

Déclassement professionnel, reconfiguration identitaire et logiques d'insertion des diplômés de la cohorte 2017-2018 en sociologie de l'université Félix Houphouët-Boigny (côte d'ivoire)

SILUE Abou

*Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB), Abidjan, Côte d'Ivoire
Socio-anthropologue, Enseignant-Chercheur au département de
Sociologie, Spécialiste de Sociologie et Anthropologie de l'Education,
Laboratoire Société, Individu, Culture (LaSIC)
abousilue15@gmail.com*

OUATTARA Assana

*Doctorante en Sociologie de l'éducation
Institut d'Ethno-Sociologie (IES), Département de Sociologie
Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire*

KARAMOKO Vasseko

*Enseignant-chercheur, Spécialiste de Sociologie de l'Education
Université Félix Houphouët-Boigny, Institut d'Ethno-Sociologie (IES)
Département de Sociologie*

Résumé

Cet article analyse les logiques de déclassement professionnel et de reconfiguration identitaire des diplômés en sociologie de la cohorte 2017-2018 de l'Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB) d'Abidjan, en Côte d'Ivoire. L'approche qualitative et les théories du déclassement (Peugny, 2009), des filtres (Spence, 1973) et, les apports de Bourdieu sur le capital social (1984) ont été mobilisées pour mener l'étude. L'échantillon est constitué de 74 enquêtés. Le guide d'entretien et l'entrevue semi-directive ont été adoptés pour conduire la collecte de données. Ainsi, l'étude a mis en évidence l'écart structurel entre l'idéal méritocratique de l'éducation et la réalité d'un marché du travail qui peine à valoriser les compétences en sciences sociales, particulièrement en sociologie. L'analyse identifie trois registres de trajectoires : une minorité insérée en adéquation avec sa formation, une majorité en situation de déclassement subi, et un groupe en

reconversion active. Cette recherche a examiné et mettre en exergue le rôle déterminant du capital social dans l'accès à l'emploi, la persistance de stéréotypes défavorables à la discipline sociologique et l'absence de dispositifs institutionnels structurés d'accompagnement à l'insertion. Ces résultats invitent à repenser les curricula universitaires et les politiques publiques d'emploi des jeunes diplômés des sciences sociales.

Mots-clés : *déclassement professionnel ; insertion professionnelle ; identité professionnelle ; sociologie ; capital social ; reconversion.*

Abstract

This article analyzes the patterns of downward professional mobility and identity reconfiguration among sociology graduates from the 2017-2018 cohort at Félix Houphouët-Boigny University (UFHB) in Abidjan, Côte d'Ivoire. A qualitative approach, drawing on theories of downward mobility (Peugny, 2009), filters (Spence, 1973), and Bourdieu's work on social capital (1984), was employed to conduct the study. The sample consisted of 74 respondents. Interview guides and semi-structured interviews were used for data collection. The study highlighted the structural gap between the meritocratic ideal of education and the reality of a labor market that struggles to value skills in the social sciences, particularly in sociology. The analysis identifies three distinct trajectories: a minority successfully integrated into the workforce in line with their training, a majority experiencing involuntary downward mobility, and a group actively retraining for new careers. This research examined and highlighted the crucial role of social capital in accessing employment, the persistence of stereotypes detrimental to the sociological discipline, and the lack of structured institutional support mechanisms for integration. These findings call for a rethinking of university curricula and public employment policies for young graduates in the social sciences.

Keywords: *professional downgrading; professional integration; professional identity; sociology; social capital; retraining.*

Introduction

Contexte, problématique et objectifs de recherche

L'enseignement supérieur est longtemps demeuré, dans l'imaginaire collectif africain, la voie royale de l'ascension sociale. Décrocher un diplôme universitaire, c'était s'ouvrir les portes d'un emploi stable, se garantir un emploi décent, un statut social valorisé et une trajectoire professionnelle ascendante. Cette vision méritocratique, héritée des premières décennies des indépendances, continue aujourd'hui de guider les choix d'orientation de nombreuses familles ivoiriennes, vers des filières de sciences humaines et sociales telles que la sociologie. Mais, les réalités contemporaines du marché du travail en Côte d'Ivoire remettent en cause cette équation entre diplôme universitaire et insertion professionnelle réussie ou la réussite professionnelle.

Le paradoxe est persistant durant une décennie en Côte d'Ivoire. Malgré un taux de croissance économique parmi les plus élevés d'Afrique subsaharienne, avec une projection annuelle de 6,5 % entre 2024 et 2026 (Banque mondiale, 2024), le chômage des jeunes diplômés reste un problème profondément structurel. En 2016, le taux de chômage atteignait 11,7 % chez les titulaires d'un diplôme du supérieur, contre 1,4 % chez les jeunes sans aucune qualification, sans diplôme (Valérie, 2020). Cette étude montre que plus un jeune ivoirien est diplômé, plus il risque d'être en situation de chômage ou de sous-emploi.

Ce phénomène, qualifié de « chômage paradoxal » par l'Institut d'Afrique (2013), s'explique par une massification de l'enseignement supérieur que le marché du travail n'a pas su absorber. Selon Kouakou et Yapo (2019), 80 % des diplômés des universités publiques ivoiriennes occupent des emplois sans

rapport avec leur formation initiale, signifiant que huit diplômés des universités publiques ivoiriennes sur dix exercent un métier sans lien avec leur formation. En effet, les diplômés en sociologie de l'Université Félix Houphouët-Boigny se trouvent dans ce contexte, cette situation, dans une position particulièrement inconfortable au sein de cet ensemble. La sociologie souffre d'une image de discipline abstraite, peu concrète, peu professionnelle, d'une image défavorable dans les discours publics et institutionnels. Elle rencontre des difficultés à traduire ses formations en compétences pour les employeurs. Ses diplômés, titulaires d'un master, oscillent, naviguent sur un marché du travail sélectif qui ne reconnaît pas à leur diplôme une valeur pratique professionnelle suffisante pour accéder aux emplois qualifiés. Ils se retrouvent ainsi contraints, comme le décrit Peugny (2009), d'accepter des emplois en deçà de leurs aspirations, de leurs ambitions et de leurs qualifications, dans un processus de déclassement professionnel qui nourrit frustrations, crises identitaires et reconfigurations biographiques.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente recherche, conduite auprès des diplômés de master en sociologie de la cohorte 2017-2018 de l'UFHB, soit une population ayant eu six à sept ans pour s'insérer sur le marché du travail depuis l'obtention de leur diplôme. L'étude de cette cohorte spécifique permet d'apprécier les trajectoires d'insertion sur une durée suffisante pour distinguer les trajectoires stabilisées de celles encore en transition et d'identifier les mécanismes sociaux qui produisent les différentes formes d'insertion ou de déclassement observées aujourd'hui. Partant de ces constats, la question centrale qui guide cette recherche est : comment les parcours professionnels des diplômés en sociologie de la cohorte 2017-

2018 de l'UFHB reflètent-ils les tensions entre l'idéal de l'éducation comme vecteur de mobilité sociale et la réalité, les logiques d'un marché du travail qui valorise d'autres compétences, profils professionnels ? Cette question centrale se décline en trois questions subsidiaires complémentaires : Quelles perceptions les diplômés en sociologie ont-ils de la valeur de leur diplôme face aux exigences concrètes du marché du travail ivoirien, et comment ces perceptions changent-elles selon les trajectoires d'insertion ? Par quels mécanismes sociaux et institutionnels le déclassement professionnel finit-il par s'imposer à ces diplômés, et quel rôle jouent le capital social ou le réseau relationnel, les stéréotypes disciplinaires et l'absence de soutien institutionnel dans la production de ce déclassement ou l'absence d'accompagnement institutionnel dans ce processus ? Quelles stratégies de reconfiguration identitaire et d'adaptation professionnelle les diplômés en sociologie déploient-ils face aux obstacles du marché du travail, et dans quelle mesure ces stratégies leur permettent-elles d'échapper au déclassement, ou d'éviter le déclassement ?

L'objectif général de cette étude est d'analyser les mécanismes sociaux, institutionnels et identitaires par lesquels les diplômés en sociologie de l'UFHB se trouvent confrontés au déclassement professionnel, et d'identifier les stratégies de reconfiguration qu'ils déploient pour y faire face, afin de proposer des pistes d'action pour améliorer leur insertion professionnelle. Trois objectifs spécifiques structurent cette démarche : (i) décrire les perceptions des diplômés concernant la valeur et la reconnaissance de leur diplôme sur le marché du travail ; (ii) analyser les mécanismes objectifs et subjectifs du déclassement professionnel, notamment le rôle du capital social, des stéréotypes et du manque de soutien institutionnel ; (iii) examiner les stratégies de reconfiguration identitaire et

d'adaptation professionnelle (entrepreneuriat, formation complémentaire, réseautage, poursuite en doctorat) déployées par les diplômés pour surmonter les obstacles à l'insertion. Pour mieux comprendre l'influence des mécanismes sociaux, institutionnels et identitaires sur l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie, il convient de faire un cadrage théorique du phénomène étudié.

Champ de référence théorique comme filet pour saisir le phénomène à l'étude

La théorie du déclassement : quand le diplôme ne protège plus
Le concept de déclassement, selon Camille Peugny (2009), désigne la situation dans laquelle un individu occupe une position sociale inférieure à celle que son niveau de qualification devrait lui permettre d'atteindre. Ce phénomène implique une double dimension : objective, mesurable par l'inadéquation entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification requis pour l'emploi occupé ; et subjective, vécue comme frustration, sentiment d'injustice et désillusion face à la promesse méritocratique de l'éducation (Dubet, 2010). Le déclassement, ne se réduit donc pas à une donnée statistique. Il constitue une expérience sociale qui transforme le rapport des individus à leur propre parcours et à leurs aspirations.

Dans le contexte africain, et plus spécifiquement ivoirien, ce phénomène revêt une dimension structurelle particulièrement prononcée. La massification de l'enseignement supérieur, entendue comme l'accès généralisé aux formations universitaires pour des couches de la population autrefois exclues, a conduit à une surproduction de diplômés dans certaines filières sans que le marché de l'emploi ne soit en mesure d'absorber ce flux croissant. C'est ce que Boudon (1973) avait déjà analysé à propos des « effets pervers

» de la massification scolaire. Selon cet auteur, la démocratisation de l'éducation peut paradoxalement diluer la valeur des diplômes sur le marché du travail lorsqu'elle n'est pas accompagnée d'une transformation équivalente de la structure de l'emploi. Cette théorie permet de comprendre que pour les diplômés en sociologie de l'UFHB, le déclassement prend une forme spécifique liée aux caractéristiques perçues de leur discipline. Leurs compétences analytiques, critiques et méthodologiques, bien que réelles et transférables, sont peu pratiques, opérationnelles dans les environnements professionnels techniques ou commerciaux dominants. Ce décalage entre compétences acquises et compétences requises produit ce que Peugny (2023) appelle un décrochage entre les savoir-faire que les diplômés possèdent et ceux que le marché valorise et se traduisant concrètement par une marginalisation sur le marché formel de l'emploi.

La théorie des filtres : le diplôme comme signal dégradé

La théorie du signal de Michael Spence (1973), développée dans son article fondateur *Job Market Signaling*, propose une lecture complémentaire du rôle du diplôme. Contrairement à la théorie du capital humain de Becker (1964), qui voit dans la formation un investissement augmentant directement la productivité des individus, Spence postule que les employeurs ne peuvent observer directement la productivité des candidats avant leur recrutement. Ils utilisent donc le diplôme comme signal permettant de classer les candidats selon leur employabilité potentielle, indépendamment de leurs compétences réelles.

Dans cette perspective, la valeur du diplôme n'est pas intrinsèque mais relative. Cette valeur dépend entièrement de la manière dont le marché du travail perçoit et hiérarchise les

différentes formations. Un diplôme en sociologie envoie un signal moins fort qu'un diplôme en ingénierie, en informatique ou en gestion, non parce que les compétences développées sont objectivement moins précieuses, mais parce que les représentations sociales et les pratiques de recrutement construisent une hiérarchie symbolique qui place les sciences sociales généralistes en bas de l'échelle. Les stéréotypes disciplinaires fonctionnent donc comme des filtres qui excluent ou marginalisent les candidats indépendamment de leurs capacités réelles (Allen et Van der Velden, 2001).

La présente étude permet de comprendre ce mécanisme au niveau des directeurs des ressources humaines qui expriment une préférence explicite pour des profils techniques ou managériaux, et assignent aux sociologues, lorsqu'ils les recrutent, des tâches de faible valeur symbolique. Le diplôme en sociologie ne constitue pas un signal assez fort d'employabilité technique, parce qu'il est associé à des représentations culturelles et professionnelles défavorables. Ces stéréotypes réduisent sa capacité à ouvrir des portes vers les secteurs à haute valeur ajoutée de l'économie ivoirienne.

Capital social et inégalités d'insertion à la croisée des théories du déclassement et des filtres

Au croisement de ces deux théories, la notion de capital social développée par Bourdieu (1984) permet de rendre compte des inégalités qui traversent les trajectoires d'insertion au sein même de la population des diplômés en sociologie. Le capital social désigne l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations d'interconnaissances et de reconnaissance mutuelle. Dans un marché du travail où les recrutements reposent sur des recommandations informelles et des liens de confiance

interpersonnels, les diplômés disposant d'un capital social étendu parviennent à contourner les filtres disciplinaires en activant leurs réseaux, tandis que ceux qui en sont dépourvus subissent de plein fouet les mécanismes d'exclusion.

Cette triangulation théorique (déclassement, filtre, capital social) constitue le socle analytique à partir duquel sont interprétés les résultats de la présente recherche. Elle permet de rendre compte à la fois des dimensions structurelles (les mécanismes objectifs du marché du travail) et des dimensions subjectives (les perceptions, stratégies et reconfigurations identitaires) de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie dans le contexte ivoirien. Elle permet d'éviter de réduire les trajectoires des diplômés à un simple effet de structure, en reconnaissant l'agentivité des individus face aux contraintes du marché du travail.

Ainsi, pour répondre aux objectifs susmentionnés, l'article s'organise en trois temps. Une première section restitue la démarche méthodologique mobilisée, du paradigme constructiviste adopté jusqu'aux modalités concrètes de collecte et d'analyse des données. Une deuxième section présente les résultats empiriques, organisés autour des perceptions du diplôme, des mécanismes objectifs du déclassement et des stratégies de reconfiguration identitaire déployées par les diplômés. Une troisième section, enfin, discute ces résultats à la lumière de la littérature existante, avant de déboucher sur les recommandations pour une insertion professionnelle plus équitable des diplômés en sociologie.

1. Démarche méthodologique

1.1. Choix méthodologique et approche épistémologique adoptés

Cette étude s'inscrit dans le paradigme constructiviste et adopte une démarche qualitative compréhensive au sens de Paillé et Mucchielli (2021). Cette orientation épistémologique est cohérente avec l'objectif de la recherche. Car, il ne s'agit pas de mesurer des fréquences ou d'établir des corrélations statistiques, mais de comprendre le sens que les acteurs, les concernés donnent à leurs expériences d'insertion professionnelle. La démarche qualitative permet d'accéder aux logiques subjectives, aux perceptions, aux stratégies et aux processus identitaires qui sous-tendent, façonnent les trajectoires des diplômés, des dimensions que les méthodes quantitatives ne pourraient saisir parfaitement. Cette démarche est enrichie par l'approche herméneutique dont le postulat épistémologique précise que le monde social n'est pas un objet à observer de l'extérieur comme un fait physique, mais un univers de sens que les acteurs eux-mêmes construisent et qu'il faut donc interpréter plutôt que simplement « mesurer » ou « expliquer causalement ». L'approche herméneutique permet de comprendre le sens des actions du point de vue des acteurs sociaux, car, elle conçoit le monde social comme une agrégation d'actions sociales, c'est-à-dire de comportements humains auxquels l'acteur attribue un sens subjectif, guidés par ses intentions et ses attentes.

1.2. Terrain et population d'étude

Cette étude a été menée au sein du département de sociologie de l'UFR Sciences de l'Homme et de la Société (SHS) de l'Université Félix Houphouët-Boigny, situé dans la commune de

Cocody à Abidjan. La population cible est constituée des diplômés de master en sociologie de la cohorte 2017-2018 ; c'est-à-dire les étudiants ayant obtenu leur diplôme lors de cette année académique spécifique. Ce choix de cohorte délimitée permet un suivi longitudinal des trajectoires professionnelles, des changements survenus dans les parcours professionnels sur une période de six à sept ans, de l'obtention du diplôme jusqu'aux enquêtes menées en 2024. Le choix de ce terrain se justifie par plusieurs considérations : pratique et scientifique. Sur le plan scientifique, la cohorte 2017-2018 présente une homogénéité temporelle qui facilite la comparaison des trajectoires en neutralisant les effets des conjonctures économiques dans l'analyse des données. Puis, sur le plan pratique, l'existence d'un groupe WhatsApp de diplômés de cette promotion, accessible grâce à un délégué de cohorte, a facilité un point d'entrée efficace et permis la constitution l'échantillon.

1.3. Échantillonnage

En l'absence d'une base de données exhaustive des diplômés, l'étude a privilégié le recours à la technique d'échantillonnage par réseau, ou « boule de neige », selon Michelet (1975). Cette méthode est particulièrement adaptée aux populations dispersées et difficiles à identifier par des voies institutionnelles classiques. À partir du groupe WhatsApp d'anciens étudiants, l'échantillon a été progressivement constitué, en suivant les recommandations des premiers enquêtés, tout en veillant à diversifier les profils de manière intentionnelle. L'échantillon final comprend soixante-quatorze (74) personnes aux profils contrastés, permettant de saisir la pluralité, la diversité des expériences d'insertion. La répartition est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Composition de l'échantillon selon le profil d'insertion

Profil d'insertion	Effectif
Diplômés en situation d'emploi précaire	37
Diplômés en situation d'emploi stable	13
Diplômés ayant vécu une reconversion professionnelle	20
Directeurs des ressources humaines (DRH)	4
TOTAL	74

Source : Enquête de terrain, UFHB Cocody, septembre-novembre 2024

1.3. Outil et technique de collecte des données

La technique de collecte est l'entretien semi-directif. Cette collecte est conduite à l'aide d'un guide d'entretien comme outil structuré autour de six thèmes : le parcours académique et les motivations du choix de la sociologie ; les premières expériences professionnelles et les obstacles rencontrés ; les perceptions du diplôme et du marché du travail ; le rôle du réseau social et du soutien institutionnel ; les stratégies d'adaptation et de reconfiguration identitaire ; les conseils et recommandations aux futurs diplômés. Les entretiens ont été conduits entre septembre et novembre 2024, en présentiel, par téléphone et via WhatsApp selon les disponibilités des acteurs avec une durée moyenne de quarante-cinq minutes. Cette méthode principale a été complétée par une observation directe des interactions des diplômés dans leurs contextes professionnels et par une analyse documentaire approfondie des statistiques disponibles sur l'insertion professionnelle des diplômés en Côte d'Ivoire et en Afrique subsaharienne.

La construction du guide d'entretien a suivi un principe d'arrimage direct entre chaque thème et l'un des trois objectifs spécifiques de la recherche, afin de garantir que l'ensemble des données nécessaires à la réponse aux questions de recherche soit effectivement collecté. Le premier thème, relatif au parcours académique et aux motivations du choix de la sociologie, ainsi que le troisième, portant sur les perceptions du diplôme et du marché du travail, ont été conçus pour documenter le premier objectif spécifique, à savoir décrire les perceptions des diplômés concernant la valeur et la reconnaissance de leur diplôme. Le deuxième thème, consacré aux premières expériences professionnelles et aux obstacles rencontrés, et le quatrième, centré sur le rôle du réseau social et du soutien institutionnel, ont été élaborés pour répondre au deuxième objectif, celui d'analyser les mécanismes objectifs et subjectifs du déclassement professionnel, notamment le rôle du capital social, des stéréotypes et du manque de soutien institutionnel. Enfin, le cinquième thème, portant sur les stratégies d'adaptation et de reconfiguration identitaire, et le sixième, relatif aux conseils et recommandations aux futurs diplômés, ont permis de couvrir le troisième objectif, à savoir examiner les stratégies de reconfiguration identitaire et d'adaptation professionnelle déployées par les diplômés. Chaque thème a ensuite été décliné en questions ouvertes et en relances, de manière à laisser l'enquêté développer librement son expérience tout en orientant l'échange vers les dimensions théoriques mobilisées (déclassement, filtre, capital social). Le guide a fait l'objet d'un pré-test auprès de trois diplômés de la cohorte avant la phase de collecte proprement dite, ce qui a permis d'ajuster la formulation de certaines questions jugées assez abstraites et d'en améliorer la compréhension par les enquêtés.

1.5. Méthode d'analyse des données

Les données qualitatives ont été traitées par analyse de contenu thématique selon la démarche de Bardin (1977), combinant un codage déductif guidé par les objectifs théoriques et un codage inductif émergent des données. Quatre catégories principales ont structuré l'analyse de contenu : les perceptions du diplôme et du marché du travail ; les mécanismes de déclassement ou le rôle joué par le réseau relationnel et l'accompagnement institutionnel ; les stratégies d'adaptation et de reconfiguration identitaire ; les ressources mobilisées pour l'insertion. La triangulation entre données d'entretien, observations de terrain et données documentaires a permis de renforcer la validité interne des interprétations.

Le codage mixte s'est déroulé en quatre étapes successives. La première étape a consisté en une lecture flottante de l'ensemble des transcriptions d'entretiens, destinée à se familiariser avec le corpus avant toute catégorisation. La deuxième étape a porté sur l'élaboration d'une grille de codage déductive, construite a priori à partir des trois objectifs spécifiques et des cadres théoriques mobilisés (la théorie du déclassement de Peugny, la théorie des filtres de Spence, la notion de capital social de Bourdieu). Cette grille initiale a fourni les quatre catégories principales mentionnées ci-dessus, ainsi qu'un ensemble de sous-catégories anticipées (par exemple, pour les mécanismes de déclassement : inadéquation des compétences, sélection par le réseau, stéréotypes disciplinaires, absence de soutien institutionnel). La troisième étape a consisté à coder chaque entretien ligne par ligne à l'aide de cette grille, tout en restant attentif à l'émergence de catégories non anticipées directement à partir du discours des enquêtés. C'est ce codage inductif qui a permis de faire apparaître, par exemple, le recours au doctorat comme

stratégie défensive ou la rupture identitaire radicale chez les diplômés occupant des emplois sans rapport avec leur formation, deux dimensions qui n'avaient pas été prévues dans la grille initiale et qui ont été ajoutées au fur et à mesure du codage. La quatrième étape a porté sur la stabilisation et la hiérarchisation des catégories : les sous-catégories émergentes ont été regroupées sous les quatre catégories principales lorsque cela était possible, ou ont donné lieu à de nouvelles sous-catégories lorsque leur spécificité le justifiait, avant un second passage sur l'ensemble du corpus pour vérifier la cohérence et l'exhaustivité du codage final. C'est à l'issue de ce processus itératif que les trois postures perceptuelles, les quatre mécanismes objectifs du déclassement et les quatre stratégies de reconfiguration identitaire présentées dans la section des résultats ont été stabilisés.

2. Résultats

2.1. Les perceptions du diplôme : trois postures face à la valeur de la sociologie

L'analyse des entretiens révèle une hétérogénéité marquée des perceptions que les diplômés en sociologie construisent autour de la valeur de leur formation, de leur diplôme. Ces perceptions sont fortement liées aux trajectoires d'insertion vécues de chacun des diplômés et à travers celle-ci, on distingue trois façons différentes de percevoir la promesse méritocratique de l'éducation. La première posture, minoritaire, est celle des diplômés dont les trajectoires professionnelles confirment la valeur du diplôme en sociologie. Ces individus, insérés dans des emplois en adéquation avec leur formation (chercheur en organisation internationale, responsable de programme en ONG, sociologue consultant), témoignent d'une valorisation

forte et d'un épanouissement professionnel réel. L'un d'eux explique :

« L'emploi est en adéquation avec ma filière principale, la sociologie, également en adéquation avec mon sujet de recherche de master. Actuellement, je suis dans une organisation internationale où je travaille dans le département de suivi-évaluation. »

Pour ces diplômés, la théorie du capital humain s'applique : la formation a bien augmenté leur productivité et leur accès à des positions professionnelles valorisées. Mais ils représentent une minorité de la cohorte, bénéficiant à la fois de bonnes compétences, d'un réseau social actif et d'une conjoncture sectorielle favorable.

La deuxième posture, majoritaire, est celle des diplômés qui reconnaissent la richesse intellectuelle de leur formation tout en déplorant son inadéquation avec les réalités du marché. Ces diplômés occupent des emplois précaires ou temporaires, par moment en lien partiel avec la sociologie (enquêteur ponctuel, chargé d'études sur contrat à durée déterminée, superviseur d'enquête), mais sans perspective de stabilisation. Leurs propos révèlent une désillusion progressive :

« Après mon diplôme de master en sociologie, je rêvais mieux que ce que je perçois actuellement. Je travaille dans le domaine de la sociologie, mais aucune stabilité, aucune perspective de carrière professionnelle. »

Ces diplômés incarnent le déclassement relatif décrit par Peugny (2009) : l'emploi existe, mais il ne correspond pas aux attentes générées par l'investissement académique consenti.

La troisième posture, également significative, est celle des diplômés qui remettent en question l'utilité même du diplôme en sociologie, exprimant une rupture radicale entre identité académique et identité professionnelle. Ces enquêtés exercent des activités qui n'ont aucun rapport avec leur formation de sociologie (commercial, réceptionniste, logisticien, technicien de surface, secrétaire de bureau). Ces diplômés perçoivent leur diplôme comme une impasse plutôt que comme une ressource, un atout. Cet enquêté résume bien cette position :

« Votre sociologie qui ne donne pas de travail là, rires. »

Cette rupture identitaire s'articule directement avec la théorie des filtres de Spence (1973). Pour ces diplômés, le diplôme en sociologie n'a pas fonctionné comme un signal suffisamment fort d'employabilité pour leur ouvrir des portes dans les secteurs les plus demandeurs du marché du travail.

Tableau 2 : Synthèse des trois postures face à la valeur du diplôme

Posture	Caractéristiques	Profil d'insertion
Valorisation confirmée	Diplôme = atout réel, ressource réelle ; épanouissement professionnel	Emploi stable en adéquation avec la formation
Valorisation mitigée	Richesse intellectuelle reconnue mais débouchés insuffisants	Emploi précaire ou partiel lié à la sociologie
Rupture identitaire	Diplôme perçu comme inutile ; emploi sans lien avec la formation	Emplois alimentaires non qualifiés

Source : Enquête de terrain, UFHB, 2024

2.2. Les mécanismes du déclassement professionnel

Le déclassement professionnel des diplômés en sociologie ne résulte pas d'un facteur unique mais de l'articulation de quatre mécanismes complémentaires que les données empiriques permettent d'identifier et de caractériser avec précision.

Le premier mécanisme est l'inadéquation structurelle entre les compétences produites par la formation universitaire en sociologie et celles demandées par les employeurs. La formation en sociologie délivre des compétences analytiques, critiques et méthodologiques de niveau supérieur (maîtrise des techniques d'enquête, capacité d'analyse des dynamiques sociales, esprit de synthèse) mais peu de compétences, peu de savoir-faire techniques pratiques et opérationnelles. Cette inadéquation se traduit concrètement par une invisibilité institutionnelle sur le marché formel de l'emploi : les grilles de concours administratifs et les offres d'emploi ne mentionnent quasi jamais le diplôme en sociologie comme condition d'accès, plaçant les diplômés en situation de concurrence désavantageuse avec d'autres profils professionnels.

Le deuxième mécanisme est la sélection par le réseau et le capital social. Dans un marché du travail où les recrutements reposent beaucoup plus sur des recommandations informelles et des liens de confiance, les diplômés en sociologie dépourvus d'un réseau professionnel étendu sont structurellement désavantagés. Plusieurs enquêtés soulignent cette réalité avec acuité :

« Nous obtenons les enquêtes, les boulots de consultance par le biais d'un groupe WhatsApp d'anciens étudiants dans lequel sont partagées les offres d'emploi. Ceux qui n'en font pas partie passent à côté. »

« Après mon master, c'est par le biais de mon oncle, qui m'a confié à l'un de ses amis, que j'ai trouvé un stage. Aujourd'hui je suis en CDI. Sans cette connexion, je n'aurais rien eu. »

Ces propos illustrent parfaitement la pensée de Bourdieu (1984) sur le capital social. Selon cet auteur les diplômés issus de milieux favorisés, disposant de réseaux professionnels actifs, parviennent à contourner les filtres du marché, tandis que ceux qui n'ont pas accès à ces ressources relationnelles subissent l'intégralité du mécanisme d'exclusion disciplinaire.

Le troisième mécanisme est l'effet des stéréotypes disciplinaires. La sociologie souffre d'une image de formation généraliste, théorique et peu rentable pour les employeurs et les diplômés, par moment renforcée jusqu'au niveau institutionnel le plus élevé. L'un des directeurs des ressources humaines interrogés a formulé :

« Nous n'embauchons pas véritablement les sociologues parce qu'ils n'ont pas vraiment leur place ici. Nous avons besoin de techniciens, d'informaticiens, de statisticiens. Ils peuvent occuper des postes comme archivistes, coursiers ; c'est aussi leurs domaines, non ? »

Ce verbatim illustre comment le filtre de Spence fonctionne de façon pratique : le DRH n'évalue pas les compétences réelles des candidats sociologues, mais se réfère à une représentation figée de la discipline pour les exclure d'emblée des postes qualifiés. Ce filtre symbolique opère indépendamment des aptitudes individuelles et constitue une barrière structurelle à l'entrée dans les secteurs les plus valorisés de l'économie.

Le quatrième mécanisme est l'absence de soutien institutionnel structuré entre l'université et le marché du travail. L'UFHB ne dispose pas de dispositifs organisés d'accompagnement à l'insertion pour les diplômés en sociologie (pas de bureau de placement, pas de partenariats formels avec des employeurs potentiels, pas de formation à la recherche d'emploi intégrée au curriculum). Les enquêtés expriment unanimement cette lacune :

« Nous n'avons jamais eu à faire de stage de perfectionnement ou d'immersion dans un secteur d'activité réel. Ce qui était proposé n'avait aucun sens pratique par rapport à ce que le marché demande. »

Cette absence de pont institutionnel entre formation et emploi renforce l'effet de filtre du diplôme et prive les diplômés des ressources qui peuvent leur permettre de compenser leur faible capital social.

2.3. Les stratégies de reconfiguration identitaire face au déclassement

Face aux mécanismes de déclassement décrits ci-dessus, les diplômés ne se comportent pas en victimes passives. Ils développent des stratégies plurielles de contournement et de reconfiguration identitaire qui témoignent d'une agentivité réelle, même si son efficacité reste contrainte par les structures objectives du marché du travail.

La première stratégie est la formation complémentaire, mobilisée comme levier de reconversion et de repositionnement identitaire. Plusieurs diplômés ont entrepris des formations supplémentaires pour acquérir des compétences techniques absentes de leur cursus initial de

sociologie et ainsi améliorer leur signal d'employabilité. L'un d'eux témoigne :

« Je suis enseignant dans une école spécialisée au niveau BTS. J'ai fait d'autres formations après mon master, ce qui m'a permis d'obtenir cet emploi. Sans ça, je n'aurais rien eu. »

Cette stratégie est efficace lorsqu'elle permet d'acquérir des compétences techniques directement reconnues sur le marché, mais elle suppose un investissement en temps et en ressources que tous les diplômés ne peuvent pas toujours mobiliser.

La deuxième stratégie est le réseautage actif, c'est-à-dire la construction d'un capital social compensatoire. Les diplômés qui ne disposent pas initialement de réseaux professionnels étendus cherchent à en construire en participant à des associations d'anciens étudiants, en multipliant les contacts lors des missions d'enquête ponctuelles, et en entretenant des liens avec leurs pairs les mieux insérés. Ces réseaux informels constituent une bourse d'échange d'opportunités professionnelles qui supplée à l'absence de dispositifs institutionnels.

La troisième stratégie est l'entrepreneuriat, décrit par de nombreux enquêtés comme une réponse à la rareté des opportunités formelles et comme une manière de préserver une identité professionnelle valorisante malgré l'échec relatif de l'insertion salariale avec le diplôme en sociologie. C'est ce qu'exprime cet enquêté :

« Après plusieurs tentatives infructueuses de recherche d'emploi, j'ai décidé de me mettre à mon propre compte. Je suis dans

l'événementiel. Ce n'est pas ce que j'imaginai,
mais au moins je suis mon propre patron. »

L'entrepreneuriat permet une reconfiguration identitaire qui transforme la position de dominé sur le marché du travail en position d'acteur économique autonome. Cette stratégie comporte cependant des risques importants d'instabilité et d'isolement professionnel dans un contexte où l'économie informelle reste peu structurée.

Enfin, le recours au doctorat comme investissement défensif est la quatrième stratégie. Certains diplômés en sociologie s'inscrivent en thèse non par vocation pour la recherche, mais dans l'espoir qu'un niveau de qualification supplémentaire leur ouvrira des portes dans l'enseignement supérieur ou les concours administratifs de rang élevé. L'un d'eux indique clairement cette logique ici :

« Je n'ai pas de boulot pour le moment, donc je me suis inscrit en thèse pour l'obtention du doctorat, espérant un recrutement. Au moins, là, il y a une garantie. »

Cette stratégie, bien que compréhensible dans sa logique, s'avère par moment illusoire dans le contexte ivoirien. Lorsque l'inflation des diplômes progresse sans que le marché du travail ne crée des emplois qualifiés en proportion, le doctorat ne protège pas systématiquement contre le déclassement. Un enquêté docteur en sociologie le confirme dans ces propos :

« J'occupe un poste de subalterne alors que j'ai un doctorat en sociologie. Plus de diplôme n'assure plus nécessairement une position sociale élevée. »

Les trois sous-sections précédentes ont présenté successivement les postures perceptuelles des diplômés face à la valeur de leur diplôme, les mécanismes objectifs qui produisent le déclassement, puis les stratégies par lesquelles les diplômés y répondent. Ces trois typologies ne sont pas indépendantes. Elles décrivent, à des niveaux différents, un même processus social. Le tableau 3 ci-dessous met en correspondance, pour chaque posture perceptuelle, le mécanisme de déclassement qui en est le plus directement responsable et la stratégie de reconfiguration identitaire la plus représentative du profil correspondant, afin de rendre plus explicite l'articulation entre ces différents niveaux d'analyse.

Tableau 3 : Articulation entre postures perceptuelles, mécanismes de déclassement et stratégies de reconfiguration identitaire

Posture perceptuelle	Mécanisme dominant associé	Stratégie de reconfiguration privilégiée	Profil-type observé
Valorisation confirmée	Capital social favorable ; faible exposition aux stéréotypes	Réseautage déjà actif ; consolidation plutôt que rupture	Chercheur, chargé de programme, consultant
Valorisation mitigée	Inadéquation des compétences ; absence de soutien institutionnel	Formation complémentaire et réseautage compensatoire	Enquêteur, chargé d'études en CDD, superviseur
Rupture identitaire	Stéréotypes disciplinaires forts ; faible capital social	Entrepreneuriat ou doctorat défensif	Commercial, réceptionniste, technicien de surface

3. Discussion

Avant de mettre ces résultats en regard de la littérature existante, notons que l'enquête a mis en évidence trois postures perceptuelles inégalement représentées au sein de la cohorte, une minorité de diplômés insérée en adéquation avec sa formation et une majorité partagée entre déclassement relatif et rupture identitaire radicale. Ces trajectoires contrastées s'expliquent par la conjonction de quatre mécanismes objectifs : l'inadéquation des compétences disciplinaires aux attentes du marché, la sélection par le capital social, la persistance de stéréotypes défavorables à la sociologie, et l'absence de dispositifs institutionnels d'accompagnement à l'insertion. Face à ces contraintes, les diplômés ne demeurent pas passifs : ils déploient des stratégies de reconfiguration identitaire dont l'efficacité reste cependant variable et socialement différenciée. C'est à partir cette synthèse que les sections suivantes discutent les résultats, avant de revenir, en fin de section, sur les limites de la présente étude.

3.1. Un déclassement structurel confirmé, avec des nuances contextuelles

Les résultats de cette étude confirment et enrichissent les analyses antérieures sur le déclassement des diplômés en sciences sociales en Afrique subsaharienne. La convergence avec les travaux de Mamikouny (2024) sur les diplômés de l'Université de N'Zérékoré en Guinée, où 65 % des sociologues travaillent dans des secteurs sans rapport avec leur formation, suggère que le phénomène dépasse le seul contexte ivoirien pour constituer une réalité structurelle de la sous-région.

Cependant, nos résultats invitent à nuancer l'image d'un déclassement uniforme et inévitable. La présence d'une proportion non négligeable de diplômés bien insérés dans des emplois correspondant à leur formation démontre que la sociologie produit des compétences réelles et valorisables, pour peu que les conditions structurelles soient réunies : réseau social actif, adéquation sectorielle, reconnaissance institutionnelle de la discipline. Le problème n'est donc pas la sociologie en tant que telle, mais l'absence des conditions qui permettraient à ses diplômés de valoriser pleinement leurs compétences.

La comparaison avec le contexte français, analysé par Piriou (1999), est instructive. Selon l'auteur, les sociologues, en France, s'insèrent dans une variété d'emplois qui, sans correspondre au titre de sociologue, reconnaissent les compétences transversales développées par la discipline (chargés d'études, DRH, responsables de communication). Cette reconnaissance est rendue possible par une culture de recrutement plus ouverte aux compétences humaines et par une meilleure structuration des parcours d'insertion post-diplôme. L'absence de ces conditions en Côte d'Ivoire est ce qui transforme les compétences sociologiques, réelles mais peu visibles pour les employeurs, en handicap plutôt qu'en atout.

Au sein même de l'espace sociologique ouest-africain, les travaux les plus récents confirment ce diagnostic plutôt qu'ils ne le nuancent. L'étude d'Ouattara (2024) sur les diplômés de sociologie de l'Université Joseph Ki-Zerbo au Burkina Faso établit que leur employabilité se caractérise par une non-congruence persistante entre les compétences acquises et celles attendues par les employeurs, qu'ils soient publics ou privés. Selon cet auteur, dans l'administration publique, ils occupent des postes qui ne mobilisent pas leurs

compétences sociologiques, tandis que dans le secteur privé, les postes occupés mobilisent ces compétences sans que les attentes des employeurs leur correspondent véritablement. Ce résultat, obtenu dans un contexte universitaire et économique proche du nôtre, suggère que les mécanismes de déclassement identifiés à l'UFHB ne tiennent pas à des spécificités locales mais traduisent une fragilité structurelle de la discipline sociologique face aux marchés du travail ouest-africains dans leur ensemble. Aussi, l'étude de Kouakou et Yapo (2025) sur les politiques actives de l'emploi en Côte d'Ivoire confirme l'ampleur du phénomène à l'échelle de l'ensemble des diplômés ivoiriens, toutes disciplines confondues, et montre que les dispositifs publics existants demeurent insuffisants pour corriger cette inadéquation entre compétences et emplois. Cette convergence entre les résultats obtenus à l'échelle nationale et ceux portant spécifiquement sur la sociologie renforce l'hypothèse d'un effet de discipline qui s'ajoute, sans s'y substituer, à l'effet général de massification de l'enseignement supérieur évoqué en introduction.

3.2. Le capital social comme facteur différenciateur central dans l'accès à l'emploi

L'un des apports les plus significatifs de cette étude est de mettre en évidence l'ampleur du rôle différenciateur du capital social dans les trajectoires d'insertion des diplômés en sociologie. Ce résultat confirme et prolonge les analyses de Lognon, Karamoko et Sokoto (2021) sur les imaginaires et pratiques sociales d'insertion des jeunes Ivoiriens. Dans un marché du travail où le recrutement repose massivement sur des recommandations informelles, les diplômés issus de milieux populaires, qui constituent une part significative des étudiants en sociologie à l'UFHB, se retrouvent

structurellement désavantagés par rapport à leurs pairs issus de milieux favorisés, indépendamment de leur niveau de compétences.

Cette réalité soulève une question d'équité fondamentale : si l'accès à un emploi de qualité dépend davantage du réseau familial et social que du niveau de compétences acquises à l'université, la promesse méritocratique de l'éducation est profondément compromise. L'université, censée être un espace d'égalisation des chances par la compétence, se révèle en pratique incapable de compenser les inégalités de capital social préexistantes.

3.3. Le doctorat comme fausse solution : les limites de l'inflation de diplômes

Le recours au doctorat comme stratégie défensive face au déclassement constitue un résultat particulièrement frappant qui mérite une attention spécifique. Les données de cette étude révèlent que plusieurs diplômés s'engagent à réaliser une thèse non par vocation pour la recherche, mais dans l'espoir qu'un niveau de qualification supplémentaire leur permettra d'échapper au déclassement. Cette logique est cohérente avec la théorie du capital humain de Becker (1964), qui prédit que l'accumulation de formation augmente l'employabilité des individus sur un marché du travail complexe comme celui de la Côte d'Ivoire.

Cependant, dans le contexte ivoirien, cette logique s'avère par moment illusoire, comme l'illustre le témoignage du docteur en sociologie occupant un poste de subalterne. Ce résultat rejoint les analyses de Hartog (1999) sur la surqualification, qui montrent que lorsque l'offre de diplômes croît plus vite que la demande d'emplois qualifiés, le niveau absolu de qualification finit par importer moins que le niveau

relatif par rapport au marché. L'inflation de diplômes déprécie la valeur de chaque titre individuellement, et le doctorat, loin de constituer un rempart contre le déclassement, peut au contraire générer une surqualification qui aggrave les difficultés d'insertion professionnelle.

3.4. Recommandations pour une insertion plus équitable

3.4.1. Réformer les curricula universitaires en sociologie

La première condition d'une amélioration de l'insertion des diplômés en sociologie est la réforme des curricula pour y intégrer davantage de formations pratiques et opérationnelles, de stages professionnels en entreprise et d'ateliers de professionnalisation. Il ne s'agit pas de renoncer à la rigueur intellectuelle et analytique qui fait la valeur de la discipline, mais d'y adosser une capacité pratique à transposer les compétences sociologiques dans des contextes professionnels concrets. Des partenariats formels entre le département de sociologie et des employeurs potentiels (ONG, bureaux d'études, services de développement d'entreprises) pourraient créer des débouchés organisés pour les stages et les emplois, rendant le diplôme en sociologie plus visible sur le marché du travail.

3.4.2. Structurer l'accompagnement institutionnel à l'insertion

La création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle spécialisé pour les diplômés en sciences sociales, doté de conseillers d'orientation spécialisés et de partenariats avec des employeurs des secteurs susceptibles de valoriser les compétences sociologiques, constitue une mesure institutionnelle prioritaire. Ce bureau pourrait organiser des événements de mise en réseau entre diplômés et employeurs,

faciliter les recrutements pour des postes d'études et de conseil, et contribuer à construire socialement une image valorisante de la sociologie auprès des recruteurs ivoiriens.

3.4.3. Agir sur les représentations disciplinaires

La persistance de stéréotypes défavorables à la sociologie chez les employeurs appelle une action de communication et de plaidoyer organisée. Des campagnes mettant en valeur les réussites professionnelles des diplômés en sociologie dans des secteurs variés, des interventions dans les espaces de réflexion sur la gestion des ressources humaines, et la production de synthèses montrant l'apport des compétences sociologiques aux organisations pourraient progressivement modifier les représentations des recruteurs.

3.4.4. Reconnaître la sociologie dans les grilles de la fonction publique

L'absence de mention du diplôme en sociologie dans les conditions d'accès aux concours administratifs constitue une barrière institutionnelle majeure à l'insertion des diplômés dans le secteur public. Une révision des grilles de la fonction publique ivoirienne, intégrant explicitement le profil sociologique dans les corps d'études, d'évaluation et de développement, permettrait d'ouvrir un débouché structurel pour les diplômés et de reconnaître institutionnellement la valeur des compétences en sciences sociales.

Conclusion

Cet article a analysé les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés en sociologie de la cohorte 2017-2018 de l'Université Félix Houphouët-Boigny, en s'attachant à identifier

les mécanismes du déclassement professionnel et les processus de reconfiguration identitaire qu'ils déploient pour y faire face. Trois enseignements principaux se dégagent de cette analyse. Premièrement, le déclassement professionnel des diplômés en sociologie ivoiriens est un phénomène structurel, non accidentel. Il résulte de l'articulation de quatre mécanismes complémentaires : l'inadéquation entre les compétences produites par la formation et celles demandées par les employeurs ; la sélection par le capital social, qui pénalise les diplômés issus de milieux populaires ; la persistance de stéréotypes disciplinaires défavorables qui dégradent le signal envoyé par le diplôme de sociologie ; et l'absence de dispositifs institutionnels structurés d'accompagnement à l'insertion. Aucun de ces mécanismes ne peut être traité isolément, car, c'est leur conjonction qui produit la marginalisation observée. Deuxièmement, le capital social constitue le facteur différenciateur le plus puissant au sein de la population étudiée. Les diplômés qui s'insèrent avec succès ne sont pas nécessairement les plus compétents, mais ceux qui disposent de réseaux professionnels actifs leur permettant de contourner les filtres du marché. Cette réalité soulève des questions d'équité fondamentales concernant la capacité de l'université à compenser les inégalités de capital social préexistantes. Troisièmement, face au déclassement, les diplômés font preuve d'une agentivité réelle : ils développent des stratégies plurielles de reconfiguration identitaire (formation complémentaire, réseautage actif, entrepreneuriat, poursuite en doctorat) qui témoignent d'une volonté de préserver leur dignité professionnelle et de trouver des espaces de valorisation pour leurs compétences. Ces stratégies sont cependant inégalement efficaces et ne peuvent se substituer aux transformations structurelles nécessaires.

Au-delà de son apport théorique à la compréhension du déclassement des diplômés en sciences sociales, cette recherche présente une portée utilitaire directe pour les acteurs de l'enseignement supérieur et de l'emploi en Côte d'Ivoire. Pour le département de sociologie de l'UFHB et, plus particulièrement, pour les institutions universitaires formant aux sciences sociales, les résultats fournissent un diagnostic empiriquement fondé qui peut nourrir directement la réforme des curricula et la création de dispositifs d'accompagnement à l'insertion évoqués en section 3. Pour les pouvoirs publics, l'étude documente précisément les points de blocage institutionnels (absence de mention du diplôme en sociologie dans les grilles de la fonction publique, faiblesse des dispositifs de mise en réseau formels) sur lesquels une action réglementaire ciblée pourrait porter sans attendre une réforme d'ensemble du système éducatif. Puis, pour les employeurs eux-mêmes, enfin, la mise en évidence du décalage entre les stéréotypes disciplinaires et les compétences réelles des diplômés en sociologie peut contribuer à élargir les critères de recrutement vers des profils analytiques et méthodologiques aujourd'hui sous-utilisés dans les organisations ivoiriennes. Cette étude ne se limite donc pas à un exercice de compréhension sociologique. Elle propose des leviers d'action concrets, mobilisables à court et moyen terme par les acteurs institutionnels concernés.

Ainsi, au-delà des recommandations formulées dans cet article ci-dessus, des recherches complémentaires seraient utiles pour enrichir et préciser ces résultats. Une étude comparative incluant d'autres universités ivoiriennes ou d'autres pays de la sous-région permettrait de contextualiser les résultats obtenus et d'identifier des pratiques prometteuses transposables. Une approche longitudinale suivant les mêmes

diplômés sur une décennie permettrait de mesurer l'évolution à long terme des trajectoires d'insertion et d'évaluer l'efficacité des stratégies de reconfiguration identitaire et professionnelle.

Références bibliographiques

- ALLEN Jim et VAN DER VELDEN Rolf, 2001. Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. In : Oxford Economic Papers, 53(3), pp. 434–452.
- BANQUE MONDIALE, 2024. *Perspectives économiques mondiales : Côte d'Ivoire*, Banque mondiale.
- BECKER Gary Stanley, 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York.
- BOUDON Raymond, 1973. *L'inégalité des chances : La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Armand Colin, Paris.
- BOURDIEU Pierre, 1984. *Questions de sociologie*, Les Éditions de Minuit, Paris.
- BROU Félix Richard, 2015, « Facteurs de construction et d'inhibition sociales de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'UFHB », in *Revue Ivoirienne de Sociologie*, 7(1), pp. 88–112.
- CAMARA Ibrahima et ZANOU Benjamin, 2011, « Capital humain des jeunes sur le marché du travail : cas de la commune d'Aboisso », in *Revue Africaine du Développement*, 3(2), pp. 45–67.
- DIJIMI Adeline et N'GORAN Parfait, 2023, « Imaginaire de réussite et logique d'accès à l'emploi des diplômés universitaires en Côte d'Ivoire », in *Sociologies Africaines*, 12(1), pp. 22–44.

- DUBAR Claude, 2001, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », in *Éducation et Sociétés*, 7(1), pp. 23–36.
- DUBET François, 2010. *Les places et les chances*, Seuil, Paris.
- HARTOG Joop, 1999, « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle », in *Revue européenne de formation professionnelle*, N°16, pp. 53–58.
- INSTITUT D'AFRIQUE, 2013. *Étude sur l'insertion professionnelle des diplômés dans les pays d'Afrique subsaharienne*, Rapport Final.
- KOUAKOU Kouadio Clément et YAPO Andoh Régis Vianney, 2019, « Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire », in *Papiers de recherche AFD*, N°117.
- KOUAKOU Kouadio Clément et YAPO Andoh Régis Vianney, 2025, « Impacts des politiques actives de l'emploi sur l'inadéquation compétence-emploi des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire », in *Revue française d'économie*, Vol. XXXIX, n°2, pp. 9–39.
- LEMISTRE Philippe, 2007, « Les filières de formation en sciences sociales et leur valorisation sur le marché du travail », in *Économie et Statistiques*, N°415, pp. 77–95.
- LOGNON Jean-Louis, KARAMOKO Vasséko et SOKOTO Tiémoko, 2021, « Imaginaires et pratiques sociales d'insertion des jeunes dans l'activité agricole en Côte d'Ivoire », in *Sociologie économique*, 9(2), pp. 55–78.
- MAMIKOUNY Ibrahima Sory Camara et CAMARA Alpha Oumar, 2024, « Facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré », in *African Scientific Journal*, 5(3), pp. 112–130.

- MPJIPSC, 2021. *Stratégie nationale d'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes 2021-2025*, Gouvernement de Côte d'Ivoire, Abidjan.
- OUATTARA Issa, 2024, « Employabilité des diplômés de sociologie au Burkina Faso, quelle adéquation avec le monde de l'emploi ? », in *Revue Hybrides – Actes du colloque RCAC-IRADDAC*, Université Joseph Ki-Zerbo, Ouagadougou.
- PAILLÉ Pierre et MUCCHIELLI Alex, 2021. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5e éd.), Armand Colin, Paris.
- PEUGNY Camille, 2009. *Le déclassement*, Grasset, Paris.
- PEUGNY Camille, 2023. *Le destin au berceau : Inégalités et reproduction sociale*, Seuil, Paris.
- PIRIOU Jean, 1999. *Trajectoires professionnelles et segmentation du marché du travail*, CNRS Éditions, Paris.
- SPENCE Michael, 1973, « Job market signaling », in *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), pp. 355–374.
- THUROW Lester, 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York.
- TROTTIER Claude, LAFORCE Louis et CLOUTIER Richard, 1997, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », in *Formation Emploi*, N°58, pp. 61–80.