Journal de Recherche
Multidisciplinaire
ISSN : 3088-5205
https://jorep.net

JOREP
Journal de recherche multidisciplinaire

Volume : 1
Numéro : 9
Année : 2026
Mois : Mai

# Contribution de l'employabilité des sortants des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger à la Vie socio-économique de la population

**Etienne NIZEYIMANA**

**Doctorant en Sciences Economiques et de Gestion de l'Université de Lisala (UNILIS)**

**RÉSUMÉ**

Malgré les multiples démarches menées par le gouvernement nigérien, le chômage est et demeure un aspect inquiétant pour le quotidien de la population et surtout dans des milieux des jeunes formés ou diplômés où l'employabilité est et devient un enjeu majeur. Le présent travail avait pour objectif d'étudier la contribution effective de l'employabilité dans la vie socio-économique de la population au Niger. Il s'agissait d'une étude individuelle dans laquelle une technique aléatoire de trois provinces a été effectuée. Dans chaque province, la population cible était composée des personnes issues des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Pour parvenir à avoir les données susceptibles à la présente investigation, un questionnaire a été administré aux participants. L'objectif général est d'étudier la contribution effective de l'employabilité dans la vie socio-économique de la population au Niger. L'analyse des données a fait sortir des résultats selon lesquels 74% de la population cible, sur le plan socio-économique, encouragent l'employabilité car plusieurs avantages y proviennent notamment : l'auto prise en charge de la population, la promotion au sein d la structure et combattre le chômage qui est le plus grand problème dans la vie de la population Nigérienne sans oublier la reconversion vers les formations ayant trait aux opportunités d'emplois immédiats. La présente étude a démontré l'importance de l'employabilité dans la vie socio-économique de la population. L'employabilité est une des stratégies à prendre en compte pour permettre à la population du Niger d'assurer leur quotidien.

**Mots clés :** Employabilité, Niger, chômage, vie socio-économique.

**Soumis le : octobre 21, 2025**
**Publié le : mai 03, 2026**
**Auteur correspondant : Etienne NIZEYIMANA**
**Adresse électronique : *snizeyimana366@gmail.com***
**Ce travail est disponible sous la licence**
**Creative Commons Attribution 4.0 International.**

## 1. INTRODUCTION

La notion de l'employabilité est issue d'une longue histoire. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Selon l'alliance Emploi, l'employabilité est « la capacité d'un salarié à obtenir ou à conserver un emploi, dans sa fonction actuelle ou dans une autre, à son niveau de classification ou à un autre équivalent et dans son entreprise ou dans une autre. Ceci met en évidence que l'employabilité est intimement liée à la gestion des compétences et des talents et intègre automatiquement la dimension de parcours professionnel, de gestion de carrière d'un salarié et le management des potentiels en entreprise.»[1]

Selon le dictionnaire le Robert, l'employabilité est « la capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail»[2]

L'Organisation Internationale du Travail a constatait récemment que la crise économique subitement mis fin au déclin progressif du taux de chômage des jeunes observé entre 2002 et 2007 (OIT, 2012). De manière globale, le taux de chômage mondial des jeunes est revenu au taux observé au pire de la crise, en 2009 (OIT, 2012). De 12,6% en 2011, le taux de chômage des jeunes devrait avoisiner les 12,7% en 2012 (soit plus qu'en 2007). Ceci représente près de 75 millions de jeunes chômeurs dans le monde (soit une augmentation de plus de 4 millions depuis 2007) et presque trois fois le taux de chômages des adultes (OIT, 2008).

La notion d'employabilité connaît aujourd'hui un vif succès auprès des divers acteurs de la vie économique en particulier dans les domaines de l'emploi et des ressources humaines.

Aujourd'hui l'employabilité semble faire intervenir trois acteurs : l'individu, l'Etat mais également l'entreprise. On voit donc que les individus dont on va développer l'employabilité, sont en interaction avec leur environnement. C'est pour cela que nous avons choisi de faire référence à une définition canadienne proposée en 1994 qui explique que ***l'employabilité est la capacité relative que possède chaque individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché de l'emploi***. Ceci veut dire en d'autres termes que l'employabilité permet d'adapter les individus au marché du travail mais aussi de les accompagner dans les mutations internes de l'entreprise et de faciliter leur adaptation aux transformations de l'environnement.

Au Niger, comme dans la plupart des pays en développement, des progrès réels ont été réalisés dans l'atteinte des objectifs quantitatifs d'éducation (Jimenez, King et Tan, 2012), ce qui a entraîné l'arrivée massive de jeunes scolarisés sur le marché du travail. Par ailleurs, le sous-emploi touche 34,62% des travailleurs nigériens, et ce sont les jeunes de 15 à 29 ans (38,89%) qui demeurent les plus touchés (INS, 2006b).

Le Niger se caractérise, du point de vue démographique, par l'importance de son niveau de natalité au cours de deux dernières décennies. Le taux brut da natalité a atteint 52,8% en 1998 (Attama et collab. 1999) et il est estimé à 46,6% en 2012 (INS, 2012a). L'accroissement moyen de la population (l'un des plus importants au monde) est passé de 3,3% à 3,9% par an de 2001 à 2012.

Le taux de fécondité au Niger est le plus élevé au monde avec 6,2 enfants par femme en 2021 selon l'enquête nationale sur la fécondité et la mortalité des enfants de moins de cinq (5) ans (ENAFEME Niger 2021) c'est baisse comparativement à 2018 où le taux de 7,6 enfants par femme. La population du Niger se caractérise par sa jeunesse, 15 ans en moyenne, conséquence d'un taux de natalité très élevé. 19% de la population est âgée de moins de 5ans.

Le Niger est un pays rural. Le taux d'urbanisation de la population est faible (21% en 2011), mais en progression constante. La densité de la population est peu élevée, 12,4 habitants/km$^2$. Elle est marquée par une augmentation du Nord au Sud liée aux conditions climatiques.

Ainsi, le chômage est un problème complexe dans plusieurs milieux au Niger surtout pour les sortants des centres de formation, éducation professionnelle et des instituts privés.

## *2. MATERIEL ET METHODES*

### *2.1.Site de l'étude*

Généralement parlant, le site d'étude est le Niger et dans le cadre spécifique, certains milieux de ce pays ont été sélectionnés sur base d'un choix raisonné stratifié.

### *2.2.Type d'étude*

Il s'agit d'une étude individuelle menée du mai 2024 à juin 2024. La population cible est constituée des sortants des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger à la vie socio-économique de la population, dans les provinces de Dosso, Niamey et Tillabéry.

### *2.3.Calcul de la taille de l'échantillon et participants*

Pour calculer l'échantillon auprès duquel la présente investigation a été, les chercheurs s'étaient servis de la formule de FRANCOISE Lafont qui est représenté comme suit :

$$n=z^2*p\ (1-p)/m^2$$

Avec : n : taille de l'échantillon ;

z : niveau de confiance (dans cette recherche, le niveau de confiance est estimé à 95%, donc z=1,96).

p : proportion estimée de la population qui présente la caractéristique

Ici, la proportion est inconnue par conséquent, les chercheurs ont utilisé 0,5 ce qui correspond au cas le plus défavorable pour toutes les trois régions (Dosso, Niamey et Tillabéry) du Niger ciblées.

m : marge d'erreur tolérée (pour cette recherche, le chercheur l'avait estimé à 5%)

$$n=\{(1,96)^2*0,5(1-0,5))/(0,05)^2$$

$$n= \{3,8416*0,25)/0,0025$$

$$n=0,96025/0,0025$$

$$n=384,1 \text{ ; d'où } n=384$$

La taille de notre échantillon est de 384 sortants des centres, instituts privés et écoles de formation technique et formation professionnelle au Niger. C'est-à-dire que c'est à cet échantillon que se portera la présente investigation. Cet échantillon est réparti de cette manière en rapport avec les provinces sélectionnées :

- Dosso : 86 personnes soit 22,40%,
- Niamey : 220 personnes soit 57,29%,
- Tillabéry : 78 personnes soit 20,31%.

## *2.4.Collecte de données*

La collecte des données a été rendue possible à travers l'utilisation d'un questionnaire d'enquête assigné aux personnes composant la population de cette recherche.

### *2.4.1. Gestion et analyse des données*

Après l'enquête proprement-dite, les données collectées ont été encodées dans le logiciel MS EXCEL version Windows 2021 et analysées à l'aide du logiciel SPSS 20.0. L'analyse était effectuée moyennant des formules de statistiques descriptives ; c'est-à-dire que moyennant le logiciel SPSS 20.0, les résultats se sont présentés sous-forme des tableaux que le chercheur a eu à interpréter.

### *2.4.2. Considérations éthiques*

Les résultats issus de l'enquête effectuée par le chercheur à l'égard des sortants des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger sur la contribution de leur employabilité dans la vie socio-économique, se présent de manière suivantes :

***Tableau 1: Répartition de l'échantillon selon l'importance de l'employabilité***

| *Variable* | *Effectifs* | *Pourcentage* | *Pourcentage cumulé* |
|---|---|---|---|
| Non | 4 | 1.04 | 1.04 |
| Oui | 380 | 98,96 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

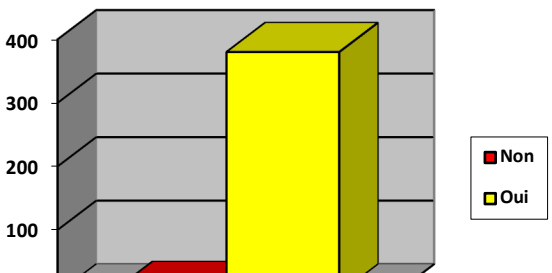


*Figure 1: Répartition de l'échantillon selon l'importance de l'employabilité*

***Commentaire :*** il ressort du tableau ci-dessus les résultats selon lesquels 380 personnes sur 384 personnes de l'échantillon soit 98,96% affirment que l'employabilité est importante et seulement 4 personnes soit 1,04% de l'échantillon dit le contraire.

**Tableau 2:Répartition de l'échantillon selon ce qui explique l'importance de l'employabilité**

| *Variable* | *Effectifs* | *Pourcentage* | *Pourcentage cumulé* |
|---|---|---|---|
| Indépendance dans la vie | 25 | 6.51 | 6.51 |
| Satisfaire les besoins | 359 | 93.49 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

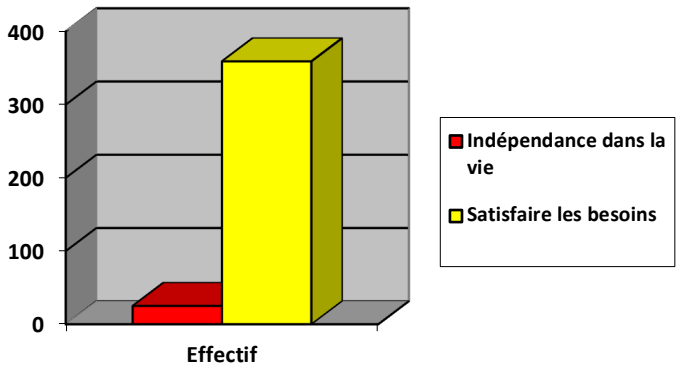



*Figure 2: Répartition de l'échantillon selon ce qui explique l'importance de l'employabilité*

***Commentaire :*** le tableau ci-dessus présente des résultats selon lesquels 359 personnes sur 384 personnes de l'échantillon soit 93,49% affirment que l'importance de l'employabilité est justifiée par le fait qu'elles parviennent à satisfaire leurs besoins ; 25 personnes de l'échantillon sur 384 personnes soit 6,51% disent qu'elles sont indépendantes dans leur vie suite à leur employabilité.

**Tableau 3:Du développement de l'employabilité**

| *Variable* | *Effectifs* | *Pourcentage* | *Pourcentage cumulé* |
|---|---|---|---|
| La communication | 100 | 26.04 | 26.04 |
| Les études efficaces | 212 | 55.21 | 81.25 |
| Les moyens suffisants | 72 | 18.75 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

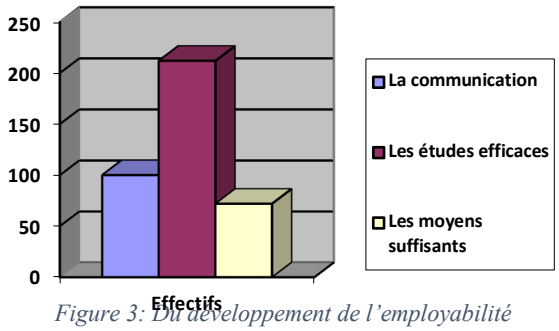



*Figure 3: Du développement de l'employabilité*

***Commentaire :*** le tableau ci-haut démontre que 100 personnes sur 384 personnes soit 26,04% de l'échantillon disent que ce qui développe l'employabilité est la communication; 212 personnes soit 55,21% à disent que ce sont les études efficaces et 72 personnes soit 18.75% disent que ce sont les moyens suffisants qui développent l'employabilité.

**Tableau 4: de la signification de l'employabilité (êtes-vous d'accord que l'employabilité est significative ?)**

| *Variable* | *Effectifs* | *Pourcentage* | *Pourcentage cumulé* |
|---|---|---|---|
| Non | 5 | 1,3 | 1,3 |
| Oui | 379 | 98,7 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

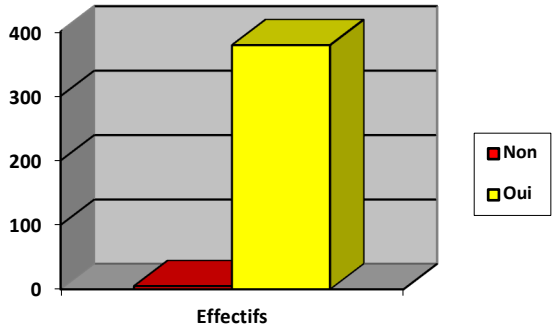



*Figure 4: de la signification de l'employabilité (êtes-vous d'accord que l'employabilité est significative ?)*

***Commentaire :*** il sied de démontrer que dans le tableau ci-haut, 382 personnes sur 384 personnes de l'échantillon soit 99,5% affirment que l'employabilité est significative ; 2 personnes soit 0,5% disent non.

**Tableau 5: Si oui, dites comment**

| *Variable* | *Effectifs* | *Pourcentage* | *Pourcentage cumulé* |
|---|---|---|---|
| Grâce à l'employabilité, les soins médicaux sont bien assurés | 30 | 7,85 | 7,85 |
| Grâce à l'employabilité, nous arrivons à assurer notre quotidien | 280 | 73,30 | 81,15 |
| Grâce à l'employabilité, nos enfants parviennent à étudier valablement | 22 | 5.76 | 86.91 |
| Grâce à l'employabilité, nous nous occupons bien de nos ménages. | 50 | 13.09 | 100,0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***Total*** | ***382*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

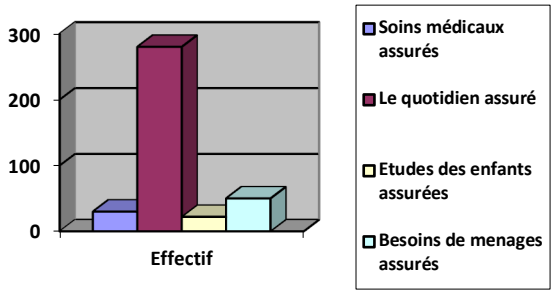



*Figure 5: Si oui, dites comment*

***Commentaire :*** le tableau ci-dessus démontre parmi les 382 personnes ayant approuvé la significativité de l'employabilité, 280 personnes de l'échantillon soit 73,30% disent que l'employabilité leur permet d'assurer leur quotidien ; 30 personnes soit 7,85% disent que l'employabilité leur permet de bien avoir des soins médicaux ; 22 personnes soit 5,76% de l'échantillon disent l'employabilité permet à leurs enfants d'étudier convenablement et enfin 50 personnes soit 13,08% de l'échantillon disent que l'employabilité leur permet de bien s'occuper de leurs ménages.

***Tableau 6: Depuis votre embauche, avez -vous connu une évolution de poste ou d'échelon (oui ; Non)***

| ***Variable*** | ***Effectifs*** | ***Pourcentage*** | ***Pourcentage cumulé*** |
|---|---|---|---|
| Oui | 352 | 91.67 | 91.67 |
| Non | 32 | 8.33 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

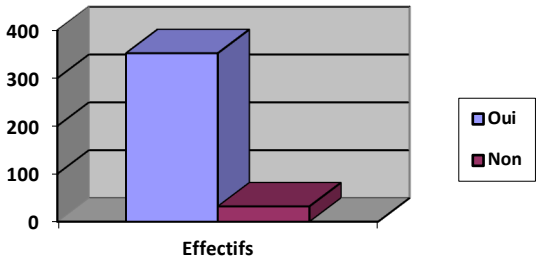



*Figure 6: Depuis votre embauche, avez-vous connu une évolution de poste ou d'échelon (oui ; Non)*

***Commentaire :*** le tableau ci-dessus montre que 352 personnes soit 91,67% de l'échantillon affirment qu'elles ont évolué selon leurs statuts de départ 'à l'embauche) et 32 personnes soit 8,33% dont la plupart nouvellement embauchée disent non.

***Tableau 7: Si oui, dites si c'est au sein de la même entreprise ou vers une autre structure.***

| ***Variable*** | ***Effectifs*** | ***Pourcentage*** | ***Pourcentage cumulé*** |
|---|---|---|---|
| Au sein de la même Entreprise | 278 | 78,98 | 78,98 |
| Vers une autre structure | 74 | 21,02 | 100,0 |
| ***Total*** | ***352*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

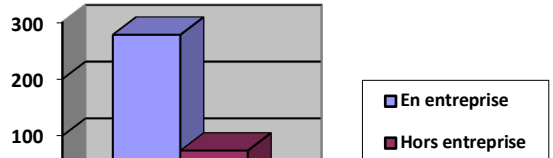


*Figure 7: Si oui, dites si c'est au sein de la même entreprise ou vers une autre structure.*

***Commentaire :*** le tableau ci-dessus montre que 278 personnes soit 78,98% de ceux ayant connu une évolution de poste ou d'échelon affirment qu'elles ont été favorablement appréciées par leurs supérieurs hiérarchiques qui leur ont confié des postes plus importants dans la même structure (entreprise) et 74 personnes soit 21,02% ont trouvé des postes plus alléchants dans d'autres structures telles que les organisations non gouvernementales (**ONG**) ou internationales (**OIG**).

***Tableau 8: êtes-vous d'accord que l'employabilité a ses limites***

| ***Variable*** | ***Effectifs*** | ***Pourcentage*** | ***Pourcentage cumulé*** |
|---|---|---|---|
| Non | 120 | 31.25 | 31.25 |
| Oui | 264 | 68.75 | 100,0 |
| ***Total*** | ***384*** | ***100,0*** | |

***Source : Nos analyses sur SPSS 20,0 (année 2024)***

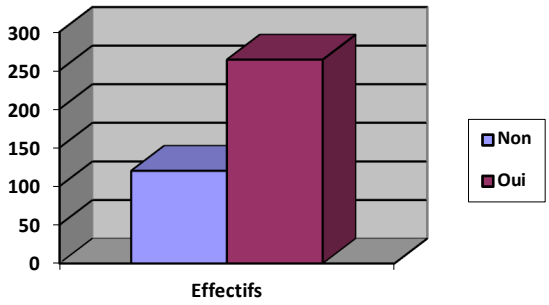



*Figure 8: êtes-vous d'accord que l'employabilité a ses limites*

***Commentaire :*** le tableau ci-dessus démontre que 120 personnes soit 31,25% de l'échantillon affirment que l'employabilité a ses limites et 264 personnes soit 68,75% disent non.

## *3. Discussion*

La présente étude a utilisé une technique d'échantillonnage probabiliste du fait que les chercheurs n'étaient pas en mesure de mener l'étude sur toute l'étendue de la République du Niger ; c'est ainsi que les chercheurs avaient tiré un échantillonnage de manière aléatoire sur base duquel il peut apporter une solution sur toute la population cible.

Il sied de signaler aussi que la population cible était constitués exclusivement des personnes issues des centres, écoles et instituts privé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ; c'est-à-dire les personnes qui sont entre 18 ans et 45 ans. Trois provinces ont été sélectionnées ; il s'agit de Dosso, Niamey et Tillabéry.

La plupart des chercheurs ont mené des études sur les avantages de l'employabilité dans la vie socio-économique de la population dépendamment des lieux ciblés.

Antoine N'Gratier (2007) dans son mémoire de DEA à l'université d'Abidjan intitulé « employabilité des jeunes en Côte d'Ivoire », la jeunesse, bien que soit un atout du présent et du futur, représente la couche la plus vulnérable de la population car selon l'étude du Bureau International du Travail (août 2004), les jeunes risquent trois fois plus que les adultes de se retrouver sans travail.

Selon les données recueillies auprès des agences dédiées à la gestion de l'emploi en Côte d' Ivoire, notamment l'Agence d'Etudes pour la Promotion de l'Emploi (AGEPE), l'Agence pour la Formation Professionnelle (AGEFOP), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) , il ressort que la situation de précarité de l'emploi des jeunes est due d'abord à l'inadéquation entre le système éducatif et de formation et le système de production et ensuite à l'inefficience du dispositif d'insertion professionnelle. Il suggère à ces structures en charge de la gestion de l'emploi de mettre sur en place des stratégies visant à :

- La formation en alternance ;
- La formation privilégiant l'entreprenariat ;
- L'octroi de micro- crédits aux formés ainsi que le suivi et l'accompagnement.

MAIGA MARIAM (2016) « *l'employabilité des jeunes diplômés sur le marché du travail dans la Wilaya de Tizi-Ouzou.* ». Mémoire inédit ; a trouvé des résultats selon lesquels les politiques et programmes en faveur de l'emploi des jeunes doivent prendre en considération différentes questions relatives à l'offre :

- Les jeunes ayant tendance à conserver plus longtemps un emploi temporaire et peu sûr, la période de transition entre le terme de l'éducation et de la formation initiales et l'entré sur le marché du travail tend à se prolonger ;
- Dans certains pays en développement, de jeunes (chômeurs formés et diplômés) ne parviennent pas à trouver du travail aux termes de leurs études, même s'ils ont atteint un niveau relativement élevé, parce que leurs qualifications ne sont pas en adéquation avec les exigences du marché de travail ;
- Beaucoup de jeunes, notamment dans les pays en développement, suivent des formations n'offrant pas de débouchés, voire aucun sur le marché du travail et/ou ils ne possèdent pas les compétences de base exigées par le marché du travail.

L'emploi des jeunes est considéré par le gouvernement de la République du Niger comme une des priorités fondamentales pour promouvoir le développement et favoriser la croissance afin de réduire la pauvreté. C'est dans ce cadre qu'il a mis en place, en décembre 2006, une stratégie de promotion de l'emploi décent et productif des jeunes. Malgré tous ces dispositifs la situation socio-économique du pays reste à l'origine des soucis de la jeunesse Nigérienne, qui se trouve toujours incapable de se prendre en charge par elle-même, étant donné qu'elle est souvent confrontée involontairement au chômage.

Néanmoins, une franche de cette jeunesse parviennent à surmonter à ces obstacles. Ainsi, les sortants des centres, écoles et instituts privés au Niger, l'employabilité compte beaucoup et elle représente une valeur très capitale. Il ressort que 73,30% de la population cible de cette étude ont affirmé que grâce à l'employabilité, les sortants des centres, écoles et instituts privés parviennent à satisfaire leurs besoins personnels sans dépendre de n'importe quel genre de personnes et cela leur permet de bien assurer leur vie quotidienne sans faille, c'est que pour cette population, le meilleur moyen de permettre aux peuples de bien se prendre en charge c'est le développement de l'employabilité.

Ces résultats montrent la nécessité de l'employabilité des sortants des centres, écoles et instituts de formation technique et professionnelle dans le monde et au Niger en particulier et son impact positif dans la vie socio-économique de la population.

## 4. CONCLUSION

Le présent travail a porté sur la « contribution de l'employabilité des sortants des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger à la vie socio-économique de la population. ». Son objectif était de dégager les facteurs bénéfiques issus de l'employabilité dans le pays et son impact sur la vie socio-économique de la population.

Considérant l'employabilité comme un levier important en faveur de l'émancipation des individus, il nous a semblé dès lors nécessaire de nous interroger sur ce phénomène. Pour aboutir aux résultats, nous nous sommes servis d'un questionnaire d'enquête comme outil moyennant lequel nous avons soumis la population à donner leur point de vue sur l'impact de l'employabilité dans leur vie socio-économique. L'échantillon a été tiré de manière aléatoire. Après enquête sur l'échantillon, nous avons abouti aux résultats selon lesquels 73,30% de la population affirment que grâce à l'employabilité, les sortants des centres, écoles et instituts privés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger parviennent à bien assurer leur quotidien ; 7,85%

assurent également leur indépendance en se procurant des soins de santé nobles ; 5,76% affirment que grâce à l'employabilité les conditions d'études de leurs enfants sont considérablement améliorées et 13,09% se réjouissent de la prise en charge de manière pérenne de leurs ménages respectifs.

## *5. Limites de l'étude*

La présente est limitée sur le Niger qui est un pays ayant une forte agglomération vis-à-vis de son étendue.

## *6. Contribution des auteurs*

Nathalie MARCOPOLI a mené une étude dans le cadre de son Master dont l'objectif était d'identifier les conditions de développement de l'employabilité. Plusieurs auteurs ont contribué au développement et la progression scientifique de la présente étude. Ils ont aussi contribué aussi à l'analyse des données, la rédaction et la révision du document. Pour éviter tout crime scientifique, les auteurs dont les travaux ont contribué au développement sont reconnus dans la bibliographie de la présente étude.

## *7. Conflits d'intérêts*

Aucun conflit d'intérêts n'est signalé dans le présent travail.

## 8. REFERENCES/BIBLIOGRAPHIE


- Barjou, B., *Faites le point sur votre employabilité*, Paris, Éditions d'Organisation, 1997.
- Buckingham, M et C. Coffman,. *Manager contre vents et marées : développer les talents dans l'entreprise*, Paris, Editions Village Mondial, 2001
- Cadix, A. et J. Pointet, , *Le management à l'épreuve des changements technologiques : impacts sur la société et les organisations*, Paris, Éditions d'Organisation, 2002.
- Chaminade, B., *Identifier et fidéliser vos salariés de talents,* Paris, Editions. AFNOR, 2003
- Dominique B. B., Mohamed K. K, Alice Le Flanchec, Astrid M. (2012). *L'employabilité et sont rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux.* Dans Recherches en Sciences de Gestion.
- Falcoz, C., *Bonjour les managers, adieu les cadres*, Paris, Éditions d'Organisations, 2003.
- Finot, A., *Développer l'employabilité*, Paris, Insep Consulting Editions, 2000.
- Isaac, H., « *Le défi du management à l'ère numérique* », Les défis du Management, Paris, Éditions Liaisons, 2002.
- La loi d'Orientation du Système Educatif au Niger (LOSEN)
- **Noura Ben Hassen et Mahrane Hofaidhllaoui (2012).** *L'« employabilité » des salariés : facteur de la performance des entreprises ?* Dans Recherches en Sciences de Gestion.
- OUAMAROU, *Le dialogue social au Niger : étude nationale, BIT/PRODIAF Programme, International Labour Office*, 2002. 118p.
- Projet de stratégie de la promotion de l'emploi décent et productif des jeunes au Niger, Gouvernement, décembre 2006.
- Ramez C. et Rodach G., *Les clés de l'employabilité*, Paris, Editions Liaison, 2006. Ravignon, L., Méthodes ABC/ABM, Paris, Éditions d'organisation, 2003.
- Salmon, J.M., *Un monde à grande vitesse, globalisation, mode d'emploi*, Paris, Éditions du Seuil, 2000.
- Stephany, D., Développement durable et performance de l'entreprise, Paris, Éditions Liaisons, 2003.
- Wikipédia, "Compétence » : http://fr.wikipedia.org/wiki/Comp%C3%A9tence, Portail wikipédia (2011).
- Wikipédia," Bilan de compétences" : http://fr.wikipedia.org/wiki/Bilandecomp%C3%A9tences, Portail Wikipédia (2011)
- Zarifian P. ,Objectif compétences, Paris, Editions Liaisons, 2001. Zarifian P. ,A quoi sert le travail ?, Paris, Editions La Dispute, 2003. Zarifian P., Le modèle de la compétence, Paris, Editions Liaison, 2004.

– Zarifian P., Compétences et stratégies d'entreprise, Editions Liaisons, 2005. Autres documents