

REPRÉSENTATIONS SOCIALES DE L'EMPLOYABILITÉ CHEZ LES EMPLOYEURS ET LES ENSEIGNANTS EN CÔTE D'IVOIRE

Gnagoran Kouakou Daniel N'GUESSAN¹

François Joseph AZOH²

Université Alassane Ouattara (UAO)¹

Ecole Normale Supérieure (ENS)²

k_daniel00@yahoo.fr¹

Résumé

L'étude examine les représentations sociales de l'employabilité des diplômés chez les employeurs et enseignants en Côte d'Ivoire. L'option théorique et méthodologique adoptée se fonde plus particulièrement sur l'approche structurale des représentations sociales, dite du noyau central. Cette approche s'intéresse aux contenus des représentations sociales et cherche à comprendre l'organisation interne de celle-ci, en déterminant des éléments centraux et périphériques. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire d'évocations hiérarchisées adressé aux enseignants et d'un guide d'entretien adressé aux employeurs. Le traitement des données issues du questionnaire s'est effectué à l'aide du logiciel Evoc.2005 et le corpus des entretiens avec le logiciel IRaMuteQ.

Les résultats indiquent que les enseignants comme les employeurs, disposent d'un lexique commun de l'employabilité : « travail », « emploi », « formation ». Cependant, les mondes lexicaux des employeurs évoquent plus les conditions favorables à l'employabilité et le développement des compétences favorables à l'employabilité. Les employeurs soulignent l'absence de valeurs personnelles et socioprofessionnelles des diplômés telles que « curiosité », « motivation ».

Mots clés : *Employabilité, représentations sociales, employeurs, enseignants*

Abstract

The study examines the social representations of graduate employability among employers and teachers in Côte d'Ivoire. The theoretical and methodological approach adopted is primarily based on the structural approach to social representations, known as the central core theory. This approach focuses on the content of social representations and seeks to understand their internal organization by identifying central and peripheral elements. Data were collected using a hierarchical evocation questionnaire addressed to teachers and an interview guide for employers. The data from the questionnaire were processed using Evoc.2005 software, while the corpus from the interviews was analyzed with IRaMuteQ software.

The results indicate that both teachers and employers share a common lexicon regarding employability, including terms such as "work," "employment," and "training." However, the lexical choices of employers emphasize more favorable conditions for employability and the development of skills conducive to

employability. Employers highlight the absence of personal and socio-professional values among graduates, such as "curiosity" and "motivation."

Keywords: *Employability, social representations, employers, teachers*

Introduction

L'employabilité est la capacité relative que possède chaque individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché de l'emploi (Noura et Mahrane, 2012). Sur cette base, trois orientations sont à prendre en compte pour son employabilité : (i) l'employabilité biographique qui est l'historique, le Curriculum Vitae de l'individu ; (ii) l'employabilité projective qui se rapporte aux compétences acquises lors d'une expérience passée pour pouvoir valoriser et mettre en avant son ambition professionnelle et (iii) l'employabilité différentielle qui permet de comparer les employabilités entre différentes personnes. L'employabilité exprime ainsi une capacité à obtenir et à conserver un emploi, à intéresser des employeurs et à développer un itinéraire professionnel (Guichard et Huteau, 2007 ; Azoh et N'Guessan, 2017).

Pour Bricler (2009), les conditions favorables d'acquisition des compétences d'employabilité, peuvent émaner de l'individu (motivation à apprendre, intérêt pour l'environnement économique) ou de l'entreprise (présence de tuteur, de cadres formateurs, de plans de formation). Il identifie trois types de compétence d'employabilité durable : (i) les compétences transversales générales ; (ii) les compétences transversales d'apprentissage ou cognitives et (iii) les compétences transversales de mobilité. Pour lui, les individus au parcours sécurisé cumulent plus de compétences et capacités spécifiques à ces trois catégories que les personnes ayant des périodes de chômage significatives.

Dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) en Côte d'Ivoire, la dynamique d'ensemble pour ce secteur d'éducation, connaît une évolution de sa population.

Dans le sous-secteur de l'enseignement technique, les effectifs ont plus que triplé, passant de 15 517 élèves en 2005 à 55 490 en 2014, soit un accroissement annuel moyen de 15 %. Dans celui de la formation professionnelle, les effectifs sont passés de 22 137 en 2005 à 46 782 en

2014, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 8,6 %, (Ministère de l'Éducation Nationale, 2016).

Par ailleurs, nombreux sont les diplômés ivoiriens en échec d'insertion professionnelle : la durée moyenne de chômage des jeunes primo demandeurs d'emploi est de 4,4 ans. L'adéquation formation emploi et l'employabilité des demandeurs d'emplois constituent des défis majeurs à relever (MEPS, 2016). Les entreprises n'arrivent pas à satisfaire leurs demandes en personnels qualifiés, estimant que les diplômés n'ont pas les compétences requises (Kouakou et Koba, 2015). Pour les entreprises, la mauvaise qualité de la main-d'œuvre est un frein à l'employabilité (Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, 2016).

La non compétitivité des diplômés pose des questions liées au curricula, à l'enjeu du développement de la formation professionnelle et au renforcement des compétences d'employabilité.

Dans une étude comparative sur les représentations sociales de l'employabilité chez les enseignants et les étudiants ivoiriens, Azoh et N'guessan (2017) constatent que ceux-ci disposent d'un lexique commun, traduisant l'existence de connaissances partagées de l'employabilité. Les auteurs soulignent la nécessité d'intégrer les représentations sociales pour comprendre et favoriser la réussite des trajectoires socioprofessionnelles (Azoh et N'guessan, 2019).

La présente étude s'inscrit dans une approche comparative et s'articule autour des questions liées au contenu et à l'organisation des représentations sociales de l'employabilité. Il s'agit donc de savoir : (i) quelles sont les représentations sociales de l'employabilité des étudiants de l'ETFP chez les enseignants et les employeurs et comment sont-elles organisées ? (ii) quelles sont les conditions et les compétences d'employabilité favorables pour ces étudiants selon les enseignants et les employeurs ? Les objectifs poursuivis sont les suivants : (i) identifier le contenu des représentations sociales de l'employabilité des étudiants de l'ETFP chez les enseignants et les employeurs ; (ii) déterminer les conditions et les compétences favorables à l'employabilité des diplômés de l'ETFP selon les enseignants et les employeurs.

La position théorique générale retenue pour cette étude est celle de la représentation sociale qui est « *une forme de connaissances, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » selon Jodelet (1989, p. 53). La représentation

sociale comprend « *les savoirs, les prises de position, les applications de valeurs, les prescriptions normatives. Elle stipule que toute représentation est organisée autour d'un noyau central, structure qui organise les éléments de la représentation et leur donne sens* » (Rouquette et Flament, 2003, p. 13). L'encrage spécifique de notre position s'inscrit dans l'approche structurale de la représentation sociale développée par Abric (1994).

L'intérêt scientifique de ce travail, suivant l'axe théorique des représentations sociales, permet d'appréhender sous un autre angle l'employabilité des diplômés, de faire émerger les contenus des représentations sociales de l'employabilité, d'en identifier la structure en distinguant les éléments partagés et ceux qui le sont moins (Vidal et Labbé, 2017).

Méthode

Elle repose sur les méthodes des représentations sociales développées dans l'approche structurale (Abric, 2003). Cette approche s'intéresse principalement aux contenus des représentations sociales et envisage de comprendre l'organisation interne de la représentation, en déterminant des éléments centraux et périphériques.

1. Participants

Les données sont collectées auprès d'enseignants des grandes écoles et d'employeurs, tous recrutés dans le secteur tertiaire et secondaire sur la base du choix raisonné. L'étude compte un effectif total de 61 participants dont 50 enseignants (dont 14 enseignantes) et 11 employeurs (dont 2 employeuses).

2. Instrument de collecte des données

Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire d'évocations hiérarchisées et d'un guide d'entretien. Le questionnaire est adressé aux enseignants et enregistre une question d'évocations et une autre liée à la hiérarchisation des données. Le guide d'entretien est adressé aux employeurs et est composé de six questions ouvertes portant sur les

conditions et les compétences favorables à l'employabilité des diplômés de l'ETFP.

3. Traitement et analyse des données

Les données collectées sont traitées à l'aide des logiciels Evoc.2005 et IRaMuteQ. Avec le logiciel Evoc.2005, les données ont été traitées selon une analyse lexicométrique et une analyse structurale. La première permet de calculer l'indice de diversité et l'indice de rareté à partir de trois indicateurs : le nombre d'occurrences (volume du corpus), le nombre de type (mots différents) et le nombre de mots uniques (hapax). Elle permet aussi d'identifier les mots principaux du lexique à partir de leur fréquence et de leur rang.

La seconde permet de déterminer le statut des évocations par le croisement du rang d'apparition et de la fréquence (Abric, 2003) : mots centraux (case 1), mots périphériques (cases 2 et 4) et mots contrastés (case 3).

Le logiciel IRaMuteQ (Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires) a permis d'analyser le discours des employeurs. L'analyse thématique (registre sémantique) et lexicale (registre linguistique) des discours permet d'appréhender l'ossature qui, derrière les mots ou les unités signifiantes de surface, gouverne le sens majeur de l'ensemble. Une classification hiérarchique descendante, issue d'une analyse lexicale automatique, permet la mise en évidence de classes de discours par une distribution des énoncés au sein des classes, en fonction du contraste de leur vocabulaire. Le principe de cette analyse est de cartographier les principaux lieux communs d'un discours, les mondes lexicaux, qui sont des traces purement sémiotiques inscrites dans la matérialité même du texte (Hille, 2018).

Résultats

1. Analyse lexicométrique et contenu des représentations sociales de l'employabilité chez les enseignants

L'ensemble des mots cités s'élève à 250 (N) dont 113 (I) mots différents et 75 évocations citées une seule fois (H = hapax). Le nombre de hapax

s'élève à 75 évocations, soit 30% du fichier. Ces indicateurs permettent de calculer l'indice de diversité (T/N) qui est de 0,45 et l'indice de rareté (H/T) qui est de 0,66. L'indice de diversité est élevé et tend vers 1, ce qui indique une hétérogénéité dans la structuration de la représentation sociale. L'indice de rareté élevé et qui tend vers 1 traduit une représentation structurée selon la théorie du noyau central (Abric, 2003, Rouquette et Flament, 2003).

On dénombre 10 mots dont la fréquence est supérieure ou égale à 5 et qui représentent 40% de l'ensemble du corpus (250), soit 100 mots (tableau 1).

Tableau1 : Liste des mots dont la fréquence est élevée chez les enseignants

N°	Evocations	Fréquence	Rang moyen
1	Emploi	25	2,64
2	Travail	21	2,57
3	Employé	13	3,62
4	Chômage	7	3,71
5	Diplôme	7	2,14
6	Employeur	7	2,71
7	Rémunération	5	3,00
8	Argent	5	2,60
9	Formation	5	3,20
10	Ressource-humaine	5	3,00
Total		100	

Les évocations présentées dans le tableau 1 peuvent être regroupées dans les quatre catégories suivantes :

1. Compétences à l'employabilité : Diplôme, formation
2. Ressources de l'employabilité : Employé, employeur, ressource-humaine
3. Aboutissement de l'employabilité : Emploi, travail, chômage
4. Finalités matérielles de l'employabilité : Rémunération, argent

Ces quatre dimensions structurent la représentation sociale de l'employabilité au regard de l'indice de rareté.

2. Analyse structurale des évocations chez les enseignants

Les éléments centraux qui se trouvent dans la case 1, comptent les évocations « *emploi* » et « *travail* ». Elles constituent les éléments les plus consensuels et les plus fédérateurs de la représentation chez les enseignants. L'employabilité chez les enseignants est un objet qui s'applique à une activité rétribuée ou *un emploi* et à la production de biens par le *travail*. Il existe donc une représentation de l'employabilité chez les enseignants se traduisant par la présence d'une activité rémunérée consécutive à l'effort pour engendrer un bien.

La 1^{ère} périphérie (case 2) renferme les évocations « *employé* » et la 2^{ème} périphérie (case 4) est composée des évocations « *chômage* », « *employeur* », « *formation* », « *rémunération* » et « *ressource-humaine* ». Les évocations des 1^{ère} et 2^{ème} périphéries (cases 2 et 4) viennent soutenir celles du noyau central en fixant les modalités de leur existence. Elles peuvent se résumer comme suit : pour les enseignants, la condition pour être « *employé* » par un « *employeur* » est déterminée par la « *formation* » reçue par la « *ressource humaine* » qui est l'individu. Dans ces deux cases se trouvent les éléments permettant des adaptations à des contextes particuliers, à des prises de position plus individuelles et qui supposent parfois des changements potentiels de la représentation.

La case 3 représente la zone des éléments contrastés de la représentation et contient les évocations peu partagées, pouvant susciter le débat sur le contenu de la représentation. Dans cette zone, on rencontre les mots *diplôme* et *argent*. L'on remarque que le *diplôme* qui est le « sésame » de l'insertion professionnelle occupe une position contrastée chez les enseignants.

Tableau 2 : Répartition des évocations selon le rang (R) et la fréquence (F) chez les enseignants

Case 1			Case 2		
Rang < à 2,7 et fréquence > = à 10			Rang > = à 2,7 et fréquence > = 10		
Mots	Rang	Fréq	Mots	Rang	Fréq
Emploi	2,6	25	Employé	3,6	13
Travail	2,5	21			

Case 3			Case 4		
Rang < à 2,7 et fréquence < à 10			Rang >= à 2,7 et fréquence < à 10		
Mots	Rang	Fréq	Mots	Rang	Fréq
Diplôme	2,1	7	Chômage	3,7	7
Argent	2,6	5	Employeur	2,7	7
			Formation	3,2	5
			Rémunération	3,0	5
			Ressource-humaine	3,0	6

L'aboutissement de l'employabilité qui est déterminé par un *emploi* ou un *travail* représente la dimension centrale de la représentation sociale. Les autres dimensions s'inscrivent dans le système périphérique de la représentation sociale. Dans la zone contrastée, les compétences à l'employabilité (*diplôme*) et les finalités matérielles (*argent*) font l'objet de désaccord entre les enseignants.

3. Contenu des représentations sociales de l'employabilité chez les employeurs

Il s'agit dans cette deuxième partie des résultats, d'analyser le discours des employeurs pour en extraire les tendances représentationnelles associées à l'objet « *employabilité des diplômés* ». Dans l'ensemble, 11 textes constituant le corpus ont été analysés (figure 1). Le nombre total d'occurrences (mots contenus dans le corpus) s'élève à 28.242 avec une moyenne de 2567,45 mots par texte.

Figure1 : Nuage des mots associé au corpus « employabilité des diplômés » chez les employeurs



L'objet « employabilité des diplômés » est repérable dans une phase de transformation car le nombre d'hapax (mots qui apparaissent qu'une seule fois dans tout le corpus) est relativement significatif à savoir 1.528 (la moitié des formes du corpus, soit 50,73 %). Ces données indiquent *a priori*, une faiblesse au niveau des systèmes représentationnels et constituent des indicateurs d'opinions contradictoires relativement à l'objet d'étude du point de vue des employeurs. L'analyse textuelle du corpus indique que les employeurs associent à cet objet, des catégories de diverses finalités : « école », « université », « formation », « diplôme », « stage », « expérience », « connaissance », « entreprise », « motivation », « temps », « compétence », « travail », « emploi ». Cela peut également se résumer en trois phases. Phase 1 : l'employabilité des diplômés passe d'abord par la « formation » dans une « école » ou une « université » et qui se termine par l'obtention d'un « diplôme ». Ensuite vient la phase 2 : le « stage » qui permet au diplômé d'avoir une « expérience » donc une « connaissance » de l'environnement de « l'entreprise », c'est-à-dire du monde de travail. Phase 3 : la « compétence » est quelque chose d'individuelle qui s'acquiert par la « motivation » et le « temps » consacré dans le « travail » et ou « l'emploi ».

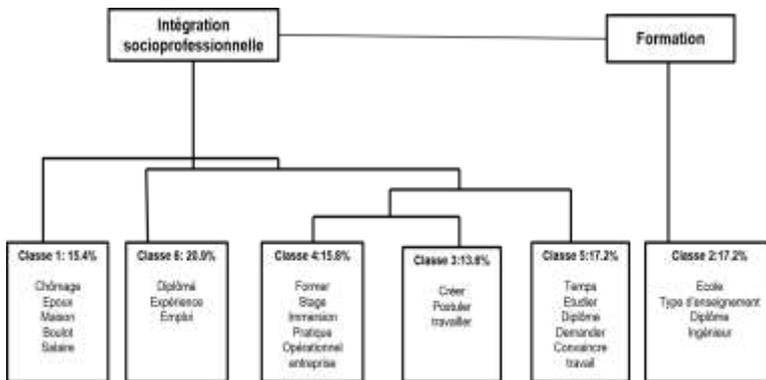
4. Saillance des discours relatifs à l'employabilité des diplômés du point de vue des employeurs

Les discours des employeurs s'organisent autour de deux thèmes :

« *intégration socioprofessionnelle* » et « *formation* » (figure 2). Le premier représente 82,8% des évocations et se subdivise entre « *conditions favorables à l'employabilité* », « *compétences favorables à l'employabilité* » et « *aboutissement et finalités matérielles de l'employabilité* » qui sont repérables respectivement à travers les classes 5, 4, 3, la classe 6 et la classe 1 du dendrogramme (figure 2).

Le second représente 17,2% de l'ensemble des évocations sur la *formation* figurant dans la classe 2.

Figure 2 : Dendrogramme illustratif de l'organisation du discours des employeurs relatif à l'employabilité des diplômés



4.1. Intégration socioprofessionnelle

4.1.1. Compétences favorables à l'employabilité

Les classes 5, 4 et 3 relatives aux compétences favorables à l'employabilité qui représentent 46,6% des évocations sont illustratives de la capacité des diplômés à être directement utilisables par l'employeur. Pour l'employeur, il est nécessaire que le demandeur d'emploi se donne le temps d'avoir une base théorique solide (classe 5 : 17,2%), ensuite qu'il consolide cette base théorique par un stage pratique et la connaissance du monde du travail (classe 4 : 15,8%) avant d'aspirer à l'emploi (classe 3 : 13,6%). En témoignent les extraits de discours de quelques employeurs interrogés.

« ...on embauche sur la base de la capacité directe à être utilisé, bien entendu ».

« ...je pense que les formateurs doivent mettre l'accent sur la pratique. Les étudiants doivent toucher à plus de matériels afin de s'adapter ».

« ...pour moi, c'est la connaissance de l'entreprise, d'abord connaître ce qu'est une entreprise comment elle fonctionne ».

4.1.2. Conditions favorables à l'employabilité

La posture des employeurs sur les conditions favorables à l'employabilité (classe 6 : 20,9%) se perçoit dans la manière dont ils appréhendent l'acquisition des compétences. Pour les employeurs, les diplômés doivent se former à la pratique en plus de leurs savoirs théoriques.

« ...généralement la formation que les diplômés ont est assez théorique, je dirai qu'elle est souvent bâclée ». « Ils doivent se laisser conduire après leur formation théorique. Ils doivent se former à la pratique avant d'embrasser le marché du travail ».

« ...qu'ils acceptent de rester avec un maître un moment. Celui qui fait cela, sera un bon technicien. Un bon technicien c'est celui qui a pris la peine d'apprendre à connaître le métier ».

Le développement des compétences découle d'une décision individuelle et répond à des valeurs telles que la motivation, la curiosité, la soumission et la patience. Pour les employeurs, les compétences favorables à l'employabilité se résumeraient, en plus du savoir et savoir-faire, à des valeurs socioprofessionnelles : le savoir être.

« A la fin de leur formation, seulement quelques individus dotés d'une curiosité assez étonnante arrivent à s'insérer dans les entreprises ».

« ...si vous avez la motivation, tout est possible. Aujourd'hui, pour ce qui est de l'informatique et la télécommunication, vous trouvez tout sur internet. Vous pouvez compléter votre formation avec des MOOC ».

« ...les jeunes doivent être curieux. Il faut qu'ils acceptent d'apprendre tout en laissant l'argent en dehors de leur formation ».

« ...il faut qu'ils s'approchent des personnes qui travaillent déjà, qu'ils acceptent le sacrifice de travailler sans un salaire au moins une année ».

4.2. Formation

Les mondes lexicaux du thème « formation » (classe 2 : 17,2%) repose sur : « école », « diplôme », « ingénieur », et « type d'enseignement » (enseignement professionnel, technique et général). Ce thème met en évidence l'importance du lieu d'obtention du diplôme et du type de formation dans la

représentation des employeurs. Les discours des employeurs sur les compétences à l'employabilité insistent sur la formation pratique en référence à l'ingénierie et également à la révision des curricula.

Discussion et conclusion

L'étude sur les représentations sociales de l'employabilité chez les enseignants et les employeurs, visait à identifier le contenu des représentations sociales de l'employabilité des diplômés de l'ETFP d'une part et à déterminer les conditions et les compétences favorables à l'employabilité des diplômés d'autre part. Les résultats indiquent que le contenu des représentations sociales des enseignants se structurent autour de quatre dimensions à savoir : les compétences, les ressources, l'aboutissement et les finalités matérielles de l'employabilité. L'aboutissement de l'employabilité qui est déterminé par un « *emploi* » ou un « *travail* » représente la dimension centrale de la représentation sociale. Les autres dimensions s'inscrivent dans le système périphérique de la représentation sociale.

Les périphéries composées des catégories : « *employé* », « *chômage* », « *employeur* », « *formation* », « *rémunération* » et « *ressource-humaine* », semblent indiquer des mots ou expressions qui déterminent la trajectoire pour l'insertion professionnelle.

Le contenu des représentations chez les employeurs s'organise autour de trois thèmes : intégration socioprofessionnelle, formation et aboutissement et finalités matérielles. La représentation des employeurs évoque plus les conditions favorables et les compétences favorables à l'employabilité. L'aboutissement et les finalités matérielles mettent l'accent sur l'exercice d'activités rétribuées.

Les enseignants comme les employeurs, disposent d'un lexique commun de l'employabilité : « *travail* », « *emploi* », « *formation* ». Ces résultats rejoignent ceux de l'étude comparative sur les représentations sociales de l'employabilité chez les enseignants et les étudiants ivoiriens de Azoh et N'guessan (2017). En effet, ces auteurs sont arrivés au résultat selon lequel, le noyau central des enseignants et des étudiants est constitué d'évocations identiques : « *emploi* », « *travail* ». Ces résultats, viennent confirmer l'existence de connaissances partagées de l'employabilité par ces trois populations enquêtées.

Par ailleurs, les employeurs se distinguent des enseignants par rapport à l'intérêt qu'ils accordent aux valeurs personnelles et socio-professionnelles des diplômés. Ils estiment que le développement des compétences est individuel et répond à des valeurs telles que la « *motivation* », la « *curiosité* », la « *soumission* » et la « *patience* ». Pour les employeurs, les compétences favorables à l'employabilité se résumerait, en plus du savoir et savoir-faire, à des valeurs socioprofessionnelles : le savoir être. Cette orientation confirme l'analyse de Azoh et N'guessan (2019), pour qui la représentation sociale de l'employabilité chez les étudiants ivoiriens semble exprimer l'intériorisation d'un système dominant focalisé sur des stratégies de professionnalisation à partir de la seule acquisition des compétences théoriques, aux dépens des compétences socioprofessionnelles.

La faible compétence des étudiants ivoiriens pourrait s'expliquer par l'incapacité du système éducatif ivoirien à donner une réponse (Kouakou et Koba, 2015). La durée (4 ans) de la transition école-activité des sortants pointe également du doigt la nature du marché de l'emploi en Côte d'Ivoire (RESEN 2016). Il est donc nécessaire d'innover via la prise en compte des spécificités sociales et culturelles du contexte ivoirien pour favoriser la réussite des trajectoires socioprofessionnelles des diplômés (Azoh et N'guessan, 2019).

Ce point de vue rejoint celui de Brieler (2009) en ce qui concerne les compétences d'employabilité de l'individu. Selon lui, les conditions favorables d'acquisition des compétences d'employabilité, peuvent émaner de l'individu ou de l'entreprise. Dans le même temps, il pointe du doigt la responsabilité des employeurs dans la création de conditions et compétences favorables à l'employabilité des étudiants.

L'analyse des corpus chez les deux populations montre la responsabilité du diplômé dans la réussite de son intégration socioprofessionnelle (Azoh et N'guessan, 2017). Toutefois, cette vision est plus marquée chez les employeurs.

Les mondes lexicaux évoqués par les employeurs se structurent autour des trois axes d'orientations indiquées par Noura et Mahrane (2012) : l'employabilité biographique qui est l'historique, le Curriculum Vitae de l'individu ; l'employabilité projective qui permet de prendre en compte les compétences acquises lors d'une expérience passée pour pouvoir valoriser et mettre en avant son ambition professionnelle et enfin

l'employabilité différentielle qui permet de comparer les employabilités entre différentes personnes.

Au regard de ces représentations une question demeure : quelle est la part des enseignants et employeurs dans la construction de l'employabilité des étudiants ?

Références

- Abric Jean-Claude** (1994), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF
- Abric Jean Claude** (2003), *Méthodes d'étude des représentations sociales*. Ramonville St-Agne, Erès.
- Azoh François Joseph et N'Guessan Gnagoran Kouakou Daniel** (2019), « Représentations sociales de l'employabilité chez les étudiants en Côte d'Ivoire » in *Les pays du Sud face aux défis du travail*, dirigé par R. Mokoukolo, Paris, Harmattan.
- Azoh François Joseph et N'Guessan Gnagoran Kouakou Daniel** (2017), « Représentations sociales de l'employabilité en Côte d'Ivoire », *Innovation Pédagogique, Accompagnement et Professionnalisation des Etudiants*, 30-33.
- Bricler Michel** (2009). Des Compétences d'Employabilité Durable, pour sécuriser les parcours professionnels des individus. *Projectics/ Projéctica/ Projectique*, 3, 95-101.
- Guichard Jean et Huteau Michel** (2007), *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*, Paris, Dunod.
- Hille Frédérique** (2018), Investiguer le passé : la matière historique comme ressource dans l'étude de la pensée sociale. Le cas de la bande des jeunes dans la presse écrite, *Bulletin de psychologie*, 553, 505-518.
- Jodelet Denise** (1989), Les représentations sociales : un domaine en expansion, in *les représentations sociales* dirigé par D. Jodelet, Paris, PUF.
- Kouakou Clément et Koba Adébo** (2015), *L'emploi en Côte d'Ivoire : une étude diagnostique*, Ottawa, Centre de Recherches pour le Développement International.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale** (2016), *Rapport de Politique Nationale de l'Emploi de la République de Côte d'Ivoire*.
- Noura Ben Hassen et Mahrane Hofaidhllaoui** (2012), *L'employabilité des salariés : facteur de la performance des entreprises ? Recherches en Sciences de Gestion*, 91, 129-150.

Ministère de l'Education Nationale (2016), *Rapport d'Etat du Système Educatif National de Côte d'Ivoire : Pour une politique éducative plus inclusive et plus efficace.*

Rouquette Michel-Louis et Flament Claude (2003), *Anatomie des idées ordinaires. Comment étudier les représentations sociales*, Paris, Armand Colin.

Vidal Eméric et Labbé Sabrina (2017), Quid de l'employabilité dans les représentations de l'accompagnement en formation ? *Chroniques du Travail*, 7, 72-92.