

LA PERCEPTION DE L'EMPLOYABILITÉ DES ÉTUDIANTS DE L'UJKZ SOUS LE PRISME DU MODÈLE DE A. ROTHWELL, I. HERBERT ET F. ROTHWELL

Brahima ZIO

Université Joseph KI-ZERBO / brahima.zio@ujkz.bf (00226) 72 10 44 57

et

Dognon Lucien BATCHO

Université Joseph KI-ZERBO / lucien.batcho@ujkz.bf (00226) 77 40 40 56

Résumé

La contribution des universités au développement des aptitudes des étudiants à trouver un emploi et à le conserver par leurs capacités d'adaptation au travail et aux changements tout au long de la vie professionnelle est une demande sociale de participation à l'insertion professionnelle par la construction de parcours, des filières de formation et des diplômes à forte valeur d'employabilité sur les marchés du travail. En plus de l'université, de multiples variables participent à la construction de l'employabilité, et surtout la perception qu'ont les étudiants de la contribution de chacune de ces variables. Le présent travail vise à identifier les dimensionnalités de la perception d'employabilité des étudiants de l'Université Joseph KI-ZERBO à partir du modèle de A. Rothwell, I. Herbert & F. Rothwell (2008, 2009). Les résultats de l'enquête par questionnaire administré à 367 étudiants confirment le modèle et exposent une corrélation négative entre la confiance en soi et la perception d'employabilité. Les implications de ces résultats sont discutées.

Mots clés : Confiance en soi, employabilité, marché du travail, pertinence, étudiants, UJKZ

Abstract

There is a social demand for universities to contribute to the development of students' ability to find and keep a job, through their ability to adapt to work and to changes throughout their working lives. University is called upon to participate in the professional integration of

students by building pathways, training courses and issuing diplomas with a high employability value on the job market. In addition to the university, multiple variables help construct employability, including students' perception of the contribution of each of these variables. This work aims at identifying how far the students perceive employability at the Université Joseph KI-ZERBO based on the model by A. Rothwell, I. Herbert & F. Rothwell (2008, 2009). The results of the questionnaire-based survey administered to 367 students confirm the model and expose a negative correlation between self-confidence and perceived employability. The implications of these results are discussed.

Key words: Self-confidence, employability, job market, relevance, students, UJKZ

Introduction

Le rôle de l'université ne se résume plus à la diffusion du savoir et à l'élévation du niveau général des connaissances (B. Denman, 2005). Il lui est socialement demandé de participer à l'insertion professionnelle des étudiants par la mise en place de parcours, de filières et de diplômes à forte valeur d'employabilité sur les marchés du travail.

Le développement général de l'éducation et le passage à un enseignement supérieur de masse obligent, de plus en plus, les universités à prendre davantage en compte les rapports entre formation et marché du travail, par la nécessité de développer l'employabilité des étudiants (C. Béduwé, 2019, p.4).

L'université intègre cette exigence dans sa politique et ses programmes d'enseignement par la prise en compte de toutes les parties prenantes dans ses missions et le rapprochement avec le monde de l'entreprise, puisque « l'insertion professionnelle des étudiants repose en grande partie sur l'adaptation de l'offre de formation aux exigences du marché du travail » (T. Côme, 2011, p.108).

Hors du continent africain, l'employabilité des étudiants et des diplômés a fait l'objet de nombreuses recherches (A. Rothwell & al., 2008), 2009 ; E. Qenani, N. MacDougall, C. Sexton, 2014 ; P. T. Knight et M. Yorke, 2003)

Pour les étudiants, la question de l'employabilité se pose plus en termes de perception puisqu'ils sont dans l'immédiat préoccupés par la réussite dans les études, la construction d'un projet personnel et professionnel, en relation avec leur employabilité (D. L. Blustein, R. D. Duffy, B. A. Allan, J. W. England, K. L. Autin, R. P. Douglass, J. Ferreira, E. J. R. Santos, 2017) et l'accès à l'emploi (J. Zaffran, 2012).

L'employabilité étant une préoccupation générale, l'intérêt de cette étude auprès des étudiants est de comprendre leurs perceptions de cet objet à partir d'une enquête de terrain à l'université Joseph KI-ZERBO (UJKZ) du Burkina Faso. La présentation de cette recherche s'articule en quatre points. Le premier est consacré au cadre théorique. Dans le deuxième, nous exposons la méthodologie de la recherche. Le troisième présente et discute les résultats de l'étude. Enfin, le dernier point expose les implications théoriques et formatives qui en découlent.

1. Problématique

1.1. Contexte et objectifs

Le Burkina Faso est un pays d'Afrique subsaharienne francophone avec une population estimée à 20.487.979 millions d'habitants (RGPH, 2019). Selon le rapport du PNUD sur le développement humain durable de 2021-2022, le pays est classé au 184^{ème} rang sur 191. Avec un faible revenu par habitant, l'emploi informel mobilise près de 70% de la population active en milieu urbain.

Ainsi, le pays présente un taux de chômage élevé en milieu urbain où se concentrent les étudiants et les instruits des enseignements secondaire et supérieur (B. E. Dialla, 2015, pp.135-136). Or, les statistiques du chômage en Afrique ne tiennent pas toujours compte des emplois précaires ni du sous-emploi (A. Ouattara, 2005, p.163).

Le marché de l'emploi au Burkina Faso est structuré de sorte que le secteur formel, lieu privilégié de recherche d'emplois des personnes instruites de l'enseignement secondaire et supérieur n'occupe que 6,4% de la population occupée à l'opposé du secteur informel qui occupe 93% (L. C. Darankoum, 2014, p.12). Dans ce contexte de double partition, défavorable aux étudiants, entre les milieux urbain et rural d'une part et entre les

secteurs formel et informel d'autre part, il est opportun d'interroger les perceptions des étudiant(e)s à propos de cette mission de pourvoyeuse d'employabilité assignée à l'université. En général, les offres de formations étant régulièrement accusées [ici et ailleurs] d'être insuffisantes ou inadéquates (D. Glaymann et F. Moatty, 2017, p.7) et l'accès à l'emploi des diplômés constitue un critère important d'évaluation des universités (J. Manto Jonté, É. Doutre et P.-H. François, 2015, p.2).

Comme pour le salarié (L. Pihel, 2010, p.204), l'étudiant est enjoint à devenir acteur de son employabilité. Il lui appartient de mobiliser toutes les ressources et les outils à sa disposition pour se construire un socle de compétences et de qualifications lui permettant de se mettre en situation d'accéder à un emploi, de s'y maintenir et d'évoluer dans le marché du travail. Malgré le contexte de retards académiques dans de nombreuses filières à l'UJKZ, de nombreux étudiants choisissent d'y poursuivre leurs études dans cette quête à l'employabilité.

Rothwell et al. (2008, p.3) définissent l'employabilité comme « la capacité perçue à obtenir un emploi durable correspondant au niveau de qualification ». De ce fait, les perceptions sont essentielles, étant donné que les individus agissent à partir de leur perception plutôt qu'à partir d'une réalité objective (E. Roskies et C. Louis-Guérin, 1990 ; D. Vanhercke, N. De Cuyper, E. Peeter et H. Dewitte, 2014 ; R. Lent, G. Ireland, L. Penn, T. Morris, R. Sappington, 2017). Le but du présent article est d'appréhender la perception de l'employabilité des étudiants de l'UJKZ à partir du modèle de A. Rothwell, I. Herbert & F. Rothwell (2008), A. Rothwell, Jewell S & Hardie M (2009). La question de recherche est ainsi formulée. Quelle perception les étudiants de l'UJKZ ont-ils de leur employabilité ? Autrement, sur quelles composantes repose la perception de l'employabilité chez les étudiants de l'UJKZ ? L'hypothèse est que pour ces étudiants, la perception d'employabilité est corrélée à la confiance en soi et à la réputation de l'UJKZ.

2. Revue de la littérature

La perception désigne « l'ensemble des mécanismes et des processus par lesquels l'organisme prend connaissance du monde et de son

environnement sur la base des informations élaborées par ses sens » (Bonnet et al. 1989, p.3). Les perceptions reposent sur plusieurs facteurs comme les connaissances personnelles, la personnalité, le milieu social et la culture. Elle est une fonction de prise d'informations des événements du milieu extérieur ou du milieu interne par des mécanismes sensoriels (M. Richelle, 1998). Elle peut dès lors s'appliquer à l'employabilité.

Le concept d'employabilité est au carrefour de plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales (C. M. Van der Heijde & B. I. J. M Van der Heijden, 2006 ; M. Fugate, A. J. Kinicki et G. Prussia, 2008). Pour R. Ledrut (1988, p.68), elle est « ... l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». Ainsi, l'employabilité perçue est « la capacité perçue à obtenir un emploi durable correspondant au niveau de qualification. » (Rothwell et al., 2008, p.2).

Le modèle d'employabilité de A. Rothwell et al. (2008) présente l'avantage de prendre en compte, à la fois, les dimensions internes (prestige de l'université, domaine d'études) et externes (l'état du marché du travail), mais également la dimension psychologique à travers la confiance en soi, la capacité perçue à trouver un emploi et l'engagement dans les études.

De l'employabilité à l'insertion professionnelle, les universités sont interpellées (C. Bédouwé et V. Mora, 2017, 2019 ; J. Zaffran, 2012). Les travaux de J. Whitehead et al., (2006) ; S. Baker & B. Brown (2007) ; N. A. Bowman & M. N., Bastedo (2009), sur l'image des établissements d'enseignement supérieur montrent que la réputation d'excellence et de prestige jouent un rôle important dans le choix d'une université. De ce fait, elle doit accompagner les étudiants à obtenir une formation qualifiante correspondant à la demande du marché du travail. Le prestige de l'UJKZ provient à la fois de l'importance de la fonction sociale qui lui est dévolue, du poids symbolique qu'elle a dans la société burkinabè, de la place particulière qu'elle occupe dans l'histoire de l'enseignement supérieur du pays et dans l'imaginaire national des cadres et élites du pays.

Mais au Burkina Faso comme dans d'autres pays, les statistiques indiquent un fort taux d'accès à l'emploi pour les catégories « Sans instruction » et « Aucun diplôme » à l'opposé des catégories « Supérieur » ou « Diplômé de l'enseignement supérieur » (A. Ghouati, 2019, p.38, L. Fahssis et T. Neggady Alami, 2017, p.128). Cette réalité n'ébranle pas les flux d'arrivée des étudiants dans les universités, poursuivant, toujours plus nombreux, leur course à la formation pour l'acquisition de diplômes.

Aller à l'université indiquerait la confiance, « l'espérance ferme que l'on place en quelqu'un, en quelque chose, certitude de la loyauté d'autrui » (Dictionnaire de l'Académie française, 9e éd.). Il y a « ... dans la confiance une orientation vers un avenir possible qu'on souhaite en ayant de bonnes raisons d'y croire ». (L. Karsenty, 2011, p.134). En plus de cette confiance externe, il y a celle liée à l'individu, La confiance en soi naît de la représentation qu'a l'individu de lui-même dans sa capacité d'accomplir une tâche. Elle est reliée à l'estime de soi, elle-même résultant du concept de soi (L. Lafortune & L. Saint-Pierre, 1998, p.29). La confiance en soi a un impact direct et indirect sur l'employabilité (E. Qenani, N. MacDougall, C. Sexton, 2014, p.3), et d'une importance dans la vie professionnelle (B. Arnaud et E. Mellet, 2019), et dépend du contexte (A. Christophe, 2008) dans lequel s'inscrit le marché du travail.

Quant au concept de soi, il est le portrait des caractéristiques (les attitudes, les sentiments et les perceptions) dynamiques, évaluatives et progressives que chaque individu développe de lui-même dans ses interactions avec ses environnements (L. Héroux & M. Farrell, 1985, p.103). Associé à la confiance, la confiance en soi fait référence à « la croyance en sa capacité de faire face à un large éventail d'exigences stressantes ou difficiles » (A. Luszczynska et al., 2005, p.439).

L'étude propose, à partir des travaux de M. Granovetter (1973, 1974) et du développement des réseaux sociaux numériques, que le marché du travail se tient dans un lieu théorique par la rencontre et la confrontation de l'offre et de la demande d'emploi. Ceci s'opère à travers les réseaux de relations que les individus entretiennent les uns avec les autres directement ou indirectement, de manière formelle ou pas, dans un espace

physique (géographique) défini ou dans l'espace numérique. Le marché constitue un espace disposant de la particularité de fournir aux agents économiques l'information nécessaire et suffisante à la réalisation des transactions (K. Mellet, 2004, p.7).

3. Hypothèses

Malgré le contexte de retards académiques dans certaines filières, nombre d'étudiants choisissent l'UJKZ qui jouit d'un prestige dans la société burkinabè. Aussi, J. Quenani (2014, pp.10-12) retient le rôle important de la réputation de l'établissement sur les croyances, les aptitudes à la recherche d'emploi et des compétences spécifiques à l'employabilité perçue des étudiants. Nous retenons que chez les étudiants de l'UJKZ, la perception d'employabilité est positivement corrélée à la réputation de l'UJKZ.

La population active issue de l'enseignement secondaire et supérieur se concentre sur 6,4% du marché de l'emploi, délaissant le secteur informel qui occupe 93% de la population active (L. C. Darankoum, 2014, p.12). Nous retenons que chez les étudiants de l'UJKZ, la perception d'employabilité est négativement corrélée au marché du travail.

La confiance en soi étant «la croyance en sa capacité de faire face à un large éventail d'exigences stressantes ou difficiles » (A. Luszczynska, B. Gutiérrez-Do  a & R. Schwarzer, 2005, p.439). Elle a un impact direct et indirect sur l'employabilité (E. Qenani, N. MacDougall, & C. Sexton, 2014, p.3). Nous présumons que la perception d'employabilité est négativement corrélée à la confiance en soi chez les étudiants de l'UJKZ.

3.Méthodologie

L'étude a procédé à une démarche d'adaptation transculturelle (R. Vallerand, 1989) des items de l'échelle originale dans le contexte de diversité linguistique (S. L. Kaboré, 2011, p.32). La reformulation des items s'  st inspirée de K. Atitsogbe et al. (2019, p.14), la plupart des items n'ont connu que de légères modifications portant notamment sur la prise en compte de l'écriture inclusive dans la formulation des items.

L'étude a obtenu, au préalable, l'accord de la présidence de l'UJKZ et l'accompagnement des secrétaires principaux des UFRs et Instituts. Des

étudiants ont été recrutés pour l'administration du questionnaire et l'exercice nécessitait, pour chaque enquêté, environ une dizaine de minutes. Les précautions déontologiques et de confidentialité inscrites dans le questionnaire leur étaient également expliquées. Les répondants se positionnaient sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord. Le questionnaire en version papier était auto-administré et sur la base du volontariat. Il était soit rempli sur place soit remis quelque temps après à un responsable de la collecte. Des six-cent-soixante-dix (670) questionnaires distribués 54,78% (N = 367)⁴⁷ sont finalement retenus dont 151 femmes (41.10%), âge moyen 22,80 ans (E.T. = 1,30) et 216 hommes (58.90%), âge moyen 24,60 ans (E.T. = 1,20). Les inscrits dans les niveaux licence représentent 52,59% (N = 193) et dans les niveaux master 33,51% (N = 123) et 13,90% (N = 51) dans les niveaux doctoraux. La répartition dans les 26 filières de formation se présente comme suit : Linguistique (N = 54 ; 14,71%), Ecologie (N = 32 ; 8,72%), Sociologie (N = 31 ; 8,45%), Histoire (27 ; 7,36%), Psychologie (N = 27 ; 7,36%), Lettres Modernes (N = 24 ; 6,54%) et autres (N = 226 ; 62%). Les inscrits dans les filières des « sciences dures » représentent 42,00% (N = 154) et en sciences humaines et sociales 58,00% (N = 213).

La perception de l'employabilité est évaluée avec l'échelle de Rothwell et al., (2008, 2009). Elle est structurée en quatre composantes et 8 facettes comme présentée dans la figure N° 1 ci-dessous.

⁴⁷ Les autres questionnaires non retenus comportaient de nombreux items non renseignés.

Figure N° 1 : Modèle de la perception d’employabilité (Rothwell et al., 2008, 2009)



Source : A. Rothwell et al. (2009, p.154)

Dans cette étude, les quatre composantes comprennent chacune trois facettes de trois items, soit au total 36 items desquels nous avons soustrait les douze items charnières. Le logiciel SPSS₂₀ a servi pour les différentes analyses.

Une analyse factorielle exploratoire (AFE) centrée sur la méthode d’extraction de rotation Oblimin directe a été privilégiée puisqu’elle « ... permet de s’assurer que l’échelle évalue précisément et exclusivement selon le construit qu’elle est censée mesurer. » (M. Carricano & F. Poujol, 2009, p.59). La fiabilité interne de l’échelle a été mesurée à l’aide de l’alpha de Cronbach. Conformément aux règles statistiques (Y. Evrard & al., 2003, p.412), les items dont la communalité était inférieure à 0,5 ont été retirés. Il en est de même de ceux dont les coefficients de corrélations n’étaient pas significatifs (<0,5) et enfin ceux qui saturaient (<0,5) sur plusieurs composantes.

4. Résultats

Les résultats du test de KMO et de sphéricité de Bartlett présentés dans le tableau N° 1 ci-dessous autorisent l’adoption d’une solution factorielle

Tableau N° 1 : les indicateurs de KMO et du test de sphéricité de Bartlett

Indice KMO et indicateurs du test de sphéricité de Bartlett des données de l'échelle				
Echelle utilisée	Indice KMO	Khi-deux approximé	ddl	Test de Bartlett (sig.)
Perception de l'employabilité	.82	33584.31	76	.000

a. Déterminant = ,002

Source : Données issues de l'étude

L'analyse factorielle, après rotation, retient une structure de quatre composantes de huit facettes rendant compte de 72.36% de la variance, comme illustré dans le tableau N° 2 ci-dessous.

Tableau N° 2 : Les composantes et facettes de la perception d'employabilité : Moyenne et indicateur de fiabilité

Composantes : (moyenne (M) et alpha de Cronbach (α))	Facettes (moyenne (M) ; alpha de Cronbach (α))
1. Université (M = 5,11 et α = 0,86)	EEPA = Engagement dans les études et les performances académiques (M = 5,18 ; α = 0,81)
	FMU = Force de la marque université (M = 5,38 ; α = 0,86)
	RUDE = Réputation de l'université dans le domaine d'études (M = 4,77 ; α = 0,78)
2. Domaine d'études (M = 5,4 et α = 0,72)	RUDE = Réputation de l'université dans le domaine d'études (M = 4,77 ; α = 0,78)
	SCDE = Statut et crédibilité du domaine d'études (M = 4,96 ; α = 0,76)
	DMTDE = Demande du marché du travail dans mon domaine d'études (M = 5,38 ; α = 0,82)
3. Marché du travail (M = 5,01 et α = 0,87)	DMTDE = Demande du marché du travail dans mon domaine d'études (M = 5,38 ; α = 0,82)
	EMT = État du marché du travail (M = 4,71 ; α = 0,80)
	COMT = Connaissance des opportunités du marché du travail (4,93 ; α = 0,73)
4. Confiance en soi (M = 4,84 et α = 0,73)	COMT = Connaissance des opportunités du marché du travail (M = 4,93 ; α = 0,73)
	CCC = Confiance en mes compétences et capacités (M = 4,41 ; α = 0,73)

0,69)	0,75)
EEPA = Engagement dans les études et les performances académiques (M = 5,18 et α = 0,81)	
5.	
Employabilité perçue (α = 0,84)	EEPA, FMU, RUDE, SCDE, DMTDE, EMT, COMT et CCC (M = 4,97; α = 0,84)

EEPA, RUDE, DMTDE et COMT sont des facettes charnières, à cheval entre deux composantes.

Source : Données issues de l'étude

A. Rothwell et al. (2008) ont rapporté un coefficient de fiabilité interne de 0,75 pour un échantillon d'étudiants au Royaume-Uni. Au Togo, Atitsogbe K. et al. (2019, p.5) ont obtenu un coefficient de fiabilité interne de 0.76, 0.75 et 0.78 respectivement pour un échantillon global des étudiants et des demandeurs d'emplois.

L'analyse des corrélations (Tableau N° 3) ci-dessous montre que les quatre composantes sont soit fortement, soit moyennement corrélées entre elles et significativement corrélées les unes aux autres. La perception d'employabilité est négativement corrélée au marché du travail et à la confiance en soi.

Tableau N° 3 : Corrélations entre les quatre composantes de la perception d'employabilité

Perception d'employabilité et composantes	1	2	3	4	5
1. Perception d'employabilité	1	2	3	4	5
2. Université	,71**	1			
3. Domaine d'études	,83**	,58**	1		
4. Marché du travail	-,80**	43**	64**	1	
5. Confiance en soi	-,52**	55**	47**	61**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Source : Données issues de l'étude

5. Analyse et discussion

L'objectif de cette étude était d'explorer les dimensionnalités de l'employabilité perçue des étudiants de l'UJKZ.

Sur le plan théorique, nos résultats confortent la structure quadridimensionnelle de l'échelle en 8 facettes et permettent de soutenir

la pertinence du modèle dans le contexte de l'UJKZ. L'analyse des corrélations confirme pour la première hypothèse une corrélation (au sens de Pearson) significative et positive entre la perception d'employabilité et la composante université ($r = 0,71$; $p < 0.01$).

Pour la deuxième hypothèse, l'étude confirme l'existence d'une corrélation (au sens de Pearson) significative et négative entre la perception d'employabilité et le marché du travail ($r = -0,80$; $p < 0.01$). Pour la troisième hypothèse, l'étude confirme l'existence d'une corrélation (au sens de Pearson) significative et négative entre la perception d'employabilité et la confiance en soi ($r = -0,52$; $p < 0.01$).

Les composantes par ordre d'importance dans la perception de l'employabilité sont l'université, le domaine d'études, le marché du travail et la confiance en soi. En ce qui concerne les facettes et dans l'ordre d'importance, ce sont la force de la marque université ($M = 5,38$), la demande du marché du travail dans mon domaine d'études ($M = 5,38$), l'engagement dans les études et les performances académiques ($5,18$), le statut et la crédibilité du domaine d'études ($M = 4,96$), la connaissance des opportunités du marché du travail ($M = 4,93$), la réputation de l'université dans le domaine d'études ($M = 4,77$), l'état du marché du travail ($M = 4,71$), la confiance en mes compétences et capacités ($M = 4,41$). Ainsi, les facettes relatives à la responsabilité personnelle se situent aux 3^{ème}, 5^{ème} et 8^{ème} rang. De ce fait, la perception d'employabilité repose plus sur des facteurs extrinsèques, reléguant les variables d'agentivité personnelle (S. Alkire, 2008) au second rang.

Ces résultats interrogent la confiance en soi dans son rapport avec la perception de l'employabilité et le marché du travail. Les étudiants n'auraient pas confiance en eux-mêmes dans leur rapport avec le marché du travail et dans une large mesure avec leur employabilité. L'attribution causale de cette perception négative de l'employabilité se situerait au niveau interne.

Certes, M. Yorke (2006) retient l'importance de l'établissement dans la perception d'employabilité puisque la formation répondant aux exigences du marché du travail, cela est susceptible de faciliter l'obtention

d'un emploi alors que E. Berntson et S. Marklund (2007) s'appuient sur les caractéristiques individuelles telles que les compétences, l'expérience, la personnalité et la connaissance du marché du travail. De ce fait, si les étudiants sont les premiers responsables de leur employabilité, alors la responsabilité de l'université est également de proposer des conditions de construction de la confiance en soi à travers un programme de type « Formation et Accompagnement à l'Entrepreneuriat des Jeunes Diplômés ».

La question de la confiance en soi pose, dans une certaine mesure, la capacité de lecture de l'environnement général et du marché du travail avec des indicateurs permettant d'identifier les opportunités et les niches du marché du travail largement exploitées par le secteur informel.

Les résultats de cette étude montrent une certaine validité de premier niveau, en attendant des études confirmatoires sur la structure factorielle de cette échelle. Cela suggère que cet instrument peut être utilisé et contribuer à combler le manque d'instruments de mesure sur ce sujet et dans ce contexte.

Conclusion

L'étude n'a pas la prétention de généralisation puisque l'enquête n'a pas permis de rencontrer certains étudiants des filières professionnelles et scientifiques. Les implications des résultats interrogent les pratiques d'enseignement, de formation et d'accompagnement des étudiants à savoir qu'est-ce qui est susceptible d'accroître la perception d'employabilité des étudiants ? Puisque cela n'existe pas encore, l'UJKZ pourrait déjà mettre en place une direction de l'insertion professionnelle, prévue dans son organigramme pour combler ce besoin académique et social. Cette direction serait par exemple chargée de veiller aux liens étroits entre les curricula et les besoins du marché de travail puisqu'

Il y a un consensus sur le fait qu'un curriculum adapté à l'emploi implique une relation plus étroite entre l'école et l'entreprise : cette action de rapprochement peut se faire par un transfert, à la fois, de l'école vers le lieu de travail (l'apprentissage, les stages, etc.), mais aussi du lieu de travail vers la salle de classe, par la construction de partenariats qui peuvent aller

jusqu'à la simulation de tout un environnement professionnel à l'intérieur d'un établissement. (F. Minichiello, 2014, p.14).

Cela passe également par le développement des réseaux des alumni, d'anciens étudiants et d'employeurs, la recherche et la diffusion des offres de stages et d'emplois en lien avec les formations proposées, la participation et la sensibilisation à l'entrepreneuriat à travers « digital incub@uo » et le Centre Pour l'Emploi, susceptible de contribuer au renforcement de la confiance en soi et la perception d'employabilité des étudiants. Car, « L'attitude et les compétences attachées à cet esprit peuvent être développées à tout niveau et dans tout type d'enseignement. » (F. Minichiello, 2014, p.14).

La confiance en soi dans la perception d'employabilité s'origine dans les premiers choix d'orientation à l'université. À sa décharge, l'UJKZ n'est pas libre dans le recrutement de ses étudiants qui, eux-mêmes, ne sont pas toujours en accord avec les filières d'orientation qui leur sont octroyées.

Les diplômés issus de formations en sciences humaines et sociales et littérature fournissent de gros effectifs des chercheurs d'emploi qui se bousculent devant les portes de la fonction publique lors des sessions de recrutement.

L'université publique est confrontée à une demande croissante de changement de son logiciel de formations autant en interne que vers le développement de filières et diplômes professionnels. Cette mutation engage, au plus haut point, d'autres parties prenantes notamment le monde socioéconomique et les hauts responsables politiques et administratives des enseignements secondaire et supérieur. Il y a également l'internationalisation croissante des parcours de formation dans l'enseignement supérieur, la publication de classements internationaux des universités et les pressions des instances internationales comme l'UNESCO à se préoccuper davantage de l'employabilité des étudiants.

Références bibliographiques

ANDRE Christophe, 2008 : *Imparfait, libre et heureux. Pratiques de l'estime de soi*. Paris, Odile Jacob.

- ARNAUD Béatrice ET MELLET Eric (dir)., 2019 : « *Renforcer la confiance en soi, La boîte à outils de la psychologie positive au travail.* » Dunod, 2019, pp. 58-61.
- ATITSOGBE Kokou, MAMA Nabè, SOVET aurent., PARI Paboussoum & ROSSIER Jérôme, 2019: « Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy », *Frontiers in psychology*, Vol. 10, 180.
- BAKER Sally & BROWN Brian, 2007: « Images of Excellence: Constructions of Institutional Prestige and Reflections in the University Choice Process », *British Journal of Sociology of Education*, 28 (3), p. 377-391.
- BEDUWE Cathérine, 2019 : *la professionnalité et l'employabilité des étudiants*, TSM research, Université Toulouse Capitole, Conseil National d'Évaluation du Système Scolaire.
- BERNTSON Erick & MARKLUND Staffan, 2007: The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*. 21. 279-292.
- COME Thierry, 2011 : « Quelle structure pour optimiser les relations universités–entreprises », *Management & Avenir*, 2011/5 (n° 45), p. 107-125.
- DARANKOUM Larba Christian, 2014 : Rapport_Pays_Burkina Faso, Emploi des jeunes au Burkina Faso : état des lieux et perspectives, Conférence des Ministres, Pôle de Qualité Inter-Pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP), Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014.
- DENMAN Brian, 2005 : « Comment définir l'université du XXIe siècle ? Politiques et gestion de l'enseignement supérieur », 2005/2 (no 17), p. 9-28.
- DIALLA Basga Emille, 2015 : La question de l'emploi des jeunes : une analyse du cas du Burkina Faso, Page 136.

- FAHSSIS Latifa et NEGGADY Alami Touria, 2017 : « L'impact de l'enseignement supérieur sur l'employabilité : Perceptions des lauréats et des employeurs », Vol. 12, 125-139.
- GHOUATI Ahmed, 2019 : « Politiques d'emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie ». *Phronesis*, 8(3-4), 33-46.
- GLAYMANN Dominique et MOATTY Frédéric., 2017 : L'employabilité, une notion à questionner, des usages à déconstruire, In Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty, Dominique Glaymann et Jean-Pierre Durand (dir.), 2017, *Le piège de l'employabilité*, Presses universitaires de Rennes.
- HEROUX Louise & FARREL Mona, 1985 : « Le développement du concept de soi chez les enfants de 5 à 8 ans ». *Revue des sciences de l'éducation*, 11(1), 103-117.
- KNIGHT Peter & YORKE Mantz, 2003 : *Assessment, Learning and Employability*. Maidenhead : SRHE/Open University Press/McGraw-Hill Education.
- LAFORTUNE Louise & SAINT-PIERRE Line, 1998 : *Affectivité et métacognition dans la classe. Des idées et des applications concrètes pour l'enseignant*. Bruxelles : De Boeck Université.
- LEDROUT Raymond, 1966 : *Sociologie du chômage*, Paris, P.U.F.
- LENT Robert, GLENN Irland., LEE Penn, TAYLOR Morris et RYAN Sappington , 2017 : « Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making : A test of the social cognitive model of career self-management », *Journal of Vocational Behavior*, Volume 99, Pages 107-117.
- LUSZCZYNSKA Aleksandra, Gutiérrez-Doña Benicio & Schwarzer Ralf, 2005 : « General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries». *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- MELLET Kevin, 2004 : « L'Internet et le marché du travail. Cadrage des interactions et pluralité des formats d'information », *Réseaux*, 2004/3 (no 125), p. 113-142.

- MINICHELLO Federica, 2014, La transition de l'éducation à l'emploi, Revue internationale d'éducation de Sèvres, 65 | 2014, 12-15.
- NATIONS UNIES, Commission Economique pour l'Afrique (1995-09). Le secteur informel du Burkina Faso. NU.CEA Atelier sur les statistiques de l'activité intérieure de services (1996, juin 17 - 21 : Addis Abeba, Ethiopie.
- OUATTARA Abdoulaye, 2005 : « Spécificités de l'internaute des pays en développement : Réalités et recommandations pour les entreprises ». La Revue des Sciences de Gestion, 214-215, (4), 155-164.
- PIHEL Laetitia, 2010 : « la relation salariale moderne. La dynamique du don/contre-don à l'épreuve et dans l'impasse », Revue du Mauss, n°35, pp. 195-213.
- QENANI Elvis, MACDOUGALL Neal & SEXTON Carol, 2014 : « An empirical study of self-perceived employability : Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment ». Active Learning in Higher Education ;15(3) :199-213.
- ROTHWELL Andrew, HERBERT Ian & ROTHWELL Frances, 2008 : « Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students ». Journal of Vocational Behavior 73(1) : 1-12.
- WHITEHEAD Joan, RAFFAN John & DEANEY Rosemary, 2006 : « University Choice: What Influences the Decisions of Academically Successful Post-16 Students? », Higher Education Quarterly, 60 (1), p. 4-26.
- ZAFFRAN Joël, 2012 : « La confiance, le diplôme et l'employabilité. Un triptyque sociologique des étudiants », Agora débats/jeunesses, vol. 60, no. 1, 2012, pp. 35-50.