

# PARADOXE DE LA PROFESSIONNALISATION UNIVERSITAIRE : CAS DES MASTERS PROFESSIONNELS DE L'UAO SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

**Yebouah William Numéro Deux N'KETIAH**

*Université Alassane Ouattara -Bouaké*

*wnketiah@yahoo.fr ; williamnketiah@uao.edu.ci*

## Résumé

*Le présent article explore la tension entre les finalités proclamées de la professionnalisation universitaire et les réalités sociales vécues par ses bénéficiaires, à partir du cas empirique des Masters professionnels de l'Université Alassane Ouattara (UAO) de Bouaké. Conçue comme un levier de rationalisation des parcours et de rapprochement entre l'univers académique et le marché du travail, la professionnalisation se présente initialement comme une réponse fonctionnelle à la crise du chômage des diplômés. Mais à l'analyse, elle révèle un paradoxe structurel : les individus les plus socialement préparés à l'insertion en apparence se trouvent, dans les faits, les plus exposés à l'exclusion.*

*Cette étude met en évidence une série de dysfonctionnements qui affectent les mécanismes d'articulation entre formation et emploi. Les stages, souvent formels, n'ouvrent pas sur de réelles perspectives d'embauche ; les conventions de partenariat avec les entreprises reposent sur des logiques de visibilité plus que d'intégration ; et la création même des filières se fonde moins sur une évaluation rigoureuse des besoins économiques que sur des initiatives endogènes des corps enseignants. Dans cet espace où la régulation institutionnelle échoue à jouer son rôle intégrateur, ce sont les capitaux sociaux familiaux, politiques, religieux qui assurent l'accès différencié à l'emploi, convertissant l'université en un lieu de reproduction des inégalités plutôt que d'ascension.*

*Dès lors, la professionnalisation universitaire ne saurait être analysée comme un simple dispositif technique ; elle constitue un fait social total, à la fois porteur d'illusions collectives et générateur de souffrances individuelles. Elle fabrique un « mérite illusoire » : une reconnaissance institutionnelle déconnectée de sa traduction économique. À l'UAO, comme dans d'autres universités africaines, la montée en puissance des Masters professionnels ne renforce pas la sécurité sociale des diplômés elle rend leur déclassement plus cruel, parce qu'inattendu.*

**Mots clés :** Master professionnel, Université Alassane Ouattara, Bouaké, Diplômés, Emploi.

## Abstract

*This article explores the tension between the stated goals of university professionalization and the social realities experienced by its recipients, based on the empirical case of professional master's programs at Alassane Ouattara University (UAO) in Bouaké. Designed as a lever to streamline academic trajectories and bring higher education closer to the labor market, professionalization initially appears as a functional response to the graduate unemployment crisis. Yet upon closer examination, it reveals a structural paradox: those seemingly best prepared for employment are, in reality, the most vulnerable to exclusion.*

*The investigation highlights a series of dysfunctions undermining the linkage between training and employment. Internships, often symbolic, rarely lead to real job opportunities; partnership agreements with companies serve visibility more than integration purposes; and the very creation of academic programs is driven more by internal academic interests than by rigorous assessments of economic needs. In this context where institutional regulation fails to play its integrative role, social capital familial, political, religious becomes the key to unequal access to employment, turning the university into a space of inequality reproduction rather than social mobility.*

*Therefore, university professionalization cannot be analyzed as a mere technical device; it must be understood as a total social fact, simultaneously carrying collective illusions and generating individual suffering. It produces what can be called an “illusory merit”: institutional recognition disconnected from its economic translation. At UAO, as in other African universities, the rise of professional master's programs does not reinforce graduates' social security it makes their downward mobility more painful, precisely because it was unforeseen.*

**Keywords:** Professional master's degree, Alassane Ouattara University, Bouaké, Graduates, Employment

## Introduction

Depuis l'adoption du système Licence-Master-Doctorat (LMD) en Côte d'Ivoire en 2012, les universités publiques ont engagé une transformation profonde de leur offre de formation, avec pour objectif affiché d'améliorer l'insertion professionnelle des diplômés. L'Université Alassane Ouattara (UAO) de Bouaké, créée en 1992 et relocalisée sur son site d'origine en 2012, a développé une gamme variée de Masters professionnels couvrant des domaines aussi stratégiques que les marchés publics, l'économie de la santé, les droits de l'homme ou la comptabilité-audit. Ces nouvelles formations, qui remplacent progressivement les anciens Diplômes d'Études Supérieures Spécialisées (DESS), sont présentées comme une réponse directe aux besoins du marché du travail ivoirien, dans un contexte national marqué par un taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés, avoisinant les 22 % en 2022 (Banque Mondiale, 2023). Les études antérieures sur l'insertion professionnelle des diplômés en Afrique subsaharienne, comme celles de Gadio (2002) sur les diplômés en sociologie au Sénégal ou d'Abdourahamane et al. (2011) sur le cas nigérien, ont largement insisté sur l'inadéquation formation-emploi et le rôle déterminant du capital social dans l'accès à l'emploi. Plus récemment, des auteurs tels que Teichler (2015) et Morley (2018) ont analysé les limites des réformes LMD dans plusieurs pays africains, pointant un décalage persistant entre les curricula et les attentes des employeurs. Au niveau national, les travaux de Kouakou (2017) ont

montré que l'insertion professionnelle en Côte d'Ivoire reste fortement tributaire des réseaux relationnels, souvent au détriment des compétences académiques. Cependant, peu de recherches se sont penchées de manière ethnographique sur la manière dont les Masters professionnels sont concrètement organisés, vécus et perçus par les diplômés et les acteurs institutionnels. C'est cette lacune que la présente étude entend combler, en se focalisant sur l'UAO comme étude de cas emblématique des défis de la professionnalisation universitaire en contexte ivoirien.

La multiplication des Masters professionnels à l'UAO s'accompagne d'un paradoxe troublant : alors qu'ils sont censés faciliter l'insertion professionnelle, près de 40 % des diplômés peinent à trouver un emploi en adéquation avec leur formation dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme (MESRS, 2020). Ce constat soulève plusieurs contradictions, incohérences et omissions par rapport aux études précédentes. Premièrement, il existe une contradiction entre le discours institutionnel qui présente ces Masters comme une réponse aux besoins du marché et la réalité de leur conception, souvent initiée par des enseignants-chercheurs sans étude préalable des besoins économiques. Les travaux de Gay et al. (2014) ont certes souligné les ambitions professionnalisantes de la réforme LMD, mais sans analyser les mécanismes concrets de création des filières. Deuxièmement, on observe une incohérence entre les objectifs affichés des Masters professionnels (intégrer des stages, impliquer des professionnels etc.) et leur mise en œuvre effective, où stages et partenariats restent souvent précaires et peu encadrés. Les recherches de Morley (2018) ont pointé les risques de déconnexion, mais sans étudier les logiques internes aux institutions universitaires qui expliquent cette inefficacité. Enfin, il y a une omission dans la littérature concernant l'articulation entre les stratégies individuelles des diplômés et les dispositifs institutionnels. Si Kouakou (2017) insiste sur l'importance du capital social, il néglige l'analyse des trajectoires d'insertion dans leur complexité et leur dimension processuelle. Ces trois limites conduisent à formuler les questions de recherche suivantes : Comment les Masters professionnels sont-ils structurellement organisés à l'UAO et dans quelle mesure cette organisation répond-elle réellement aux attentes du marché de l'emploi ? Quelles sont les stratégies mises en place par l'UAO pour renforcer l'employabilité des diplômés et pourquoi peinent-elles à produire les

effets escomptés ? Quelles sont les difficultés spécifiques rencontrées par les diplômés des Masters professionnels de l'UAO dans leur insertion professionnelle et comment les expliquer au-delà des seuls facteurs individuels ?

En réponse à ces questions, et en tenant compte du sens des termes clés tels que « organisation structurelle », « stratégies d'employabilité » et « difficultés d'insertion », nous formulons les hypothèses suivantes : Premièrement, l'organisation structurelle des Masters professionnels à l'UAO reste largement dominée par une logique académique et disciplinaire, héritée de l'université traditionnelle, ce qui limite leur adéquation aux besoins réels du marché de l'emploi. La création des filières répond davantage à des logiques internes (spécialisation des enseignants, attractivité pédagogique) qu'à une analyse fine des débouchés professionnels. Deuxièmement, les stratégies de professionnalisation (stages, partenariats) mises en place par l'UAO sont insuffisamment structurées et peinent à s'institutionnaliser en raison d'un manque de dialogue durable avec le secteur socio-économique. Leur impact sur l'employabilité des diplômés est donc limité, voire contre-productif, car créant un décalage entre les attentes des diplômés et les réalités du marché. Troisièmement, au-delà des facteurs individuels (capital social, niveau de formation), les difficultés d'insertion des diplômés s'expliquent par une combinaison de facteurs structurels (faible diversification de l'économie locale, saturation de certains secteurs) et institutionnels (faible professionnalisation des cursus, inadéquation des compétences), qui rendent la transition vers l'emploi particulièrement ardue pour les diplômés de l'UAO.

L'objectif de ce travail est de proposer une avancée décisive dans la compréhension des mécanismes qui sous-tendent le paradoxe de la professionnalisation universitaire en Côte d'Ivoire. En adoptant une approche ethnographique et en articulant analyse institutionnelle et trajectoires individuelles, il s'agit de dépasser les explications réductrices pour révéler les logiques contradictoires qui traversent l'institution universitaire et freinent l'insertion professionnelle des diplômés.

## 2. Méthodologie

Cette recherche s'inscrit dans une perspective sociologique globale, en rupture avec les approches quantitatives dominantes qui tendent à objectiver l'insertion professionnelle comme un indicateur statistique. Ici, l'insertion est envisagée comme un processus social conflictuel, structuré par des arbitrages individuels, des contraintes institutionnelles et des logiques de reproduction sociale. Les fondements théoriques de cette étude s'ancrent dans la sociologie de l'éducation et des organisations, mobilisant notamment les apports de la théorie de l'habitus de Pierre Bourdieu, les analyses de François Dubet sur la désinstitutionnalisation des dispositifs éducatifs, ainsi que les travaux de Dominique Schnapper sur l'identité professionnelle et ses fractures.

La professionnalisation universitaire y est pensée non comme un simple dispositif technique, mais comme un fait social total, porteur d'une normativité implicite. L'écart entre les promesses institutionnelles d'insertion et les trajectoires concrètes des diplômés est ainsi analysé comme un révélateur des tensions entre la rationalité académique (centrée sur la légitimation disciplinaire) et la rationalité économique (fondée sur l'employabilité effective).

Sur le plan méthodologique, l'étude adopte une approche ethnographique permettant de saisir les logiques pratiques et les représentations des acteurs. Une immersion prolongée a été conduite dans l'univers de l'Université Alassane Ouattara de Bouaké (UAO), à travers des séances d'observation participante dans les amphithéâtres, services administratifs et lieux informels de socialisation (cafétérias, couloirs, bibliothèques, etc.). Cette présence continue a permis d'accéder à des dimensions souvent invisibles dans les discours formels sur la professionnalisation.

La stratégie de collecte repose sur un échantillonnage raisonné de diplômés issus de cinq maîtres professionnels jugés représentatifs, complétés par une technique de boule de neige pour atteindre les cas plus marginalisés ou atypiques. Au total, 35 entretiens semi-directifs ont été réalisés : 25 avec des diplômés, 5 avec des responsables de formation et 5 avec des employeurs du secteur privé. Tous les entretiens ont été enregistrés, retranscrits intégralement, puis soumis à une analyse thématique selon une double logique inductive et déductive.

Trois axes d'analyse ont guidé l'exploitation du corpus :

1. Les récits d'insertion (subjectivité, perceptions de déclassement ou de réussite, logiques d'adaptation) ;
2. Les logiques institutionnelles (modes de création des masters, rapports aux étapes, partenariats, encadrement) ;
3. Les contraintes du marché du travail local (saturation, formalité, critères de recrutement non académiques).

Enfin, une expérimentation comparative a été conduite en confrontant les données de terrain aux discours institutionnels (plans de formation, décrets, affiches de masters), ce qui a permis de dégager des écarts significatifs entre les objectifs déclarés et les résultats effectifs.

Ainsi, la méthodologie choisie met en jour les mécanismes concrets de production et de reproduction des inégalités dans l'accès à l'emploi. Elle restitue l'insertion professionnelle non comme un aboutissement linéaire, mais comme une navigation incertaine entre capital scolaire, capital social et injonctions paradoxales, là où se rejouent les tensions fondamentales du modèle méritocratique.

## Résultats

### 1. La fabrique institutionnelle du mérite illusoire

#### *1.1. La création des masters : entre offre académique et demande fictive du marché*

L'étude des conditions de genèse des formations de type master professionnel à l'Université Alassane Ouattara (UAO) révèle une autonomie quasi-totale du champ académique vis-à-vis des logiques régulatrices du marché du travail. La mise en place de ces formations ne répond pas à une dynamique adaptative, fondée sur les exigences objectives de l'économie locale, mais obéit à une logique endogène de reproduction institutionnelle. Il ne s'agit pas tant de répondre à un déficit de compétences dans un secteur donné que de renforcer les ancrages statutaires et les fonctions symboliques des Unités de Formation et de Recherche (UFR) concernées.

Certains masters, emblématiques de cette tendance, ont été institués non à partir d'une lecture systématique des besoins socio-économiques mais dans le prolongement des disciplines juridiques classiques. Leurs contenus, leurs intitulés, et leurs objectifs ne procèdent pas d'une cartographie rigoureuse des compétences recherchées par les acteurs économiques, mais d'initiatives professorales. Comme le souligne

un responsable à PUFR Sciences Juridiques, Administrative et de Gestion/Politique (SJAG/P) : *Nous avons des enseignants qui ont des contacts dans certains ministères, contacts qui ont exprimé des besoins de profils, cela nous permet de justifier l'ouverture de la filière sans mener d'étude approfondie du marché.*

Ce propos illustre un fait structurel : la légitimation de l'offre de formation repose moins sur des études de faisabilité ou des diagnostics sectoriels exigés par les standards internationaux définis par l'UNESCO ou l'Association des Universités Africaines (AUA) que sur un capital relationnel personnel, mis au service de la valorisation institutionnelle. Cette pratique se situe en porte-à-faux avec les principes posés par l'arrêté n°249 MESRS/DGES du 13 décembre 2011 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), qui, en son article 3, stipule que les masters professionnels doivent viser une insertion professionnelle directe par l'acquisition de compétences spécifiques au marché de l'emploi.

Cette étude menée confirme ce décalage. L'analyse des trajectoires de diplômés met en évidence un phénomène de dissociation entre formation et emploi : *Les diplômés sont parfois contraints d'accepter des postes pour lesquels ils ne sont pas formés, ou à s'accrocher au premier emploi qui s'offre à eux [...] plusieurs des leurs choisissent de multiplier les 'petits boulots' afin d'entrer, malgré tout, dans le monde du travail.* (Djimi, 2021)

Le taux élevé de reconversion ou de déqualification observé chez les diplômés de ces masters en atteste. Selon les données du MESRS (2021), près de 35 % des titulaires de masters professionnels à l'UAO exercent dans des domaines sans aucun lien fonctionnel ou cognitif avec leur formation initiale. Cette inadéquation est également perceptible dans les verbatim recueillis : *j'ai passé deux ans à étudier les procédures de passation des marchés publics, mais je travaille aujourd'hui comme agent commercial dans une entreprise privée. Ma formation ne correspondait pas aux réalités du terrain* (Adams, diplômé 2021).

Ainsi se construit un paradoxe structurel : l'université produit du diplôme comme un opérateur symbolique d'intégration sociale, tout en ignorant les régulations objectives du champ économique. Le diplôme, censé conférer un droit d'accès à une position professionnelle déterminée, perd ainsi son pouvoir de médiation entre l'individu et la structure économique. La reconnaissance académique ne se double pas d'une reconnaissance professionnelle ou plus précisément, elle n'est

reconnue qu'au sein du champ universitaire, et non au sein du marché du travail.

Cette configuration permet d'introduire le concept de demande fictive : les masters sont créés sous le prétexte d'un besoin professionnel anticipé, sans qu'aucune enquête rigoureuse ne vienne en attester la véracité. Les acteurs universitaires mobilisent des arguments d'opportunité ou des réseaux de légitimation externe, mais sans produire une correspondance réelle entre contenu de la formation et postes disponibles. On assiste dès lors à une inflation de diplômes peu corrélés à une économie de l'emploi déjà saturée, instaurant un cycle de frustration sociale et de déclassement statutaire.

Ce diagnostic est confirmé par les données extraites du mémoire de recherche consacré à l'insertion des diplômés de l'UAO : *L'inadéquation entre les formations initiales et les besoins du marché de l'emploi, conjuguée à l'incapacité du marché du travail à leur offrir un emploi à leur convenance*, constitue l'un des principaux facteurs d'employabilité des diplômés du supérieur en Côte d'Ivoire.

L'on peut conclure que le processus de création des masters professionnels à l'UAO s'apparente à une construction autonome du champ académique, alimentée par des logiques de distinction et de reconnaissance interne, plutôt que par des régulations exogènes dictées par les impératifs du marché. Ce faisant, l'université produit un mérite académique abstrait, disjoint de toute fonctionnalité économique, et participe à l'entretien d'une illusion méritocratique dans un contexte de crise structurelle de l'emploi diplômé.

### ***1.2. Les dispositifs de professionnalisation comme rituels formels***

Le processus de professionnalisation tel qu'il est déployé dans les masters professionnels de l'Université Alassane Ouattara (UAO) participe d'un mécanisme de ritualisation académique, où les formes importent plus que les fonctions effectives. En effet, la mise en scène de la professionnalisation par les stages, les conventions de partenariat, ou encore l'introduction ponctuelle de professionnels dans les maquettes pédagogiques semble obéir davantage à une exigence de conformité institutionnelle qu'à une logique d'efficacité pragmatique.

Les résultats issus des enquêtes qualitatives menées auprès des diplômés révèlent une dissociation manifeste entre le dispositif formel et



les attentes du monde professionnel. Comme le rapporte un diplômé d'un Master : *C'était purement la théorie, on fait les simples cours, on fait les répétitions des mots seulement. Mais quand on arrive sur le terrain... on est obligé de nous reformer.* Cette citation éclaire une réalité structurelle : la transmission du savoir dans ces formations professionnelles demeure largement désincarnée des pratiques concrètes auxquelles les diplômés seront confrontés.

En réalité, l'absence de mise en situation réelle, l'usage minimal des outils professionnels (Excel, logiciels comptables, plateformes de passation de marchés publics) et la faible articulation avec les réalités sectorielles expliquent que ces formations, pourtant dites "*professionnalisantes*", peinent à produire des compétences immédiatement mobilisables. Les stages, censés constituer un vecteur de cette insertion pratique, se révèlent souvent comme des obligations administratives plus que des expériences formatrices. Sur 25 diplômés interrogés, seuls 8 ont bénéficié d'un encadrement régulier pendant leur stage, et 5 ont vu celui-ci déboucher sur une proposition d'emploi.

Plus encore, l'attribution du stage repose largement sur la capacité individuelle à "*se débrouiller*", selon les termes des diplômés eux-mêmes. Un ancien étudiant en économie de la santé affirme : *Moi-même j'ai cherché un stage hein ! [...] l'université n'a pas cherché de stage pour nous, en tout cas pas à ma connaissance* (Konaté, diplômé 2022). Ce recours à la débrouillardise étudiante constitue une forme de désengagement structurel de l'institution, qui externalise la responsabilité de l'insertion professionnelle aux individus eux-mêmes, en leur transférant les coûts symboliques et matériels de cette insertion.

L'analyse des conventions de partenariat entre l'UAO et le secteur privé montre une dynamique analogue. Ces conventions sont formellement signées, mais ne contiennent que rarement des engagements concrets. Un directeur des ressources humaines d'une entreprise partenaire déclare : *Nous signons des conventions avec l'université par devoir citoyen, mais nous recrutons rarement parmi leurs diplômés. Le niveau d'opérationnalisation ne correspond pas à nos attentes.* (Adam, diplômé 2021). Le contenu de ces accords se réduit ainsi à des énoncés vagues, sans traduction pratique ni obligations mesurables.

Ce fonctionnement procédural renforce l'idée d'une professionnalisation mise en scène, où la validation institutionnelle du mérite repose sur une fiction. C'est précisément cette fiction que nous

désignons comme *mérite illusoire* : une reconnaissance académique dont la légitimité repose sur des dispositifs normalisés mais creux, sans lien réel avec les mécanismes de régulation du marché du travail. Les statistiques de l'Agence Emploi Jeunes le confirment : seulement 22 % des diplômés de l'UAO trouvent un emploi dans les six mois suivant l'obtention du diplôme, contre 31 % à l'échelle nationale (Rapport AEJ, 2023).

Cette logique rituelle répond à une exigence de conformité au modèle international du LMD (Licence – Master – Doctorat), tel qu'institué par l'arrêté ministériel de 2011 portant organisation du Master dans l'enseignement supérieur en RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE. Toutefois, l'application formelle de ce modèle s'effectue en l'absence d'un ancrage contextuel adapté. Comme le rappelle la thèse de Djimi (2021), l'Université *semble aujourd'hui transformée en une institution budgétivore engendrant une massification de diplômés de plus en plus superflus à l'économie* (Djimi, 2021). Autrement dit, la reproduction institutionnelle du diplôme devient un but en soi, dissocié de sa fonction initiale d'insertion productive.

Dès lors, l'université remplit sa fonction normative, mais échoue à produire les effets sociaux qu'elle prétend poursuivre. L'insertion professionnelle, pourtant posée comme finalité centrale des masters professionnels, est ainsi vidée de sa substance. Elle devient un mythe performatif, un ensemble d'actes et de signes qui créent l'illusion d'une continuité entre formation et emploi, là où la discontinuité est structurelle.

## **2. Les stratégies d'adaptation des diplômés face au déclassement**

### ***2.1. La transformation des capitaux sociaux en ressources d'insertion***

La faillite des mécanismes institutionnels d'insertion mis en place par l'Université Alassane Ouattara (UAO) oblige les diplômés des masters professionnels à recourir à des stratégies parallèles pour pénétrer le marché du travail. Cette dynamique ne relève ni de l'accident, ni du désajustement temporaire ; elle traduit un mode structurel de régulation sociale où les normes d'accès à l'emploi se reconfigurent autour de la centralité des réseaux. Là où le diplôme était censé produire un effet de signal, une marque d'excellence susceptible de garantir l'accès à une

position professionnelle, ce dernier perd de son efficience, contraignant les diplômés à mobiliser d'autres formes de capitaux.

La thèse de Djimi montre avec clarté que les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés des universités publiques ivoiriennes en particulier ceux de l'UAO sont moins déterminées par l'alignement entre formation et offre d'emploi que par la capacité à activer un réseau préexistant ou à en construire un de manière opportuniste. Ainsi, « les diplômés universitaires sont confrontés à un marché caractérisé par la corruption et le favoritisme » et « malgré leurs qualifications, ils sont contraints d'avoir recours à leurs cercles relationnels pour accéder à un emploi » (Djimi, 2021).

Un diplômé d'un master en témoigne avec lucidité : *J'ai envoyé plus de 80 candidatures sans réponse. C'est finalement par mon oncle, qui connaît le directeur des marchés publics d'une mairie, que j'ai obtenu un entretien puis mon poste actuel* (Kouakou, diplômé, 2022).

Ce récit n'est pas isolé. Il illustre une régularité sociale. L'insertion ne se joue pas dans le prolongement direct du cursus, mais dans la capacité de l'individu à convertir ses liens sociaux souvent issus du cercle familial, communautaire ou politique en opportunités concrètes d'emploi. Cette capacité devient, de fait, une compétence tacite que l'université ne forme pas, mais que les diplômés sont contraints d'acquérir sous la pression des circonstances.

Le phénomène de déclassement entendu ici comme l'écart entre les attentes statutaires associées au diplôme et la réalité des emplois effectivement obtenus opère ainsi comme un déclencheur de cette mobilisation compensatoire du capital social. Il ne s'agit pas d'une stratégie parmi d'autres, mais d'une nécessité objective dans un système d'enseignement supérieur qui, en raison de sa massification et de son inadéquation au tissu économique, produit plus de diplômés qu'il n'existe de débouchés qualifiés.

Les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE, 2022), selon lesquelles 68 % des diplômés ayant intégré le secteur formel ont eu recours à leur réseau personnel, confirment ce glissement structurel de la norme méritocratique vers un modèle relationnel. On assiste à une sorte de privatisation de l'accès à l'emploi, où les médiations interpersonnelles prennent le pas sur les mécanismes institutionnels d'insertion stages, plateformes universitaires, services d'orientation, etc. qui restent sous-développés, comme l'a indiqué un enquêté : *L'université ne joue pas encore*

*pleinement son rôle dans la construction d'un lien réel entre formation et insertion [...] les dispositifs restent formels et peu opérationnels* (Kouakou, diplômé, 2022).

Dès lors, la réussite professionnelle ne découle plus directement de l'accumulation de capital scolaire. Elle se redéfinit comme le produit d'une compétence sociale incorporée, celle de *savoir naviguer dans les réseaux*. La réussite devient contingente à l'existence d'un entourage bien positionné, à la capacité de faire jouer des appuis dans l'administration ou le secteur privé, ou encore à la force d'une appartenance communautaire mobilisable. Une diplômée interrogée affirme d'ailleurs : *Il faut que les gens des différentes filières de l'université se créent un réseau en leur sein pour pouvoir investir sur ceux qui sont en bas parce que c'est comme ça tout fonctionne maintenant* (Adams, diplômé, 2021).

Cette situation n'est pas sans effets pervers. Elle engendre un système d'inégalités méritocratiques secondaires selon l'expression de Dubet (2006) dans lequel les inégalités scolaires ne sont pas supprimées, mais doublées de disparités d'accès aux réseaux efficaces. Les diplômés qui n'ont pas de relations utiles se retrouvent dans un processus d'attente sans perspective, nourrissant un ressentiment latent contre une institution qui promet l'emploi mais ne le garantit plus.

Loin d'être anecdotiques, ces pratiques de contournement révèlent une recomposition des normes de réussite. Le mérite n'est plus seulement académique ; il devient socialement situé. L'insertion professionnelle ne dépend plus d'un alignement entre profil de formation et opportunité d'emploi, mais d'un ancrage social préalable, d'autant plus valorisé que l'université ne joue pas son rôle d'interface avec le monde professionnel. L'Université Alassane Ouattara à travers les masters professionnels reste dans une logique de reproduction du diplôme sans créer les conditions de son efficacité symbolique dans le monde du travail (Djimi, 2021).

## ***2.2. Les trajectoires de reconversion et de résilience***

Dans un contexte marqué par la saturation du marché de l'emploi et la désarticulation des dispositifs d'insertion, la reconversion des diplômés des masters professionnels de l'Université Alassane Ouattara s'opère dans des conditions souvent contraintes, mais révélatrices d'une capacité d'ajustement structurelle. Ces trajectoires de survie, parfois vécues comme des renoncements, constituent pourtant les manifestations les plus tangibles d'une adaptation sociale à l'échec du

modèle méritocratique académique. Cette étude a relevé que les diplômés sont contraints de 's'insérer', souvent seuls, dans un marché du travail saturé et peu structuré. Ce constat confirme la désinstitutionnalisation du passage à l'emploi, désormais relégué au domaine de l'initiative individuelle. Loin de se traduire exclusivement par l'inactivité, cette absence de relais entre formation et emploi provoque une migration forcée des diplômés vers l'économie informelle. L'insertion devient alors un bricolage, une composition faite d'emplois précaires, d'auto-entreprises improvisées, ou d'activités de vente à petite échelle.

Une diplômée d'un Master pro en « Droit » illustre cette dynamique : *Après deux ans de chômage, j'ai ouvert un petit commerce de pagnes. C'est dur d'accepter quand on a fait cinq ans d'études, mais au moins je vis.* (Koffi, Diplômé, 2021). Ce type de trajectoire constitue l'expression d'un *habitus clivé*, où les dispositions intériorisées durant le cursus universitaire, les aspirations à un emploi stable, qualifié et reconnu socialement se heurtent à la réalité d'un déclassement. Loin de s'effacer, ces aspirations continuent d'habiter les diplômés, créant une tension entre ce qu'ils espèrent et ce qu'ils sont amenés à faire. La précarité de l'emploi, jointe à l'inadéquation formation/emploi, produit ce que Schnapper (1994) qualifierait de *dissonance identitaire* : un écart structurel entre l'identité projetée et la réalité socio-économique vécue.

Les données du rapport de la Banque Mondiale (2023) renforcent cette observation : 45 % des diplômés de l'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire exercent dans le secteur informel, souvent sans protection sociale ni perspectives d'évolution. La reconversion n'est donc pas un choix mais une réponse adaptative à un contexte défaillant. Comme l'indique notre enquête de terrain, les diplômés multiplient les stratégies d'ajustement sans accompagnement structuré de l'institution universitaire.

Cette résilience prend toutefois des formes plurielles. Si certains diplômés consentent à une activité de survie en contradiction avec leur formation, d'autres transforment cette tension en innovation sociale. L'usage détourné des compétences académiques, leur réinvention dans des cadres non conventionnels, signale une plasticité stratégique qui mérite attention. Un diplômé d'un Master en Économie déclare : *J'ai créé une coopérative de vente de produits pharmaceutiques avec d'anciens camarades. Nous touchons une clientèle que les pharmacies classiques n'atteignent pas* (Kouakou, diplômé 2022).

Ici, le détournement du parcours initial ne signifie pas une perte de sens, mais une reconfiguration active des ressources acquises. Le diplôme, dans ce cas, ne perd pas entièrement sa valeur ; il devient une matière première réinvestie dans un autre registre. On assiste alors à l'émergence de formes alternatives de professionnalisation, en marge de l'emploi salarié, mais non dépourvues de rationalité. Ces initiatives incarnent une économie informelle structurée, en quête de légitimité. Dans les entretiens recueillis, cette posture innovante s'observe également dans la réorientation vers les concours publics ou vers l'entrepreneuriat individuel : *J'ai repris les cours du soir en gestion pour me présenter à un concours administratif. Ce n'était pas prévu, mais c'est la seule voie que je vois pour sortir de cette situation* » (Konaté, diplômé, 2021).

Ces trajectoires signalent une mutation profonde des représentations de la réussite. La figure du diplômé salarié dans une entreprise structurée ou dans l'administration publique, longtemps valorisée, cède progressivement le pas à celle du diplômé *débrouillard*, entrepreneur de lui-même, parfois en dehors des canaux officiels. L'université, perçue auparavant comme un ascenseur social, semble aujourd'hui davantage offrir un cadre de légitimation symbolique qu'un tremplin professionnel fonctionnel.

### 3. Les effets pervers de la professionnalisation universitaire

#### ***3.1. La dévaluation symbolique des diplômes***

L'expansion des formations dites « professionnelles » à l'Université Alassane Ouattara (UAO) produit une forme de dévaluation symbolique du diplôme, que l'on peut interpréter, dans une perspective durkheimienne, comme une rupture dans la chaîne de légitimation institutionnelle. Autrefois fondé sur un lien solide entre certification académique et reconnaissance sociale, le diplôme perd progressivement sa fonction intégratrice, devenant un signe vidé de sa portée distinctive.

L'analyse du décret n°2012-984 portant organisation de l'UAO montre que les intentions étaient nobles : arrimer les formations aux besoins économiques, instaurer des conseils scientifiques de pilotage, renforcer la professionnalisation. Cependant, la logique de multiplication des maîtres souvent motivée par des considérations internes (revendications disciplinaires, positionnements des UFR) a provoqué une inflation incontrôlée des titres. Cette inflation engendre une

incertitude croissante du côté des recruteurs : « *Quand je reçois 50 candidatures pour un poste, tous titulaires de masters professionnels, le diplôme ne me permet plus de distinguer les compétences réelles* », déclare M. Aka, responsable RH à Abidjan.

Ce glissement les employeurs vers chercher des signaux alternatifs : étapes dans des entreprises de renom, maîtrise d'outils techniques spécifiques, réseau relationnel ou origine sociale. Cette substitution d'indicateurs extra-académiques au diplôme reflète une perte de pouvoir méritocratique. Konaté, diplômé 2022, confie : « *Pendant mon entretien, on m'a demandé des compétences sur des logiciels que je n'avais jamais vus à l'université. J'avais validé tous mes modules avec mention* ». Les données de l'ONEF (2023) confirment ce constat : 68 % des recruteurs estiment que les compétences pratiques des diplômés sont inférieures à ce que suggèrent leur certification. Ce phénomène de « *diplômisation déqualifiée* » révèle un écart structurel entre le cadre académique et la réalité économique. Le diplôme, autrefois outil de promotion sociale, devient alors une « coquille vide », générant une dissonance identitaire chez les jeunes diplômés.

### ***3.2. La production de nouvelles inégalités***

La professionnalisation universitaire, censée corriger les inégalités sociales, contribue paradoxalement à leur reproduction, voire à leur amplification. Le terrain révèle un décalage croissant entre l'égalité formelle des cursus et l'inégalité réelle des opportunités. Le stage, cœur de la professionnalisation, devient un révélateur brutal des écarts de capital social. Seuls 35 % des étudiants ont réalisé des étapes dans des structures structurées, selon les données croisées de notre enquête et du mémoire de Kouadio Naomie (2023). M. Thomas, responsable pédagogique, observe : « *Les étudiants bien connectés ou issus de familles aisées ont les meilleures étapes. Les autres doivent accepter ce qu'ils trouvent* ».

Loin d'être une simple variable contextuelle, le capital social devient la clé d'entrée dans l'insertion. Les structures universitaires, dépourvues de dispositifs robustes de placement, délèguent aux étudiants eux-mêmes la gestion de leur professionnalisation. Cette délégation renforce une méritocratie secondaire, pour reprendre l'expression de François Dubet (2010), où la réussite dépend moins des compétences acquises que des ressources extra-scolaires mobilisées.

À cette première fracture s'ajoute une hiérarchisation implicite des universités. Comme le confirme un DRH abidjanais : « *Nous privilégions les candidats de l'INP-HB ou de l'Université Félix Houphouët-Boigny. Les diplômés de Bouaké nous ont souvent déçus* ». Ce discrédit territorial génère un sentiment d'exclusion chez les jeunes formés à l'intérieur du pays. Adams, diplômé de l'UAO, témoigne : « *Non seulement ma formation ne m'a pas préparé au marché, mais en plus mon diplôme est dévalorisé parce qu'il vient de Bouaké. Je suis pénalisé deux fois* ». Ainsi, loin de garantir l'égalité des chances, les maîtres professionnels de l'UAO deviennent un filtre social silencieux. Leurs bénéficiaires sont captés par les mieux dotés : capital culturel, capital relationnel, territoire. Les autres, enfermés dans des filières saturées ou sans débouchés réels, expérimentent un déclassement masqué, d'autant plus cruel qu'il réussisse à une promesse d'émancipation sociale.

## Conclusion

L'analyse sociologique du processus de professionnalisation à l'Université Alassane Ouattara (UAO) dévoile un paradoxe fondateur : plus l'université prétend rapprocher l'enseignement supérieur du marché du travail, plus elle semble en réalité s'en éloigner. Ce désajustement entraîne une triple disjonction. Tout d'abord, la création des masters professionnels s'inscrit dans une dynamique académique autocentrée, où les logiques de reproduction disciplinaire priment sur les besoins empiriquement établis du tissu économique local. Le dispositif institutionnel, en l'absence d'études de marché systématiques, repose sur l'auto-référentialité des enseignants et sur des réseaux d'influence plutôt que sur des indicateurs d'insertion. Deuxièmement, les dispositifs censés incarner la dimension professionnelle : étapes, partenariats, interventions de praticiens fonctionnent selon une logique de formalité symbolique. Ils relèvent davantage de l'ordre rituel que d'une stratégie concrète d'acquisition de compétences transférables. Cette mise en scène de l'insertion agit comme une réponse à la norme internationale sans jamais en atteindre les exigences pragmatiques. Troisièmement, les trajectoires des diplômés, révélées par les entretiens et données statistiques, mettent en évidence une reconversion forcée. Le capital académique accumulé ne suffit plus à garantir l'accès à l'emploi, les individus sont contraints de mobiliser leur réseau social, de bifurquer vers des secteurs informels ou



de subir un déclassement professionnel, renforçant leur vulnérabilité sur un marché déjà saturé.

Ce désalignement structurel entraîne une série d'effets sociaux délétères : une dévaluation progressive des diplômes, une cristallisation des inégalités sociales et territoriales, et une crise de légitimité institutionnelle de l'université. Loin d'être un simple dysfonctionnement, ce paradoxe révèle une contradiction systémique dans la manière dont la professionnalisation est pensée et mise en œuvre dans l'enseignement supérieur ivoirien. Il apparaît alors que toute réforme sérieuse doit rompre avec les logiques d'affichage et engager une reconfiguration profonde des politiques de formation. Cela implique la construction d'un dialogue pérenne entre l'université et le monde professionnel, une cartographie continue des compétences émergentes, ainsi que la mise en place de dispositifs concrets de suivi, d'accompagnement et d'évaluation post-diplôme. Tant que cette refondation structurelle n'aura pas lieu, la professionnalisation demeurera un leurre une fiction performative qui accrédite un avenir prometteur tout en condamnant une majorité de diplômés à l'exclusion silencieuse.

## Références bibliographiques

**ABDOURAHAMANE Harouna et collaborateurs**, 2011, *Insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Niger : Enjeux et perspectives*, Presses Universitaires du Niger, Niamey.

**AGENCE D'ÉTUDES ET DE PROMOTION DE L'EMPLOI (AGEPE)**, 2023, *Rapport annuel sur l'insertion professionnelle des diplômés en Côte d'Ivoire*, AGEPE, Abidjan.

**BANQUE MONDIALE**, 2022, *Rapport sur le développement en Afrique de l'Ouest : Emploi des jeunes*, Banque Mondiale, Washington DC

**BANQUE MONDIALE**, 2023, *Étude sur l'emploi des jeunes et le secteur informel en Côte d'Ivoire*, Banque Mondiale, Washington DC

**BOURDIEU Pierre**, 1979, *La distinction : Critique sociale du jugement*, Les Éditions de Minuit, Paris.

**DJIMI Aya Adeline**, 2021, *Imaginaires et stratégies de réussite des diplômés des Universités Félix Houphouët Boigny et Alassane Ouattara dans leur insertion socio-professionnelle*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Alassane Ouattara, Bouaké.

**DUBET François**, 2010, *Les places et les chances : Repenser la justice sociale* , Éditions du Seuil, Paris.

**ENQUÊTE NATIONALE SUR L'EMPLOI (ENE)**, 2022, *Rapport synthétique* , Institut National de la Statistique, Abidjan.

**GADIO Cheikh Kanté**, 2002, *Sociologie des diplômés et marché de l'emploi au Sénégal* , Presses Universitaires de Dakar, Dakar.

**GAY Charles et collaborateurs**, 2014, *La réforme LMD en Afrique : Bilan et perspectives* , Éditions des Archives Contemporaines, Paris.

**KOUAKOU Kouamé René**, 2017, *Capital social et insertion professionnelle en Côte d'Ivoire* , Éditions CERAP, Abidjan.

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESRS)**, 2011, *Arrêté du 13 décembre 2011 portant organisme du Master dans l'enseignement supérieur en République de Côte d'Ivoire* , MESRS, Abidjan.

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESRS)**, 2020, *Enquête sur le devenir des diplômés des universités publiques de Côte d'Ivoire* , MESRS, Abidjan.

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESRS)**, 2021, *Annuaire statistique de l'enseignement supérieur* , MESRS, Abidjan.

**MORLEY Louise**, 2018, *Les limites de la réforme : le système LMD et l'enseignement supérieur africain* , Bloomsbury Academic, Londres.

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (ONEF)**, 2023, *Évaluation des compétences des diplômés par les employeurs ivoiriens* , ONEF, Abidjan.

**SCHNAPPER Dominique**, 1999, *La compréhension sociologique : Démarche de l'analyse typologique* , Presses Universitaires de France, Paris.

**TEICHLER Ulrich**, 2015, *L'avenir de l'enseignement supérieur et l'avenir de la recherche dans l'enseignement supérieur* , dans *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance* , Palgrave Macmillan, Londres.