

Facteurs Determinants De L'insertion Professionnelle Des Diplomes De L'universite De N'zerekore, Republique De Guinee

Determining Factors For The Professional Integration Of Graduates From The University Of N'zerekore, Republic Of Guinea.

Auteur 1 : CAMARA Ibrahima Sory Mamikouny.

Auteur 2 : CAMARA Alpha Oumar.

CAMARA Ibrahima Sory Mamikouny
Doctorant en Statistique et Enseignant chercheur
Université de N'Zérékoré

CAMARA Alpha Oumar, PhD, MC
Université de Gamal Abdel Nasser de Conakry

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : CAMARA. I SM & CAMARA. A O (2024) « Facteurs Determinants De L'insertion Professionnelle Des Diplomes De L'universite De N'zerekore, Republique De Guinee », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 26 » pp: 1082– 1111.

Date de soumission : Septembre 2024

Date de publication : Octobre 2024



DOI : 10.5281/zenodo.14099177
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Cette étude examine les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré, en Guinée, grâce à une enquête quantitative menée auprès de 569 diplômés des promotions 2016 à 2021. Pour étudier les facteurs influençant l'intégration professionnelle des diplômés, une méthode d'échantillonnage stratifié en fonction des domaines d'études a été utilisée. Les résultats sont basés sur des statistiques descriptives et un modèle de régression logistique. Il en résulte que 46,7 % des diplômés travaillent actuellement, principalement dans le secteur informel (56,3 %). Ce secteur est malheureusement caractérisé par une grande précarité. En effet, 53,7 % des travailleurs y occupent un emploi à temps partiel, 16,9 % n'ont pas de contrat de travail, et 39,4 % ont un contrat verbal. Cette circonstance rend ces individus extrêmement exposés. Plusieurs facteurs contribuent à leur intégration sur le marché du travail, tels que leur genre, leurs compétences en informatique, les formations complémentaires qu'ils suivent et celles axées sur l'emploi. Les stages universitaires, axés principalement sur la recherche, ont un effet limité sur l'insertion professionnelle. Cette étude souligne la nécessité de les réformer afin qu'ils répondent davantage aux exigences du marché du travail. L'étude recommande de réorganiser les stages afin qu'ils offrent une expérience professionnelle concrète, d'améliorer les compétences numériques des diplômés et de renforcer les partenariats entre les universités et les entreprises. Ces recommandations visent à combler les lacunes dans l'intégration des diplômés et à renforcer leur employabilité sur le marché de l'emploi, qui évolue constamment.

Mots clés : insertion professionnelle, diplômé universitaire, marché du travail, facteurs déterminants, République de Guinée

Abstract

This study examines the factors influencing the professional integration of graduates from the University of N'Zérékoré, Guinea, through a quantitative survey of 569 graduates from the classes of 2016 to 2021. To study the factors influencing graduates' professional integration, a stratified sampling method based on fields of study was used. The results are based on descriptive statistics and a logistic regression model. The results show that 46.7% of graduates are currently working, mainly in the informal sector (56.3%). Unfortunately, this sector is characterized by a high degree of job insecurity. Indeed, 53.7% of workers have part-time jobs, 16.9% have no employment contract, and 39.4% have a verbal contract. These circumstances make these individuals extremely vulnerable. A number of factors contribute to their integration into the job market, such as their gender, their computer skills, the additional training they undergo and employment-oriented training. University internships, which are mainly research-oriented, have a limited effect on professional integration. This study highlights the need to reform them so that they are more in line with the demands of the job market. The study recommends reorganizing internships so that they offer concrete work experience, improving graduates' digital skills and strengthening partnerships between universities and businesses. These recommendations aim to eliminate the gaps in graduate integration and enhance their employability in the constantly evolving job market.

Keywords: professional integration, university graduates, labor market, determining factors, Republic of Guinea

1. Introduction

La situation de chômage chez les jeunes constitue un défi mondial, en particulier dans les pays¹ à revenu modeste, où plusieurs d'entre eux n'ont accès qu'à des emplois précaires ou informels. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en 2023, la proportion de jeunes sans emploi a atteint un niveau historiquement bas, soit 13 %. Cependant, la précarité demeure une source d'inquiétude, touchant plus de la moitié de cette population. En Afrique², la situation est alarmante : un jeune sur quatre est sans emploi, sans éducation ni formation, un groupe qu'on appelle NEET³. Les jeunes d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne se retrouvent souvent dans des emplois précaires, peu rémunérés, et la part de jeunes sans emploi y est presque deux fois plus élevée que chez les adultes.

Cette situation est particulièrement frappante en Guinée. Bien que la proportion de la population sans emploi soit de 4,8 %, il est considérablement supérieur chez les jeunes âgés de 15 à 35 ans, atteignant même 20,2 % dans les villes, telles que Conakry (INS⁴, 2020). Parmi eux, les diplômés universitaires sont particulièrement touchés par un niveau de chômage alarmant de 52,1 %. Selon AGUIPE⁵ (2012), la proportion d'insertion professionnelle des détenteurs d'un diplôme universitaire en Guinée se situe à environ 48 %, avec une durée moyenne de recherche d'emploi s'élevant à 41 mois. De nombreux facteurs structurels sous-tendent cette réalité. On compte notamment une productivité limitée dans les secteurs économiques, un manque d'investissements dans les industries porteuses, une inadéquation entre l'offre et les besoins en compétences, des inégalités de genre et la domination du secteur informel (Banque mondiale, 2019).

Un autre aspect crucial des obstacles à l'insertion professionnelle des titulaires de diplôme est l'idée que ces derniers se font du marché de l'emploi en Guinée. Ils perçoivent ce marché comme étant hostile et leur insertion professionnelle comme un long parcours semé d'embûches. Ils ont une opinion très critique envers l'État, qui rend de plus en plus difficile l'accès à la fonction publique. Ce secteur est progressivement marqué par des tendances au favoritisme, à la corruption, ainsi qu'à des affiliations ethniques et politiques (Somparé & Somparé, 2020). Pour ce qui est du concours d'entrée dans l'administration publique, les candidats doivent verser une somme comprise entre 5 000 000 et 10 millions de FG⁶ pour

¹ <https://www.ilo.org/fr/resource/s>

² Selon la directrice régionale de l'OIT pour l'Afrique, Fanfan Rwanyindo

³ Not in Education, Employment, or Training, qui signifie en français : ni en études, ni en emploi, ni en formation

⁴ Institut National de la Statistique

⁵ Agence Guinéenne pour la Promotion d'Emploi

⁶ Environ entre 735 et 1470 dollars canadiens.

espérer obtenir un poste dans ce secteur. En ce qui concerne les diplômés dont les parents n'ont pas les moyens financiers, ils comptent sur leur réseau de contacts (amis, professeurs, cousins, tantes, oncles, etc.) pour obtenir des formations supplémentaires (Barry, 2016). Barry (2016) a mené une étude auprès des jeunes détenteurs de diplôme de la ville de Conakry. Il a constaté que les diplômés ayant les meilleures chances d'accéder à un emploi s'appuient principalement sur leur réseau de relations familiales et amicales. Ils complètent leur formation initiale par des expériences en entreprise et des formations complémentaires, parfois au sein du secteur privé. Les étudiants sont confrontés à un désavantage générationnel en raison du recul du fonctionnariat et de la diminution des opportunités d'emploi dans le secteur public. Cela transforme leur insertion professionnelle en un parcours individuel plutôt qu'une trajectoire collective.

Dans ce contexte, il est très difficile, voire impossible, pour les diplômés universitaires sans réseau ou carnet d'adresses d'accéder à un poste dans le secteur public. De plus, le secteur privé, encore relativement sous-développé, propose peu d'opportunités, ce qui renforce l'importance de cette recherche.

C'est dans ce contexte qu'intervient cet article, qui se penche sur les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de N'Zérékoré, en République de Guinée. Bien que cette question soit cruciale, des zones d'ombre persistent dans la littérature scientifique, et il y a eu peu d'études quantitatives sur ce thème en Guinée. Cet article vise donc à identifier les principaux facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré. Ces facteurs incluent le genre, les compétences numériques, les formations complémentaires et les techniques de recherche d'emploi, etc. De plus, cette étude examinera l'impact des stages académiques, souvent axés sur la recherche, sur l'employabilité des jeunes diplômés.

Cette étude est structurée comme suit : nous commençons par un cadre théorique qui s'appuie sur les théories économiques et sociologiques de l'intégration professionnelle. Ensuite, nous présentons la méthodologie quantitative que nous avons adoptée. Nous présentons ensuite les résultats empiriques et les discutons à la lumière des théories que nous avons mobilisées. Enfin, nous proposons des recommandations concrètes pour améliorer l'employabilité des diplômés.

2. Cadre théorique

Pour examiner les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de N'Zérékoré, nous nous appuyons sur plusieurs théories complémentaires. Ces théories

fournissent un cadre conceptuel pour comprendre les déterminants de l'obtention d'un emploi, la qualité de l'emploi, ainsi que les obstacles rencontrés par les jeunes diplômés lors de leur recherche d'emploi.

2.1. Théorie du capital humain

La théorie du capital humain, formulée par Gary Becker (1964), soutient que les investissements en éducation et en formation augmentent la productivité et favorisent l'employabilité. Appliquée au cas de la Guinée, cette théorie souligne l'importance cruciale des compétences techniques, surtout numériques, pour l'intégration professionnelle des jeunes diplômés. Des études récentes (Humburg & Van Der Velden, 2015) mettent en évidence l'importance accrue des compétences numériques dans l'obtention d'un emploi stable, même dans les pays en développement. De plus, les recherches montrent que les personnes ayant des compétences techniques et non techniques ont davantage de succès sur le marché du travail (Béduwé & Mora, 2017 ; Voirol-Rubido et al., 2020). Les personnes qui ont obtenu un diplôme et qui possèdent des compétences numériques, en plus d'avoir suivi une formation complémentaire, ont plus de chances d'obtenir un emploi stable.

2.2. Théorie du signal

Michael Spence (1973) a développé la théorie du signal. Selon cette théorie, les diplômes et autres certifications servent de message pour communiquer aux employeurs le potentiel de productivité des candidats. Toutefois, dans le contexte guinéen, où l'économie est principalement informelle, les diplômes locaux sont souvent dévalués par rapport à ceux des universités étrangères (Doubouya et coll., 2011). Les compétences pratiques sont préférées (Su, 2016). Selon Branche-Seigeot (2013), les diplômes offrent une certaine protection contre le chômage, mais ne garantissent plus l'obtention d'un emploi, surtout sur un marché concurrentiel. Par conséquent, l'impact des diplômes sur l'accès aux emplois formels en Guinée est limité en raison de l'importance accordée aux compétences réelles des candidats.

2.3. Théorie de la segmentation du marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail de Doeringer et Piore (1971) distingue deux segments : le marché primaire, offrant des emplois stables et bien rémunérés, et le marché secondaire, caractérisé par des emplois précaires et peu rémunérés. Cette théorie est pertinente pour le contexte guinéen, où de nombreux diplômés n'ont pas accès au marché primaire et sont contraints d'accepter des emplois précaires dans le secteur informel (Kobre, 2022 ; KONAN, 2021). L'accès au marché primaire étant restreint pour les diplômés, une grande partie d'entre eux se retrouve dans des emplois précaires du secteur informel.

2.4. Théorie de l'inadéquation

Freeman (Freeman, 1976) a introduit l'idée que l'inadéquation des compétences peut expliquer le déclassement professionnel, c'est-à-dire qu'un diplômé occupe un emploi qui ne correspond pas à son niveau de formation ou à ses compétences. En Guinée, l'insuffisance de formation des diplômés pour répondre aux exigences du marché du travail aggrave souvent cette disparité, ainsi que le fossé entre les compétences acquises et celles recherchées par les employeurs (Kobre, 2022). De plus, Zare et Parvin (2024) soulignent un décalage important entre l'éducation académique et les compétences pratiques recherchées par les employeurs, ce qui constitue un obstacle majeur à l'embauche des diplômés. De même, les recherches de Baker et coll. (2017) démontrent que les employeurs accordent une grande importance à des compétences interpersonnelles et à des « life skills » (ou en français « compétences de vie »), telles que la confiance et la flexibilité. Ces compétences sont souvent négligées dans les programmes de formation. L'inadéquation entre les compétences acquises et les exigences du marché du travail contribue grandement au sous-emploi des diplômés.

2.5. Théorie institutionnelle

La théorie institutionnelle (North, 1990) met de l'avant le rôle des institutions, comme les universités, les entreprises et l'État, dans l'intégration professionnelle des diplômés. Cette théorie souligne l'importance des réformes éducatives et des partenariats entre les établissements d'enseignement supérieur et le secteur privé pour améliorer l'adéquation entre les qualifications des diplômés et les besoins du marché de l'emploi (Mourji & Gourch, 2013). De plus, les partenariats permettent aux étudiants d'acquérir une expérience pratique précieuse, renforçant ainsi leur employabilité (Bonnard, 2012). Le renforcement des partenariats institutionnels entre les universités et les entreprises améliorent l'employabilité des diplômés en alignant mieux leur formation avec les besoins des employeurs.

2.6. Théorie des réseaux sociaux

La théorie des réseaux sociaux de Granovetter (1973) met en évidence l'importance des relations interpersonnelles dans l'accès à l'emploi, surtout en l'absence de structures institutionnelles solides. Il distingue les « liens forts » (famille, amis proches) et les « liens faibles » (relations professionnelles), ces derniers permettant d'accéder à de meilleures opportunités d'emploi. Les individus de milieux modestes dépendent souvent de réseaux familiaux, ce qui peut limiter l'accès à des emplois de qualité (Fang & Saks, 2021). En revanche, un capital social plus élevé, lié à une meilleure éducation, améliore les chances sur le marché du travail (Chen et coll., 2018 ; « SOCIAL CAPITAL, EDUCATION AND CHOICE OF JOB SEARCH METHODS IN SENEGAL », 2023).

En Guinée, où le secteur de l'emploi se situe principalement dans l'économie informelle et où les réseaux institutionnels sont moins développés, les réseaux sociaux revêtent une importance capitale pour les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi. Les diplômés bénéficiant de réseaux sociaux solides ont une probabilité plus élevée de trouver un emploi, en particulier dans un marché de l'emploi dominé par l'informel.

3. Outils et méthode

Cette recherche adopte une approche épistémologique objectiviste, affirmant que l'insertion professionnelle des diplômés peut être mesurée à partir de données empiriques. La méthodologie quantitative permet d'analyser de manière rigoureuse les facteurs qui influencent cette insertion. L'étude repose sur une démarche déductive. Elle teste des hypothèses tirées des théories adaptées à la problématique. L'analyse statistique vise à mieux comprendre les dynamiques liées à l'intégration professionnelle en Guinée.

3.1. Données

Les données de cette étude sont le résultat d'une enquête menée auprès des diplômés de l'Université de N'Zérékoré ayant obtenu leur diplôme entre 2016 et 2021. Un échantillonnage aléatoire stratifié a été adopté pour garantir une répartition équitable des différents domaines d'études, ce qui a permis d'éviter tout biais de représentation et de généraliser les résultats à l'ensemble des diplômés de l'université. Parmi les 650 diplômés ciblés, 569 ont répondu, ce qui correspond à un taux de participation de 87,53 %.

On a administré l'enquête à la fois en ligne, à l'aide de courriels et de réseaux sociaux, ainsi qu'en personne dans la commune urbaine de N'Zérékoré. Nous avons recueilli des données sociodémographiques (âge, sexe, domaine d'études, lieu de résidence, statut matrimonial, etc.) et des indicateurs liés à l'emploi (statut professionnel, type d'emploi occupé, correspondance entre l'emploi et les qualifications acquises, etc.). Elles comprenaient également des informations sur le marché de l'emploi, telles que le secteur d'emploi, le secteur économique, le type de contrat, etc.

3.2. Méthodologie

3.2.1. Analyse de données

L'analyse des données s'est déroulée en deux phases distinctes. Tout d'abord, nous avons effectué une analyse descriptive pour mettre en évidence les principales caractéristiques socioprofessionnelles des répondants. Ensuite, nous avons examiné le lien entre les variables explicatives et la variable d'intérêt (l'insertion professionnelle) en utilisant le test d'indépendance du khi-deux (χ^2). Le choix de ce test repose sur sa capacité à détecter des relations significatives entre des variables qualitatives,

une condition essentielle pour identifier les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi. Pour la deuxième phase de l'analyse, nous avons choisi la régression logistique pour les analyses multivariées. La nature binaire de la variable dépendante (insertion professionnelle : « employé » ou « non employé ») justifie cette méthode, qui permet de modéliser la probabilité qu'un diplômé obtienne un emploi. La régression logistique évalue simultanément l'influence de plusieurs variables explicatives, tout en tenant compte des interactions potentielles entre ces facteurs. De plus, ce modèle est particulièrement approprié pour analyser des données issues d'un échantillonnage stratifié, car il permet de contrôler les effets des variables de stratification. Les résultats provenant de ce modèle permettent d'estimer avec fiabilité les déterminants de l'employabilité.

La description mathématique de ce modèle est décrite par la formule 1

$$P(Y = 1|X) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}} \quad (1)$$

Où :

Y , la variable dichotomique qui représente la situation d'emploi. $Y = 1$ si le diplômé est employé, $Y = 0$ sinon. $P(Y = 0|X)$ représente la probabilité qu'un diplômé ne travaille pas. Cette probabilité est exprimée par la formule 2.

$$P(Y = 0|X) = 1 - P(Y = 1|X) \quad (2)$$

Où :

$P(Y = 1|X)$ est la probabilité que $Y = 1$, β_0 est l'ordonnée à l'origine (intercept), $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ sont des coefficients des variables explicatives X_1, X_2, \dots, X_k .

Cette fonction étant bijective⁷, la fonction logistique complète pour la probabilité d'être employé se décrit donc par la formule 3 :

$$\log\left(\frac{P(Y = 1|X)}{1 - P(Y = 1|X)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (3)$$

Ce modèle permet d'évaluer l'impact des divers facteurs explicatifs sur la probabilité d'obtenir un emploi et d'identifier les facteurs les plus influents.

4. Résultats et discussion

4.1. Résultats

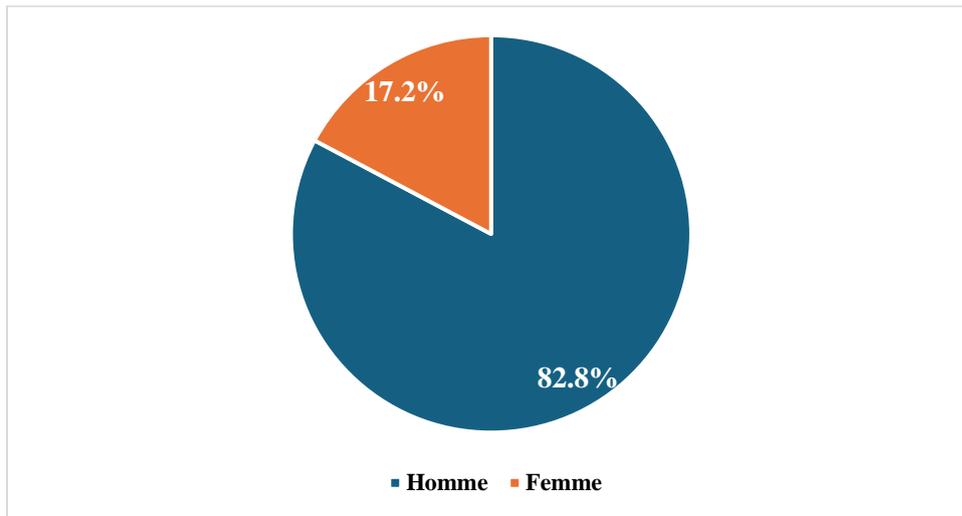
4.1.1. Profil des participants

La figure I illustre la répartition selon sexe des personnes interrogées, soit 82,8 % d'hommes et 17,2 % de femmes, ce qui correspond à un rapport homme/femme de 4,75, indiquant ainsi une prédominance masculine dans l'échantillon. L'âge des personnes interrogées varie entre

⁷ Pierre-André Cornillon, al. (2022), Régression avec R, 3^e édition, sciences

22 et 38 ans, avec une moyenne de 28,08 ans et un écart-type de 2,56 ans. En ce qui concerne le statut matrimonial des répondants, 62,4 % (355/569) sont célibataires, alors que 37,6 % (214/569) sont mariés. Concernant le nombre de personnes à charge, 68,9 % des participants (392/569) en ont moins de quatre, tandis que 7,2 % (41/569) en ont plus de sept. Concernant la cohabitation avec les parents, 38,1 % (217/569) vivent chez leurs parents, 31,6 % (180/569) vivent seuls et 30,2 % (172/569) vivent en couple.

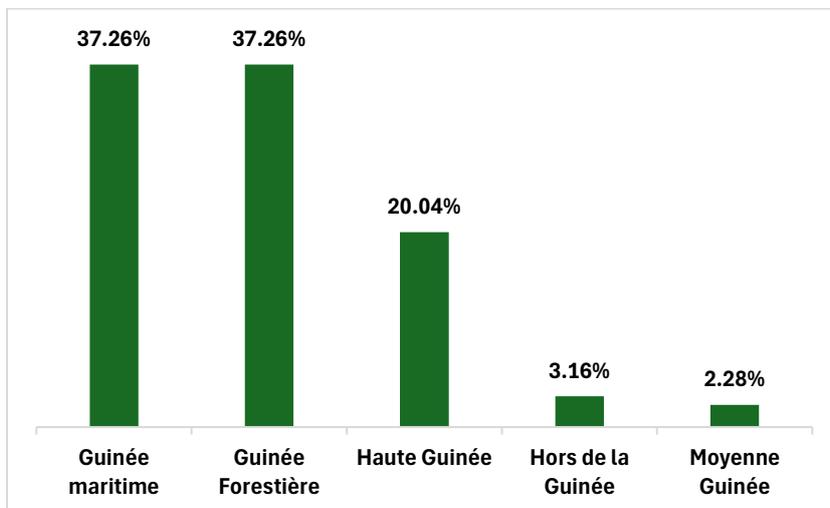
Figure I : Répartition des diplômés selon le sexe



Source : analyse de l'auteur

La figure II montre que les répondants sont majoritairement concentrés en Guinée maritime et en Guinée forestière, avec une proportion identique de 37,26 %. La Haute Guinée abrite 20,04 % des répondants, tandis qu'une petite fraction réside en dehors du pays (3,16 %) ou en Moyenne Guinée (2,28 %).

Figure II : Répartition des diplômés selon leur lieu de résidence



Source : analyse de l'auteur

4.1.2. Parcours universitaire

D'après le tableau 1, la plupart des diplômés, soit 55,2 %, ont obtenu un Bac+3 (Licence fondamentale), tandis que 44,8 % ont un Bac+4 (Licence professionnelle). Ces diplômés viennent de trois facultés : la faculté des sciences et techniques (44,8 %), la faculté des sciences de l'environnement (45 %) et la faculté des lettres et sciences humaines (10,2 %). Pour les stages, 73,3 % des diplômés en ont fait un, contre 26,7 %. De plus, 40,8 % des diplômés (232/569) ont déclaré que les stages faisaient partie de leurs cursus universitaires. Parmi eux, 95,7 % (222/232) ont effectivement effectué un stage, dont 80,2 % (178/222) durant leurs études universitaires et 19,8 % (44/222) après avoir obtenu leur diplôme. Concernant l'apprentissage en informatique, 82,2 % des personnes ayant obtenu un diplôme affirment avoir développé ces compétences pendant leur parcours universitaire. Par contre, 17,8 % d'entre elles n'ont appris à utiliser cet outil qu'après la fin de leurs études. En ce qui concerne les langues internationales, seuls 20,2 % des diplômés maîtrisent une langue autre que le français. Parmi les participants, la majorité 93 % (107/115) parle anglais. Cinq pour cent d'entre eux (6/115) ont des compétences en arabe et environ 2 % (2/115) ont des compétences en allemand. En outre, 57,5 % des diplômés ont bénéficié de formations complémentaires pour s'adapter aux besoins du monde professionnel. De plus, 59,1 % (336/569) des participants ont bénéficié de cours sur les techniques de recherche d'emploi pendant leur parcours universitaire.

Tableau 1 : Profil des diplômés selon la formation et les compétences professionnelles

Variables	Effectifs	Pourcentages
Niveau de formation		
Bac+3 (Licence fondamentale)	314	55,2
Bac+4 (Licence professionnelle)	255	44,8
Domaine d'étude		
Sciences de la nature et technique	255	44,8
Sciences de l'environnement	256	45
Lettres, sciences humaines et langues	58	10,2
Stage		
Oui	417	73,3
Non	152	26,7
Compétences en informatique		
Oui	468	82,2
Non	101	17,8

Maitrise d'une langue internationale en dehors du français

Oui	115	20,2
Non	454	79,8

Formation en technique de recherche d'emploi

Oui	336	59,1
Non	233	40,9

Formation complémentaire

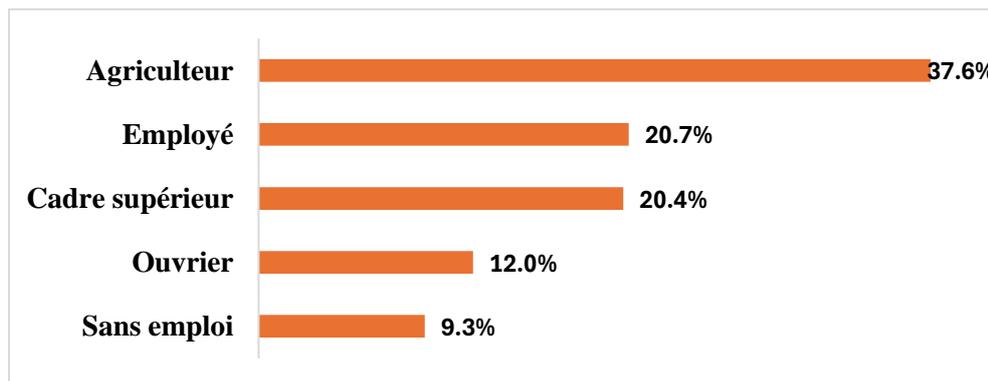
Non	242	42,5
Oui	327	57,5
Total	569	100

Source : analyse de l'auteur

4.1.3. Profil des parents des participants

La figure III montre la répartition des diplômés selon la profession de leur père. Parmi ceux-ci, 37,6 % (214/569) viennent de familles où le père est agriculteur. Ils sont suivis par les enfants d'employés, qui représentent 20,7 % (118/569), et par les enfants de cadres supérieurs, avec 20,4 % (116/569). Les diplômés dont le père est ouvrier constituent 12,0 % (68/569) de l'échantillon. Finalement, 9,3 % (53/569) ont indiqué que leur père était au chômage.

Figure III : Répartition des diplômés par profession du père



Source : analyse de l'auteur

En ce qui concerne le niveau d'instruction du père, (57,8 %) des diplômés proviennent de familles où le père n'a pas fait d'études. Parmi les diplômés, 42,2 % ont un père qui a fait des études, voir le tableau 2.

Tableau 2 : Répartition des diplômés selon le niveau d’instruction du père.

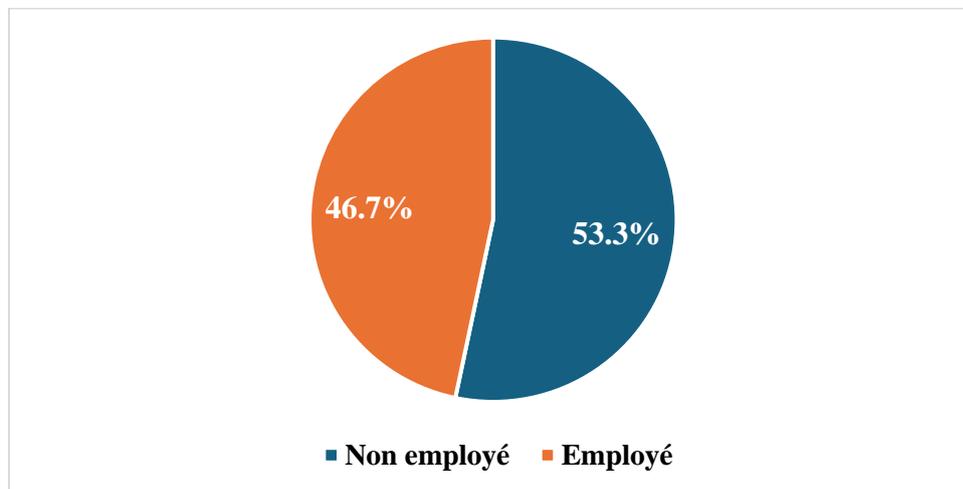
Niveau d’instruction du père	Effectifs	Pourcentages
Père non scolarisé	329	57,8
Père scolarisé	240	42,2
Total	569	100,0

Source : analyse de l’auteur

4.1.4. Situation des diplômés sur le marché de l’emploi en guinée

Parmi les personnes interrogées sur leur insertion professionnelle, 46,7 % d’entre elles (266/569) ont déclaré occuper un emploi, tandis que 53,3 % (304/569) n’en avaient pas (figure IV).

Figure IV : Répartition des diplômés selon la situation d’emploi



Source : analyse de l’auteur

Parmi les répondants, 56,4 % (150/266) disent que leur emploi ne correspond pas à leur formation, et 43,6 % (116/266) affirment le contraire. Parmi ceux qui perçoivent une correspondance, 35,3 % (41/116) la jugent élevée, 10,3 % (12/116) la jugeant faible. Par contre, chez ceux qui sentent un décalage, 44 % (66/150) constatent un écart considérable, et 16,7 % (25/150) observent un écart minime.

En termes de secteur, 86,8 % des employés (231/266) travaillent dans le privé, tandis que 13,2 % d’entre eux (35/266) sont dans le public. Parmi les employés du secteur privé, 56,3 % (130/231) évoluent dans l’informel. De plus, 16,9 % (39/231) des répondants n’ont pas de contrat de travail. Parmi ceux qui en ont un, 32,9 % (76/231) ont un contrat à durée déterminée (CDD), 10,8 % (25/231) ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et 39,4 % (91/231) ont un contrat verbal.

En matière d’accès à l’emploi, 43,2 % (115/266) des diplômés ayant trouvé du travail ont utilisé les réseaux sociaux pour accéder à des opportunités professionnelles. Cette statistique

vient appuyer la thèse de Granovetter (1973) sur l'importance des « liens faibles » en matière d'intégration professionnelle. Dans le contexte de la Guinée, où les structures formelles d'accompagnement à l'emploi sont limitées, les réseaux sociaux demeurent l'un des principaux canaux pour l'insertion professionnelle. Cependant, cette dépendance aux réseaux interpersonnels souligne aussi les inégalités d'accès aux opportunités d'emploi, car les diplômés issus de familles dont le réseau social est moins développé sont souvent désavantagés.

Analyse bivariée

D'après les données collectées, l'analyse par sexe révèle que 48,2 % (227/471) des hommes interrogés sont actuellement employés, tandis que ce pourcentage est de 39,8 % (39/98) chez les femmes (tableau 3).

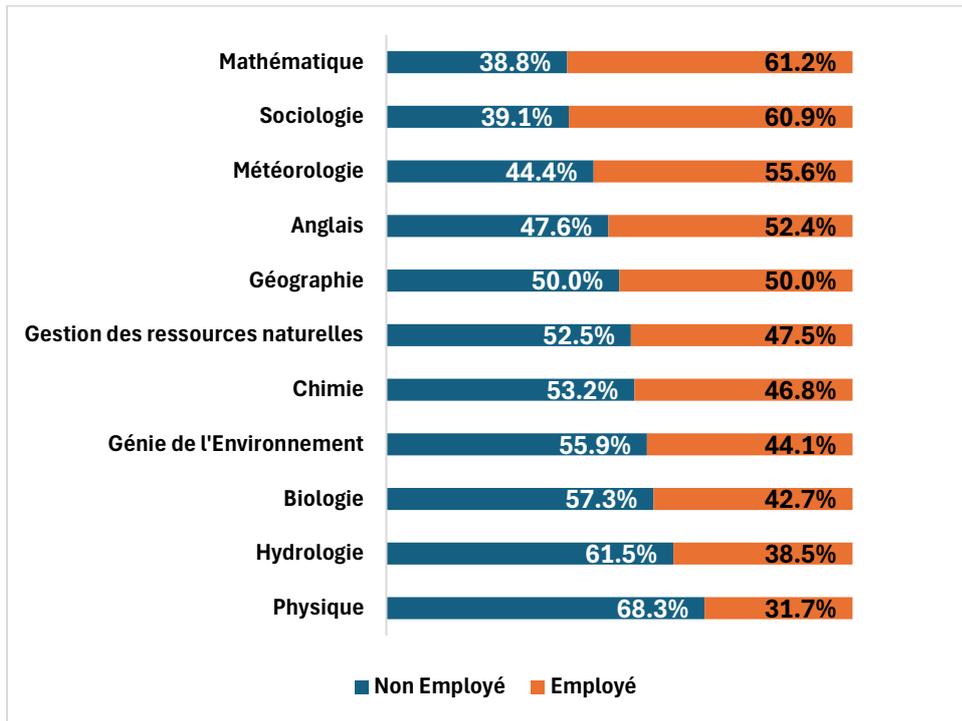
Tableau 3 : Emploi en fonction du genre

Situation d'emploi	Sexe		Total	Khi-deux (p-value)
	Homme	Femme		
Employé	227	39	266	1,974 (0,160)
Non-employé	244	59	303	
Total	471	98	569	

Source : analyse de l'auteur

La figure V illustre la répartition des diplômés selon leur filière d'étude et leur situation d'emploi. Les filières affichant les taux d'emploi les plus importants sont celles des mathématiques (61,2 %), de la sociologie (60,9 %), de la météorologie (55,6 %) et de l'anglais (52,4 %). En revanche, on observe des taux d'emploi relativement bas pour certains domaines, tels que la physique (31,7 %) et l'hydrologie (38,5 %), ce qui signifie qu'une proportion significative de leurs diplômés se retrouve sans emploi. Bien que les filières scientifiques offrent généralement de meilleures opportunités d'emploi, certaines présentent un équilibre plus fragile entre le nombre d'employés et de non-employés.

Figure V : Répartition des diplômés selon la filière d'études et le statut d'emploi (employé ou non)



Source : analyse de l'auteur

Le tableau 4 révèle que 49,6 % (232/468) des diplômés possédant des compétences en informatique sont employés, tandis qu'il n'est que de 33,7 % (34/101) chez les personnes sans ces compétences. De plus, l'analyse du test du khi-deux révèle une corrélation statistiquement significative entre la maîtrise des compétences informatiques et l'emploi ($\chi^2 = 7,819$, $p = 0,005$).

Tableau 4 : Insertion professionnelle selon la compétence en informatique

Situation d'emploi	Compétence en informatique		Total	Khi-deux (p-value)
	Oui	Non		
Employé	232	34	266	7,819 (0,005)
Non-employé	236	67	303	
Total	468	101	569	

Source : analyse de l'auteur

L'analyse révèle que 48,7 % des personnes ayant obtenu un diplôme et ayant effectué un stage sont actuellement en poste, contre 41,4 % pour celles qui n'ont pas réalisé de stage (tableau 5). De plus, il est intéressant de noter que 58,8 % des personnes ayant obtenu un diplôme (245/417) ont réalisé leur stage pendant leurs études universitaires, tandis que 41,2 % (172/417) l'ont fait après avoir terminé leur formation. Les personnes ayant fait leur stage après la fin de leur formation ont plus de chances d'avoir un emploi. Le taux d'embauche est

de 54,1 % (93/172), comparativement à ceux ayant réalisé leur stage pendant leurs études, qui ont un taux d'embauche de 44,9 % (110/245). Cependant, il n'existe pas de relation statistiquement significative entre le stage et l'emploi ($\chi^2 = 2,060$, $p = 0,151$), ce qui suggère que ces écarts pourraient être dus au hasard.

Tableau 5 : Insertion professionnelle selon le stage

Situation d'emploi	Stage		Total	Khi-deux (p-value)
	Oui	Non		
Employé	203	63	266	2,060 (0,151)
Non employé	214	89	303	
Total	417	152	569	

Source : analyse de l'auteur

Le tableau 6 montre que les diplômés ayant suivi une formation sur les techniques de recherche d'emploi sont davantage susceptibles de trouver un emploi. En effet, 54,2 % (182/336) des diplômés ayant suivi une telle formation ont obtenu un emploi, contre seulement 36,1 % (84/233) de ceux qui n'ont pas bénéficié d'une telle formation. De plus, l'analyse du test du khi-deux révèle une corrélation statistiquement significative entre la formation en technique de recherche d'emploi et l'emploi ($\chi^2 = 17,41$, $p < 0,001$). Ces résultats renforcent l'idée qu'il existe bel et bien une relation importante entre ces variables.

Tableau 6 : Insertion professionnelle selon la formation en technique de recherche d'emploi

Situation d'emploi	Formation à la technique de recherche d'emploi		Total	Khi-deux (p-value)
	Oui	Non		
Employé	182	84	266	17,417 (0,000)
Non employé	154	149	303	
Total	336	233	569	

Source : analyse de l'auteur

Selon les données du tableau 7, les personnes ayant obtenu un diplôme qui ont ensuite suivi une formation complémentaire (en comptabilité, secrétariat, informatique, etc.) ont un avantage sur le marché de l'emploi. Cet avantage est plus important pour les personnes ayant reçu une formation additionnelle. Ainsi, 52 % (170/327) des personnes ayant une formation complémentaire ont un emploi, contre 39,7 % (96/242) de celles sans formation complémentaire. En outre, l'analyse du test du khi-deux révèle une corrélation significative entre la formation complémentaire et l'emploi ($\chi^2 = 7,990$, $p = 0,005$).

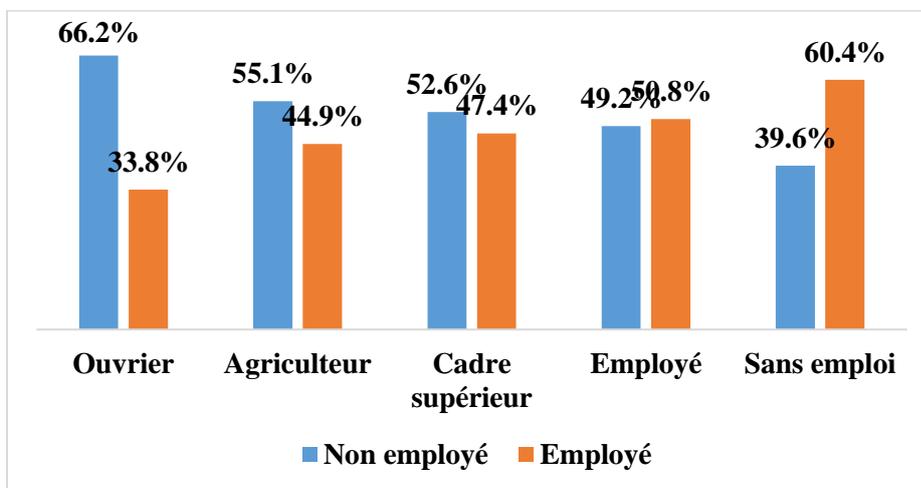
Tableau 7 : Insertion professionnelle selon les formations complémentaires

Situation d'emploi	Formations complémentaires		Total	Khi-deux (p-value)
	Non	Oui		
Employé	96	170	266	7,990 (0,005)
Non-employé	146	157	303	
Total	242	327	569	

Source : analyse de l'auteur

La figure VI montre que les diplômés dont le père est au chômage ou occupe un emploi ont les taux d'emploi les plus élevés, soit respectivement 60,4 % et 50,8 %. Cependant, les diplômés dont les pères sont agriculteurs ou cadres supérieurs ont des taux d'emploi plus faibles, soit 44,9 % et 47,4 % respectivement. Finalement, les diplômés dont le père est ouvrier ont le taux d'emploi le plus bas, soit seulement 33,8 %. En outre, un test du khi-deux révèle une corrélation relativement significative entre la profession du père et l'emploi ($\chi^2 = 9,641, p = 0,047$).

Figure VI : Répartition des diplômés selon la catégorie professionnelle du père et le statut d'emploi



Source : analyse de l'auteur

4.1.5. Analyse explicative multivariée

L'approche par analyse descriptive, bien qu'informatrice, se heurte au fait qu'elle considère les variables explicatives de manière isolée. Afin de pallier cette limitation et de renforcer notre compréhension de l'intégration professionnelle des diplômés, nous avons entrepris une analyse multivariée plus approfondie, intégrant simultanément l'ensemble des variables explicatives, conformément à notre méthodologie.

Comme la variable à expliquer est de nature binaire (employé ou non), nous avons opté pour une régression logistique afin d'identifier les facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés.

Nous avons inclus toutes les variables liées à la variable dépendante pour lesquelles le niveau de signification était de 25 % ou moins ($p \leq 0,25$), en suivant les recommandations de (Greenland, 1989) pour l'analyse multivariée (voir tableau 8). Ce seuil plus tolérant assure qu'aucune variable potentiellement pertinente ne soit exclue trop rapidement, notamment en présence d'effets confondants ou d'interactions entre les facteurs explicatifs. Il garantit aussi une modélisation plus robuste en considérant des facteurs qui, bien qu'initialement associés à un contexte plus faible, pourraient s'avérer significatifs dans le contexte général du modèle.

Tableau 8 : Facteurs explicatifs liés à l'emploi avec une valeur p inférieure ou égale à 0,25

Variable	Chi 2 statistique	P-value	Degrés de liberté
Sexe	1,974	0,160	1
Tranche d'âge	3,098	0,212	2
Situation de cohabitation	4,102	0,129	2
Lieu de résidence	6,137	0,189	4
Ancienneté du diplôme	3,343	0,067	1
Langue internationale	1,442	0,230	1
Maîtrise de l'informatique	7,819	0,005	1
Formation à la recherche d'emploi	17,417	0,000	1
Stage	2,060	0,151	1
Formation complémentaire	7,990	0,005	1
Recours à l'AGUIPE	1,990	0,158	1
Profession du père	9,641	0,047	4
Niveau d'instruction du père	3,073	0,080	1

Source : analyse de l'auteur

Nous avons ensuite utilisé la méthode de sélection descendante de Wald pour choisir les variables à inclure dans l'équation résultante de l'analyse. Cette méthode consiste à supprimer progressivement les variables non pertinentes tout en conservant celles qui apportent une contribution significative à l'explication de la variable dépendante. Cette méthode, associée à la sélection initiale large des variables (seuil de 25 %), optimise le modèle tout en minimisant le risque d'écarter des facteurs importants. Les résultats sont présentés dans le tableau 9.

Tableau 9 : Résultats détaillés de l'estimation du modèle logistique (coefficients, valeurs p, rapports de cote et intervalles de confiance)

Variables	Coefficient	P-value	Odds ratio	IC 95 % Odds ratio	
				Inférieur	Supérieur
Sexe (Référence = Femme)					
Homme	0,510	0,037	1,666	1,032	2,690
Lieu de résidence (Référence = Basse Guinée)					
Moyenne Guinée	1,477	0,023	4,380	1,223	15,690
Haute Guinée	0,275	0,281	1,316	0,798	2,171
Guinée Forestière	0,436	0,037	1,550	1,027	2,333
Hors de la Guinée	-0,414	0,440	0,661	0,231	1,893
Ancienneté du diplôme (Référence = Promotion récente [2019-2021])					
Promotion antérieure (2016-2018)	0,539	0,018	1,714	1,097	2,677
Compétence en informatique (Référence = Non)					
Maitrise en informatique (Oui)	0,564	0,022	1,758	1,086	2,845
Formation en technique de recherche d'emploi (Référence = Non)					
Formation à la recherche d'emploi (Oui)	0,679	0,000	1,971	1,366	2,845
Formation complémentaire (Référence = Non)					
Formation complémentaire (Oui)	0,526	0,005	1,692	1,170	2,447
Profession du père (Référence = Cadre supérieur)					
Employé	0,643	0,036	1,902	1,042	3,473
Ouvrier	-0,348	0,314	0,706	0,359	1,391
Agriculteur	0,279	0,364	1,322	0,723	2,418
Sans emploi	0,834	0,030	2,303	1,085	4,887
Niveau d'instruction du père (Référence = Père non scolarisé)					
Père scolarisé	0,669	0,004	1,954	1,236	3,089
Constante	-2,641	0,000	0,071	0,028	0,182

Source : analyse de l'auteur

Ces résultats offrent une vue d'ensemble claire des principaux déterminants de l'insertion professionnelle des titulaires de diplôme, ce qui valide la robustesse et la fiabilité du modèle utilisé. Avant de se plonger dans l'explication des résultats de l'analyse multivariée, il importe de souligner les paramètres clés permettant d'évaluer la qualité du modèle.

Tout d'abord, l'analyse des coefficients du modèle révèle un résultat statistiquement significatif ($\chi^2 [14] = 64,761, p < 0,001$), ce qui suggère que les variables explicatives exercent une influence significative sur l'emploi des diplômés.

Le test de Hosmer et Lemeshow n'a pas mis en évidence de disparité significative ($\chi^2 [8] = 7,522, p = 0,482$), ce qui suggère que le modèle s'ajuste bien. En outre, le taux de prédiction correcte s'élève à 63,1 %, ce qui reflète la précision globale des prédictions. Ce taux de précision de 63,1 % montre une capacité modeste du modèle à prédire avec succès la situation professionnelle des diplômés. Ces éléments attestent que le modèle s'adapte globalement bien et qu'il se révèle statistiquement utile pour évaluer l'intégration professionnelle des diplômés.

4.2. Discussion

Cette recherche vise à identifier les facteurs influençant l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré. Nos résultats montrent que 46,7 % des répondants travaillent, dont 14,66 % sont des femmes. Ce taux d'insertion, avec un seuil de risque de 5 %, est stable par rapport à la valeur de 43,6 % mentionnée par Doumbouya et al. (2011). Cependant, il diffère de celui proposé par (Mourji & Gourch, 2013), qui se situait à 17,15 %. Ces différences peuvent être attribuables à des divergences dans la définition de l'insertion professionnelle. À la différence de leur méthodologie, qui ne considère que les emplois directement liés aux études, notre étude définit plus largement l'emploi comme toute activité rémunérée, même temporairement interrompue. L'interruption ne doit pas durer plus d'une semaine.

Les résultats montrent également que le sexe exerce une influence statistiquement significative sur les chances d'accès à l'emploi, ce qui est conforme à la théorie de la segmentation du marché de l'emploi. En effet, les hommes ont environ 1,66 fois plus de probabilité de décrocher un emploi par rapport aux femmes. Cela s'explique en partie par des obligations familiales, souvent assumées par les femmes. Ces résultats sont conformes à ceux de (DRISSI et al., 2023 ; Fifi & Pascal, 2021), qui soulignent que les responsabilités familiales limitent l'accès des femmes aux opportunités d'emploi. D'après la théorie de la segmentation, les femmes se retrouvent fréquemment sur le marché de l'emploi secondaire, occupant des postes précaires, du fait de la complexité à combiner vie professionnelle et vie familiale (Vignoli & Mallet, 2012). La théorie institutionnelle vient compléter cette analyse en démontrant que, malgré des qualifications comparables selon le genre, les politiques publiques et les institutions n'ont pas encore réussi à éliminer les disparités dans l'accès aux opportunités professionnelles.

Nos résultats confirment aussi que les compétences en informatique sont un facteur déterminant dans l'insertion professionnelle, ce qui est conforme à la théorie du capital humain (Becker, 1964). Les diplômés ayant obtenu une formation en informatique ont environ 1,76 fois plus de probabilité d'obtenir un emploi. Ces résultats confirment les études de (Barry, 2016) et de (Humburg et al., 2017), qui ont mis en évidence l'importance d'acquérir des compétences numériques dans le contexte professionnel guinéen. Selon la théorie du capital humain, le développement de compétences spécifiques améliore la productivité des individus, renforçant ainsi leur employabilité. En Guinée, où les infrastructures technologiques se sont récemment améliorées, les compétences numériques sont devenues essentielles pour les employeurs. Ce constat souligne également l'importance de réviser les programmes universitaires pour y inclure une formation pratique et adaptée aux besoins des employeurs locaux, en particulier dans le secteur des technologies.

Les formations complémentaires ont aussi un rôle crucial à jouer concernant l'insertion professionnelle, comme le montre notre étude. Près de 58,3 % des diplômés occupant des postes sans rapport direct avec leur formation initiale avaient suivi des spécialisations secondaires. Cela confirme la théorie de l'inadéquation de Freeman (1976), qui stipule qu'un écart entre les qualifications acquises et les attentes du marché de l'emploi conduit souvent au déclassement. Nos résultats montrent que 56,4 % des diplômés estiment que leur emploi actuel ne correspond pas à leur domaine de formation. Ce résultat confirme celui de (CAMARA. ISM & CAMARA. AO, 2024) où 65 % des personnes estiment occuper un poste dont leurs compétences dépassent. En effet, les personnes qui obtiennent un diplôme après avoir suivi une formation ont 1,69 fois plus de probabilité d'accéder à un emploi. Selon les recherches de (Su, 2016), cela souligne l'importance d'adapter les qualifications des diplômés aux évolutions dans le secteur de l'emploi.

De plus, la formation en technique de recherche d'emploi s'avère être un facteur significatif d'amélioration de l'employabilité, en cohérence avec les théories du capital humain et du signal. Les diplômés ayant suivi une telle formation ont un taux d'emploi supérieur de 18,1 points de pourcentage comparé à celui des autres. Les études de (Saks & Ashforth, 2000) et de (Lazuech, 2000) montrent l'importance des compétences liées aux techniques de recherche d'emploi, comme la rédaction de curriculum vitæ et la préparation aux entretiens. La théorie du signal suggère que ces compétences envoient des signaux positifs aux employeurs, augmentant ainsi les chances de succès sur le marché de l'emploi.

Nos résultats révèlent que les personnes ayant obtenu leur diplôme entre 2016 et 2018 ont une chance environ 1,71 fois supérieure de trouver un emploi par rapport à celles ayant obtenu

leur diplôme entre 2019 et 2021. Cette tendance peut être expliquée par la théorie de l'adaptation professionnelle de Donald E. Super (1990), qui souligne l'importance cruciale de l'expérience professionnelle et de l'acquisition progressive de compétences pour renforcer l'employabilité. Selon Super, l'expérience acquise par les individus leur permet d'acquérir des compétences techniques et pratiques tout en s'adaptant mieux aux exigences du monde professionnel. Ce processus d'adaptation, qui comprend l'ajustement aux attentes des employeurs et une meilleure compréhension des dynamiques professionnelles, avantage les diplômés les plus anciens. Ils ont eu plus de temps pour affiner leurs compétences et se positionner favorablement sur le marché de l'emploi, par rapport à leurs homologues plus récents. Selon (Sullivan & Baruch, 2009), l'expérience de travail est un facteur clé pour intégrer le marché de l'emploi. Nos résultats corroborent cette idée, démontrant que les diplômés des promotions précédentes ont acquis plus d'expérience et mieux compris les attentes du marché.

Les données montrent également que le niveau d'éducation du père influence significativement l'insertion des diplômés, en accord avec la notion de capital social (Bourdieu, 1986). Selon cette théorie, les réseaux sociaux et l'environnement familial revêtent une importance capitale pour accéder aux opportunités professionnelles. Un diplômé dont le père a un niveau d'éducation élevé a environ deux fois plus de probabilité d'accéder à un emploi qu'un diplômé dont le père n'a pas de diplôme. Cette tendance est confirmée par une étude (Guan et coll., 2018) selon laquelle le niveau d'éducation des parents influence significativement l'intégration sur le marché de l'emploi. La présence d'un père instruit et les recommandations qu'il prodigue, de même que l'appartenance à des réseaux sociaux plus étendus, contribuent à faciliter l'intégration professionnelle (Kalmijn, 1994) (Bussemakers et coll., 2017). La théorie du capital social met ainsi en évidence l'influence déterminante de l'environnement familial et du niveau d'éducation des parents sur l'intégration professionnelle.

La profession du père exerce aussi une influence significative. Les personnes titulaires d'un diplôme sont plus susceptibles d'obtenir un emploi si leur père occupe un poste de simple employé ou est sans emploi. Ce résultat, qui peut sembler contradictoire, peut s'expliquer par les attentes sociales plus élevées envers les enfants de cadres supérieurs, qui les incitent à être plus sélectifs dans leur quête d'emploi, limitant ainsi leurs perspectives. On peut examiner cette observation sous l'angle de la théorie des aspirations sociales de (Boudon, 1973), qui soutient que les attentes et les pressions familiales influencent les actions des individus dans le secteur de l'emploi. En revanche, les diplômés issus de milieux plus modestes sont souvent

plus flexibles et adaptables. Cela augmente considérablement leurs chances sur le marché du travail, comme le démontrent (Bougard et al., 2013 ; Ghouati, 2020). Cependant, certaines études, comme celle de (Doubouya et al., 2011), montrent que les enfants de cadres supérieurs continuent de bénéficier d'avantages importants dans le milieu professionnel. Cela concerne notamment l'accès aux réseaux influents, ce qui renforce l'importance du capital social dans l'insertion professionnelle.

Le lieu de résidence joue un rôle crucial dans l'obtention d'un emploi. Les diplômés qui habitent en Moyenne-Guinée ou en Guinée forestière ont respectivement 4,40 et 1,55 fois plus de chance d'obtenir un emploi que ceux qui vivent en Basse-Guinée. Cette tendance peut être attribuée au fait que 55,6 % des diplômés travaillant en Moyenne Guinée et 71,4 % de leurs collègues de la région forestière exercent leur profession dans le secteur de l'enseignement et dans le secteur privé. À l'inverse, dans les zones urbaines, comme celles de la Basse-Guinée et en particulier dans les villes animées comme Conakry, la concurrence pour décrocher un emploi dans le secteur formel est féroce. En haute Guinée, le secteur minier est important, mais il semble ne pas apporter de retombées positives pour la plupart des personnes ayant un diplôme. Cette tendance est étayée par plusieurs études, dont celles de (Banque Mondiale, 2019), (Behanzin et al., 2019 ; Mourji & Gouch, 2013) et (Crozet & Morgand, 2021 ; Mourji & Gouch, 2008), qui révèlent que les zones économiquement prospères proposent davantage d'opportunités d'emploi.

Un autre résultat important de cette étude est que les stages académiques obligatoires n'ont pas eu l'impact attendu sur l'employabilité des diplômés. Cela contredit la théorie du capital humain (Becker, 1964) et celle du signal (Spence, 1973). Bien que les stages soient une étape cruciale du parcours universitaire, leur format actuel, principalement axé sur la recherche académique, ne permet pas aux étudiants d'acquérir les compétences pratiques recherchées par le marché du travail. D'après la théorie de l'inadéquation (Freeman, 1976), cela crée un écart entre les qualifications académiques et les compétences concrètes attendues par les employeurs. Mourji et Gouch (2013) et (Giret & Issehnane, 2012) appuient l'idée que, pour être efficaces, ces stages doivent être davantage orientés vers des expériences pratiques. Cela permettrait ainsi de mieux préparer les étudiants aux exigences du monde professionnel. Selon la théorie institutionnelle, le déficit en compétences pratiques serait exacerbé par la mauvaise connexion entre les institutions académiques et le secteur privé. Pour remédier à cette situation en Guinée, il est crucial pour les établissements d'enseignement supérieur de renforcer leurs collaborations avec les entreprises, en offrant ainsi aux étudiants des stages immersifs dans le monde professionnel. Selon la théorie des réseaux sociaux (Granovetter,

1973), ces partenariats permettront aux diplômés d'avoir accès à des réseaux professionnels et à des contacts avec des employeurs potentiels. Cette mesure contribuera à accroître leur employabilité. Par conséquent, la réforme des stages universitaires émerge comme une priorité pour aider les nouveaux diplômés à s'intégrer dans un marché de l'emploi toujours plus compétitif.

5. Conclusion

Cette étude s'est intéressée aux facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré, en Guinée. Elle a combiné les théories économiques et sociologiques du marché de l'emploi, une méthodologie quantitative rigoureuse et une analyse empirique approfondie.

Ainsi, les résultats montrent que les caractéristiques socioéconomiques des individus (le sexe, le lieu de résidence, la profession du père, le niveau d'instruction du père et l'ancienneté du diplôme) influencent significativement les chances d'obtenir un emploi. D'autres facteurs, tels qu'une formation en informatique, une formation en recherche d'emploi et une formation complémentaire, augmentent les chances de décrocher un emploi. Ainsi, ces résultats laissent croire que nous devons combattre certaines formes de discrimination fondées sur le genre ou sur les caractéristiques socioéconomiques des individus afin d'offrir les mêmes chances à chacun sur le marché du travail. De plus, ils interpellent les autorités responsables de l'enseignement pour qu'elles fassent profiter chaque diplômé de formation complémentaire (informatique et techniques de recherche d'emploi).

L'originalité de cette étude réside dans l'analyse critique des stages académiques obligatoires, qui sont souvent axés sur la recherche académique, mais dont l'impact sur l'insertion professionnelle reste limité. Les stages professionnels offerts aux étudiants à l'Université de N'Zérékoré ne correspondent pas aux attentes du marché de l'emploi actuel. Ils ne permettent pas aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques ni d'élargir leur réseau professionnel. Par conséquent, il est conseillé de réformer ces programmes pour les orienter vers des expériences concrètes et professionnelles. Les universités et autres institutions académiques, en collaboration avec le secteur professionnel, devraient élaborer des programmes de stage mieux adaptés aux exigences spécifiques des entreprises. Cela pourrait être réalisé en renforçant la collaboration avec les entreprises locales et en incorporant des sessions de formation pratique dans les programmes d'études.

Enfin, cette étude présente certaines limites. Tout d'abord, l'insuffisance de données chiffrées concernant les ambitions professionnelles des détenteurs de diplômes a entravé l'analyse. De plus, l'échantillonnage s'est exclusivement porté sur les diplômés de l'Université de N'Zérékoré, ce qui restreint la possibilité de généraliser les conclusions à l'ensemble du territoire national. Des recherches futures pourraient employer une méthodologie mixte, en combinant des approches quantitatives et qualitatives, pour approfondir l'étude des facteurs d'insertion professionnelle des diplômés guinéens. Elles pourraient aussi examiner les attentes des employeurs ainsi que les exigences du marché de l'emploi.

Cette recherche met en lumière plusieurs obstacles majeurs à l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré. Pour y remédier, nous suggérons les mesures suivantes, regroupées en deux principales sections :

Réformes académiques :

- Mise à jour des stages académiques pour qu'ils se concentrent davantage sur l'acquisition de compétences pratiques en partenariat avec les entreprises locales.
- Incorporer des modules de formation pratique et de développement des compétences numériques dans les programmes académiques.

Amélioration des compétences numériques et des réseaux sociaux :

- Développement de programmes de formation axés sur les compétences numériques nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail actuel.
- Renforcement des partenariats entre les universités et les entreprises pour offrir aux étudiants des stages pratiques et des occasions de réseautage, ce qui facilitera leur entrée dans la vie active.

BIBLIOGRAPHIE

Article dans une revue :

- Baker, C., Loughren, E. A., Dickson, T., Goudas, M., Crone, D., Kudlacek, M., Petr, M., Petrova, L., Pichot, L., Frery, J. C., Benoit, A., Knobé, S., Schröder, J., Valenzuela, A. V., Cruz Sánchez, E. D. L., López-Bachero, M., Villarejo, D., Serrejón, F., Mortiboys, C., ... Tassell, R. (2017).** Sports graduate capabilities and competencies: A comparison of graduate and employer perceptions in six EU countries. *European Journal for Sport and Society*, 14(2), 95-116. <https://doi.org/10.1080/16138171.2017.1318105>
- Béduwé, C., & Mora, V. (2017).** De la professionnalité des étudiants à leur employabilité, n'y a-t-il qu'un pas ? *Formation emploi*, 138, 59-77.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.5080>
- Behanzin, P., Agbandji, L., & Dossou, G. (2019).** Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin. *Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management*, 4 (2), Article 2. <https://doi.org/10.48396/IMIST.PRSM/mjeim-v4i2.17430>
- Becker, G. (1964).** Le Capital humain, une analyse théorique et empirique. *Ed. Presses Universitaires Américaines*, 3.
- Bonnard, C. (2012).** Jeunes diplômés en sciences : Les déterminants de l'accès à la recherche-développement privée. *Formation emploi*, 117, 49-68.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.3520>
- Bougard, J., Brodaty, T., Emond, C., L'Horty, Y., Du Parquet, L., & Petit, P. (2013).** Bénévolat et accès à l'emploi : Les enseignements d'une expérience contrôlée. *Revue économique*, Vol. 65(1), 47-69. <https://doi.org/10.3917/reco.651.0047>
- Branche-Seigeot, A. (2013).** La valorisation des compétences de base sur le marché du travail français. *Recherches en éducation*, HS5. <https://doi.org/10.4000/ree.9120>
- Bussemakers, C., Van Oosterhout, K., Kraaykamp, G., & Spierings, N. (2017).** Women's Worldwide Education–employment Connection: A Multilevel Analysis of the Moderating Impact of Economic, Political, and Cultural Contexts. *World Development*, 99, 28-41.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.07.002>
- CAMARA. ISM, & CAMARA. AO. (2024).** Déclassement Professionnel Des Diplômes En Guinée : Etude Exploratoire Chez Les Diplômes De 2016 A 2021 A L'université De N'Zérékoré, République De Guinée. *African Scientific Journal*, 03 (26), 693-719.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.13993083>

- Chen, X., Yu, B., Gong, J., Wang, P., & Elliott, A. L. (2018).** Social Capital Associated with Quality of Life Mediated by Employment Experiences: Evidence from a Random Sample of Rural-to-Urban Migrants in China. *Social Indicators Research*, 139(1), 327-346. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1617-1>
- Crozet, P., & Morgand, A. (2021).** La thématique de l’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur, facteur d’évolution du management universitaire ? Les paradoxes d’une injonction. *Gestion et management public*, 9 (3), 29-46.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971).** Internal labor markets and manpower analysis, Lexington. MA : Dc heath.
- DRISSI, M., Soukaina, Z., & SKALLI, L. (2023).** ANALYSE DE LA PARTICIPATION AU MARCHE DE TRAVAIL SELON LE GENRE AU MAROC. *Journal of Integrated Studies In Economics, Law, Technical Sciences & Communication*, 1 (2). <https://revues.imist.ma/index.php/JISELSC/article/view/40858>
- Fang, R. T., & Saks, A. M. (2021).** Class advantage in the white-collar labor market: An investigation of social class background, job search strategies, and job search success. *Journal of Applied Psychology*, 106(11), 1695-1713. <https://doi.org/10.1037/apl0000842>
- Fifi, I. K., & Pascal, S. M. (2021).** Insertion des femmes diplômées d’universités dans milieu professionnel à Lubumbashi en République démocratique du Congo. *Journal of Business and Management Studies*, 3 (1), 01-10. <https://doi.org/10.32996/jbms.2021.3.1.1>
- Freeman, R. (1976).** The Overeducated American. *Academic Press*.
- Ghiselli, S. (2019).** Le marché du travail des diplômés universitaires en Italie : Entre perspectives de reprise et difficultés structurelles. *Formation emploi*, 147, 15-47. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7526>
- Ghouati, A. (2020).** Politiques d’emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie. *Phronesis*, 8(3-4), 33-46. <https://doi.org/10.7202/1067214ar>
- Giret, J.-F., & Issehnane, S. (2012).** L’effet de la qualité des stages sur l’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur. *Formation emploi*, 117, 29-47. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3514>
- Granovetter, M. S. (1973).** The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Greenland, S. (1989).** Modeling and variable selection in epidemiologic analysis. *American Journal of Public Health*, 79(3), 340-349. <https://doi.org/10.2105/AJPH.79.3.340>

- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., Wang, Y., Chen, S. X., Hu, H., & Tian, L. (2018).** Parents' Career Values, Adaptability, Career-Specific Parenting Behaviors, and Undergraduates' Career Adaptability. *The Counseling Psychologist*, 46 (7), 922-946. <https://doi.org/10.1177/0011000018808215>
- Humburg, M., & Van Der Velden, R. (2015).** Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001>
- Humburg, M., De Grip, A., & Van Der Velden, R. (2017).** Face à un marché du travail saturé : Les compétences qui protègent. *Revue internationale du Travail*, 156 (1), 27-47. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12044>
- Kalmijn, M. (1994).** Statut professionnel de la mère et scolarité des enfants AU-Kalmijn, M. PY-1994 Année 1—1994. *Revue américaine de sociologie*. <https://doi.org/10.1177/003803857801200203>
- Kobre, A. karim. (2022).** Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : Analyse des facteurs déterminants [*These de doctorat, Paris, HESAM*]. <https://www.theses.fr/2022HESAC007>
- KONAN, S. A. (2021).** Evolution et déterminants de l'accès à l'emploi informel. *Revue Ivoirienne des Sciences Economiques et de Gestion-RISEG Rev. Iv. Sci. Eco. Gest.-Vol*, 2(1), 107-128. https://www.revues-ufhb-ci.org/fichiers/FICHIR_ARTICLE_3131.pdf
- Lazuech, G. (2000).** Recruter, être recruté : L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce. *Formation emploi*, 69 (1), 5-19. <https://doi.org/10.3406/forem.2000.2890>
- Mourji, F., & Gouch, A. (2008).** Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. *Critique économique*, 22, Article 22. <https://doi.org/10.48409/IMIST.PRSM/ce-n22.1553>
- Mourji, F., & Gouch, A. (2013).** Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. *Critique économique*, No 22 (2008). <https://doi.org/10.48409/IMIST.PRSM/CE-N22.1553>
- Nazarzadeh Zare, M., & Parvin, E. (2024).** The reasons for the gap between academic education and the required skills of the labor market in Iran. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(3), 831-842. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2023-0052>
- North, D. C. (1990).** Institutions, institutional change and economic performance (Vol. 332). *Cambridge university press*.

[https://books.google.com/books?hl=fr&lr=&id=oFnWbTqgNPYC&oi=fnd&pg=PA10&dq=N](https://books.google.com/books?hl=fr&lr=&id=oFnWbTqgNPYC&oi=fnd&pg=PA10&dq=North+D.C.+)
[orth+D.C.+](#)

[\(1990\),+Institutions,+Institutional+Change+and+Economic+performance,+Cambridge+ :
+Cambridge+University+Press.&ots=s-kpMgJqV7&sig=wrJIZkSQ9MmV-
wY8LdOM5BhwiKw](#)

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 277-287.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>

SOCIAL CAPITAL, EDUCATION AND CHOICE JOB SEARCH METHODS IN SENEGAL. (2023). *American Economic & Social Review*, 1-9.

<https://doi.org/10.46281/aesr.v12i1.2112>

Somparé, E. B., & Somparé, A. W. (2020). Les étudiants guinéens face aux incertitudes de l'insertion professionnelle. *Les Cahiers d'Afrique de l'Est/The East African Review*, (54).

Spence, M. (1973). Job market signaling the quarterly *journal of economics*, 87 (3). MIT Press, August, 355, 374.

Su, N. D. (2016). De l'université à l'emploi : L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur du français langue étrangère. *Tạp chí Khoa học*, 11 (89), 146.

<https://journal.hcmue.edu.vn/index.php/hcmuejos/article/view/582>

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.

<https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Vignoli, E., & Mallet, P. (2012). Les peurs des adolescents concernant leur avenir scolaire et professionnel : Structure et variations selon le niveau scolaire, le sexe et la classe sociale : *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 94 (2), 249-282.

<https://doi.org/10.3917/cips.094.0249>

Voirol-Rubido, I., Jacquemet, N., & Périsset, D. (2020). L'insertion professionnelle des diplômé·e·s de l'enseignement comme indicateur de l'efficacité externe de la formation et de l'équité d'accomplissement professionnel : Une réflexion économique et sociologique sur l'insertion des diplômé·e·s de la Haute école pédagogique du Valais. *Swiss Journal of Educational Research*, 42(1), 233-252. <https://doi.org/10.24452/sjer.42.1.13>

Ouvrage :

Boudon, R. (1973). L'inégalité des chances : *La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Librairie Armand Colin. Paris.

Barry, M. G. (2016). *L'insertion des diplômés en Guinée : Processus et contraintes*. Paris : L'Harmattan.

Bourdieu, P. (1986). Les formes du capital. Dans JG Richardson (éd.), *Manuel de théorie et de recherche pour la sociologie de l'éducation* (pp. 241-258). Greenwood.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Rapport :

AGUIPE. (2012). ENQUETE SPECIFIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DECENT — ESETD-2012. <https://www.stat-guinee.org/images/Documents/Publications/SSN/aguipe/Rapport%20enquete/Enquete%20specifique%20sur%20le%20travail%20et%20emploi%20decent%202012.pdf>

Banque Mondiale. (2019). L'EMPLOI, LA PRODUCTIVITE ET L'INCLUSION DES JEUNES DE GUINEE.

<https://www.google.com/search?q=L%E2%80%99EMPLOI%2C+LA+PRODUCTIVITE+ET+L%E2%80%99INCLUSION+DES+JEUNES>

Doumbouya, M., Bah, A. O., & Diallo, R. F. (2011). Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes (p. 19). ROCARE/UEMOA.

INS. (2020). ENQUÊTE NATIONALE SUR L'EMPLOI ET SECTEUR INFORMEL EN GUINÉE (ENESIG-2018/2019) — Recherche Google [Institut national de la statistique de Guinée].

<https://www.google.com/search?q=ENQU%C3%80TE+NATIONALE+SUR+L%E2%80%99EMPLOI+ET+SECTEUR+INFORMEL+EN+GUIN%C3%89E+%28ENESIG-2018%2F2019%29>