein des autres facultés, vu que nous étions dans des salles ouvertes et qu'aucun contrôle d'effectifs n'était effectué lors des cours. J'ai aussi appris la discipline, la proactivité, bref, tout ce qui ne s'enseigne pas forcément dans des programmes officiels. Tout ceci a facilité mon intégration sur le marché du travail. » (Interview ES23). Cette action de proactivité de la part de ce salarié au cours de ces études montre bien l'importance de l'interdisciplinarité dans la formation des diplômés. Pour cet autre salarié, le partage de connaissances interdisciplinaire est capital. « Il est temps de bannir les cloisons entre les disciplines qui peuvent aisément se côtoyer en entreprise. Il faut dispenser des cours en commun aux étudiants de différentes facultés en fonction de leurs futures réalités professionnelles. » (Interview ES38).
Pour ce salarié interrogé, des valeurs simples, mais cardinales doivent être inculquées aux diplômés pendant le temps de leur formation à l'université. « Apprendre à ces jeunes des gestes simples comme savoir de vêtir, l'importance de la propreté ou bien se coiffer demeurent essentiel pour décrocher un emploi. Apprendre à saluer les autres en milieu social est fondamental. Le respect des règles, bien se conduire en société. En un mot, l'importance de l'attitude d'une personne peut lui ouvrir des portes même si la personne ne dispose pas d'une formation complète pour occuper un poste donné. Avec une attitude correcte, on peut lui donner sa chance tout en le formant sur un poste en accroissant sa qualification » (Interview ES23).
« La formation est une chose et la confiance en soi en est une autre. Des modules pour changer le mindset et accroître le développement de l'individu seront très positifs. Personnellement, je vois chaque des diplômés qui triment sur le terrain des entretiens par peur de l'échec. Certains se découragent, car ils se disent que le marché de l'emploi est trop saturé et qu'il est pratiquement impossible pour eux de s'y faire une place ». (Interview ED20).
Au vu de ce qui précède, nous pouvons dire qu'au-delà de la formation des programmes officiels dispensés, d'autres valeurs sont nécessaires à l'insertion des jeunes diplômés au sein du monde professionnel dans le contexte ivoirien ; ce qui confirme notre proposition de recherche P3. Nos résultats indiquent la nécessaire prise en compte de valeurs morales telles que le respect des règles, la discipline et la bonne moralité. En plus, nos résultats suggèrent l'intégration de l'interdisciplinarité sous forme d'initiative personnelle ou sous forme institutionnelle.

5. Conclusion

Cette recherche voulait comprendre comment se réalise l'adéquation entre la formation au sein des filières SHS et le marché du travail en Côte d'Ivoire. Nous avons analysé quarante-sept entretiens semi-directifs à la lumière de la théorie du capital humain, de la théorie de la file

ISSN: 2658-8455
Volume 7, Issue 14 (2026), pp. 242-255.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

d'attente et de la théorie de la correspondance. Trois groupes de propositions émergent pour réaliser l'adéquation formation/emploi en SHS : Il faudra ajuster le contenu des formations théoriques aux réalités professionnelles et mettre une emphase sur la transmission de compétences transversales. Ensuite, il faudra alterner la formation théorique et pratique tout en s'assurant d'établir des conventions avec des entreprises et des réseaux relationnels. Enfin, il faudra encourager à l'interdisciplinarité qui pourrait se faire à l'initiative des étudiants ou encore au niveau institutionnel où une couche touchant au respect des règles en société, la discipline, la bonne moralité, et du développement personnel sera dispensée.

Cette recherche met en exergue le rôle de certains partenaires clés dans l'insertion professionnelle des diplômés que sont : Le FDFP (Fonds de Développement pour la Formation Professionnelle) qui devra multiplier les projets de formation pratique des diplômés en collaboration avec les Universités. L'AEJ (Agence Emploi Jeune) qui devra renforcer son action de prise en charge des primes de stage en augmentant les montants de celles-ci pour inciter les entreprises à recruter plus de stagiaires. Par ailleurs, les ministères de tutelle devront pousser pour créer des cadres légaux d'échanges et d'actions concrètes entre tous les partenaires impliqués dans la formation et l'insertion des diplômés.

La principale limite de cette recherche demeure l'absence du point de vue des chefs d'entreprise. Seul le point de vue des salariés, anciens étudiants en SHS et celui des diplômés a été pris en compte ; ce qui introduit un biais dans nos résultats. L'introduction du point de vue des Chefs d'entreprise aurait sans doute élargi le champ des propositions à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Une autre limite réside dans la méthodologie adoptée. La démarche qualitative à elle seule ; peut-elle rendre compte de l'ampleur des solutions pour adresser la question de la formation/emploi. Une enquête quantitative aurait pu enrichir la qualité de nos résultats.

Par conséquent, ces deux axes pourraient constituer des pistes de recherche intéressantes pour des travaux futurs.

Références :

(1). Andreani, J.-C., & Conchon, F. (2005, mai). Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives : État de l'art en marketing [communication scientifique]. 4e Congrès des Tendances du Marketing, Paris, France.

(2). Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research ; Columbia University Press.

(3). Bencherqui, D. B., Kefi, M. K., & Le Flanchec, A. (s. d.). [Titre de l'ouvrage ou de l'article manquant]. [Éditeur / Revue].

(4). Berg, B. L. (2004). Qualitative research methods for the social sciences (5e éd.). Pearson.

(5). Blaug, M. (1967). Approaches to educational planning. The Economic Journal, 77(306), 262–287. https://doi.org/10.2307/2229304

(6). Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. (2010). The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications. Office des publications de l'Union européenne.

(7). Giordano, Y. (Dir.). (2003). Conduire un projet de recherche : Une perspective qualitative. Éditions Management et Société.

(8). Giret, J.-F., Lopez, A., & Rose, J. (2005). Des formations, pour quels emplois ?. La Découverte ; CEREQ.

(9). Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Aldine.

(10). Kouakou, K. C., & Yapo, A. R. V. (2019). Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire (Papiers de Recherche AFD n° 117). Agence française de développement.
(11). Krippendorff, K. (2004). Content analysis: An introduction to its methodology (2e éd.). SAGE Publications.
(12). Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). Job mismatches and labour market outcomes: Panel evidence on university graduates. Economic Record, 89(286), 382–395. https://doi.org/10.1111/1475-4932.12054
(13). Michaud, R., Bernier, A., & Mansour, J. B. (2020). L'adéquation formation-emploi : Concepts et pratiques de gestion des ressources humaines. Relations industrielles / Industrial Relations, 75(2), 296–320. https://doi.org/10.7202/1071861ar
(14). Mullenbach, A. (2012). L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux. Recherches en Sciences de Gestion, 92(5), 115–132. https://doi.org/10.3917/resg.092.0115
(15). N'Gratier, A. (2020). Effect of unemployment duration on subjective quality of employment in Côte d'Ivoire. Theoretical Economics Letters, 10(4), 891–908. https://doi.org/10.4236/tel.2020.104052
(16). Organisation de coopération et de développement économiques. (2011). Bon pour le poste : Surqualifié ou insuffisamment compétent ? Dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011 (chap. 4, p. 191–238). Éditions OCDE. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-6-fr
(17). Organisation internationale pour les migrations. (2023). Étude nationale du marché du travail en Côte d'Ivoire.
(18). Organisation nationale / Ministère. (2016). Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du secteur informel (ENSESI 2016).
(19). Pourtois, J.-P., & Desmet, H. (1988). Épistémologie et instrumentation en sciences humaines. Pierre Mardaga.
(20). Quintini, G. (2014). Skills at work: How skills and their use matter in the labour market (OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 158). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5jz44nnmn874-en
(21). Soudane, J. A., Solhi, S., Chadmi, M., & Ghazouani, K. (2020). Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. Revue Française d'Économie et de Gestion, 1(3), 123–151.
(22). Spence, M. (1973). Job market signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374. https://doi.org/10.2307/1882010
(23). Vermersch, P. (1994). L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue. ESF Éditeur.
(24). Wen, L., & Maani, S. A. (2019). Job mismatches and career mobility. Applied Economics, 51(10), 1010–1024. https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1524976
(25). Zaouani-Denoux, S., & Wittorski, R. (2022). Travail, formation et professionnalisation : Enjeux et configurations sociales, cadres théoriques et échelles d'analyse. McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill, 57(1).