

ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETUDIANTS EN MASTERS A L'UFR SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION DE L'UNIVERSITE ALASSANE OUATTARA

Gérard Landry Konan KRA

Centre de Recherche pour le Développement, Université Alassane Ouattara,

kra2gerard@yahoo.fr

Yeboah William N°2 NKETIAH

Département d'Anthropologie et de Sociologie, Université Alassane Ouattara,

wnketiah@yahoo.fr

Résumé

A l'instar des autres universités du pays, l'Université Alassane Ouattara également déploie des stratégies pour favoriser l'insertion de ses diplômés. La présente étude se propose d'expliquer les stratégies d'accompagnement à l'insertion professionnelle des diplômés des masters professionnels de l'UFR Sciences Economiques et Gestion. Inscrite dans une perspective qualitative de type ethnographique, la collecte des données s'est appuyée sur la recherche documentaire, l'observation et des entretiens. Un total de 47 personnes (étudiants, personnels d'encadrement, gouvernance de l'UAO et de l'UFR) a été interrogées à partir de la technique d'échantillonnage par choix raisonné. Les résultats révèlent que UFR SEG dispose de cinq filières professionnelles dont deux masters professionnels en économie et trois masters professionnels en gestion. Les stratégies d'accompagnement déployées par les responsables des Masters se déclinent en deux grands axes à savoir le renforcement des capacités et l'appui au premier emploi.

Mots-clés : *Insertion professionnelle, accompagnement, emploi, Université Alassane Ouattara, Bouaké*

Abstract

Like other universities in the country, Université Alassane Ouattara also implements strategies to promote the integration of its graduates. This study aims to explain the support strategies for the professional integration of graduates of the professional master's programs at the Faculty of Economics

and Management. Adopting a qualitative, ethnographic approach, data collection relies on documentary research, observation, and interviews. A total of 47 people (students, faculty, and representatives from the administration of UAO and UFR) were interviewed using purposive sampling. The results reveal that the Faculty of Economics and Management offers five professional programs, including two professional master's degrees in economics and three professional master's degrees in management. The support strategies implemented by the master's program directors are based on two main pillars: capacity building and support for first employment.

Keywords : Professional integration, support, employment, Université Alassane Ouattara, Bouaké

Introduction

L'accompagnement des diplômés dans la vie active constitue depuis un certain nombre d'années un problème de société récurrent, souvent vécu difficilement par les jeunes et leurs familles. Le fait de devoir s'insérer en essayant de trouver du travail, à la sortie de l'école ou de l'université est selon C. Dubar (2001) tout sauf une donnée naturelle qui aurait toujours existé. Malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs publics, la proportion des diplômés en difficultés de s'insérer demeure en effet importante. Cette situation selon Vincens (2005) s'inscrit actuellement dans un contexte plus global d'atonie générale de l'économie et de forte tension sur le marché du travail.

En France par exemple, depuis 2007, la loi relative aux Universités impose, dans le cadre de leurs missions, de veiller à l'insertion des diplômés. Cette mission s'inscrit dans un changement formalisé au travers de la création de structures internes telles que le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle des étudiants (BAIP). Ce bureau est chargé de diffuser aux étudiants, les offres de stages et d'emplois variées, d'assister les étudiants dans leurs recherches de stages et d'un premier emploi.

En Afrique également, la question de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés est au cœur des processus de développement et demeure un problème crucial auquel font face les gouvernements depuis les indépendances. Selon le PNUD (2009), en Afrique subsaharienne, les gouvernants tentent d'apporter des réponses à travers : i) la réforme de la politique et du cadre réglementaire du marché de l'emploi ; ii) l'amélioration du cadre juridique et fiscal en vue de favoriser l'accès des diplômés au service financier pour la création d'entreprise ; iii) la levée des obstacles structurels, sociaux et culturels à l'accès des jeunes à la formation et l'emploi ; iv) la qualité et la pertinence de la formation à l'employabilité ; etc.

À l'instar de nombreux pays, la question de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire constitue aujourd'hui un problème récurrent d'envergure nationale et un enjeu majeur des politiques publiques. Depuis le début des années 1990, le pays traverse une crise socioéconomique à répétition qui a fortement fragilisé le marché du travail, en particulier pour les jeunes. À cela s'ajoutent plusieurs facteurs aggravants : la persistance des tensions sociopolitiques, la croissance démographique rapide, l'incapacité du marché de l'emploi à absorber les flux massifs de diplômés sortant chaque année du système éducatif, ainsi que l'inadéquation entre les formations universitaires et les exigences réelles du marché du travail (Banque Mondiale, 2012 ; Fonds Mondial, 2011). À ces difficultés s'ajoutent la précarisation croissante des emplois, la faible structuration du secteur privé et la domination de l'économie informelle, qui ne permet pas toujours une insertion durable et décente des diplômés.

Face à cette situation, l'État ivoirien a, dès 1953, mis en place différentes structures et programmes en vue de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle. L'Office de la main-

d’œuvre de Côte d’Ivoire (OMOCI), créé en 1953, a été remplacé en 1993 par l’Agence d’Études et de Promotion de l’Emploi (AGEPE). Entre 1978 et 1991, un projet pilote de formation par apprentissage conduit par l’ex-Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) a débouché, en 1996, sur le Programme d’Absorption des Jeunes Déscolarisés (PAJD). Dans la même dynamique est né, la même année, le Projet de Redéploiement de la Formation par Apprentissage (PRFA), placé sous la tutelle de l’Agence de la Formation Professionnelle (AGEFOP). Par la suite, d’autres initiatives ont été mises en œuvre, notamment la création, en 2003, du Fonds National de Solidarité (FNS) destiné à financer des projets viables portés par des jeunes entrepreneurs. Plus récemment, en 2008, le gouvernement a instauré le Dispositif d’Aide à l’Insertion Professionnelle (DAIP), dont l’objectif est de favoriser l’accès des primo-demandeurs d’emploi à des postes durables. Cette logique s’est consolidée avec la création, le 8 avril 2015, de l’Agence Emploi Jeunes (AEJ), en charge de la mise en œuvre de cette politique nationale.

L’Université Alassane Ouattara (UAO) s’inscrit également dans cette dynamique nationale de promotion de l’insertion professionnelle. Fondée en 1992 sous la dénomination de Centre universitaire de Bouaké, elle est devenue Université de Bouaké en 1995, avant d’être rebaptisée Université Alassane Ouattara par le décret n°2012-984 du 10 octobre 2012. Depuis, l’établissement s’est engagé activement dans le suivi et l’accompagnement de ses étudiants afin de faciliter leur intégration dans la vie active. Cette mission est réaffirmée par l’article 5 du décret n°2023-661 du 12 juillet 2023, qui confère à l’UAO la responsabilité d’assurer un accompagnement permanent des apprenants pour favoriser leur réussite universitaire et leur insertion professionnelle.

En adoptant le système Licence-Master-Doctorat (LMD) à partir de 2012, l’Université Alassane Ouattara a adopté la

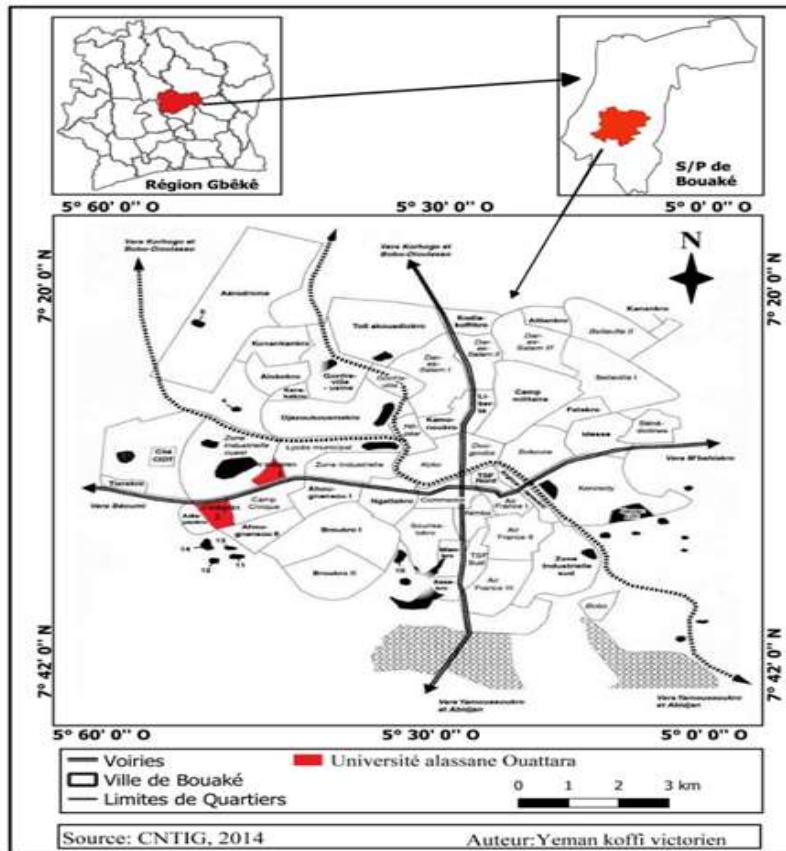
création de filières professionnelles. Celles-ci visent à préparer des diplômés immédiatement opérationnels et à désengorger les filières de recherche jusque-là saturées. Cependant, malgré la mise en place de ces dispositifs, plusieurs constats subsistent : le manque de stages encadrés, l'insuffisance de partenariats entre l'université et les entreprises locales, la faible culture entrepreneuriale des étudiants et l'absence de structures universitaires d'accompagnement post-formation. De plus, les étudiants éprouvent souvent des difficultés à valoriser leurs compétences sur un marché du travail concurrentiel et peu structuré. Dans ce contexte, une interrogation majeure se pose : comment l'Université Alassane Ouattara, à travers l'UFR Sciences Économiques et de Gestion (SEG), accompagne-t-elle l'insertion professionnelle des étudiants inscrits en masters professionnels ? Le présent article se propose d'analyser la stratégie d'accompagnement à l'insertion professionnelle des étudiants en masters à l'UFR Sciences Économiques et Gestion de l'Université Alassane Ouattara (UAO), en mettant en lumière les dispositifs existants.

1. Méthodologie

1.1. Site d'étude

L'étude a été réalisée à l'Université Alassane Ouattara située dans la ville de Bouaké le chef-lieu de la région de Gbêke (*voir la carte de localisation ci-après*). Crée en 1992, elle fut d'abord le Centre universitaire de Bouaké avant de prendre son autonomie par le décret n° 95/975 du 20 novembre. Elle est aujourd'hui une des universités publiques du pays.

En 2018, l'UAO comptait 20.000 étudiants, 640 enseignants-chercheurs, 24 chercheurs et 338 personnels administratifs. Elle est située à la sortie de Bouaké sur l'axe Bouaké Sakassou, limitée à l'ouest par le quartier Adjéyaokro, au sud par le quartier N'dakro.



Source : CNTIG, 2014

1.2. Type d'étude et population cible

Il s'agissait d'étude essentiellement qualitative de type ethnographique afin de faire une analyse approfondie des parties prenantes en dégageant les enjeux et intérêts qu'ont chaque acteur dans le processus d'accompagnement des étudiants du master professionnel.

L'étude s'est intéressée aux étudiants des masters professionnels de l'UFR Sciences Economique et Gestion. À

ceux-ci ont été ajoutés le responsable chargé des stages et insertions socio-professionnelle de l'UAO, le Secrétaire Principal de l'UFR SEG, les responsables scientifiques des masters professionnels.

1.3. Echantillonnage

La sélection des participants s'est faite au moyen de la technique du choix raisonné. La collecte des données a été réalisée à partir d'entretiens semi-directifs.

Au total, quarante-sept personnes (47), réparties comme suit, ont été interrogées : le responsable chargé des stages et insertions socio-professionnelle (01), le Secrétaire Principal (01), les délégués des filières Masters professionnels (05), les responsables scientifiques des masters (05) et les étudiants (35). Le tableau 1 ci-dessous fait un récapitulatif des participants interrogés.

Tableau 1: Taille de l'échantillon qualitatif

Type d'entretien	Catégories d'enquêtés	Effectif
Entretiens individuels	Chef du service des stages et de l'Insertion professionnelle	01
	Secrétariat principal	01
	Responsables scientifiques des masters professionnels	05
	Délégués des filières masters professionnels	05
Total Entretiens individuels		12
Focus group discussion	Master Administration du Développement Economique	7
	Master Economie de la Santé	7
	Master Comptabilité Audit et Contrôle	7

	Master Gestion Stratégique des Ressources Humaines	7
	Master Etudes de Marché et Décisions Marketing	7
Total FGD		35
TOTAL		47

Source : Données d'enquête, Bouaké Septembre (2022)

1.4. Collecte et traitement des données

Trois (3) techniques de collecte des données ont été mobilisées à savoir : la recherche documentaire, l'observation directe et l'entretien individuel. Cinq guides d'entretien individuels et un guide focus group ont été conçus et adressés aux participants.

Le traitement des données s'est fait en trois (03) étapes : la transcription intégrale des données, le tri thématique et l'analyse des données. La transcription intégrale a consisté à écouter chaque fichier audio et à transcrire fidèlement les discours des enquêtés. Le tri thématique s'est fait manuellement. Il a consisté à faire une lecture minutieuse des fichiers transcrits et à regrouper, selon les grandes articulations des outils de collecte, les propos en des noyaux de sens commun. Quant à l'analyse, il a été question des faire ressortir les différents sens des propos des enquêtés.

2. Ancre théorique

L'analyse de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des étudiants en masters à l'UFR Sciences Économiques et Gestion (SEG) de l'Université Alassane Ouattara (UAO) s'inscrit dans une perspective sociologique et éducative. Elle mobilise plusieurs cadres conceptuels complémentaires permettant de comprendre les dynamiques entre formation universitaire, acquisition de compétences et intégration au

marché du travail. Il s'agit de la théorie du capital humain (Becker, 1964), de la théorie du capital social (Bourdieu, 1980 ; Coleman, 1988), de l'approche par les compétences (Le Boterf, 1994 ; Tardif, 2006) et de l'approche institutionnelle de l'insertion professionnelle (Dubet, 1994 ; Maillard, 2012)

2.1. La théorie du capital humain (Becker, 1964)

La théorie du capital humain constitue un point de départ essentiel. Selon Gary Becker (1964), l'éducation et la formation représentent un investissement dans les compétences et les aptitudes des individus, visant à accroître leur productivité et, par conséquent, leur employabilité. Dans le contexte ivoirien, cette approche permet de concevoir l'université comme un acteur central dans la production du capital humain nécessaire au développement économique.

2.2. La théorie du capital social (Bourdieu, 1980)

Pierre Bourdieu (1980) définit le capital social comme l'ensemble des ressources accessibles à un individu grâce à son réseau de relations. Dans le cadre de l'insertion professionnelle, le capital social joue un rôle déterminant : les relations avec les enseignants, les anciens étudiants, les entreprises ou les structures d'accompagnement peuvent faciliter l'accès à des opportunités d'emploi. L'université, par ses partenariats et ses réseaux, devient alors un espace de construction du capital social étudiant. Le manque de dispositifs formels de mise en relation avec le monde professionnel limite toutefois la capacité des étudiants à mobiliser ce capital pour leur insertion.

2.3. L'approche par les compétences (Le Boterf, 1994 ; Tardif, 2006)

L'approche par les compétences postule que la réussite professionnelle ne dépend pas uniquement de la possession de connaissances théoriques, mais aussi de la capacité à mobiliser

un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être dans des situations concrètes (Le Boterf, 1994). Dans cette perspective, les formations de master professionnel devraient permettre aux étudiants de développer des compétences directement transférables dans le milieu du travail. L'accompagnement à l'insertion professionnelle, à travers les stages, les ateliers pratiques et les formations complémentaires, devient ainsi un espace d'articulation entre les apprentissages académiques et les exigences du monde professionnel.

2.4. L'approche institutionnelle de l'insertion professionnelle (Dubet, 1994 ; Maillard, 2012)

François Dubet (1994) considère que l'école et l'université jouent un rôle central dans la socialisation des jeunes et leur préparation à la vie active. L'insertion professionnelle est alors perçue comme un processus socialement construit, dépendant des politiques éducatives, des pratiques pédagogiques et de l'environnement institutionnel. Dans le cas de l'UAO, cette approche permet d'interroger la manière dont les dispositifs d'accompagnement institutionnalisés (cellules d'insertion, partenariats, formations complémentaires) contribuent ou non à l'intégration des diplômés dans le tissu socio-économique.

3. Résultats

Les stratégies déployées par la gouvernance de l'UAO et de l'UFR pour assurer l'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle de ses diplômés de déclinent en deux grands axes : le renforcement des capacités et l'appui au premier emploi.

2.2. Stratégies déployées par la gouvernance de l'UAO

La gouvernance de l'Université Alassane Ouattara (UAO) et de ses Unités de Formation et de Recherche (UFR) met en œuvre diverses initiatives pour accompagner ses diplômés dans leur

insertion professionnelle. Ces initiatives se structurent autour de deux axes majeurs : le renforcement des capacités et l'appui au premier emploi.

2.2.1. Le renforcement des capacités

Le renforcement des capacités regroupe l'ensemble des actions destinées à améliorer les compétences, les connaissances et les performances des individus. Il se matérialise par des formations, des ateliers, des transferts de savoir-faire et des accompagnements personnalisés. À l'UAO, cette stratégie vise à doter les diplômés de compétences pratiques et transversales, leur permettant d'affronter le marché de l'emploi. Elle se décline en plusieurs volets.

2.2.1.1. Perfectionnement de la pratique de l'anglais

Le perfectionnement de l'anglais concerne l'amélioration des quatre compétences fondamentales : compréhension orale, compréhension écrite, expression orale et expression écrite. Cette formation s'adresse aux étudiants disposant déjà d'un niveau de base et souhaitant atteindre un niveau avancé ou professionnel. Dans un contexte marqué par la mondialisation, la maîtrise de l'anglais constitue un atout majeur pour les échanges académiques, professionnels et internationaux.

2.2.1.2. Formation aux projets professionnels

La formation aux projets professionnels vise à accompagner les étudiants dans la construction et la planification de leur carrière. Elle met l'accent sur : la clarification des objectifs professionnels ; l'identification des compétences personnelles et académiques ; la rédaction de Curriculum Vitae et de lettres de motivation ; la préparation aux entretiens d'embauche. Ce dispositif contribue à donner une orientation claire et cohérente à l'avenir professionnel des diplômés.



2.2.1.3. Formation à la maîtrise de l'outil informatique

La maîtrise des technologies de l'information et de la communication est aujourd'hui une compétence essentielle. La formation proposée à l'UAO intègre : les logiciels bureautiques (Word, Excel, PowerPoint) ; la navigation sur Internet et l'utilisation des courriels ; la manipulation de logiciels spécialisés adaptés aux filières de formation. Un responsable institutionnel affirme à ce propos :

« Les nouveaux analphabètes ne seront pas ceux qui ne sont pas allés à l'école, mais ceux qui ne maîtrisent pas l'outil informatique. Quel que soit ton diplôme, si tu ne maîtrises pas l'outil informatique dans ce monde actuel, tu es un analphabète » (W.R/UAO).

MICROSOFT WORD ET GMAIL

FORMATION 100% PRATIQUE SUR L'EMPLOYABILITÉ

MODULES

- Réalisation de CV professionnel et percutant avec Word;
- Réalisation de lettre de motivation avec Word;
- Techniques de diffusion de Mail de recherche d'emploi.

BONUS

- Techniques de recherche d'emploi et de valorisation de l'image de soi sur internet;
- Gestion de plan d'action professionnel et personnel
- Etc.

PARTICIPATION: 5 000 FCFA

 **Dimanche 16 Avril 2023**

 **A partir de 14H30**  **BOUAKE**

► **Nombre de place limité**

 **Viens donc apprendre à faire un CV pro,**

2.2.1.4. Formation à l'entrepreneuriat

Cette formation à l'entrepreneuriat a pour objectif de doter les étudiants des connaissances et compétences nécessaires à la création et à la gestion d'une entreprise. Elle couvre notamment

: l’élaboration d’un business plan ; l’étude de marché ; la gestion financière ; le marketing et le management. Elle encourage également l’esprit d’initiative et d’innovation, préparant les diplômés à transformer leurs idées en projets économiques viables.

2.2.2. L’appui au premier emploi

La transition entre les études et la vie active représente un défi majeur pour les diplômés. L’UAO déploie plusieurs dispositifs d’appui visant à faciliter cette étape, parmi lesquels figurent :

2.2.2.1. Invitation de modèles professionnels

L’UAO organise des rencontres avec des professionnels expérimentés, entrepreneurs ou anciens diplômés, considérés comme des modèles de réussite. Ces échanges permettent aux étudiants de bénéficier de parcours inspirants et de repères concrets.

« Comme vous le savez les enfants n’écoulent pas mais ils copient. Les étudiants ont donc besoin de modèle, une image à copier dans le monde des affaires » S.S/UAO

L’image ci-dessous montre une délégation de l’Université Alassane Ouattara qui, dans le cadre de ses activités pour l’amélioration de l’employabilité des étudiants, à travers la vice-présidence chargée de la Pédagogie et de la Vie Universitaire, a initié une série de rencontres avec des personnalités en vue de les solliciter en qualité d’Ambassadeur de l’UAO pour l’Insertion Professionnelle des étudiants.

Photo 1 : Photo présentant les visites de travail de l'équipe de la Vice-présidence de l'Université Alassane Ouattara



Source : <https://univ-ao.edu.ci/insertion-professionnelle-des-étudiants-de-lua/>

2.2.2.2. Partenariats avec l'Agence Emploi Jeunes

Un bureau de l'Agence Emploi Jeunes est implanté à l'UAO. Les étudiants peuvent s'y inscrire afin d'être intégrés dans une base de données et ainsi être informés automatiquement des offres d'emploi correspondant à leur profil. Ce partenariat facilite l'intermédiation entre étudiants et employeurs.

2.2.2.3. Mobilisation des alumni

Les anciens étudiants de l'UAO (alumni) constituent une ressource stratégique pour l'insertion professionnelle. Leur rôle se traduit par du mentorat et du partage d'expériences ; l'ouverture de réseaux de contacts professionnels ; la proposition de stages et d'emplois directs.

« J'ai fait l'Université Alassane Ouattara, aujourd'hui je suis dans la vie active, je suis DRH du groupe CFAO et je fais donc partie des anciens étudiants de l'UAO. L'un des responsables de l'UAO peut me contacter et

dire monsieur X en tant qu'ancien on aimerait que vous facilitez la tâche à vos petits de l'UAO, est ce que tu peux nous trouver deux (2) ou trois (3) postes pour nos étudiants dans telle filière » R.S/UAO

Plusieurs réseaux structurés existent, parmi lesquels : le Réseau des Anciens Étudiants de l'Université de Bouaké (RESAE-UB), créé en 2018 et le Réseau des Étudiants en Sciences Économiques et Gestion, 9e promotion (RESEG-UB9), créé en 2023. Ces associations se positionnent comme des interfaces entre l'université et le monde professionnel, contribuant ainsi à renforcer l'efficacité des dispositifs d'insertion.

Photo 2 : Photo du récépissé de dépôt de dossier constitutif d'association dénommée RESEG-UB9



Source : Service insertion professionnelle de l'Université Alassane Ouattara

2.2.2.4. *Les stages d'insertion*

Les stages constituent des opportunités cruciales pour les étudiants, leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle. L'UFR SEG mobilise ses partenariats avec

différentes institutions (Agence Emploi Jeunes, CNPS, CHU, SODEFOR, etc.) afin de faciliter l'accès des étudiants à des stages de fin de formation. Un responsable de l'UFR précise :

« Vous savez on ne réussira pas à faire insérer tous les étudiants mais l'UFR SEG fait son possible pour trouver des stages aux étudiants. Par le critère de l'excellence certains arrivent à s'insérer mais nous travaillons à signer encore des partenariats pour mieux faire » DR.L.SEG/UAO.

2.3. Stratégies déployées par les étudiants de l'UFR SEG

En parallèle aux actions institutionnelles, les étudiants développent leurs propres stratégies d'insertion, principalement orientées autour de trois axes : la négociation d'offres de stage, la communication des offres via les groupes WhatsApp et l'intégration dans des clubs et associations

2.3.1. Négociation d'offres de stage

Les délégués de promotion sollicitent les enseignants professionnels et intervenants extérieurs pour obtenir des opportunités de stage.

« j'ai dû moi-même après le cours sur la conception, montage et gestion de projet du développement, approcher l'expert désigné pour le cours, un homme d'une grande réputation dans le monde des affaires dont je vais taire le nom ,je suis allé le voir auprès de sa voiture et j'ai dit monsieur nous avons besoin de votre aide pour l'obtention de quelques stages dans vos entreprises ,cela nous aidera à joindre la théorie à la pratique et il a répondu prenez mon contact et faite moi venir quatre (4) cv » K.H. Délègue MAD.SEG/UAO.

2.3.2. *Communication des offres via les groupes WhatsApp*

Chaque promotion dispose d'une plateforme numérique (WhatsApp), gérée par les délégués, pour diffuser les informations relatives aux cours, aux activités et aux offres de stage. Cette pratique permet une communication rapide et équitable entre les étudiants.

« Par moment, quand j'approche des chefs d'entreprises ou après mes recherches sur des sites d'emploi, je balance dans notre groupe WhatsApp les liens et proposition de stage que j'ai sur ma main, quand ils se connectent ils voient les offres et décide de réagir, je te signale que beaucoup de nous sommes hors de Bouaké mais par la plateforme nous nous échangeons les idées » A.B. Délégué GRH.SEG/UAO.

2.3.3. *Intégration dans des clubs et associations*

Certains étudiants choisissent d'intégrer des clubs et associations influents, tels que le CEECI, qui leur offrent un accès privilégié aux informations sur les opportunités professionnelles.

« Lorsque je rentrais à l'UAO les devanciers m'ont conseillé d'intégrer le groupe des CEECI car ils sont respectés et ont beaucoup de pouvoir dans la prise des décisions, donc grâce à ce club j'avais toutes les informations sur les stages et autres. Lors d'une réunion avec le comité l'information sur une opportunité de stage au trésor est passée, j'ai postulé et j'ai été retenu » N.B, étudiant en CAC.SEG/UAO.

4. Discussion

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés constitue un enjeu tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Les travaux de C. Trottier, L. Laforce et R. Cloutier (1997) montrent que l'insertion ne se réduit pas à un processus économique, elle est également identitaire et symbolique. Les auteurs identifient trois profils de diplômés : stratégiques, réalistes et désabusés qui traduisent la diversité des trajectoires post-universitaires. Cette approche souligne que l'accès à l'emploi dépend autant de la concordance entre les compétences acquises et les besoins du marché que des représentations et attentes personnelles des diplômés.

Dans cette optique, A. Degenne et M-O. Lebeaux (2001) mettent en évidence le rôle du capital social et des ressources relationnelles dans l'insertion professionnelle. Ces auteurs révèlent que les jeunes issus de familles favorisées bénéficient d'un réseau qui facilite la stabilisation professionnelle, tandis que les autres rencontrent des parcours plus discontinus et précaires. Leur étude confirme l'idée que l'insertion n'est pas uniquement un processus économique mais aussi social et identitaire.

Les travaux de D. Avom A. K. Dadegnon et C. B. Igue (2021) offrent un éclairage complémentaire sur les déterminants institutionnels et socioéconomiques de l'insertion des jeunes et des femmes. Les auteurs identifient les dysfonctionnements entre les systèmes de formation et les besoins du marché, la faiblesse des politiques publiques et l'insuffisance de l'accompagnement entrepreneurial comme principaux obstacles à l'insertion. Ils proposent des solutions intégrées, combinant formation continue, valorisation des compétences locales et promotion de l'entrepreneuriat, afin de favoriser l'autonomisation économique des jeunes diplômés.

Dans le même esprit, I.A. Moumoula et al. (2023) examinent les articulations entre systèmes éducatifs, dispositifs d'orientation et marché du travail dans plusieurs pays francophones d'Afrique. L'étude met en évidence le décalage entre les compétences acquises et les besoins réels du marché, ainsi que la nécessité de renforcer l'accompagnement des jeunes dans leurs choix professionnels. L'ouvrage plaide pour des politiques éducatives et d'orientation plus intégrées et centrées sur la compétence, afin de réduire les tensions entre formation et emploi et de faciliter la transition école-emploi.

Enfin, B. Boudarbat et A. Mbaye (2020) proposent une approche économique et pragmatique de l'insertion professionnelle via l'entrepreneuriat. En analysant des cas au Maroc, au Sénégal et au Bénin, les auteurs montrent que la création d'entreprise constitue une alternative efficace à la saturation du marché de l'emploi salarié. Le livre met en évidence les freins structurels à l'entrepreneuriat (accès au financement, informel, cadre réglementaire) mais souligne également son potentiel pour valoriser les compétences et favoriser la créativité individuelle des jeunes diplômés. Ces travaux convergent sur plusieurs points essentiels : (i) l'insertion des diplômés est un processus multidimensionnel, impliquant à la fois des facteurs économiques, sociaux et identitaires ; (ii) les ressources sociales et institutionnelles jouent un rôle crucial dans la réussite professionnelle ; (iii) les politiques publiques, la formation et l'entrepreneuriat constituent des leviers incontournables pour améliorer l'accès des jeunes diplômés à un emploi stable et de qualité. Ainsi, la littérature francophone contemporaine offre des perspectives riches pour analyser et comprendre les mécanismes de l'insertion socioprofessionnelle, tout en proposant des pistes concrètes pour l'action politique et éducative.

En Côte d'Ivoire, l'insertion professionnelle des diplômés s'inscrit dans une dynamique historique marquée par

les choix économiques et politiques opérés dès l'indépendance. En 1960, le pays adopte un capitalisme d'État, où l'État devient le principal moteur de l'économie et oriente sa politique industrielle vers la création de grandes unités productives capables d'absorber massivement la main-d'œuvre. Dans ce contexte, la politique sociale de l'emploi consistait à offrir un emploi moderne à tous les demandeurs, notamment aux diplômés de l'enseignement supérieur. Ce modèle a progressivement imposé le « travail salarié » comme référence sociale et professionnelle. Cependant, la crise économique et financière des années 1970-1980 bouleverse cet équilibre. L'État, désormais affaibli, n'est plus en mesure d'assurer à lui seul l'embauche de tous les diplômés, ce qui entraîne une montée du chômage et une remise en question des politiques traditionnelles d'emploi. Cette rupture historique marque une nouvelle ère pour l'insertion professionnelle des diplômés en Côte d'Ivoire. Comme le souligne H. Wapoh (2013), l'insertion cesse d'être automatique et se fonde de plus en plus sur la mobilisation de relations sociales, révélant ainsi les imperfections structurelles du marché du travail. Le Bureau international du travail (BIT, 1997) estime d'ailleurs que les difficultés d'insertion des jeunes reflètent ces dysfonctionnements et justifient l'intervention des pouvoirs publics. Ceux-ci mettent alors en place des programmes et dispositifs destinés à faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, par le biais de formations qualifiantes ou d'un accompagnement ciblé. On parle alors d'« insertion aidée », par opposition à une insertion régulée exclusivement par le marché. Malgré ces efforts, de nombreuses difficultés persistent comme le souligne de nombreux chercheurs. Notamment C. Laflamme (1984). Cet auteur identifie une pluralité de facteurs qui compliquent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés. Il s'agit notamment de facteurs démographiques, liés à l'afflux massif de jeunes sur le marché du travail ; de facteurs économiques,

comme la récession mondiale qui réduit la création d'emplois ; de facteurs éducatifs, tels que l'allongement des études qui élève les attentes des diplômés ; de facteurs technologiques, qui transforment les besoins en compétences vers des profils soit très qualifiés, soit faiblement qualifiés ; de facteurs sociaux, qui modifient les mentalités et les exigences des jeunes face au travail ; et enfin de facteurs politiques, à travers les lois et régulations encadrant le marché du travail. Ces déterminants multidimensionnels expliquent que le chômage des diplômés en Côte d'Ivoire ne soit pas seulement le résultat d'un déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande, mais aussi celui d'un ensemble de transformations structurelles.

Les résultats de la recherche menée à l'Université Alassane Ouattara (UAO) confirment cette complexité. L'insertion professionnelle des diplômés de masters professionnels y apparaît comme un processus influencé à la fois par les dispositifs institutionnels mis en place, par les dynamiques pédagogiques internes et par le contexte socio-économique ivoirien. Diverses stratégies d'accompagnement ont été identifiées, telles que les stages en entreprise, les séminaires et ateliers de professionnalisation, les programmes de soutien à l'entrepreneuriat étudiant et les partenariats université-entreprises. Parmi ces dispositifs, les stages occupent une place centrale. Ils constituent une passerelle privilégiée vers le marché du travail, puisqu'ils permettent aux étudiants d'acquérir une expérience pratique, de développer des compétences transférables et de construire un réseau professionnel. Cependant, tous les dispositifs n'ont pas le même impact. Les séminaires et ateliers de professionnalisation, par exemple, voient leur efficacité limitée par la faible implication des acteurs socio-économiques (Kouadio, 2020). De même, l'entrepreneuriat étudiant, qui apparaît comme une alternative crédible face à la saturation du marché du travail, reste encore peu consolidé. À l'UAO, malgré l'intérêt croissant pour la

création d'activités génératrices de revenus, les initiatives entrepreneuriales demeurent fragiles, faute de ressources suffisantes et d'un accompagnement institutionnel durable.

Un autre point saillant ressortant du terrain concerne l'absence d'un dispositif structuré de suivi et d'orientation des diplômés. La majorité des responsables interrogés reconnaissent que, contrairement à d'autres universités africaines, l'UAO ne dispose pas encore d'un mécanisme formel permettant de suivre les anciens étudiants après l'obtention de leur diplôme. Comme le souligne un responsable institutionnel : « *Nous faisons des efforts pour aider les étudiants à trouver des stages, mais une fois diplômés, nous n'avons pas de moyens de savoir ce qu'ils deviennent* » (R.I., UAO). Cette lacune réduit la capacité de l'université à évaluer l'efficacité réelle de ses stratégies et à ajuster ses politiques d'accompagnement. Elle illustre plus largement un manque de synergie entre le système éducatif et le marché du travail, se traduisant par une faible anticipation des besoins économiques et professionnels réels.

Les données d'enquête mettent également en évidence une tension structurelle entre les attentes des étudiants et les réalités du marché de l'emploi. Les étudiants rencontrés aspirent à des emplois stables et conformes à leur spécialisation, mais l'économie locale, dominée par le secteur informel, peine à absorber la diversité et le volume des profils formés. Comme l'a résumé un étudiant de master : « *Nous avons travaillé dur pour obtenir le diplôme, mais le marché ne nous attend pas* » (A.B., GRH/UAO). Ce décalage rejoue les constats de V. Doumbia (2008) sur la persistance de l'inadéquation entre formation universitaire et besoins économiques en Afrique subsaharienne. Les diplômés se retrouvent ainsi à devoir accepter des emplois en dessous de leur niveau de qualification ou à se réorienter vers l'auto-emploi, souvent par nécessité plutôt que par choix.

Sur le terrain, plusieurs étudiants affirment percevoir les partenariats entre l'université et les entreprises comme trop

limités et irréguliers. Le manque de conventions formelles avec les structures locales réduit la possibilité de stages professionnels de qualité. D'un autre côté, certains acteurs institutionnels reconnaissent que les entreprises elles-mêmes restent parfois réticentes à accueillir des stagiaires, invoquant un manque de moyens ou une faible adaptation des formations aux besoins de leurs structures. Ce constat souligne la nécessité d'un dialogue plus permanent entre université et monde économique, condition essentielle pour rendre la formation plus pertinente et professionnalisante.

Dans cette perspective, les approches proposées par C. Leclerc et al. (1996) permettent d'enrichir la réflexion. Les observations menées à l'UFR SEG montrent que les dispositifs actuels privilégient surtout l'approche d'employabilité (développement de compétences transversales) et, dans une moindre mesure, l'approche entrepreneuriale à travers la formation à la création d'entreprise. Cependant, les étudiants expriment un besoin croissant d'approches plus intégrées, combinant formation, accompagnement à la recherche d'emploi et mise en réseau avec des professionnels. L'absence d'une structure institutionnelle dédiée à l'orientation et au suivi limite encore la mise en œuvre cohérente de ces approches.

Les données de terrain révèlent aussi que la situation de l'insertion professionnelle des diplômés de masters professionnels à l'Université Alassane Ouattara reflète les défis plus larges de l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne. Comme l'ont déjà souligné C.K. Kouakou et A.T. Koba (2015), le chômage des jeunes diplômés découle principalement de l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Cette contradiction se manifeste clairement à travers les propos des enquêtés : alors que les étudiants recherchent des postes qualifiés, plusieurs entreprises locales peinent à recruter du personnel compétent, faute de correspondance entre les profils formés et les besoins spécifiques du marché. Dès lors, une

approche plus holistique et concertée s'impose, fondée sur la coopération active entre universités, entreprises, État et société civile. Cette approche suppose non seulement le renforcement des dispositifs existants (stages, partenariats, formation à l'entrepreneuriat) mais aussi la création de nouveaux mécanismes de suivi, d'orientation et d'accompagnement post-formation. Les données recueillies montrent clairement que les étudiants, les enseignants et les décideurs partagent le même constat : seule une action coordonnée et durable permettra de transformer l'insertion professionnelle des diplômés en un processus réellement efficace, inclusif et adapté au contexte socio-économique ivoirien.

Conclusion

Dans un contexte économique encore fragile et fortement concurrentiel, l'université se positionne comme un acteur central de transformation des apprentissages universitaires en véritables opportunités d'emploi en œuvrant à renforcer l'employabilité de ses diplômés. La présente étude, fondée sur une approche qualitative de type ethnographique, a mobilisé des entretiens auprès de 47 participants (étudiants, responsables de masters et acteurs institutionnels), des observations et une analyse documentaire.

Les résultats obtenus révèlent deux grands axes d'action : le renforcement des capacités (formations en anglais, informatique, entrepreneuriat, projets professionnels) et l'appui au premier emploi (stages, partenariats avec l'Agence Emploi Jeunes, mobilisation des alumni et de modèles professionnels). Ces dispositifs, bien que pertinents, révèlent quelques limites notamment l'absence d'un suivi structuré des diplômés, la faiblesse des partenariats durables avec les entreprises et la fragilité des initiatives entrepreneuriales. En définitive, cette recherche met en évidence que l'insertion professionnelle ne se

réduit pas à un simple enjeu d'emploi, mais qu'elle constitue un véritable processus social et humain, au croisement de la formation, de l'accompagnement et du développement personnel. En mettant en lumière les stratégies d'accompagnement à l'insertion mises en œuvre à l'Université Alassane Ouattara, la présente recherche contribue à une meilleure compréhension des défis auxquels sont confrontés les jeunes à la sortie de l'université. Elle permet ainsi de donner une visibilité aux efforts entrepris par l'institution et d'identifier les leviers susceptibles d'améliorer durablement la transition entre la formation et l'emploi. En valorisant les initiatives d'accompagnement et les stratégies déployées par l'UFR des Sciences Économiques et de Gestion, la recherche contribue à renforcer le lien entre formation et emploi. Elle offre ainsi aux décideurs publics et universitaires des repères concrets pour améliorer les dispositifs d'insertion et favoriser une meilleure inclusion socio-économique de la jeunesse ivoirienne.

Références bibliographiques

AVOM Désiré et al, 2021. « La numérisation favorise-t-elle la création nette d'emplois ? Données empiriques des pays de l'UEMOA », Politique des télécommunications, Volume 45, numéro 8 , <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102215> <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596121001191#preview-section-abstract>

BANQUE Mondiale, 2012. « En Côte d'Ivoire, le gouvernement et les entreprises privées s'unissent pour créer des emplois pour les jeunes », https://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2012/08/27/in-cote-d-ivoire-the-government-and-private-companies-are-partnering-to-create-jobs-for-young-men-and-women?utm_source=chatgpt.com

BEDUWE Catherine et al, 2007. « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », *Formation emploi* [En ligne], mis en ligne le 30 septembre 2009, DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1495>

BOUDARBAT Brahim et MBAYE Ahmadou Aly, 2020. *Développement économique et emploi en Afrique francophone : L'entrepreneuriat comme moyen de réalisation*. Québec : Presses de l'Université Laval / De Gruyter.

BUREAU International du Travail (BIT), 1997. « L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation » in *Cahiers de l'emploi et de la formation*, n°1

DEGENNE Alain et LEBEAUX Marie-Odile, 2001. « Insertion professionnelle et vie sociale des jeunes en Haute-Normandie » in *Formation Emploi*, (73), 25–42.

DOUMBIA Vakaramoko, 2008. « L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire », *DESS Haute Etude en Gestion de la Politique Economique*, Université de Cocody/CIRES - Diplôme des Hautes Etudes en Gestion de la Politique Economique 2

DUBAR Claude, 2001. « La construction sociale de l'insertion professionnelle », in *Éducation et Sociétés*, n° 7, pages 23 à 36, Éditions De Boeck Supérieur ISSN 1373-847X ISBN 2-8041-3637-X DOI 10.3917/es.007.0023

FONDS Monétaire International 2011. « Annulation du programme soutenu par la Facilité élargie de crédit et demande de décaissement au titre de la Facilité de crédit rapide », file:///C:/Users/PC%20MARKET%20CI/Downloads/_cr11194f.pdf

KOCOU Dadegnon et al, 2021. *La dynamique de l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone*. Cotonou : Université d'Abomey-Calavi, https://www.researchgate.net/publication/365637336_La_dynamique_de_l%27insertion_professionnelle_des_jeunes_et_des_femmes_en_Afrique_françophone

KOUAKOU Clément Kouadio. et KOBA Adébo T., 2015. « L’emplois des jeunes en Côte d’Ivoire : une étude diagnostique », *Rapport d’étude*, Centre de recherches pour le développement international CP 8500, Ottawa ON Canada K1G 3H9

LAFLAMME Claude, 1984. « Une contribution à un cadre théorique sur l’insertion professionnelle des jeunes » in *Revue des sciences de l’éducation*, 10(2), PP 199-216.,

LECLERC Chantal et al, 1996. « Espoirs et impasses des pratiques de groupe d’insertion à l’emploi » in *Cahiers de la recherche en éducation*, 3 (1), PP 107–132.

MOUMOULA Issa Abdou, et al., 2023. *Systèmes éducatifs, orientation et insertion professionnelle en Afrique francophone : quelles articulations ?* Paris : L’Harmattan.

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT (PNUD), 2009. *Rapport mondial sur le développement humain 2009, Lever les barrières : Mobilité et développement humains*, New York, NY 10017, USA,

TROTTIER Claude, LAFORCE Louise et CLOUTIER Renée, 1997, « Les représentations de l’insertion professionnelle chez les diplômés de l’université » in *Formation Emploi*, (58), PP 15–34.

WAPOH Hilaire 2013. « Modes d’accès à l’emploi des diplômés en Côte d’Ivoire », in *Économies et Sociétés*, série « Socio-Économie du Travail », Volume XLVII, No. 5 / Cahier 35 (n° 35), PP 691-723,