

Étude Exploratoire des Motivations au Choix de la Carrière Salariale chez des Etudiants de l'université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)

Edoua Kassi Edoua David Samuel

Psychologie Cognitive et Résolution de Problèmes
Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2024.v21n2p58](https://doi.org/10.19044/esj.2024.v21n2p58)

Submitted: 22 October 2024
Accepted: 27 December 2024
Published: 31 January 2025

Copyright 2025 Author(s)
Under Creative Commons CC-BY 4.0
OPEN ACCESS

Cite As:

Edoua K.E.D.S. (2025). *Étude Exploratoire des Motivations au Choix de la Carrière Salariale chez des Etudiants de l'université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)*. European Scientific Journal, ESJ, 21 (2), 58. <https://doi.org/10.19044/esj.2024.v21n2p58>

Résumé

Le présent travail vise à connaître les motivations au salariat afin d'expliquer l'opiniâtreté de certains jeunes diplômés à obtenir un emploi salarié. Il a eu recours à une approche qualitative (l'analyse de contenu thématique) passant par des entretiens semi-directifs conduit auprès de 36 étudiants inscrits en année de Master et provenant de 9 facultés. Les participants de l'étude ont été sélectionnés grâce à la technique d'échantillonnage par cas multiples. Les résultats révèlent que 08 sous-catégories de raisons expliquent les motivations au salariat. 78 % de ces motivations émanent de ceux ayant choisi le salariat comme carrière professionnelle et 22 %, de ceux ayant opté pour la carrière entrepreneuriale. Ainsi, les résultats montrent qu'ici c'est plutôt les attitudes cognitives puis, les traits de personnalité qui prédominent dans le choix de la carrière salariale. De fait, les décideurs et spécialistes engagés dans la promotion de l'insertion professionnelle doivent s'intéresser aux dispositions individuelles, aux représentations mentales et sociales des étudiants relatifs au salariat. Une modification réussie des schémas de pensées sur le salariat permettrait aux États de rééquilibrer la balance de l'orientation professionnelle et aussi, aux jeunes diplômés de sortir le plus rapidement possible des longues quêtes d'emploi et du chômage.

Mots-clés: Étude exploratoire, motivations, choix de carrière salariale, insertion professionnelle, étudiants

Exploratory Study of the Motivations for Choosing at the Salaried Career Among Students at the Félix Houphouët Boigny University in Abidjan (Côte d'Ivoire)

Edoua Kassi Edoua David Samuel

Psychologie Cognitive et Résolution de Problèmes
Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Abstract

The aim of this study is to find out what motivates some young graduates to take up salaried employment in order to explain their persistence. A qualitative approach (thematic content analysis) was used, involving semi-directive interviews with 36 students enrolled in a Master's year from 9 faculties. Participants in the study were selected using a multiple-case sampling technique. The results reveal that 08 sub-categories of reasons were found to explain students' motivations for taking up paid employment. 78 % of these reasons were given by those who had chosen to work for a company as a professional career and 22 % by those who had opted for an entrepreneurial career. The results show that in this case, it is cognitive attitudes and then personality traits that predominate in students' choice of salary career. As a result, decision-makers and specialists working in the field of professional integration must take an interest in the individual dispositions and mental and social representations of students with regard to salaried employment. Achieving a change in thinking about salaried employment would not only enable states to rebalance the balance of career guidance but also enable young graduates to emerge as quickly as possible from the long search for work and unemployment.

Keywords: Exploratory study, motivations, salary career choice, professional integration, students

Introduction

Aujourd'hui, des jeunes ivoiriens diplômés ont de plus en plus de difficultés à s'insérer immédiatement dans une entreprise au terme de leurs études. Le marché de l'emploi salarié se retrouve brusquement et continuellement submergé par l'affluence des demandeurs d'emploi qui sortent chaque année des établissements de formation. Au regard des données

qui suivent, il appert que ce phénomène ne se limite pas seulement qu'à la Côte d'Ivoire.

En effet, le rapport sur l'emploi en Afrique du Bureau International du Travail (BIT), indique qu'« en 2019, près de 34 millions de personnes étaient au chômage en Afrique, dont 12,2 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans, soit 6,4 millions de plus qu'en 2010. Le taux de chômage de la région (6,8 %) est nettement supérieur à la moyenne mondiale (5 %), ce qui signifie que le chômage est un problème majeur en Afrique » (BIT, 2020, P.17). Mieux, leur rapport révèle qu'en 2019, au niveau sous régional, l'Afrique australe avait le plus fort taux de chômage (26,5 %), en raison des chiffres particulièrement élevés de l'Afrique du Sud (27 %). Selon ce rapport, l'Afrique du Nord a également enregistré cette même année, un taux de chômage élevé (11,8 %), contrairement à l'Afrique orientale (3,8 %). Les taux de chômage ont reculé entre 2015 et 2019 en Afrique centrale et orientale, ainsi qu'en Afrique du Nord. Cependant, les taux de chômeurs en Afrique australe et occidentale sont passés de 24,6 % à 26,5 % et de 5 % à 5,4 %, respectivement, durant la même période (BIT, idem). Enfin, il montre qu'« en 2019, le taux de chômage des jeunes en Afrique australe a atteint 50,3 % et devrait encore augmenter durant les années à venir » (BIT, ibidem).

Dans ce continuum, la Banque Africaine de Développement (2017, p.4), « estime en moyenne à 11 millions le nombre de jeunes entrant chaque année sur le marché de l'emploi en Afrique qui n'offre que 3 millions d'emplois, d'où un gap d'environ 8 millions d'emplois par an ». Selon l'Institut National de la Statistique et AFRISTAT (2019, P.10), « environ 300 000 jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail ». Pour cet institut, « le taux de chômage est un des indicateurs de tensions sur le marché du travail, qui marque le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi » AFRISTAT (2019, P. 15). De plus, leur rapport révèle que dans l'espace de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), le taux de chômage selon l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) au sens du BIT est plus élevé au Niger (7,9 %), au Burkina Faso (4,7 %) et au Mali (4,5 %). « De même, il est important chez les personnes jeunes de 15-24 ans (7,8 %) ; il est de 6,1 % pour les 15-34 ans (6,1 %) et 5,2 % chez les 25-34 ans. Ce taux est de 6,5 % pour les personnes ayant le niveau du secondaire et de 11,7 % pour le niveau supérieur. Aussi, le chômage est plus prononcé en milieu urbain (5,5 %), notamment dans les capitales ou principales villes de l'UEMOA (7,6 %) » (AFRISTAT, idem). Par ailleurs, leur rapport souligne également que la main d'œuvre est très sous utilisée avec un taux de 31,1 %, et, cette sous-utilisation est encore plus élevée chez les jeunes générations (38,1 % chez les 15-34 ans et particulièrement chez les 15-24 ans avec 45,6 %). Ainsi, il ressort que « ce taux est notamment

très élevé au Niger (60,2 %) et au Burkina Faso (35,6 %) » (AFRISTAT, ibidem)

En Côte d'Ivoire selon l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI), « la part de la population en âge de travailler en emploi est plus élevée en milieu rural (62,2 %) qu'en milieu urbain et autres (53,0 %). À Abidjan on enregistre (49,6 % de personnes en emploi contre 50,4 % sans emploi). Cette part de personnes sans emploi est de 54,2 % pour les femmes et 32,8 % pour les hommes. Donc un pourcentage de 67,9 pour les jeunes âgés de 14 à 24 ans et de 34,7 pour ceux âgés de 25 à 35 ans. Mieux, en considération du niveau d'instruction, cette part s'élève à 55,9 % pour celles ayant un niveau d'études secondaire et de 44,4 % pour celles ayant un niveau d'études supérieur » (ENSESI, 2016, P.25). À cet effet, l'Institut National de la Statistique et AFRISTAT (2019, P.68) révèlent que « la population ivoirienne aspirant au travail salarié s'élève à 51,2 % contre 40,9 % aspirant à l'emploi indépendant ».

Cela montre que l'intérêt pour la carrière salariale est beaucoup plus prononcé chez les étudiants ivoiriens au détriment de la carrière entrepreneuriale. Pourtant, poursuivre dans cet élan ne fera qu'accroître le taux de chômage en Afrique et particulièrement en Côte d'Ivoire. En d'autres termes, cette tendance des diplômés ivoiriens à vouloir absolument embrasser une carrière salariale, si elle se pérennise, ne serait pas sans conséquence pour eux-mêmes, pour leurs familles et pour leur pays.

Au niveau des étudiants eux-mêmes, on peut souligner un accroissement et une durée du chômage, une oisiveté et une paupérisation de la jeunesse mais aussi, un sentiment d'échec et de frustration. Sur le plan familial, ces jeunes diplômés inactifs deviendront une charge pour leurs parents, leur famille. Et, sur le plan national, il se produirait une émigration donc une fuite des cerveaux, une réduction du taux de création d'entreprise. De plus, cela pourrait engendrer une baisse des revenus fiscaux et des restrictions budgétaires pouvant conduire l'État à rechercher des prêts financiers extérieurs. En d'autres termes, on peut évoquer un déclin de la croissance économique et donc une augmentation de la pauvreté du pays en raison du fait qu'une partie importante de la population en âge de travailler reste inactive.

À cet effet, selon l'Institut National de la Statistique et AFRISTAT, des actions sont menées par l'État de Côte d'Ivoire, son Gouvernement et ses partenaires dans l'optique de créer plus d'emploi et résorber durablement le chômage et le sous-emploi des jeunes en Côte d'Ivoire. Ainsi, pour améliorer l'efficacité et l'efficience des programmes et projets d'emplois financés par les partenaires au développement de la Côte d'Ivoire, il a été créé en 2011 le Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi (BCPE). Par ailleurs, pour adresser la problématique de l'emploi en Côte d'Ivoire, le Gouvernement a

adopté et mis en œuvre depuis 2012, une politique nationale de l'emploi (PNE) qui vise entre autres à promouvoir l'emploi avec un accent particulier sur les groupes vulnérables ou défavorisés tels que les jeunes. De plus, dans le cadre de la réforme du secteur de l'emploi visant essentiellement à intensifier les actions gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes et à obtenir des résultats tangibles, un nouveau code du travail a été adopté en 2015 avec la création aussi de l'Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes dénommée "Agence Emploi Jeunes". Les interventions de l'Agence Emploi Jeunes s'articulent principalement autour de l'appui technique et financier à l'auto-emploi et le développement des compétences en vue d'un emploi salarié ou d'un auto-emploi. (Institut National de la Statistique et AFRISTAT. 2019, P.12-13).

Malgré toutes ces mesures correctives, la population d'étudiants diplômés et de diplômés au chômage ou en quête d'un premier emploi rencontre toujours des difficultés à avoir un travail salarié. Et, l'énigme dans cette histoire, est le fait de constater chaque année la surabondance des candidats aux concours et campagnes de recrutement professionnel au détriment de la carrière entrepreneuriale. À titre illustratif, pour le concours de l'Infas 2021 on enregistre au total 75014 candidats, toutes filières confondues, pour 4000 places à pourvoir (fratmat.info, 2021) et pour le même concours de l'Infas pour l'année 2024, c'est 130 622 candidats qui se disputent 10 000 places réparties sur 10 disciplines (afriksoir.net, 2024).

Dès lors, qu'est-ce qui incite les étudiants ivoiriens à choisir de plus en plus la carrière salariale ou encore l'emploi dépendant en dépit de ses difficultés croissantes d'insertion ?

La théorie des focus régulateurs de Higgins (1997) et la théorie des niveaux de construit mental (TNCM) de Trope et Liberman (1998) tentent de répondre à cette question.

Selon la Théorie des Focus Régulateurs (TFR), les stratégies et comportements ou encore les choix de carrière professionnelle des étudiants dépendent des buts poursuivis, de deux types de principes motivationnels à savoir le focus promotion et le focus prévention. De fait, les individus caractérisés par la prévention (conservateurs, très respectueux des règles, consignes et délais et recherchant fortement la garantie du revenu et de l'emploi, les non-pertes, etc.) seraient plus susceptibles d'opter pour l'activité rémunérée.

Un niveau de construit mental est une interprétation mentale subjective qui explique, qui donne un sens à un objet. Ainsi, selon la Théorie des Niveaux de Construit Mental (TNCM), le choix d'une carrière professionnelle conduit les individus à recourir respectivement à des représentations mentales abstraites ou concrètes pour traiter les informations relatives aux événements du futur lointain ou du futur proche. À cet effet, les individus ayant un niveau

de représentation mentale concrète sont plus axés sur l'ici et maintenant, sur l'exécution des tâches et seraient par conséquent plus susceptibles de choisir la carrière salariale.

Outre ces considérations théoriques, des études antérieures permettent également de mieux appréhender les motivations au salariat chez des étudiants.

Dans ce sens, l'étude transversale de Haase et Lautenschläger (2011) menée à Jena et Worms située respectivement dans l'Est et l'Ouest de l'Allemagne vise à explorer les motivations qui déterminent le choix de carrière des étudiants. Les résultats de leur étude révèlent que les motivations de ceux-ci peuvent être regroupées et systématisées dans les principales composantes « Orientation vers le statut », « Réalisation de soi » et « Autodétermination ».

Par ailleurs, l'étude d'Abebé (2015) réalisée sur un échantillon de 80 étudiants sélectionnés au hasard au sein de l'Université d'Assosa en Éthiopie s'intéresse aussi aux préférences des étudiants en matière d'emploi. Les résultats de son étude montrent que 43 (59 %) des étudiants interrogés préfèrent un emploi (public ou privé), 18 (24,6 %) des répondants choisissent d'abord le travail indépendant.

Dans le continuum des études portant sur les motivations au choix de carrière salariale des étudiants, l'étude d'Ajani et Oyekola (2019) vise à étudier les raisons pour lesquelles les Nigériens préfèrent les emplois du secteur public aux emplois indépendants. Cette étude a été réalisée à Ibadan dans le sud-ouest du Nigeria. Ainsi, les résultats ont montré que la majorité des répondants préféreraient les carrières dans le secteur public. La sécurité d'emploi, les bénéfices économiques, la perception négative des autres formes d'emploi, les valeurs sociétales; et le motif de service altruiste étaient les principales raisons de la préférence.

Cependant, les travaux antérieurs ont plus été de nature quantitative que de nature qualitative basé sur une analyse de contenu. Autrement dit, ils n'ont pas mené une exploration aussi détaillée que possible des motivations au salariat chez des étudiants et particulièrement chez des étudiants ivoiriens. De plus, quand il s'agit de choix de carrière professionnelle chez des étudiants, l'on constate que les travaux scientifiques portant sur les intentions entrepreneuriales prédominent sur ceux traitant des intentions salariales chez des étudiants. C'est donc dans cette dynamique de faire état aussi des intentions salariales chez des diplômés que la présente étude se propose d'apporter de nouveaux éléments de réponse afin de mieux cerner leurs motivations intrinsèques et extrinsèques pour le salariat. De fait, pour parvenir à ses fins, la présente étude s'impose l'usage d'une méthodologie rigoureuse et adaptée.

Méthodes

Échantillonnage

La population sur laquelle porte cette étude est l'ensemble des étudiants de l'université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan. Les participants de l'étude ayant pris part à l'entretien semi-directif sont sélectionnés au moyen de l'échantillonnage par cas multiples. Selon Pirès (1997) cette technique d'échantillonnage convient aux études qualitatives ayant pour but de donner un « portrait global » de la réalité étudiée en favorisant la saturation des données. Elle consiste à inclure dans l'échantillon des participants aux caractéristiques les plus variées possibles de sorte que tous les profils envisageables soient représentés (Pirès, idem). Les participants (certains ayant opté pour la carrière salariale et d'autres pour la carrière entrepreneuriale) sont donc sélectionnés dans différents départements et spécialités des Unités de Formation et de Recherches (UFR) indiqués plus bas conformément au principe de la technique retenue.

L'application de cette technique repose sur des variables sociodémographiques fortement liées au choix de carrière professionnelle des étudiants. Il s'agit du sexe, de la discipline et du niveau d'études.

Leurs liens étroits avec le choix de carrière sont rapportés par Bönthe et Piegeler (2013) ; Costa et Pita (2020) ; Lewis et Frank (2002) ; Liu et al. (2011) ; Bright et Graham (2015) ; LeRoux et Feeney (2013) ; Jordaan (2009) ainsi que (Taktak Kallel, 2012). En effet, les recherches de Bönthe et Piegeler (2013) et Costa et Pita (2020) indiquent que plusieurs études montrent que les femmes ont moins d'intentions entrepreneuriales que leurs homologues masculins. De plus, au moment où un petit corpus de recherche a démontré que les femmes étaient plus susceptibles de choisir et/ou de travailler au sein du gouvernement (Lewis & Frank, 2002 ; Liu & al. 2011), un plus grand nombre de recherches ont révélé que les femmes étaient nettement moins intéressées par l'emploi au Gouvernement que leurs homologues hommes. Mais, elles sont plus susceptibles de travailler pour des organisations à but non lucratif (Bright & Graham, 2015 ; LeRoux & Feeney, 2013). Ensuite, Jordaan (2009) révèle que les cours et les matières étudiées sont le facteur le plus influent du choix d'emploi chez les étudiants diplômés. Enfin, la surdiplômation, en ouvrant davantage de perspectives et d'opportunités de travail salarié, éloigne souvent le diplômé de la carrière entrepreneuriale, même s'il valorise cette dernière et se sent compétent vis-à-vis du comportement entrepreneurial (Taktak Kallel, 2012).

Puis, l'on recourt à l'analyse combinatoire pour déterminer le nombre de participants ayant des caractéristiques distinctes qu'il est possible d'obtenir en combinant les modalités du sexe (homme ; femme), de la discipline (Arts du spectacle, Arts plastiques, Musique et musicologie, Criminologie, Psychologie, Pharmacie, Médecine, Droit, Sciences économiques et de

gestion) et du niveau d'études (master 1 et master 2). Cela revient à multiplier entre eux le nombre de modalités de chacune de ces variables. La formule ci-dessous en est l'application.

$$C = 2 \times 9 \times 2$$

$$C = 36 \text{ combinaisons}$$

Chaque combinaison correspond donc aux attributs d'un participant. C'est donc au total 36 participants dont les caractéristiques sont consignées dans le tableau ci-après.

Tableau I : Caractéristiques de l'échantillon de l'étude

Type de variables	Variables	Modalités	Effectif	Pourcentage
Caractéristiques sociodémographiques	Sexe	Homme	18	50 %
		Femme	18	50 %
	Discipline	Arts du spectacle	4	11 %
		Arts plastiques	4	11 %
		Musique et musicologie	4	11 %
		Criminologie	4	11 %
		Psychologie	4	11 %
		Pharmacie	4	11 %
		Médecine	4	11 %
		Droit	4	11 %
		Sciences économiques et de gestion	4	11 %
	Niveau d'études	Master 1	18	50 %
		Master 2	18	50 %
Total			36	100 %

L'échantillon de l'entretien semi-directif est composé de 36 participants (20 à 33 ans) dont 18 hommes et 18 femmes. De cette répartition générale, l'on note 9 hommes et 9 femmes dans chaque niveau d'études. Soit 18 étudiants interrogés dans l'ensemble en master 1 et 18 en master 2. Ainsi, pour chaque niveau d'étude 1 homme et 1 femme sont interrogés. Donc, dans chaque discipline, 2 hommes et 2 femmes sont interrogés.

Procédures de collecte des données

Les données sont collectées en face à face au moyen d'un guide d'entretien semi-directif organisé en deux axes.

Le premier axe sert à enregistrer les caractéristiques sociodémographiques (sexe, discipline et niveau d'études) et le choix de

carrière professionnelle du participant. Il permet de décrire l'échantillon d'étude.

Le deuxième axe vise à recueillir les motivations qui sous-tendent le choix de la carrière salariale.

Les entretiens ont personnellement été conduits dans l'anonymat du mardi 28/02/2023 au vendredi 03/03/2023, soit cinq (05) jours durant. Ils ont bénéficié du consentement éclairé de chaque participant.

Enregistrées au moyen d'un Smartphone suivi de prises de notes, les données verbales issues des entretiens sont retranscrites à l'aide de **Google docs** suivi de corrections manuelles pour être analysées par la technique de l'analyse de contenu thématique. Cette technique est adaptée au traitement des données verbales (Aktouf, 1987).

Traitement de données

L'application de l'analyse de contenu thématique aux données verbales récoltées lors des entretiens s'est faite en observant les 06 étapes prescrites par Aktouf (op.cit.).

La première étape consiste en une lecture attentive et répétée de la retranscription des entretiens. Cette lecture a pour but de favoriser la compréhension des opinions émises par les enquêtés afin de pouvoir déceler les catégories thématiques autour desquelles se structure leur discours.

La deuxième étape consiste à définir les catégories et les sous-catégories de motivations au choix de la carrière salariale. La lecture des données verbales analysées a permis de dégager 08 sous-catégories dans la catégorie « Motivations au salariat » (*cf. p 9*).

En effet, la catégorie « Motivations au salariat » représente les raisons fondamentales pour lesquelles un étudiant aspire spontanément et résolument à avoir un travail salarié ou à faire uniquement du salariat une carrière professionnelle. Il s'agit des attitudes cognitives, traits de personnalité, attitudes conatives, attitudes affectives, motivations financières, du capital humain, des aspirations personnelles et enfin du capital social (*cf. p. 9*).

En effet, la sous-catégorie intitulée « Attitudes » incluant les dimensions cognitives, conatives et affectives renvoie aux différentes réactions de l'étudiant vis-à-vis de la carrière salariale et qui soient susceptibles de le motiver davantage à choisir et à s'insérer dans cette carrière. Ainsi, les attitudes cognitives font référence aux croyances, représentations mentales et sociales favorables au choix de la carrière salariale de l'étudiant, alors que les attitudes conatives sont fondées sur ses dispositions volitives, inclinations et ses actes intentionnels et les attitudes affectives, sur ses goûts et intérêts ou sur ses sentiments et émotions favorables au choix de la carrière salariale.

Par ailleurs, la sous-catégorie nommée « Traits de personnalité » fait référence aux caractéristiques distinctives, stables et prédominantes de chacun et susceptibles de motiver un étudiant à exercer une activité salariale ou opter pour une carrière salariale. Par ailleurs, les informations présentées ici, se sont basées sur les composantes de l'Extraversion, l'Agréabilité, le Névrosisme et la Conscienciosité.

En outre, la sous-catégorie surnommée « Motivations financières » renvoie aux différents avantages pécuniaires que les individus ont ou peuvent obtenir en choisissant la carrière salariale. Elles englobent les garanties et attractivités procurées par le salaire et l'emploi salarial.

Aussi, la sous-catégorie désignée « Capital humain » prend en compte les attraits, les atouts relatifs au salariat dont est doté l'étudiant et susceptibles d'accroître sa probabilité d'insertion dans une entreprise. Il peut s'acquérir par l'autoformation, la formation professionnelle, l'éducation scolaire, l'expérience acquise en organisation et/ou auprès de praticiens du monde professionnel. Il englobe les informations, les formations/connaissances, les compétences/capacités et les expériences personnelles et professionnelles que détient l'étudiant.

De plus, la sous-catégorie dénommée « Aspirations personnelles » traduit les soupirs individuels vis-à-vis de la carrière salariale susceptibles de conduire les personnes à opter effectivement pour cette carrière. Elles sont généralement portées sur l'aisance personnelle et familiale, sur l'enseignement et l'amélioration de la formation académique et sur la réduction des transgressions législatives.

Enfin, la sous-catégorie mentionnée « Capital social » correspond à la quantité et surtout à la richesse du portefeuille relationnel dont est doté l'étudiant et qui soit susceptible d'accroître sa probabilité d'insertion dans une entreprise. En clair, il s'agit d'étudiants qui ont de très bonnes affinités personnelles et professionnelles avec des entrepreneurs (chefs d'entreprises, producteurs ou fournisseurs de biens et/ou de services...), ou avec des hauts cadres d'entreprises capables de leur permettre aisément d'obtenir un emploi salarié.

La définition de l'unité d'enregistrement ou de codage représente la troisième étape de l'analyse. Cette unité permet de décomposer le corpus analysé (le matériel soumis à l'analyse) en ses constituants unitaires. La raison constitue ici des unités d'enregistrement. Chaque raison du choix de la carrière salariale énoncée par un enquêté est considérée comme une partie unitaire du discours et est donc détachée des autres pour être codée.

La définition de l'unité d'information ou de contexte représente la quatrième étape de l'analyse. Cette unité permet de savoir à quelle catégorie attribuer une unité de codage donnée. Tout argument en rapport avec les motivations au salariat définis plus haut constitue ici une unité d'information.

La cinquième étape consiste en la définition de l'unité de numération. Celle-ci explicite le mode de calcul de la fréquence ou du pourcentage correspondant à chaque raison ou catégorie de raisons du choix de la carrière salariale.

La fréquence d'une raison chez un sujet correspond au nombre de fois que cette raison se répète dans le discours de ce sujet, en considérant la retranscription complète de son entretien. En additionnant cette fréquence pour l'ensemble des participants, on obtient la fréquence de la raison considérée. La fréquence d'une catégorie de raisons s'obtient en additionnant les fréquences des raisons qui la composent.

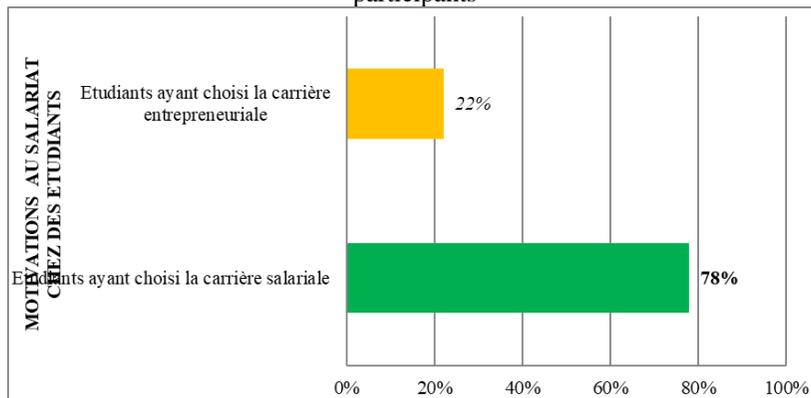
La quantification forme la dernière étape de l'analyse. Elle consiste à décompter de façon pratique les raisons ou motivations au choix de la carrière salariale telles que décrites plus haut. Le traitement des données verbales trouve son dénouement dans la partie qui suit intitulée : résultats.

Résultats

Le graphique 1 ci-dessous présente de façon synoptique le pourcentage global des motivations à la carrière salariale chez les participants.

Aperçu global des motivations à la carrière salariale chez des étudiants

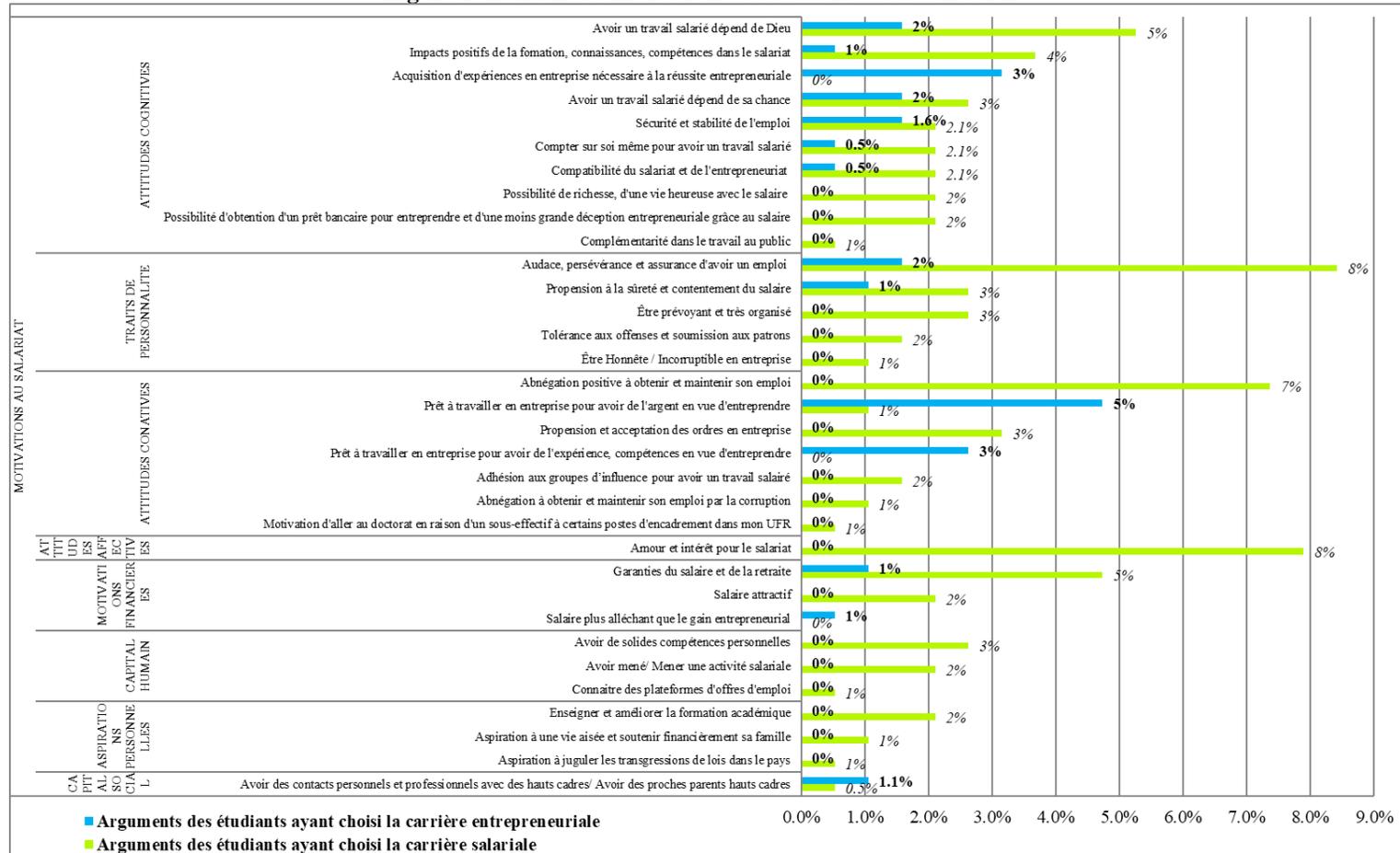
Figure 1: montrant le pourcentage global des motivations à la carrière salariale chez les participants



Source : Traitements de données verbales

À l'observation de cette figure, il résulte que les éléments pouvant intéresser ou attirer les participants aspirant à entreprendre à opter pour le salariat représentent (22 %) contre (78 %) pour les étudiants ayant opté effectivement pour le salariat. Cela montre que les entrepreneurs ou ceux résolu à entreprendre n'ont en réalité que très peu d'intérêt pour le salariat ou en sont très circonstancielle attirés. Les facteurs motivationnels liés au salariat ont donc un impact plus significatif chez les étudiants optant pour le salariat que chez ceux choisissant la carrière entrepreneuriale.

Figure 2: montrant les motivations des étudiants au travail salarié



Source : Traitements de données verbales

L'examen de la figure 2 permet d'appréhender davantage l'étendu des motivations des étudiants à choisir une carrière salariale. Il s'agit ici de présenter précisément les raisons susceptibles de conduire des individus à s'insérer en entreprise. Les motifs vont de ceux affiliés aux attitudes cognitives à ceux relatifs au capital social.

Dans les attitudes cognitives le lieu de maîtrise externe selon lequel "avoir un travail salarié dépend de Dieu" se présente comme la première raison motivant plus les étudiants à la carrière salariale. Cette raison équivaut à 2 % pour les étudiants ayant opté pour la carrière entrepreneuriale contre 5 % pour ceux ayant opté pour la carrière salariale. Cela montre que les individus portés au salariat fondent plus leur espoir d'obtenir un emploi en une souveraineté divine qui est susceptible de leur être favorable.

Le deuxième argument justifiant le choix de la carrière salariale chez des étudiants est lié aux "impacts positifs de la formation, connaissances, compétences dans le salariat". La proportion de cet argument est de 1 % pour les individus opérant le choix de carrière entrepreneuriale contre 4 % pour ceux opérant le choix de carrière salariale. C'est dire que les étudiants enclins au salariat estiment avoir suivi une bonne formation, avoir des connaissances et compétences utiles aux entreprises voire dans tous les domaines de la vie et reconnaissent que la qualité de celles-ci favorise l'obtention rapide d'un emploi dépendant.

"L'acquisition d'expériences en entreprise nécessaires à la réussite entrepreneuriale" constitue la troisième et l'une des raisons les plus fondamentales susceptibles de pousser les individus ayant choisi la carrière entrepreneuriale à transiter momentanément par le travail salarié (3 %). Cette raison évoquée uniquement par ces derniers atteste de l'importance grandissime qu'ils accordent à l'expérience professionnelle et aussi de ce manque qu'ils éprouvent consciemment et dont ils sont souvent à la recherche de solutions.

Le quatrième motif expliquant le choix de la carrière salariale repose également sur le locus de contrôle externe selon lequel "avoir un travail salarié dépend de ta chance". Ce motif représente 2 % des propos des personnes qui ont opté pour la carrière entrepreneuriale contre 3 % des propos de ceux qui ont opéré le choix de carrière salariale. Cela signifie que les individus portés au salariat fondent plus leur espoir d'obtenir un emploi sur l'effet du hasard heureux.

Le cinquième justificatif des attitudes cognitives relatives aux motivations au salariat est la "sécurité et la stabilité de l'emploi salarié". Cet argument fait 1,6 % du discours des personnes ayant accepté de suivre une carrière entrepreneuriale contre 2,1 % de celui des personnes optant pour la carrière salariale. Il est clair que tout le monde recherche de la sécurité, stabilité dans sa profession. Toutefois, cette tendance à la sécurité est plus

accrue chez les individus privilégiant la carrière salariale comparativement à ceux préférant la carrière entrepreneuriale.

Le fait de “compter sur soi-même pour avoir un travail salarié” fonde la sixième raison rendant compte du choix de carrière salariale chez des étudiants. Cette internalité interne pousse les jeunes à être actifs et non passifs, à prendre des initiatives au regard de l'intérêt porté à leur choix de carrière professionnelle. Ainsi, elle vaut 0,5 % pour les étudiants ayant choisi la carrière entrepreneuriale contre 2,1 % pour ceux ayant opté pour la carrière salariale.

La septième raison qui fonde le choix de la carrière salariale chez des étudiants est liée au fait de percevoir une “compatibilité entre leur carrière salariale et l'entrepreneuriat”. Cette façon de voir les choses est plus fréquente chez les personnes qui visent à une carrière salariale (2,1 %) comparativement à celles qui visent à une carrière entrepreneuriale (0,5 %). Cela s'explique le fait que celles-là présentent également une volonté ou des intentions d'entreprendre juste pour arrondir financièrement leur fin du mois et non dans le but d'y faire définitivement carrière. À cet effet, ils estiment qu'ils ont la possibilité d'entreprendre en étant salarié alors que l'inverse ne leur est pas possible.

« *Ce n'est pas seulement l'entrepreneuriat qui rend riche ou encore je n'ai pas forcément besoin d'entreprendre pour devenir riche, pour réussir, je peux devenir riche aussi en étant salarié* », participante n°7. De tels propos traduisent une fermeté dans le choix opéré. Ainsi, selon les individus ayant opté pour la carrière salariale, le salariat leur offre également la “possibilité de devenir riche et d'avoir une vie heureuse” sans pour autant être entrepreneur de profession (2 %) et la “possibilité d'obtenir un prêt bancaire pour entreprendre et d'être moins déçu en cas d'échec de leur projet entrepreneurial (2 %)”. De plus, ils soulignent qu'entre les agents du secteur public, il existe une “complémentarité dans le travail” (1 %). Ces derniers arguments huit, neuf et dix viennent ainsi renforcer les attitudes cognitives de ces personnes envers le salariat.

Par ailleurs, au-delà des attitudes cognitives, la sous-catégorie “traits de personnalité” comme le présente cette figure 2, vient ainsi approfondir à son tour la compréhension sur les motivations au choix de la carrière salariale. De ce fait, cinq raisons sont évoquées pour justifier le choix opéré pour la carrière salariale.

La première raison avancée par les individus est “l'audace, la persévérance et l'assurance d'avoir un emploi salarié”. Cet argument est le plus abordé par les participants résolu à embrasser la carrière salariale (8 %) que par ceux aspirant à la carrière entrepreneuriale (2 %). Cette raison fait étalage de l'état de nature sereine, confiante et résiliente des personnes enclines au salariat.

La “propension à la sûreté et à se contenter du salaire” représente le deuxième argument présenté par les individus. Ceux focalisés sur la carrière salariale le précisent à un taux de 3 % comparativement à ceux axés sur la carrière entrepreneuriale (1 %). Cela montre bien que la recherche et le maintien du statut quo (0) et de la sécurité constituent des éléments fondamentaux chez les personnes aspirant au salariat.

En plus de tout cela, les participants ayant opté pour la carrière salariale indiquent “être prévoyants et très organisés” (3 %), “soumis et aussi tolérants face aux offenses de leurs patrons” (2 %), puis, “honnêtes, incorruptibles en entreprise” (1 %). De tels traits de personnalité augurent de la prédisposition totale de ces derniers à faire carrière en entreprise, car, le travail en entreprise exige de la subordination absolue aux patrons, de la prudence et de l’organisation en vue d’accomplir soigneusement les missions, activités et tâches dans les délais impartis.

De même que les traits de personnalité contribuent à conforter les individus à choisir la carrière salariale, les attitudes conatives contribuent quant à elles à favoriser une insistance pour s’y engager et y demeurer. Ainsi, elles renferment sept arguments qui fondent significativement le choix pour le travail en entreprise.

Parmi ces arguments, “l’abnégation positive à obtenir et à maintenir son emploi” occupe le premier rang principalement chez les individus aspirant à la carrière salariale (7 %). Chez ceux-ci, l’on note des dispositions immédiates et de l’engagement à postuler sans relâche aux concours, à saisir toute opportunité salariale, à exercer n’importe quelle activité en entreprise pour ne pas chômer ou encore à braver de longues distances maison-lieu de service. Ici, les autres individus focalisés sur la carrière entrepreneuriale ne se sentent pas concernés dans la mesure où ils n’envisagent pas combiner les deux carrières professionnelles pour vivre.

Par contre, comparativement aux individus souhaitant une carrière salariale (1 %), ceux orientés vers l’entrepreneuriat sont plus nombreux à rapporter qu’ils sont “prêts à travailler en entreprise pour avoir de l’argent en vue d’entreprendre” (5 %). Aussi, affirment-ils être “prêts à travailler en entreprise pour avoir de l’expérience, des compétences en vue d’entreprendre” (3 %). De telles intentions le plus souvent cachées conduisent ces derniers à se soumettre momentanément aux directives des supérieurs, des patrons afin d’atteindre ces objectifs financier et d’acquisition d’expériences et de compétences, alors qu’ils sont des personnes naturellement enclines à commander, à être autonome, à être leur propre patron donc à suivre leur propre directives.

En revanche, on remarque uniquement chez les participants désirant embrasser une carrière salariale, une “propension et acceptation des ordres en

entreprise” (3 %). Cette attitude à exécuter les ordres ou à respecter les règlements est très indispensable pour le bon fonctionnement de l’entreprise.

Dans l’optique d’avoir un travail salarié, les individus ayant opté pour la carrière salariale indiquent qu’ils sont “prêts à adhérer à des groupes d’influence” (2 %). Si certains d’entre eux présentent des attitudes positives pour obtenir et maintenir leur emploi, ce n’est pas toujours le cas pour d’autres. En effet, des facteurs comme la saturation du marché de l’emploi dépendant par exemple, poussent des personnes à “user de ou céder à la corruption pour obtenir et maintenir leur emploi” (1 %). En revanche, le sous-effectif à certains postes d’encadrement dans des UFR “motivent d’autres à aller jusqu’au Doctorat” afin d’espérer obtenir un emploi salarié (1 %). Cela montre que des différences de niveau de représentation mentale dans les souhaits ou des différences d’identification subjective des obstacles (contraste mental) conduit les jeunes à des différences d’intentions d’implémentation.

Par ailleurs, la sous-catégorie “attitudes affectives” permet également de mieux comprendre le pourquoi du choix de la carrière salariale chez des étudiants. Elle renferme un seul argument fréquemment évoqué par les individus ayant opté pour la carrière salariale. Il s’agit de “l’amour et l’intérêt que ceux-ci vouent au salariat”. Cet argument correspond à 8 % de leurs discours. Ici, les personnes qui souhaitent entreprendre ne se sentent pas concernées par cette sous-catégorie, en ce sens qu’elles n’éprouvent rien et n’ont aucun intérêt pour le salariat, contrairement à leurs homologues qui ont bâti tous leurs projets d’avenir sur les avantages perçus de la carrière salariale. Ainsi, ils ne peuvent qu’être motivés pour cette carrière professionnelle.

Toutefois, parmi les motivations possibles au choix de la carrière salariale, les motivations financières occupent la cinquième position. Elles regroupent trois solides arguments.

Le premier argument est relatif aux “garanties du salaire et de la retraite”. Cette raison est plus récurrente dans les propos des individus portés à la carrière salariale (5 %) que dans les propos de ceux enclins à la carrière entrepreneuriale (1 %). Ce qui signifie que très peu d’entrepreneurs ou d’aspirants à la carrière entrepreneuriale apprécient ces garanties offertes par la carrière salariale.

Par ailleurs, des personnes sont motivées à choisir le salariat en raison du “salaire attractif” qui y est proposé. Il est précisément question ici des participants s’efforçant à intégrer une entreprise (2 %). Cela montre que le salaire a une certaine influence susceptible de pousser certains individus à se raviser en optant pour la carrière salariale.

Dans ce sens, des personnes ayant opté pour la carrière entrepreneuriale, affirment qu’un “salaire plus alléchant que le gain qu’ils perçoivent dans l’entrepreneuriat” est susceptible dans une certaine mesure de

les conduire à choisir la carrière salariale. Un tel argument représente 1 % des propos de l'ensemble des individus préférant la carrière entrepreneuriale.

Une autre des motivations au salariat est relative au capital humain des individus. Cette sous-catégorie présente trois motifs avancés seulement que par les participants qui préfèrent s'engager dans une carrière salariale.

Le premier argument justifiant le choix de la carrière salariale est le fait "d'avoir de solides compétences personnelles" (3 %). La deuxième raison est le fait "d'avoir mené ou de mener présentement une activité salariale" (2 %) et enfin le troisième motif est le fait de "connaître des plateformes d'offres d'emploi" (1 %). Il faut comprendre clairement ici que les compétences, les expériences professionnelles ainsi que les informations de qualité et de quantité que détiennent les personnes peuvent facilement contribuer à faire un choix de carrière professionnelle optimale.

À l'instar du capital humain, les aspirations personnelles participent également à motiver les individus à choisir la carrière salariale. Elles incluent aussi trois raisons expliquant l'orientation salariale des étudiants décidés à l'emploi dépendant.

Il s'agit entre autres des aspirations à "enseigner et à améliorer la formation académique" (2 %), de "l'aspiration à une vie aisée et à soutenir financièrement sa famille" (1 %) et enfin de "l'aspiration à juguler les transgressions de lois dans le pays" (1 %). Comme on peut le voir, ces aspirations sont essentiellement portées vers le travail en entreprise.

En dernière position des motivations au salariat, se classe le capital social des étudiants. Cette sous-composante souligne l'importance et l'impact du fait "d'avoir des contacts personnels et professionnels avec de hauts cadres ou encore d'avoir des proches parents hauts cadres". Cet atout également susceptible de motiver les individus au salariat, représente 1,1 % chez ceux ayant accepté la carrière entrepreneuriale contre 0,5 % chez les étudiants ayant privilégié la carrière salariale. Pour ces derniers, cela pourrait se comprendre au niveau du lieu de maîtrise interne inclus dans les attitudes cognitives relatives aux motivations au salariat. À la lecture de cette internalité, les participants indiquaient en majorité qu'ils comptaient sur eux-mêmes pour avoir un travail salarié, ce qui traduit en connaissance de cause, le fait non seulement d'avoir un capital social un peu plus faible ou un peu moins que ceux aspirant à la carrière entrepreneuriale mais aussi, le fait de ne pas compter sur ceux-ci pour obtenir un emploi. Par contre, chez ceux portés à la carrière entrepreneuriale, il ressort une certaine supériorité au niveau du capital social en raison peut-être de leur forte proximité d'avec les chefs d'entreprise. Cet avantage non négligeable est susceptible de les motiver au salariat.

Au regard de l'examen de la figure 2 faisant état des motivations au salariat, il ressort que les motivations au salariat des individus ayant choisi la

carrière entrepreneuriale sont très minimales comparativement à ceux ayant opté pour la carrière salariale.

Discussion des Résultats

Le présent travail vise à connaître les motivations au salariat afin de rendre compte de l'opiniâtreté de certains jeunes diplômés à obtenir un emploi salarié. Il a eu recours à une approche qualitative passant par des entretiens semi-directifs conduit auprès de 36 étudiants inscrits en année de Master et issus de 9 facultés.

Les résultats font ressortir 08 sous-catégories qui rendent compte des motivations au salariat chez les participants. À cet effet, les éléments pouvant intéresser ou attirer les participants aspirant à entreprendre à opter pour le salariat représentent (22 %) contre (78 %) pour les étudiants ayant opté effectivement pour le salariat. Cela montre que les entrepreneurs ou ceux résolu à entreprendre n'ont en réalité que très peu d'intérêt pour le salariat ou en sont très circonstanciellement attirés. Les facteurs motivationnels liés au salariat ont donc un impact plus significatif chez les étudiants optant pour le salariat que chez ceux choisissant la carrière entrepreneuriale.

Ces résultats sont donc en adéquation avec la théorie des focus régulateurs de Higgins (1997) et la théorie des niveaux de construit mental (TNCM) de Trope et Liberman (1998) retenues dans la présente recherche.

En effet, les étudiants focalisés sur la prévention se reconnaissent très prévoyants (3 %). Ils sont plus motivés par la sécurité et la stabilité de l'emploi (2,1 %), du salaire (3 %), par les garanties du salaire et de la retraite (3 %). De fait, ils ne peuvent qu'être les seuls à manifester plus d'abnégation à obtenir et maintenir leur emploi par tous les moyens (7 % et 1 %), d'audace et de persévérance (8 %) et surtout à aimer travailler pour un employeur moyennant un revenu fixe et connu d'avance contrairement à leurs homologues axés sur la promotion et ayant choisi la carrière entrepreneuriale. En revanche, chez ces derniers le passage en entreprise se justifie plus par une quête de compétences, d'expériences donc de savoir-faire (3 % et 3 %) et une recherche temporaire de moyens financiers dans le but d'entreprendre (5 %).

Aussi, leur niveau de représentation mentale étant concrète, les pousse à se focaliser sur l'immédiateté et les événements à court terme. En clair, un tel niveau les conduit à avoir par exemple des aspirations centrées sur eux et sur comment soutenir financièrement leur famille (1 %) plutôt que sur les stratégies de réduction du taux élevé de sous-emploi et du chômage des autres jeunes diplômés actuels et à venir (niveau de construit abstrait). À cet effet, ils sont les seuls à évoquer plus l'attractivité du salaire (2 %).

Par ailleurs, les résultats de la présente étude vont également dans le sens de ceux des travaux antérieurs, notamment l'étude de Haase et Lautenschläger (2011), d'Abebé (2015) et d' Ajani et Oyekola (2019).

En effet, l'étude transversale de Haase et Lautenschläger (2011) s'est aussi intéressée aux motivations qui déterminent le choix de carrière des étudiants. En faisant état par exemple de la motivation des étudiants relative à la « réalisation de soi », « l'Autodétermination » des similitudes s'établissent entre les résultats de leur étude et ceux du présent travail en ce sens que les participants rapportent ici leur audace, persévérance et assurance à avoir un emploi (8 %) mais aussi leur abnégation et jusqu'au-boutisme relatif à l'obtention d'un doctorat (1 %). Toutefois, des dissimilitudes existent au niveau de la taille des échantillons, méthodes et du terrain d'étude. Ainsi, contrairement à la présente étude, celle de Haase et Lautenschläger (idem) a été menée à Jena et Worms située respectivement dans l'Est et l'Ouest de l'Allemagne.

De même, les résultats du présent travail trouvent des points communs avec ceux d'Abebe (2015), d'abord, dans l'intérêt porté aux préférences des étudiants en matière d'emploi, puis, dans les fréquences observées (59 % de préférence pour l'emploi public ou privé et seulement 24,6 % pour le travail indépendant). À la différence de la présente recherche, l'étude d'Abebe (idem) a porté sur un échantillon de 80 étudiants sélectionnés au hasard au sein de l'Université d'Assosa en Éthiopie.

Tout comme les études susmentionnées, les travaux d'Ajani et Oyekola (2019) et la présente investigation semblent avoir des correspondances tant au niveau des objectifs d'étude que des résultats de recherche. En fait, l'étude d'Ajani et Oyekola (idem) traite des raisons pour lesquelles les Nigériens préfèrent les emplois du secteur public aux emplois indépendants. Elle montre que chez ces derniers la sécurité d'emploi, les bénéfices économiques, la perception négative des autres formes d'emploi, les valeurs sociétales et le motif de service altruiste représentent les principales raisons de leur préférence pour le salariat. Comparativement à la présente étude, il ressort également au niveau des attitudes cognitives que la sécurité et la stabilité de l'emploi est l'argument le plus évoqué par les étudiants ayant opté pour la carrière salariale. Ensuite, on observe au niveau de leurs motivations financières que les garanties du salaire et de la retraite et l'attractivité du salaire sont des éléments très prisés. En d'autres termes, ils constituent pour eux des renforçateurs de leur choix pour la carrière salariale. Relativement à la perception négative des autres formes d'emploi évoquée par l'étude d'Ajani et Oyekola, le présent travail souligne que chez les étudiants ivoiriens l'activité entrepreneuriale par exemple est perçue comme un complément du salaire. D'où, l'usage du terme « compatibilité ». Cependant, des dissemblances majeures existant pourraient se situer au niveau du terrain d'étude et des approches méthodologiques utilisées.

Conclusion

La présente étude traite des motivations au choix de la carrière salariale chez des étudiants en année de Master. L'approche qualitative fondée sur des entretiens semi-directifs menés auprès de ces 36 participants a permis d'identifier 08 sous-catégories de raisons expliquant les motivations au salariat chez ces derniers. L'exploration de leurs motivations vient apporter dorénavant un plus à l'explication du choix de carrière salariale opéré.

Ainsi, il convient de retenir que le choix de la carrière salariale repose tant sur des facteurs individuels que sociaux. Toutefois, au regard des résultats, ce sont les croyances, les représentations mentales et sociales puis, les traits de personnalité qui motivent plus les étudiants à opter pour la carrière salariale.

Au su de ces informations, la présente étude suggère aux décideurs et spécialistes investis dans le domaine de l'insertion professionnelle de tenir compte de ces informations dans leurs actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Conflit d'intérêts : Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

Études humaines : La collecte de données effectuée dans le cadre de cette étude a reçu le consentement éclairé des participants à l'étude.

References:

1. Abebé A. (2015). Attitudes of undergraduate students towards self-employment in Ethiopian public universities. *International Journal of Business and Management Review*. 3(7), 1-10.
2. Afriksoir.net (2024). <https://afriksoir.net/cote-divoire-composition-concours-infas-130-622-candidats-10-000-places/>
3. AFRISTAT. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI)*, 2017-2018 : Rapport de synthèse. Bamako, Mali, AFRISTAT.
4. Ajani, O. A., & Oyekola, I. A. (2019). Reasons for public sector jobs preference in Nigeria. *African Research Review*, 13(1), 114-130.
5. Aktouf, O. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique*. Montréal : PUQ.

6. Banque Africaine de Développement (2017). *Stratégies pour l'emploi des jeunes en Afrique – Rapport des Conférences Ministérielles Régionales sur l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique - Engagement avec les pays membres régionaux* du 18 Octobre 2016 au 27 Février 2017 (p.4).
7. BIT (2020). Rapport sur l'emploi en Afrique (re-Afrique) – Relever le défi de l'emploi des jeunes – Bureau International du Travail – Genève: BIT, 2020
8. Bönnte, W., & Piegeler, M. (2013). Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by competitiveness. *Small Business Economics*, 41, 961-987.
9. Bright, L., & Graham, B. C., Jr. (2015). Why does interest in government careers decline among public affairs graduate students? *Journal of Public Affairs Education*, 21, 575-594.
10. Costa, J., & Pita, M. (2020). Appraising entrepreneurship in Qatar under a gender perspective. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(3), 233-251.
11. ENSESI (2016). Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI 2016) : Rapport Descriptif sur la Situation de l'Emploi Tome 1
12. Fratmat (2021). <https://www.fratmat.info/article/215085/societe/sante/concours-dentree-a-linfas-2021-plus-de-1000-candidats-composent-dans-la-nouvelle-filiere-orthophonie>
13. Haase, H., & Lautenschläger, A. (2011). Career Choice Motivations of University Students. *International Journal of Business Administration*, 2(1), 2–13.
14. Higgins, E., T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280–1300.
15. Institut National de la Statistique et AFRISTAT. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017 : Rapport final*. Abidjan, Côte d'Ivoire et Bamako, Mali : INS et AFRISTAT. [https:// www.ins.ci](https://www.ins.ci).
16. Jordaan, Y. (2009), “The role of higher education and industry in supporting career goals and decision making”, *Industry and Higher Education*, 23(5), 379–390.
17. LeRoux, K., & Feeney, M. K. (2013). Factors attracting individuals to nonprofit management over public and private sector management. *Nonprofit Management & Leadership*, 24, 43-62.
18. Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review* 62(4), 396–404. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00193>

19. Liu, B., Hui, C., Hu, J., Yang, W., & Yu, X. (2011). How well can public service motivation connect with occupational intention? *International Review of Administrative Sciences*, 77(1), 191-211.
20. Pires, A. (1997), Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer & A.P. Pirès, *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp.113- 172), Boucherville, Gaëtan Morin.
21. Taktak Kallel, I. (2012). Quel (s) besoin (s) d'accomplissement pour quelles carrières? Une exploration dans le contexte tunisien pour mieux comprendre l'attrait pour la carrière entrepreneuriale. *Recherches en éducation*, (14).
22. Trope, Y., & Liberman, N. (1998). The role of feasibility and desirability considerations in near and distant future decisions : A test of temporal construal theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 5-18.