



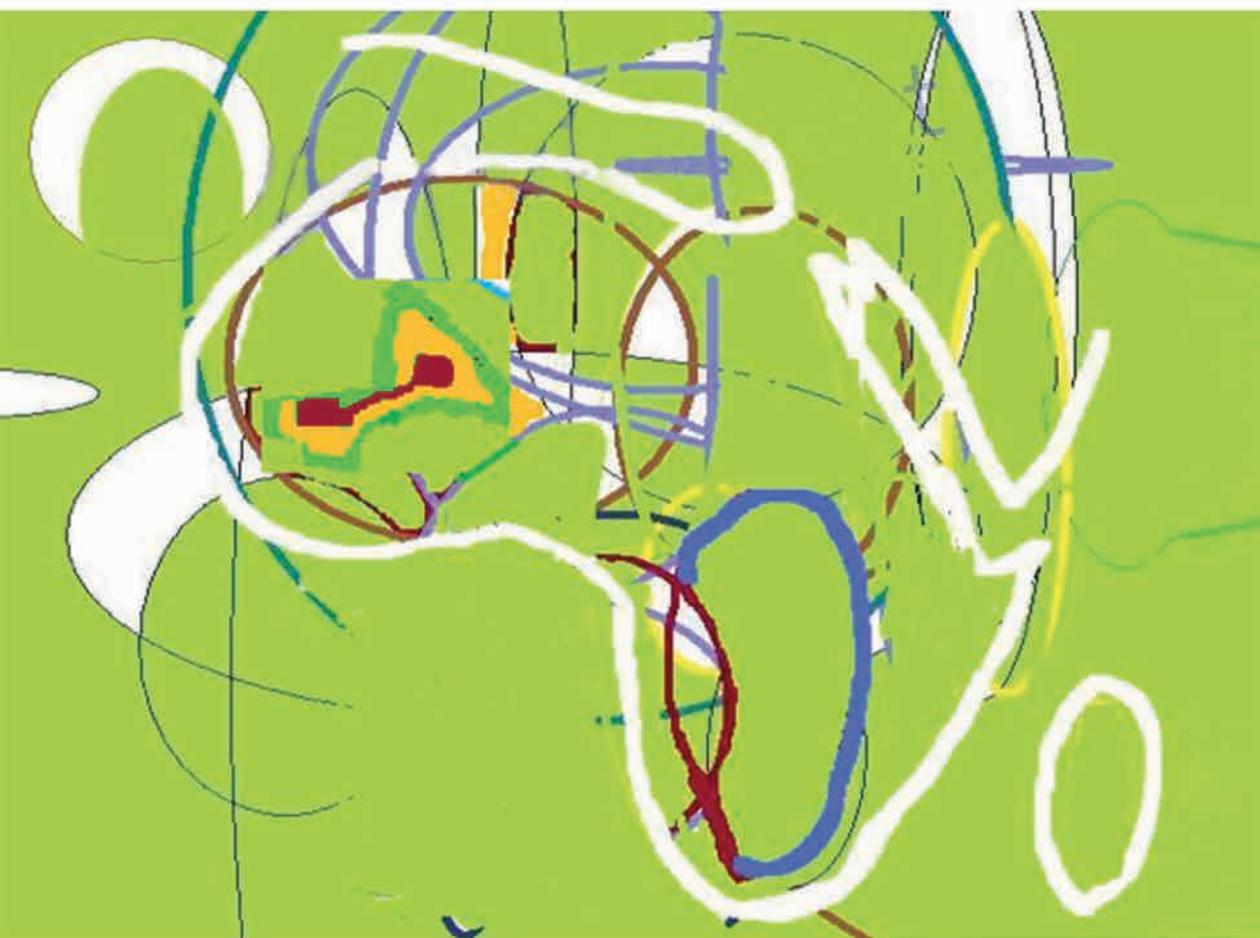
Université des Lettres et des Sciences
Humaines de Bamako

BP E2528 Bamako - Tél. : (223) 20280264/20280265 - Fax : (223) 20280271

REVUE SEMESTRIELLE

RECHERCHES AFRICAINES

Annales de l'Université des Lettres
et Sciences Humaines de Bamako



NUMERO 24 - Décembre 2019

ISSN 1817-423X

Comité scientifique

Directeur de publication

- **Pr Samba TRAORE**
Vice-recteur de l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako,
Courriel : revuera@ml.refer.org

Coordinateur du comité scientifique et du comité de rédaction

- **Dr Idrissa Soïba TRAORE**
Maître Assistant, DER Sciences de l'Education, FSHSE, Bamako, Mali.
Courriel : revuera@ml.refer.org

Sous - comité Sociologie - Anthropologie

- **Jean-Loup AMSELLE**
Directeur de recherches, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, France
- **Bréhima BÉRIDOGO**
Professeur, FL.SL, Bamako, Mali
- **Sory CAMARA**
Professeur, Université Bordeaux II, France
- **Soli KONÉ**
Professeur, FSHSE, Bamako, Mali
- **Félix KONÉ**
Directeur de recherche, ISH
- **Tal TAMARI**, chercheur CNRS, Paris, France

Sous - comité Philosophie

- **Issa N'DIAYE**,
Professeur FSHSE, Bamako, Mali
- **Etelvina Lopez NUNES**
FSHSE, Bamako, Mali
- **Nabé Vincent COULIBALY**
Coopération Suisse, DDD, Bamako, Mali

- **Ramatoullaye Diagne BENG**
Professeur, UCAD, Dakar, Sénégal
- **Ousmane GAKOU**
Professeur, ULSHB

Sous - comité Psychologie - Sciences de l'éducation

- **Tamba DOUMBIA**
Maître de Conférences, FSHSE
- **M. Cheikh Tidiane SALL**
Maître de conférences Université Cheikh Anta Diop (Sénégal)
- **M. Tindaogo VALLEAN**
Maître de conférences Université de Koudougou (BF)
- **Abdoulaye Baba DIALLO**
Maître Assistant, FL.SL, Bamako, Mali
- **Atimé AGNOU**
Professeur, FSHSE, Bamako, Mali
- **Ahmadou Abdoulaye DICKO**
Maître de Conférences, FSHSE, Bamako, Mali
- **Patrick HOUESSO**
Maître de Conférences (CAMES), Université d'Abomey-Calavi

Sous - comité Histoire - Archéologie

- **Drissa DIAKITÉ**
Professeur, Faculté d'Histoire et de Géographie, Bamako
- **Seydou CAMARA**
Directeur de recherches, Institut des Sciences Humaines (ISH), Bamako, Mali

- **Doulaye KONATÉ**
Professeur, Faculté d'Histoire et de Géographie, Bamako, Mali
- **Pierre Boiley**
Professeur, Université Paris I, Centre d'Etudes Africaines, France
- **Eric HUYSKOM**
Professeur Université de Genève, Suisse
- **Issa SAIBOU**
Maître de Conférences, université de N'Gaoundéré, Cameroun

Sous - comité Géographie - Démographie

- **Ibrahim SONGORÉ**
Directeur de recherches, Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée (ISFRA)
- **Oumar Boubou BA**
Professeur, Ecole Normale Supérieure, Bamako
- **Famaghan-Oulé KONATÉ**
Professeur, Faculté d'Histoire et de Géographie, Bamako, Mali
- **Samba DIALLO**
Professeur, Faculté d'Histoire et de Géographie, Bamako, Mali
- **Professeur Oumar DIOP**
Université Gaston Berger, Sénégal,
- **Balla DIARRA**
Maître de Conférences, ISFRA

Sous - comité Littérature

- **Mamadou Bani DIALLO**
Maître de conférences, FL.SL., Bamako, Mali
- **Abdrmane TOURÉ**
Professeur, FL.SL., Bamako, Mali
- **Bernard MOURALIS**
Professeur Université Lille III, France

Sous - comité Linguistique - Langues

- **Bougoutié COULIBALY**
Maître de conférences, FL.SL., Bamako, Mali
- **Ingse SKATUM**
Professeur Université d'Oslo, Norvège
- **Adama OUANE**
Directeur de Recherche, Unesco

- **Salif BERTHÉ**
Professeur, FL.SL., Bamako, Mali
- **Maweja MBAYA**
Professeur UGB, Sénégal
- **Abou NAPON**
Professeur, Université de Ouagadougou, Burkina Faso
- **Emile CAMARA**
FL.SL., Bamako, Mali
- **Mamadou GUEYE**
FL.SL., Bamako, Mali
- **Diola KONATÉ**
Maître Assistant, FL.SL., Bamako, Mali
- **Denis DOUYON**
Maître de Conférences, FL.SL., Bamako, Mali

Comité de rédaction

- **Macki Samaké**
Maître de conférences, ULSH, Bamako, Mali
- **N'do Cissé**
Assistant, FL.SL., Bamako, Mali
- **Mamadou Bani DIALLO**
FL.SL., Bamako, Mali
- **Moussa SOW**
Directeur de recherches, Institut des Sciences Humaines, Bamako, Mali
- **Ismael Samba TRAORÉ**
Ecrivain, éditeur, chercheur en Sciences Humaines, Bamako, Mali

Unité de diffusion

- **Dr Idrissa Soïba TRAORÉ**
Maître de Conférences, FSHSE, Bamako, Mali.
- **Dr Mamadou DIA**
Maître Assistant, FL.SL., Bamako, Mali
- **Dr Morikè DEMBÉLÉ**
Maître Assistant FSHSE, Bamako, Mali.
- **Dr Kawelé TOGOLA**
Maître Assistant FSHSE, Bamako, Mali.
- **Dr Aboubacar Sidiki COULIBALY**
Maître Assistant, FL.SL., Bamako, Mali

Sommaire

Contributeurs	TITRE DE LA CONTRIBUTION	Page
DIOP FATOU	L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (EES) AU SÉNÉGAL : QUELLE CONFIGURATION À L'UCAD ET À L'UGB ?	7
M.TOTI AHIDJE Zahui Gondoy,	ECRITURE DE LA GUERRE DANS <i>ALLAH N'EST PAS OBLIGE D'AHMADOU KOUROUMA ET DANS JOHNNY CHIEN MECHANT, D'EMMANUEL DONGALA</i>	25
Nadège Zang Biyogue,	LIRE LE STYLE POPULAIRE DANS LE COIFFEUR DE KOUTA DE MASSA MAKAN DIABATE ET <i>LES MATITIS</i> D'HUBERT FREDDY NDONG MBENG	45
JOHNSON Kouassi Zamina	<i>THE CRYING OF LOT 49</i> BY THOMAS PYNCHON: A SEMIOTIC AND SEMANTIC READING OF SYMBOLS	58
HAÏDARA Mohamed Abdoullah	ETUDE SOCIOLOGIQUE DE LA CORRUPTION ET SOUS-DEVELOPPEMENT DU MALI	73
MEITE Ben Soualiouo BROU Konan Alain KOUAME N'Goran Bertin	LA CONTRIBUTION DE L'AIDE FRANÇAISE AU DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE DE LA CÔTE D'IVOIRE (1960-1970)	93
SILUE N'Tchabétien Oumar	LE « RETOUR DE JÉSUS » À LA SORBONNE DU PLATEAU EN CÔTE D'IVOIRE. BILLET RETOUR DANS L'ARÈNE DE LA JOUTE ORATOIRE APRÈS LA CRISE POST-ÉLECTORALE DE 2010-2011	113
Angba Martin AMON	AMBIGUÏTÉ DU LIEN ENTRE SOUVERAINETÉ ET MONDIALISATION	130
N'Cho Brou Hyacinthe,	PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES UNIVERSITES PUBLIQUES DE COTE D'IVOIRE : CAS DES UNIVERSITES ALASSANE OUATTARA DE BOUAKE (UAO) ET JEAN LOROUGNON GUEDE (UJLOG) DE DALOA	145
Dr Pierre Kouakou TANO Dr FANNY Losséni	L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET LE THEATRE DANS LA RESOLUTION DES CONFLITS : ACTIVITES SOCIOCULTURELLES, ENCADREMENT, ET FORMATION DES LIENS SOCIAUX	164

Marico Adama	LA CONDITION HUMAINE ET LE CONTRAT SOCIAL CHEZ D'HOLBACH ET CHEZ SAMUEL VON PUFENDORF	175
Siaka KONE,	NIETZSCHE : LA PHILOSOPHIE COMME SAGESSE D'UN CORPS ENTHOUSIASTE	192
Asmao Diallo	CHALLENGES RELATED TO THE IMPLEMENTATION OF THE AGRICULTURAL ORIENTATION LAW ON WOMEN AGRIBUSINESS ENTREPRENEURSHIP IN MALI: THE CASE STUDY OF SAMANKO AND BAGUINEDA WOMEN	204
Issa Coulibaly	LE FAIBLE NIVEAU DES ECOLIERS MALIENS : CAS DU VILLAGE DE WACORO	227

PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES UNIVERSITES PUBLIQUES DE COTE D'IVOIRE : CAS DES UNIVERSITES ALASSANE OUATTARA DE BOUAKE (UAO) ET JEAN LOROUGNON GUEDE (UJLOG) DE DALOA

N'Cho Brou Hyacinthe,

*Sociologue, chercheur Au centre ivoirien de recherches
Économiques et sociales (cires) de l'université Félix
Houphouët Boigny de cocody (Abidjan) en côte d'Ivoire.
brouchohyacinthe@gmail.com*

RESUME

Cet article étudie les facteurs sociaux de la faible employabilité des jeunes diplômés des universités publiques UAO de Bouaké et UJLOG de Daloa en Côte d'Ivoire et les stratégies pouvant améliorer leur insertion socioprofessionnelle. Pour y parvenir un échantillon de 255 personnes ont été enquêtées. L'axe méthodologique qui a guidé le recueil des données et la rédaction de cette étude s'appuie sur les méthodes compréhensive et mixte centrée respectivement sur un questionnaire et des entretiens directifs et semi-directifs. L'analyse des données de l'enquête révèle que : le manque d'expérience professionnelle et la faiblesse du capital humain sont les freins de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur public. Pour résorber le chômage l'accent doit être mis sur l'entrepreneuriat et l'octroi de micro-crédits.

MOTS CLEFS

Diplômé, employabilité, insertion, jeune, socioprofessionnelle.

ABSTRACT

This article studies the social factors of the low employability of young graduates of public universities UAO of Bouaké and UJLOG of Daloa in Côte d'Ivoire and the strategies that can improve their socio-professional integration. To obtain a sample of 255 people were surveyed. The methodology axis that guided the collection of data and the writing of this study is based on comprehensive and mixed methods centered respectively on a questionnaire and semi-directive

and directive interviews. The analysis of the survey data reveals that: the lack of professional experience and the weakness of human capital are the obstacles to the socio-professional integration of graduates of public higher education. To reduce this unemployment the focus should be on entrepreneurship and the granting of micro-credits.

KEYWORDS

Graduate, employability, insertion, young, socioprofessional.

INTRODUCTION

Dans le monde, le concept de «l'emploi jeune» selon la Banque Mondiale varie en fonction des pays et selon les orientations politiques. On est considéré comme jeune au sortir de l'adolescence jusqu'à 24, 30, 35 ans voire 40ans. Une notion variable selon les contextes. En ce qui concerne la Côte d'Ivoire, l'institution financière de Brettons Woods a admis la tranche d'âge de 18 à 30 ans comme éligible à l'emploi jeunes. Selon les statistiques nationales la Côte d'Ivoire a une population composée à plus de 80 % de jeunes. Dès lors la question du chômage est au cœur des débats de nos jours. En effet la problématique de l'employabilité des jeunes fait partie intégrante de la déclaration du millenium et des questions dont dépend la réalisation des Objectifs du Développement Durable (ODD), notamment la réduction de la pauvreté. Pouvant être définie comme « la probabilité de trouver un emploi ou la probabilité de sortir du chômage » selon (Mansfield, 2011 : p3) cité par Sabatier Mareva, la notion d'employabilité n'est pas nouvelle, il indique que cette idée a été émise au début du XXIème siècle aux Royaumes-Unis par Beveridge (1909).

Pour se faire dans les années 50 et 60, l'employabilité était considérée comme la capacité potentielle d'un individu à obtenir un emploi. Ce concept a ainsi traversé les décennies. Vers les années 90, les divergences d'opinions se sont multipliées à propos de sa définition exacte et de l'incidence qu'elle a sur les personnes. Cependant, au-delà des divergences on retient la définition suivante : l'employabilité d'un demandeur d'emploi exprime sa capacité et sa volonté d'être et de rester attractif sur le marché du travail (*facteurs ayant trait à l'offre de travail*), en réagissant aux modifications des tâches et du cadre de travail et en les anticipant (*facteurs relatifs à la demande de travail*) ; cette capacité et cette volonté étant favorisées par les instruments de la valorisation des ressources humaines qui lui sont offertes par les institutions (A. De Grip et Al, 2014 : p8). Cette définition plus large concerne aussi bien les primo offreurs de travail, notamment les jeunes, que les personnes en activité (A. De Grip et Al, 2014 : p22).

Selon une étude du Bureau International du Travail (BIT, 2014), la situation du chômage des jeunes a atteint un niveau record ; la moitié des chômeurs de la planète a moins de 24 ans. Pour les tendances mondiales de l'emploi des jeunes, le taux de chômage mondial des jeunes se situe à 14,4% en 2013, c'est-à-dire que le nombre total de jeunes chômeurs a augmenté de 26,8% au cours de la décennie écoulée. Aujourd'hui, 88 millions de jeunes de 15 à 24 ans sont sans emploi (BIT, 2106), Le désavantage relatif des jeunes sur le marché du travail est plus prononcé dans les régions en développement où la proportion de ceux-ci dans la population active est beaucoup plus forte que dans les économies industrialisées (21,8% contre 14% en 2013) (BIT, 2013). Pour les jeunes de ces régions (pays en voie de développement), le risque de se trouver au chômage et donc de réduire leur employabilité est 3.8 fois plus élevé que les adultes (BIT, 2013).

En outre, aussi bien dans les régions en développement que dans les régions industrialisées, les jeunes non seulement sont plus touchés par le chômage mais encore, lorsqu'ils travaillent, risquent davantage d'être astreints à des horaires lourds, dans des emplois de courtes durées, peu rémunérés et offrant peu de protection sociale, voire aucune ((Mansfield, 2011 : p23). En Côte d'Ivoire, les agences de gestion de l'emploi notamment l'Agence d'Etudes pour la Promotion de l'Emploi (AGEPE), l'Agence pour la Formation Professionnelle (AGEFOP), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) et l'Institut National de la Statistique (INS) ont enregistré pour les années écoulées et pour la ville d'Abidjan un taux moyen de 27,05% sur la période 2000-2010 et pour les autres villes un taux de chômage moyen de 9,8% sur la même période (INS , 200).

En 2012, le taux de chômage était de 38% et de 24% respectivement pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement secondaire (INS, 2012). De même, jusqu'à 27% des entreprises modernes, en 2009, considéraient la mauvaise qualité de la main-d'œuvre comme un frein à leur compétitivité, contre une moyenne de 20% dans la zone de l'UEMOA. De nombreux jeunes sont sans emplois du fait des crises récentes, mais le pays est également confronté à la nécessité de changer le profil de sa main d'œuvre. Le pays compte 986 000 chômeurs en fin 2012, soit 9,4% de la population active (INS, 2012).

Quant à la structure du chômage elle reflète une vulnérabilité relative des jeunes (12,2% de chômage chez les 15-34 ans), en particulier les jeunes femmes (15% de chômage contre 9,7% pour les jeunes hommes) et un chômage de primo-insertion (69,9% des chômeurs cherchent leur premier emploi). En termes absolu, les actifs de niveau inférieur ou égal au primaire représentent 54% des chômeurs, mais 76% de la population active (DSRP, 2012). Toutes choses égales par ailleurs, on a une jeunesse désemployée et en proie au doute du fait du taux

élevé de chômage. Les chiffres sont évocateurs : au premier semestre 2012, seulement 12000 postes ont été offerts pour 20.000 demandes d'emplois sur un objectif annuel de 222.224 demandeurs (AGEPE, 2013). En 2013 près de 6.525.838 jeunes sans emploi gonflent le secteur informel (AGEPE, 2013). Mais juste en 2017 sur 9906 diplômés enregistrés en Côte d'Ivoire seuls 922 ont pu bénéficier d'un emploi ou d'une insertion socioprofessionnelle adéquate, Ce qui reste alarmant pour une jeunesse en mutation permanente (DSRP, 2012).

Si tel est le cas, ces constats théoriques et empiriques sur la situation de précarité de l'emploi des jeunes diplômés nous amènent à nous demander :

Pourquoi ce niveau d'employabilité dans la population ou cohorte des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public en Côte d'Ivoire ?

Qu'est ce qui pourrait expliquer la difficile insertion des jeunes diplômés des universités publiques (UAO) de Bouaké et (UJLOG) de Daloa sur le marché du travail en Côte d'Ivoire ?

Enfin comment résorber le chômage des jeunes diplômés des universités publiques en Côte d'Ivoire ?

Répondre à cette préoccupation c'est réaliser des objectifs consistant à rechercher les stratégies pouvant améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public, après avoir analysé les obstacles ou les freins à leur entrée sur le marché du travail Ivoirien.

-De façon spécifique, il s'agit : - d'étudier les déterminants sociaux de la faible employabilité des jeunes diplômés des universités publiques UAO de Bouaké et UJLOG de Daloa.

-De proposer à la lumière de certaines expériences des stratégies pouvant améliorer l'employabilité des jeunes diplômés des universités publiques de Côte d'Ivoire.

1-METHODOLOGIE

1-1-LA METHODE QUANTITATIVE

Un questionnaire a été adressé aux étudiants ayant obtenu au moins une licence à l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) Sciences de l'Homme et de la Société (SHS) et étant inscrits au département Sociologie dans l'une ou l'autre des deux universités objet de notre étude pendant ces 5 dernières années académiques et prétendant être en quête d'emploi pendant 6 ans au plus. Ces

étudiants sélectionnés ont été soumis au questionnaire se rapportant aux caractéristiques individuelles (niveau d'études, âge, sexe, jouissance de l'expérience professionnelle, capital social, capital humain, situation des parents ou tuteurs, etc.), y compris les techniques de recherche d'emplois, les modalités de lutte contre le chômage et enfin les freins à l'employabilité des jeunes diplômés universitaires. L'analyse des données s'est faite sur la base des objectifs assignés à l'étude.

1-2-LA METHODE QUALITATIVE

Des entretiens individuels directifs ont été soumis dans le but de recueillir des informations à 20 étudiants. Par ailleurs des groupes d'entretiens semi-directifs entre étudiants : 15 garçons et 15 filles et 2 recteurs d'universités et un responsable des ressources humaines ont été organisés pour approfondir les informations du questionnaire, sur le niveau de connaissance sur les offres d'emplois et les structures homologuées et habilitées à le faire. Quant aux personnels d'encadrement, 2 chefs d'agences d'AGEPE (Daloa et Bouaké) ont été soumis à un entretien individualisé et ont participé aux échanges sur :

-l'ampleur du phénomène (chômage);

-l'existence d'une véritable politique d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en fin de formation.

1-3- CHAMP ET ECHANTILLON DE L'ETUDE

On a choisi ces deux universités Bouaké et Daloa car à leur création elles avaient pour vocation de résorber le fort taux de chômage, de diversifier et de mettre en adéquation les filières de formations avec les marchés du travail et les réalités régionales; De surcroît cette étude sur l'enseignement supérieur se justifie par le fait que le taux de chômage était de 38% et de 24% respectivement pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement secondaire (INS,2015-2016).

Nous avons opté *pour l'échantillon Aléatoire simple*. C'est-à-dire que chaque élément de la population a une chance égale d'être choisi, c'est un véritable tirage au sort jusqu'à ce que le l'effectif désiré soit atteint ; Cet échantillon représentatif d'étudiants par Université a été choisi et a fait l'objet d'un recueil d'informations à partir du questionnaire. La population cible de l'enquête a concerné 125 étudiants par Université ; c'est-à-dire au total 250 étudiants ayant l'âge compris entre de 20 ans et 30 ans et prétendant être en quête d'emploi tout au plus pendant 6 ans .Donc cette population cible a été interrogée de manière aléatoire .Pour ce faire, le critère d'éligibilité consistait à être au moins titulaire

d'une licence en Sociologie au cours de ces cinq dernières années académiques à l'UAO et à l'UJLOG. En outre 2 responsables d'AGEPE, 2 recteurs d'universités et 1 responsable des ressources humaines ; soit un total de 255 personnes enquêtées.

1-4- METHODE D'APPROCHE

Nous avons convoqué *la Méthode Compréhensive de Max Weber* issue du paradigme de la sociologie de l'action pour comprendre et expliquer la situation que vivent les jeunes diplômés en quête permanente d'emploi et qui vivent dans l'incertitude. En effet, la sociologie compréhensive s'intéresse particulièrement au sens que les gens et les organisations donnent à leurs pratiques et représentations (C.Kouakou, 2006 p : 159). Weber s'intéresse plutôt à l'homme, à la manière dont il se comporte dans la société et comment il la transforme. Pour lui un phénomène social est toujours la conséquence d'actions individuelles). Pour l'expliquer il est nécessaire de comprendre le sens que l'auteur donne à son action de se mettre à la place de l'acteur en cherchant la finalité visée par lui. Ainsi donc la faible insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés trouve sa source dans la société où nous vivons. Des obstacles ou des freins et non des moindres sont dressés sur leurs trajectoires professionnelles, pour ceux qui sont en quête de premières embauches. Les employeurs à l'unanimité exigent une condition majeure : l'expérience professionnelle. Par ailleurs il y'a aussi les inégalités sociales qui caractérisent les perceptions des diplômés ; à diplôme égal, l'origine sociale devient une valeur ajoutée pour l'obtention d'un emploi. Enfin la Carence de professionnels sur le marché du travail et le manque de des demandeurs d'emploi sont un véritable problème.

Pour interpréter les données recueillies par les différents entretiens la méthode de la sociologie compréhensive de Max Weber est retenue. Mais auparavant le traitement des données quantitatives s'est fait à l'aide du logiciel N'vivio. Ainsi après cette démarche, les catégories d'idées ont été regroupées et l'analyse finale s'est faite en fonction de chaque catégorie, puis des verbatim ont été sélectionnés pour illustrer certaines catégories d'idées faisant l'objet de ce présent article. Du dépouillement des données on note deux résultats essentiels qui sont : d'une part les facteurs sociaux du faible niveau d'employabilité des jeunes diplômés des universités publiques Ivoiriennes et d'autre part les modalités de résorption ou de lutte contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur.

2-RESULTATS

2-1-LES FACTEURS SOCIAUX DE LA FAIBLE EMPLOYABILITE DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.

2-1-1-INADEQUATION ENTRE LE SYSTEME EDUCATIF IVOIRIEN ET LE SYSTEME PRODUCTIF

2-1-1-1- LE PROBLEME DE LA FAIBLESSE DU CAPITAL HUMAIN

Tableau 1 : Corrélation entre la composition du Capital humain et l'offre d'emploi.

populations items	Réponses des étudiants en quête d'emplois	%
la faiblesse du capital humain offre peu de perspectives d'embauches	233	93,2%
la faiblesse du capital humain n'offre pas peu de perspectives d'embauches	17	6,8%
total	250	100%

Source : nous-mêmes à partir de nos données de terrain.

Selon le tableau 1 plus de 93% des étudiants enquêtés reconnaissent que : la faiblesse du capital humain offre peu de perspectives d'embauches. La question du niveau et de la composition du capital humain est cruciale, étant donné que ces deux éléments (composition et niveau) déterminent une éventuelle insertion ; un faible niveau ainsi qu'une composition incomplète (inexpérience professionnelle) du capital humain offrant peu de perspectives d'embauche.

La théorie du capital en fait un large exposé, on peut définir le capital humain comme l'ensemble des capacités productives d'un individu (ou d'un groupe d'individus), incluant les aptitudes opératoires au sens plus large : connaissances générales ou spécifiques, savoir-faire et savoir-être, expérience, Il s'agit donc d'un stock que l'on peut constituer, accumuler et user.

La théorie du capital humain établit une relation positive entre l'éducation, la productivité et le salaire. Ceux qui investissent y gagnent. Sur ce point de vue, ceux qui ont les niveaux de formation les plus élevés ont plus de chance de trouver un emploi, risquent ainsi d'être moins au chômage et reçoivent en moyenne des rémunérations supérieures. Pour justifier ce fait le Recteur de l'UAO nuance nos propos en ces termes :

« L'inadéquation entre les modules de formations et les besoins de formation ; donc l'absence de référentiels de métiers et de compétences qui permettent d'appréhender l'évolution et les tendances des métiers témoigne de la faiblesse du capital humain chez les diplômés de l'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire ».

P.L.48 ans, Bouaké, le 15-04-2019.

2-1-1-2-LES PRINCIPES DE SELECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE : UN FREIN A L'EMBAUCHE

Tableau 2 la corrélation entre la manière dont l'étudiant en quête d'emploi se signale sur le marché du travail et son embauche définitive ou temporaire.

Populations	Etudiants en quête d'emplois	%
Items		
Les signaux émis par les candidats à l'embauche sont inefficaces	85	34%
Les signaux émis par les candidats à l'embauche ne sont pas inefficaces	165	66%
Total	250	100%

Source : nous-mêmes à partir de nos données de terrain.

Les résultats de notre étude révèle que 66% des étudiants en quête d'emplois (voir tableau 2) avouent : « *les signaux émis par les candidats à l'embauche sont inefficaces* ». L'embauche d'un individu est conditionnée non seulement par ses compétences, mais encore plus par la manière dont celui-ci se « signale » sur le marché du travail. Son éducation, ses diplômes, son expérience professionnelle constituent des moyens de signalement. On arrive à la conclusion que les diplômes ne constituent un signal de productivité que s'ils sont perçus comme un indicateur de rareté par l'employeur. Cependant la question de la dévalorisation des diplômes est sous-jacente dans les modèles de filtre et de signalement.

Hormis cet aspect, le népotisme sous toutes ses manifestations est un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public, à en croire les propos d'une enquêtée titulaire d'un Master à l'UJLOG :

« Quand on cherche du boulot, on est confronté au tribalisme, au clientélisme et au népotisme car le plus souvent on cherche à savoir si nous sommes recommandés par une tierce personne bien placée sur l'échiquier politique ; ces agissements sont de véritables obstacles aux premiers embauches des jeunes fraîchement sortis des universités».

K.P. 26 ans, Daloa, le 22-04-2019.

On déduit selon les perceptions des diplômés : qu'à diplôme égal l'origine sociale devient une valeur ajoutée pour l'obtention d'un emploi.

2-1-1-3- EMPLOYABILITE ET NIVEAU D'EDUCATION

Tableau 3 : chômage des jeunes en fonction de leur niveau d'études universitaires.

Effectif de jeunes universitaires diplômés En quête d'emploi ces 5 dernières années Niveau d'éducation	Nombre de diplômés ayant obtenu Un emploi ces 5 dernières années après leur cursus universitaire		Nombre de diplômés n'ayant pas obtenu Un emploi ces 5 dernières an- nées après leur cursus universitaire	
	VA	VR	VA	VR
LICENCE	28	62%	34	16,58%
MASTER	12	26,66%	135	65,85%
DOCTORAT	5	11,11%	36	17,56%
TOTAL	45	100%	205	100%

Source : nous-mêmes à partir de nos données de terrain

Nota Bene : VA signifie valeur absolue

VR signifie valeur relative

Selon les résultats de l'étude, plus de 65% des enquêtés titulaires d'un Master n'arrivent pas à décrocher un emploi décent ces 5 dernières années. A côté de ceux-ci 17% de titulaires d'un Doctorat n'ont pas pu bénéficier d'un emploi ou d'une insertion socio-professionnelle adéquate, ce qui reste alarmant pour une jeunesse en mutation permanente.

L'employabilité et le niveau d'éducation sont deux variables corrélées importantes pour rendre compte du chômage des universitaires diplômés. En effet les individus sur le marché du travail ne sont pas tous identiques et possèdent des qualités intrinsèques, cognitives et éducationnelles différentes. L'éducation de l'individu constitue un gain futur pour lui.

En investissant il espère obtenir un emploi et un futur rendement appréciable (encore faudrait-il que les formations suivies soient de qualité?)

Ce qui constitue un paradoxe à tous égards, c'est le taux de chômage dans le supérieur. En effet ce taux va croissant, de 30,9% à 48,9% respectivement pour les années 1993 et 2002 et pour la seule ville d'Abidjan; soit une moyenne de croissance de 45,5% par année (INS, 2002).

Nos résultats montrent aussi que la proportion d'étudiants titulaires de master et voire de doctorat ont du mal à s'intégrer socio professionnellement.

Les raisons évoquées par l'enquête H.O en Doctorat à l'UAO sont les suivantes « Dans nos universités les formations ont un volet Théorique, ce qui est un véritable handicap pour l'embauche et reflète de l'inadaptation du système de formation d'avec le système productif (offre d'emploi) ».

C'est à juste titre que pour ceux ayant investi dans l'éducation le taux d'employabilité est si faible comparativement à ceux qui en ont très peu investi. La situation de la jeunesse sur le marché du travail ivoirien est précaire. Certes, les mieux diplômés sont les plus inemployés, ce qui est en contradiction avec la théorie du capital humain, mais cela ne saurait nullement mettre en cause le fait que l'éducation et la formation sont plus que nécessaires aujourd'hui, dans un monde et un marché du travail gagnés par une concurrence farouche des entreprises dans le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée, pragmatique et flexible.

2-1-1-4- EMPLOYABILITE ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Tableau 4 : l'offre d'emploi en fonction de la qualification de la main d'œuvre et de la jouissance de l'expérience professionnelle.

Offre d'emploi et discrimination à l'embauche Critères de recrutement pour la main d'œuvre	Etudiants diplômés ayant été sélectionnés pour embauche ces 5 dernières années		Etudiants diplômés n'ayant pas été sélectionnés pour embauche ces 5 dernières années	
	VA	VR	VA	VR
Jouissance d'une expérience professionnelle de 1 à 5 ans	20	66,66%	11	5%
Jouissance d'une expérience professionnelle de 5 ans et plus	8	26,66%	3	1,36%
Sans expérience professionnelle	2	6,66%	206	93,63%
TOTAL	30	100%	220	100%

Source : nous-mêmes à partir de nos données de terrain

Au regard du tableau 4 plus de 93% des jeunes diplômés sans qualification et expérience professionnelle ont du mal à intégrer le Marché de l'emploi. Les offreurs d'emploi, outre les caractéristiques intrinsèques et acquis des demandeurs d'emploi comme, le niveau d'éducation, utilisent des critères de recrutement qui amènent à sélectionner tendanciellement la main d'oeuvre. En raison de la flexibilité du marché du travail, les offreurs d'emploi discriminent et sont de plus en plus enclin à choisir une main d'oeuvre qualifiée et jouissant d'une expérience professionnelle allant de un (1) à cinq (5) ans, voire plus ; atout qui manque crucialement à la population des jeunes, puisque la majorité est primo demandeur. Selon un Responsable de l'Agence de gestion de l'emploi jeunes (AGEPE), l'une des raisons du choix des expérimentés professionnels résiderait dans « *le coût de la formation* ». Il renchérit en ces termes :

« Après l'embauche d'un nouvel entrant, l'entreprise se doit d'amener celui-ci à la maîtrise du poste qu'elle a à pourvoir. De ce fait, selon toute logique, il apparaîtra que l'entreprise aura plus à investir dans l'individu n'ayant aucune expérience professionnelle comparativement à celui qui en a une; d'où son intérêt pour ce dernier ».

S.B. 43ans, Bouaké, le 15-04-2019.

A cause du fait que les entreprises veulent réduire ces coûts en atténuant autant que possible les coûts de formation, elles sont amenées dans la plupart des cas à offrir des emplois exigeant une expérience professionnelle. Cela ne va pas sans nuire à la jeunesse majoritairement primo demandeur et n'ayant bénéficié d'aucune expérience professionnelle (stages, par exemple) au cours de leur scolarité, puisque le système de formation n'en prévoit pas. Cela témoigne de la non concordance entre système de production de la main d'oeuvre (système éducatif et de formation) et système d'absorption de la main d'oeuvre (entreprises) et de la discrimination dont les jeunes sont victimes à l'embauche.

3- L'INSERTION DES JEUNES ET LES POLITIQUES D'EMPLOI-FORMATION EN COTE D'IVOIRE

3-1-FACILITER L'OCTROI DE MICRO-CREDITS POUR LA CREATION DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Pour entrer dans le monde du travail le salariat ou la fonction publique n'est pas la voie royale Le goût d'entreprendre reste insuffisamment valorisé chez les jeunes ivoiriens qui rencontrent un certain nombre de difficultés culturelles,

administratives et financières. Pourtant la création ou la reprise d'activités peut constituer un engagement professionnel et économique déterminant pour l'expérience professionnelle des jeunes. Le renforcement de l'information et l'accompagnement des jeunes sur les opportunités offertes par le secteur libéral ainsi que la création et la reprise d'entreprises doit être l'affaire des institutions chargées de la promotion de l'emploi (AGEPE, AGEFOP, etc.). Nous confie alors un enquêteur titulaire d'un doctorat et au chômage à l'UAO.

« Créer une entreprise c'est participer à la création de richesses d'une nation en termes de valeur ajoutée, d'emplois et de recettes fiscales. Le goût pour le risque d'entreprendre doit être cultivé et entretenu. Ces projets nécessitent certes des moyens humains et la détermination, mais l'Etat devrait soutenir aussi bien financièrement que techniquement les jeunes dans leurs initiatives de création de richesses par la création de micro-projets ».

A.T. 30 ans, Bouaké, le 15-04-2019.

Quant à une enquêtée en licence à l'UJLOG elle renchérit en ces termes :

« Les groupes d'entraide (ou tontines) peuvent être utilisés comme base pour les institutions de microfinance. Les membres de ces groupes se garantissent les prêts les uns aux autres et lorsque les membres du groupe ont pu collectivement accumuler quelque capital, le groupe lui-même peut devenir une agence de crédit et d'épargne cela va booster l'emploi jeune et résorbera le chômage».

M.O.21 ans, Daloa, le 22-04-2019.

Alors tout jeune entrepreneur qui bénéficiera de quelque financement que ce soit, devra à une échéance restituer le capital qui aura servi à son financement pour l'accorder à un autre désireux d'entreprendre ; et ainsi de suite il se créera un effet de chaînes. Pour corroborer ces propos le directeur de L'AGEPE de Daloa invite « la jeunesse diplômée ou non à changer de paradigme sur l'emploi avant de les exhorter à l'entrepreneuriat et à développer leurs passions pour qu'elle devienne une opportunité d'emploi ».

3-2- VALORISER L'IMAGE DES METIERS JUGES PEU ATTRACTIFS

Il appartient aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics d'aider à lever les préjugés et les représentations négatives qui entourent certains métiers. Ainsi à l'instar de l'apprentissage, dont la capacité à insérer est démontrée mais toujours peu prisée, certains métiers continuent à être mal appréhendés en termes d'image au moment où leur présence commence à faire défaut dans une société de plus en plus demandeuse de services de proximité. Les PME sont encore trop souvent présentées comme peu intéressantes en termes de perspectives de carrière, et les grandes écoles considérées comme vivier de professions élitistes. Sortir des

discours dualistes et des représentations collectives connotées nécessite un effort de chacun, tant des familles que des enseignants, des pouvoirs publics que des représentations patronales au niveau des branches et des entreprises ; un recteur enquêté soutient.

« Il n’y a pas de sots métiers, les jeunes doivent s’intéresser à toutes les activités génératrices de revenus quel que soit leur niveau d’études ou diplômes obtenus et inculquer à ces derniers que la fonction publique n’est pas une fin en soi, non plus une entreprise. Cela doit être enlevé du subconscient des populations».

K.I. 59 ans, Daloa, le 22-04-2019.

3-3-DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Il faut mettre en place des politiques d’éducation, de marché du travail et des politiques sociales adéquates. Les systèmes éducatifs ont une importance cruciale. Développer l’employabilité des jeunes est un élément clé pour assurer aux jeunes un passage réussi au marché du travail et leur permettre d’accéder à un emploi préparant à une carrière. Les jeunes doivent pouvoir acquérir des compétences, des connaissances et des attitudes qui leur permettent de trouver un emploi et les préparant aux imprévisibles fluctuations du marché auxquelles ils auront à faire face tout au long de leur vie professionnelle.

Toutefois, le fait de terminer l’école n’est pas une condition sinequ岸um pour entrer de manière rapide et stable sur le marché du travail puisque la fin des études pourrait constituer une vulnérabilité au chômage. Les politiques devraient donc mettre l’accent sur l’employabilité des jeunes, que ce soit au moment où ils entrent sur le marché du travail comme pour leur positionnement.

En outre, de nombreux pays se préoccupent de plus en plus de la façon dont l’éducation et la formation initiale s’adaptent aux normes de sélection changeantes du marché du travail dans un environnement d’innovation technologique rapide, de restructuration économique et de concurrence exacerbée. A cet égard, des pays ayant une forte tradition en matière d’enseignement et de formation professionnels tentent de réadapter le contenu de l’éducation. Ils placent de plus en plus l’accent sur la définition ou la redéfinition de nouveaux profils de compétences et de volets et moyens plus rapides et plus souples de mettre à jour les programmes d’enseignement et les qualifications.

Dans des pays où les secteurs de l’enseignement professionnel sont moins développés, des efforts ont été accomplis pour créer de meilleures passerelles entre l’enseignement et l’emploi, par la mise au point de cadres de qualification unifiés dans lesquels ils peuvent juger les performances. Ces efforts sont axés sur la

fourniture de structures d'informations et d'incitations nécessaires pour stimuler les réalisations des élèves et l'acquisition continue du savoir (M. Sabatier, 2012 : p53) . Le responsable des ressources humaines de l'université de Bouaké fait remarquer que

« La formation par compétence (FPC) introduite il y a quelques années en Côte d'Ivoire est un exemple. Un système de normes nationales aide également les employeurs à informer les prestataires de formation et les employés éventuels des compétences dont ils ont besoin »

K.J.Y.48ans, Bouaké, le 15-04-2019.

4-DISCUSSIONS

Eu égard à ce qui précède, il existe plusieurs causes de la faible employabilité des jeunes diplômés des universités publiques en Côte d'Ivoire. On les attribue principalement au manque de qualification, à la faiblesse du capital humain et à l'inexpérience professionnelle. Quant aux causes, mineures, elles sont liées à L'inadéquation entre les différents systèmes (éducation et de formation, productif) ; un mauvais signalement de la part des demandeurs d'emploi ; par la discrimination à l'embauche et des diverses méthodes de recherche d'emploi. Pour déterminer les différentes modalités de lutte contre ce chômage juvénile il convient de changer de paradigme sur la question de l'emploi jeune et miser sur l'entreprenariat.

Pour confronter nos résultats aux études antérieures, il faut retenir que nos conclusions convergent vers celles de (C.K. Kouakou, 2006 : p 213), il conclut que les déterminants du chômage des jeunes urbains en Côte d'Ivoire sont liés à l'inadaptation du système éducatif au contexte social et culturel ; le système éducatif est extraverti donc peu productif. Pour trouver une solution durable il préconise la formation par alternance et l'entreprenariat. Mais il fait des dépassements en insistant sur les conséquences d'un tel fait de société, car pour lui si l'Etat Ivoirien ne joue pas son rôle régalien la Nation sera en danger (révolution sociale et bouleversement social).

A côté de celle-ci, diverses études ont essayé de donner une estimation en évaluant les performances productives des employés exécutant une tâche donnée, ou des entreprises d'une même branche, lorsque le degré d'éducation de la force de travail varie. Par exemple, les études économétriques de (M. Gurgand, 2009 : p95) sur la Côte d'Ivoire indiquent que plus d'éducation n'améliore pas l'efficacité productive et la productivité des agriculteurs comme l'ont constaté avant lui Mook, et Hopcraft cité par (M. Gurgand, 2009). Quoique de fortes présomptions

existent, l'unanimité n'est pas encore faite à propos de la vraisemblance de l'effet positif de l'éducation (formation) sur la productivité.

Ces quelques développements semblent attester que les canaux par lesquels l'éducation affecte la croissance sont d'une grande variété. Tout en n'infirmant pas la théorie orthodoxe du capital humain ils en établissent l'étroitesse, justifiant peut-être ainsi les nombreuses contestations et prolongements dont elle fait l'objet. Un bon niveau de même qu'une bonne composition du capital humain sont nécessaires. Cependant l'embauche d'un éventuel candidat est fonction de la manière dont celui-ci s'y prend pour émettre des « signaux » à l'entreprise qui elle, procède par « filtre ». Dans nos universités les formations ont un volet théoriques et non pratiques ce qui est un véritable handicap pour l'embauche et reflète de l'inadaptation du système de formation d'avec le système productif, un tel paradoxe se justifie-t-il ?

Pourquoi pour ceux ayant investi en éducation le taux d'employabilité est si faible comparativement à ceux qui en ont très peu investi ? La théorie du capital humain serait-elle un leurre ?

Cette théorie se résume ainsi : l'investissement en éducation procure des bénéfices considérables en termes de connaissances et de rémunérations pour l'investisseur. Même si la théorie du capital humain s'est vérifiée sous d'autres cieux cela ne saurait être totalement le cas pour la Côte d'Ivoire notamment pour les jeunes ayant investi dans le système éducatif et surtout pour ceux qui ont achevé une scolarité très élevée (A.A. Mbaye 2002 : p 36). Cette situation grandissante dans la sous-population des diplômés du supérieur pourrait trouver son explication dans le fait que ceux-ci ayant parcouru un niveau d'étude élevé ne soient pas prêts à accepter un emploi ne reflétant pas selon eux, leur aptitude et ne correspondant pas à leur salaire de réservation (salaire minimum auquel un offreur de travail accepterait pour louer ses services). Ces derniers (diplômés du supérieur) préfèrent prendre du temps dans la recherche d'un emploi (quand ils en cherchent véritablement) qui reflèterait leurs aptitudes et connaissances acquises au cours de leur cursus (M. B. Kouadio, 2012 : p9).

C'est en cela que (Lippmann et Al, 2008 : p21) font allusion à ce qu'on appellerait le « chômage de recherche ». A cause de leur connaissance incomplète de leurs intérêts et aptitudes, les jeunes tâtent le marché du travail pour acquérir de l'information et se livrer à des expériences, ce qui est l'occasion de préciser ou réviser leurs attentes. Ainsi les jeunes se chercheraient, tout autant qu'ils chercheraient un emploi ; Osterman, cité par (S. François, 2011 : p 120).

La rémunération proposée par les employeurs eu égard au niveau d'étude des demandeurs d'emploi du supérieur et à leur recherche d'emploi par un mode

particulier pourrait quelque part expliquer le faible niveau d'employabilité de ces derniers. Cette situation pourrait également trouver réponse dans le fort taux de diplômés du supérieur ces dernières années (BTS, DEUG, Licence,...). Ce nombre pléthorique de diplômés entraîne une certaine dévalorisation de ces derniers (diplômes) et ne sont plus vus par les employeurs comme des indicateurs de rareté et des critères de filtre (A.J. Kenneth, 2003 : p193).

En outre, les formations offertes par le système éducatif et de formation ne sont pas toujours celles voulues par les offreurs d'emploi (introduction de nouvelles filières de formations importées des pays développés où les réalités économiques ne coïncident pas avec les nôtres. Il s'agit donc d'une inadéquation entre les produits du système éducatif et les attentes du système productif. Pour réformer le système éducatif ivoirien et résorber le chômage des jeunes, il faut miser sur la formation par alternance et enseigner l'entrepreneuriat comme une discipline dans les parchemins scolaires et universitaires (A. Brilleau et Al, 2004:p12). Quant à (A. Diagne, 2005 :p8), il préconise que la préparation de l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle doit se faire à partir d'une sélection rigoureuse dès la base et financer l'auto-emploi pour les plus méritants.

CONCLUSION

Cette étude a pour objectif de rechercher les stratégies pouvant améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur public, après avoir analysé les obstacles ou les freins à leur entrée sur le marché du travail Ivoirien. Eu égard à ce qui précède les résultats importants sont : le manque d'expérience professionnelle et la faiblesse du capital humain. Pour réduire considérablement le niveau de chômage des jeunes, en raison de l'appétit grandissant des offreurs d'emploi pour la main d'oeuvre expérimentée et surtout qualifiée, la mise en place d'une stratégie incitant au prolongement des études cumulées d'expériences professionnelles est impérieuse. D'ailleurs, une des méthodes pour relever le niveau d'études des jeunes serait d'assurer des stages en permanence pour ceux qui auront à poursuivre les études.

Le couplage d'un emploi à temps partiel avec l'enseignement en classe peut augmenter la motivation et le niveau d'instruction des jeunes tout en leur permettant d'acquérir une précieuse expérience de travail. Le service civique initié par l'Etat de Côte d'Ivoire depuis l'année 2006 constitue une réponse au problème d'expérience professionnelle et d'emploi des jeunes, encore faudrait-il que le programme touche tous les jeunes surtout ceux issus des couches les plus fragiles de la population

Pour accompagner les jeunes diplômés dans la recherche d'emploi, très souvent, les jeunes, y compris ceux de l'enseignement supérieur, manquent d'informations et de conseils pour mieux s'orienter sur le marché du travail et surmonter les difficultés liées aux manques d'expériences et de relations. Il s'agira pour faciliter l'employabilité des jeunes d'agir de manière adaptée et individualisée. La situation des jeunes sortant de l'enseignement supérieur est très hétérogène, notamment au regard du caractère plus ou moins opérationnel de leur diplôme sur le marché du travail. Pour permettre aux jeunes de disposer des moyens adaptés à la recherche d'emploi et de s'inscrire dans une démarche constructive d'insertion professionnelle, il apparaît indispensable de mettre en place un accompagnement individualisé. A cet égard, l'individualisation semble fondamentale en apportant une réponse plus adaptée au profil du jeune et un suivi plus attentif de son parcours.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AGEPE (2013), *Emploi des jeunes : l'état en question*, document de travail numéro 14, du mois de Mars, p6.

Becker Gary (1975), *Human capital. Columbia university press, NBER, New York; 2ème édition Deblock, p35.*

BIT (2013), *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent. Rapport VI, conférence internationale du travail 98ème session, Genève, P5.*

BIT (2016), *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes. Rapport mondial, Genève, p4.*

Bloch François, Rao Vijayendr (2001): «Statistical Discrimination and Social Assimilation.» *Economic Bulletin*, Vol. 10, No. 2 pp. 1-5

Brilleau Alain, Roubeaud François et Torelli Constance (2004), « L'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans les principales agglomérations des sept Etats de l'UEMOA. Principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3». Document de travail DT/2004/06 p12.

Bougron Mohammed, Ibourk Aomar et Trachen Amed (2002), «*L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels*». *Revue région et développement n°15, p10.*

Cogneau Denis et Mesples-S Sandrine (2002), «*L'économie ivoirienne : la fin du mirage ?*» Document de travail DT/2002/18.

De GRIP Andries et Al (2014), «L'indice sectoriel d'employabilité : intégrer les caractéristiques de l'offre et de la demande. » *Revue internationale de travail*, Vol 143 n° 3.p8.

De Gurgand (1993) sur la Côte d'Ivoire indiquent que plus d'éducation n'améliore pas l'efficacité productive et la productivité des agriculteurs comme l'ont constaté avant lui Mook (1981) et Hopcraft (cité par Gurgand, 1993).

Diagne Alioune (2005), «L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle à Dakar : moins d'attente et plus de précarité». Document de travail IRD, équipe Jeremi, UR 47 Cipré-Dial p15.

François Stankiewicz (2011) *Economie des ressources humaines, collection : Repères, éditeur : la découverte, p 120.*

Kenneth J. Arrow (2003), "Higher education as a filter". *Journal of economics*, vol.2.pp. 193-216.

Kouadio Béné Marcel (2004), «Analyse de la pauvreté des chômeurs de longue durée en Côte d'Ivoire», document de travail Agepe, numéro 10, du mois de Juin, p29.

Kouadio Béné Marcel (2002), Employabilité et Entrepreneuriat des jeunes en Afrique de l'Ouest. Rapport pour l'OIT, Bureau sous régional pour le Sahel / Dakar p9.

Kouakou Kouadio Clément (2006), «Les déterminants du chômage des jeunes urbains et politiques de l'emploi en Côte d'Ivoire.» Thèse de Doctorat en sciences de l'éducation, Université de Cocody p213.

Lippmann et AL (2008) *The Economics of job search: a survey, collection: repères, éditeur : la découverte, pp 20-21.*

Lollivier Stefan (2004), «Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes: des trajectoires hétérogènes». *Economie et statistiques* n° 334, p25.

Marc Gurgand (2009) *Economie de l'éducation, collection : repères, éditeur : la découverte, p 95.*

Mbaye Ahmadou Aly (2002), «Capital humain, compétence et productivité du travail au Sénégal : Une analyse empirique». *Economie et Société, Série F* n° 40, p 36.

OIT (1999), Les jeunes au travail : promouvoir la croissance de l'emploi. Symposium interrégional sur les stratégies à adopter pour lutter contre la margina-

lisation et le chômage des jeunes, 13-14 décembre, Genève rapport numéro 2, p50.

OIT (1998), Secteur informel : fonctions macroéconomiques et politiques gouvernementales : le cas de la Côte d'Ivoire, rapport numéro 6, p33.

Sabatier Mareva (2012), «*Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes : applications microéconomiques au panel téléphonique du CEREQ.*» *Revue d'analyse économique*, vol 78, n° 1 Mars, p 5.