



Employabilité des diplômés en langue française au Yémen : entre formation universitaire et réalité professionnelle

Idriss Alhoureibi ^{1,*}

¹ Département de Français, Faculté des Langues – Université de Sanaa, Sanaa, Yémen..

*Corresponding author: idriss.alhoureibi@su.edu.ye

Mots-clés

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1. Employabilité | 2. Diplômés en langue française |
| 3. Stratégies d'adaptation | 4. Marché du travail |
| 5. Yémen | 6. Contexte en crise |
-

Résumé:

Cette étude vise à évaluer l'employabilité des diplômés en langue française de la faculté des Langues de Sanaa, dans un contexte de crise prolongée. Selon une approche méthodologique mixte, l'analyse des trajectoires professionnelles de 217 diplômés révèle un écart structurel entre une formation purement linguistique et la demande de compétences opérationnelles (techniques et transversales) sur un marché qui marginalise déjà la langue française. Cette discordance fragilise l'insertion professionnelle des diplômés, dont environ 46% sont confrontés à une situation d'insécurité économique (chômage ou emploi instable). Quant aux diplômés actifs, ils occupent majoritairement des postes éloignés de leur « spécialisation », et ce, en adoptant des stratégies proactives telles que la reconversion et l'acquisition de compétences complémentaires.

En conclusion, l'étude préconise, entre autres, une refonte du programme d'études selon un modèle hybride qui inclut, outre l'enseignement du français, une dimension professionnalisante pertinente, tout en favorisant le développement des compétences transversales et un enseignement renforcé de l'anglais

قابلية توظيف خريجي اللغة الفرنسية في اليمن: بين الدراسة الجامعية والواقع المهني

إدريس الحريبي^{1*}

اقسم اللغة الفرنسية ، كلية اللغات - جامعة صنعاء ، صنعاء ، اليمن.

*المؤلف: idriss.alhoureibi@su.edu.ye

الكلمات المفتاحية

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. قابلية التوظيف | 2. خريجو اللغة الفرنسية |
| 3. استراتيجيات التكيف | 4. سوق العمل |
| 5. اليمن | 6. سياق الأزمة |

الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى تقييم قابلية توظيف خريجي اللغة الفرنسية من كلية اللغات في جامعة صنعاء، في ظل أزمة طويلة الأمد. استناداً إلى منهجية بحثية مزدوجة، يكشف تحليل المسارات المهنية لعينة مكونة من 217 خريجاً عن فجوة بنيوية بين دراسة الفرنسية كمسار لغوي بحت، ومتطلبات سوق العمل التي تتركز على المهارات التقنية والعامية، في ظل تهميش متزايد للغة الفرنسية. ويؤدي هذا التباعد إلى إعاقة انخراط الخريجين في سوق العمل، إذ يواجه نحو 46% منهم وضعاً اقتصادياً هشاً يتمثل في البطالة أو العمل غير المستقر. أما العاملون، فيشغل معظمهم وظائف لا تمت لتخصصهم الجامعي بصلة، معتمدين في ذلك على استراتيجيات استباقية مثل إعادة التأهيل المهني واكتساب مهارات إضافية.

في الختام، توصي الدراسة من بين جملة أمور أخرى بإعادة هيكلة البرنامج الدراسي وفق نموذج هجين يدمج تدريس اللغة الفرنسية مع بعد مهني ذي صلة بسوق العمل المحلي، بالإضافة إلى تنمية المهارات العامة وتعزيز تدريس اللغة الإنكليزية.

I Introduction:

L'employabilité ne saurait se réduire à la simple détention d'un diplôme, ni à la seule accumulation de qualifications formelles ; elle relève plutôt d'un processus complexe résultant de l'articulation entre les compétences effectivement mobilisables, les exigences fluctuantes du marché du travail et les stratégies individuelles de construction de parcours (YORKE & KNIGHT, 2006). Si cette dynamique constitue un enjeu majeur des politiques éducatives et socio-économiques à l'échelle mondiale, elle revêt une acuité particulière dans les contextes d'instabilité. À cet égard, la situation yéménite, affectée par un conflit prolongé, offre un terrain d'analyse privilégié pour interroger les obstacles, à la fois structurels et conjoncturels, auxquels se heurtent les jeunes diplômés dans leur transition vers l'emploi.

En effet, la crise a profondément affecté le système d'enseignement supérieur yéménite : ressources limitées, programmes obsolètes, qualité en déclin (ALAWADHI, 2024), ce qui a gravement compromis le développement humain du pays (ALMUNIFI & ALERYANI, 2021). À cela s'ajoute un marché du travail, saturé et instable, qui valorise les candidats possédant à la fois des compétences spécifiques et générales immédiatement transférables. Dans ces conditions, les diplômés en sciences humaines, notamment en langues, se trouvent confrontés à une insertion difficile.

La présente étude s'inscrit dans une recherche plus large visant à évaluer l'efficacité du programme de langue française de la faculté des Langues à Sanaa. Si ce volet s'attache à analyser la situation des diplômés, le projet global inclura une évaluation du cursus académique et une enquête sur les besoins du marché local.

La question centrale de cette recherche est la suivante : dans quelle mesure la formation en langue française prépare-t-elle les étudiants à une insertion professionnelle durable dans le contexte yéménite ? De cette problématique découlent plusieurs interrogations : quels sont les principaux obstacles à l'employabilité des diplômés ? Quelles stratégies adoptent-ils pour les surmonter ? Et quel lien existe-t-il entre leur formation en langue française et leur activité professionnelle effective ?

Notre hypothèse est que le programme actuel serait déconnecté des réalités professionnelles du contexte

yéménite, ce qui compromettrait l'employabilité des diplômés qui, face à cette situation, recourent à des stratégies (*reskilling*, *upskilling*, capital social, etc.) pour compenser les lacunes de leur formation.

Le dilemme ne tient pas à la langue elle-même, mais à une conception pédagogique qui la prend pour une fin en soi et non pour un levier d'acquisition de compétences intégrées dans une logique professionnalisante. Or, dans un marché dominé par l'anglais et la polyvalence, une formation purement linguistique manque de perspectives, générant ainsi une tension entre acquis académiques et attentes du marché, d'où une pénurie quasi totale d'opportunités liées à la « spécialisation » en langue française, un chômage élevé et un sous-emploi dominant.

L'objectif de l'étude est à la fois diagnostique et prospectif : Comprendre d'abord la réalité professionnelle des anciens diplômés pour ensuite avancer des propositions visant à améliorer l'employabilité des futurs diplômés. Pour ce faire, nous avons collecté les données à l'aide d'un questionnaire semi-structuré, validé par trois experts en éducation et politiques linguistiques, puis testé auprès de dix répondants. Après ajustement, nous l'avons diffusé en ligne via Google Forms, auprès des anciens étudiants en langue française de la faculté des Langues de Sanaa, et ce, entre mars et juin 2025. Cependant, des relances itératives ont été indispensables pour atteindre un taux de réponse satisfaisant : un échantillon aléatoire de 217 diplômés, soit environ 22% de la population cible. Ce mode d'investigation, retenu pour des raisons de sécurité et de faisabilité, a permis de surmonter la dispersion des répondants et l'instabilité du contexte.

Quant à l'analyse, nous adoptons une approche mixte fondée sur la triangulation des données (MOELLER, 2016), afin d'assurer la validité et la fiabilité des résultats (GREENE, 2007). D'une part, l'analyse quantitative fournit, à l'aide du logiciel SPSS, des statistiques descriptives et des croisements de variables qui permettent de retracer les trajectoires professionnelles des diplômés et d'en dégager une vision d'ensemble. D'autre part, l'analyse qualitative, fondée sur une approche thématique, explore les réponses ouvertes du questionnaire afin d'examiner de manière approfondie les défis rencontrés, les stratégies d'adaptation ainsi que les représentations que les diplômés se font de leur formation initiale.

Cette étude présente ainsi un double apport, tant actionnel que scientifique. En premier lieu, elle fournit aux décideurs des données empiriques permettant d'éclairer la refonte des curricula, de renforcer les liens entre les sphères académique et professionnelle, et de mieux accompagner la transition des diplômés vers l'emploi. En second lieu, elle contribue à l'enrichissement de la littérature didactique du français langue étrangère dans les contextes non francophones, notamment en crise.

Ce travail de recherche se déploie en trois sections. La première théorise le concept d'employabilité et le rapport formation-marché. La deuxième situe l'étude dans son contexte, à savoir la formation en langue française dispensée par la faculté des Langues de Sanaa et les dynamiques du marché du travail yéménite. La dernière examine les données empiriques en confrontant les compétences acquises à la réalité de la demande sur le marché. Enfin, ce travail se conclut par des recommandations concrètes visant à promouvoir une employabilité durable des diplômés en langue française au Yémen.

1. ELEMENTS THEORIQUES

Il s'avère nécessaire de clarifier les fondements théoriques de l'employabilité afin d'établir un cadre analytique permettant d'évaluer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés à l'aune de la réalité du terrain.

La notion d'employabilité, centrale dans les débats sur le marché du travail, a évolué d'une simple capacité à obtenir un emploi vers un concept plus élaboré, articulant savoirs, aptitudes, expériences, attitudes et stratégies d'adaptation mobilisées tout au long de la vie professionnelle. Cette évolution conduit à la redéfinition du rapport formation-emploi dans un monde en mutation.

Plusieurs définitions illustrent la complexité du concept. Selon RÖMGENS et al, (2019), l'employabilité se définit comme la capacité d'un individu à obtenir un emploi, à le conserver et à maintenir sa compétitivité sur le marché du travail. Dans une perspective complémentaire, elle désigne un ensemble de caractéristiques individuelles favorisant l'accès au monde professionnel, le maintien en poste, la progression de carrière et l'adaptation aux mutations du marché du travail

(HEIJDE & VAN DER HEIJDEN, 2006 ; FUGATE & al, 2004).

D'ailleurs, comme le souligne YORKE (2006), il s'agit d'une notion qui correspond à un ensemble d'acquis (savoirs, compétences et attributs personnels) augmentant les chances d'un diplômé d'obtenir un emploi, de réussir dans sa carrière et de contribuer positivement, non seulement à son propre développement, mais aussi à celui de la main-d'œuvre, de la communauté et de l'économie.

Dans un contexte de transformation accélérée des sphères professionnelles, l'employabilité des jeunes diplômés constitue un défi régi par des facteurs à la fois individuels et contextuels (AL ASEFER & ZAINAL ABIDIN, 2021). En ce sens, elle s'entend comme un processus de co-construction dynamique et proactif, issu d'une interaction continue entre l'individu et les sphères économiques, institutionnelles et sociales qui l'entourent (ROBSON, 2023). Elle ne saurait donc être appréhendée de manière unidimensionnelle, mais à travers l'action conjointe d'acteurs et de variables, opérant à trois niveaux : macro (contexte global), méso (institution universitaire) et micro (individu).

1.1. Niveau macro : rôle du contexte global

L'employabilité est profondément façonnée par les dynamiques économiques globales, telles que la mondialisation, la numérisation, l'automatisation et la transformation des modèles productifs. Ces phénomènes ont pour effet de rendre certaines compétences désuètes tout en valorisant d'autres, souvent d'ordre technique ou transversal (OCDE, 2019). À ce stade, il incombe à l'État d'assumer un rôle régulateur et prospectif via des politiques publiques cohérentes, intégrées et articulées notamment autour de deux leviers principaux.

Le premier levier réside dans la promotion de partenariats entre les universités et les secteurs professionnels, afin d'harmoniser les politiques éducatives avec les dynamiques du marché du travail en y intégrant les compétences émergentes et les attentes des employeurs (OCDE, 2021). Ces collaborations académie-entreprise peuvent se concrétiser en formations alternant théorie et pratique. En Allemagne, par exemple, ce modèle, attirant plus de 480000 étudiants en 2016 (BIBB, 2017), est jugé plus pragmatique par les employeurs

; il favorise l'insertion en permettant aux étudiants d'acquérir des compétences transférables tout en étant rémunérés (BOSCH, 2018).

Le second levier relève d'une logique de justice sociale. Il consiste à réduire les inégalités d'accès à l'emploi via des dispositifs d'insertion différenciés, ciblant les groupes les plus éloignés du marché du travail. C'est le cas, en France, de la « Garantie Jeunes » accompagnant près de 229000 jeunes en difficulté d'insertion entre 2013 et 2018 (DARES, 2019).

Bien que parfois contraintes par des limites budgétaires ou institutionnelles, ces initiatives soulignent la nécessité d'une intervention publique proactive pour assurer une transition équitable vers l'emploi. Ainsi, des politiques publiques anticipatives, inclusives et bien coordonnées s'avèrent indispensables pour renforcer durablement l'employabilité dans un monde en mutation rapide.

1.2. Niveau méso : mission des institutions d'enseignement supérieur

Les établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle clé dans la préparation des étudiants à la vie active. Leur mission va au-delà de la simple transmission de savoirs disciplinaires pour inclure l'offre de formations contextualisées favorisant l'acquisition de compétences spécifiques et générales directement applicables sur le terrain, et ce en réponse aux besoins évolutifs des employeurs. Par conséquent, l'actualisation régulière des programmes d'études, tenant compte de la dynamique et des transformations du marché du travail, s'avère indispensable pour garantir la pertinence et l'efficacité des formations.

De plus, les expériences pratiques, notamment les stages, permettent aux étudiants de développer des compétences concrètes, d'explorer leurs intérêts professionnels et de tisser leur réseau. Par ailleurs, les dispositifs institutionnels (rencontres avec anciens diplômés, salons de recrutement, mentorat, orientation professionnelle, etc.) contribuent à éclairer les choix de carrière et à faciliter la transition vers le monde du travail (ISOPAHKALA-BOURET & al, 2023).

Pour optimiser l'employabilité, les universités doivent adopter une approche proactive : projets pratiques, partenariats durables avec le monde du travail, entrepreneuriat étudiant et services

d'accompagnement (GREENHAUS & al, 2018). À titre d'exemple, la formation à l'entrepreneuriat en Finlande, combinant travail d'équipe, mentorat et apprentissage pratique, permet d'acquérir des compétences opérationnelles souvent absentes des cursus traditionnels (BATIOTILA, 2022).

Enfin, comme le souligne YORKE (2006), l'employabilité ne se réduit pas à une accumulation de compétences, mais dépend également de la qualité perçue de la formation et de son ancrage dans les réalités du marché. Cette adéquation est particulièrement décisive dans les filières de langues étrangères, où la maîtrise linguistique seule s'avère insuffisante. D'ailleurs, dans un contexte où l'anglais domine les secteurs stratégiques, le risque de chômage et de sous-emploi demeure élevé parmi les diplômés d'autres langues, à moins que l'enseignement de celles-ci ne soit étroitement articulé à des savoir-faire pratiques et à des contextes d'usage professionnel.

1.3. Niveau micro : responsabilité individuelle

À l'échelle individuelle, chaque diplômé est acteur de sa propre employabilité. Une attitude proactive, adaptable et engagée dans un apprentissage continu constitue un levier essentiel (SAVICKAS, 1997). Cette posture repose sur la gestion active de carrière (planification, construction de réseaux, mise à jour des compétences) ainsi que sur la valorisation du capital humain (BECKER, 1964).

Outre les savoirs académiques, ce capital englobe surtout les compétences transversales (résolution de problèmes, travail d'équipe, leadership, etc.), de plus en plus valorisées par les employeurs (AL ASEFER & ZAINAL ABIDIN, 2021). La conscience de soi — identification de ses forces, valeurs et objectifs personnels — favorise par ailleurs des choix professionnels plus cohérents et éclairés.

De plus, le capital social (GRANOVETTER, 1973) constitue un autre levier déterminant : les « liens faibles » — noués à travers des expériences comme les stages, le bénévolat ou les projets associatifs — se révèlent souvent plus efficaces que les liens forts pour accéder à de nouvelles opportunités.

Enfin, comme le soulignent GREENHAUS et al. (2018), la maîtrise des outils numériques et des réseaux sociaux professionnels, combinée à une gestion de carrière proactive, devient un levier

incontournable pour s'adapter aux mutations incessantes du marché du travail.

2. ELEMENTS DE CONTEXTE

Entre démarrage modeste, fluctuations d'effectifs et effondrement progressif, la formation en langue française de la faculté des Langues de l'université de Sanaa illustre les tensions entre aspiration académique et réalité contextuelle.

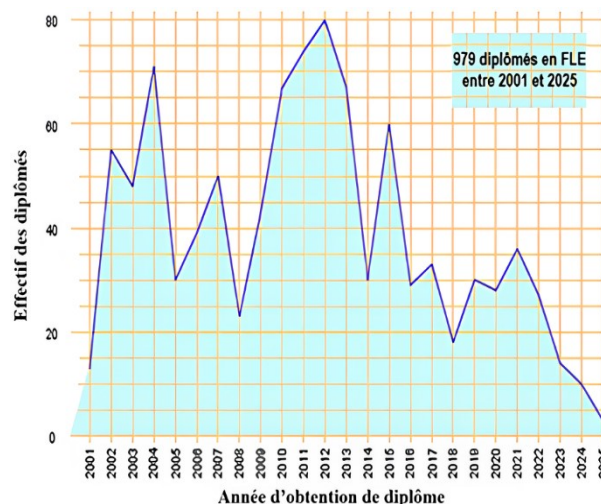
Cette section retrace un aperçu historique de la formation, l'évolution des effectifs et les effets cumulés de la crise, afin de poser les bases d'une analyse approfondie de l'employabilité des diplômés.

2.1. Aperçu historique

En 1997, l'université de Sanaa crée la faculté des Langues pour centraliser l'enseignement des langues étrangères au sein d'une entité académique (AL AMERI, 2024), et ce, dans un contexte d'ouverture internationale. Depuis, le département de Français dispense une formation de quatre ans, sanctionnée par un diplôme intitulé « *Langue française* », une « spécialisation » floue, dépourvue d'orientation professionnelle claire. La première promotion sort en 2001, marquant ainsi le début d'un cursus dont la pertinence et la viabilité seront progressivement mises à l'épreuve par les transformations du pays.

2.2. Dynamique des effectifs

Entre 2001 et 2025, le département de Français a diplômé 979 étudiants (Affaires étudiantes de la faculté des Langues, 2025). Les effectifs annuels montrent une trajectoire instable : après un démarrage modeste (13 diplômés en 2001), l'effectif atteint 71 en 2004, puis chute à 23 en 2008. Une reprise s'amorce en 2009 et culmine à 80 diplômés en 2012, ce qui suggère un regain d'intérêt pour la filière, probablement lié à des perspectives professionnelles favorables. Toutefois, à partir de 2013, les effectifs redeviennent instables, avec une tendance générale à la baisse qui s'accélère après 2015 pour atteindre 18 diplômés en 2018, 14 en 2023, 10 en 2024, et seulement 4 en 2025, ce qui marque un effondrement sans précédent.



2.3. Effets de la crise

La chute des effectifs est attribuable aux séquelles de la crise politique survenue en 2011, ainsi qu'au déclenchement du conflit armé en 2015. À l'instar de l'ensemble du système éducatif yéménite, le département de Français est confronté à des défis structurels exacerbés par une crise prolongée. Ces défis incluent, entre autres, un programme non actualisé, des débouchés réduits et une perte d'attractivité de la filière.

Depuis 2011, la crise multidimensionnelle a profondément dégradé l'enseignement supérieur yéménite en termes de qualité, d'accès et de pertinence. Selon ALAWADHI (2024), ce déclin s'explique par six facteurs : insécurité des universitaires, restrictions budgétaires, corruption endémique, pénurie de personnel académique qualifié, insuffisance de la recherche scientifique et inadéquation des infrastructures. Ces dysfonctionnements alimentent une fuite des cerveaux croissante, fragilisant davantage la qualité et la pertinence des formations universitaires.

Par ailleurs, la destruction du capital productif, la fragmentation territoriale et la priorité accordée à l'aide humanitaire ont réduit les emplois stables, accentuant l'informalité et la précarité. Cette dynamique a entraîné une pénurie de débouchés pour les jeunes diplômés dans le secteur formel. Selon la Banque mondiale (2024), le taux de chômage au Yémen atteint 17,1%, avec une prévalence nettement supérieure parmi les diplômés non techniques.

Dans cette situation, les diplômés en langue française se trouvent confrontés à un double défi (d'une part, des acquis académiques essentiellement linguistiques, décontextualisés du monde professionnel et marginalisés sur le marché ; et, d'autre part, un marché du travail en crise et qui privilégie les compétences opérationnelles). Ils se voient donc contraints de repenser leur insertion. C'est dans ce contexte de déconnexion entre formation et réalité professionnelle que s'inscrit la section suivante qui interrogera les trajectoires de ces diplômés, leurs stratégies d'adaptation et leurs perceptions.

3. ANALYSE ET DISCUSSIONS

Cette section repose sur une approche mixte : une analyse qualitative approfondie des trajectoires des diplômés, de leurs stratégies d'adaptation et de leurs perceptions, complétée par une exploitation ponctuelle des statistiques. Cette double perspective permet d'appréhender à la fois la réalité professionnelle du public cible, les contraintes contextuelles, les processus subjectifs d'adaptation et les représentations concernant la formation.

Dans cette optique, notre analyse s'articule autour de quatre axes. D'abord, un examen des motivations initiales des diplômés ainsi que de leur situation professionnelle actuelle servira de base pour mesurer l'écart éventuel entre les aspirations et la réalité du marché, en vue d'identifier, le cas échéant, les facteurs structurels, économiques ou institutionnels en jeu. L'exploration de leurs secteurs et domaines d'activité nous aidera ensuite à cartographier les débouchés professionnels liés à la langue française au Yémen. Puis, l'étude de leurs stratégies d'adaptation révélera les mécanismes mobilisés pour surmonter les obstacles à l'insertion. Enfin, l'analyse des perceptions qu'ils ont de leur formation initiale permettra d'en interroger la pertinence, l'efficacité et la capacité à répondre aux exigences du marché.

3.1. Aspirations et réalité professionnelles

Les données indiquent que le choix de la filière de langue française relève de facteurs hétérogènes, allant de la curiosité intellectuelle à des contraintes familiales. De nombreux étudiants s'orientent vers cette discipline, non par projet affirmé, mais par défaut, en raison de l'absence de dispositifs d'orientation post-baccalauréat, de la saturation des filières prestigieuses ou de la pression familiale.

Quel que soit le motif — intérêt culturel ou contrainte externe — ces parcours universitaires convergent pourtant vers une précarité professionnelle marquant une désaffiliation croissante entre formation et emploi. Cette sous-section analyse d'abord les motivations à l'inscription et examine ensuite le décalage entre ces aspirations initiales et les exigences d'un marché en mutation dans un contexte de crise prolongée.

3.1.1. Choix motivés

Il est intéressant de constater que, pour une part significative des inscrits, le choix de la filière est motivé par un attrait intellectuel et culturel. Dans ce cas, la langue française est perçue comme un vecteur d'enrichissement personnel, de curiosité intellectuelle et d'accès à un imaginaire culturel valorisé. Cet attachement culturel — souvent nourri par un intérêt pour la littérature, la philosophie ou les arts — témoigne d'une motivation intrinsèque profonde. Un tel engagement, bien qu'authentique, demeure rarement soutenu par un projet professionnel explicite, ce qui limite sa convertibilité en capital professionnel.

À l'opposé, une minorité adopte une démarche réfléchie, strictement instrumentale, percevant la filière comme un tremplin soit vers la mobilité internationale (pays francophones), soit vers des secteurs perçus, à l'époque, comme plus stables, tels que le tourisme, la diplomatie ou le secteur pétrolier. Cette orientation prospective, bien que minoritaire, relève d'une motivation autodéterminée, témoignant ainsi d'une vision claire du projet planifié et d'une volonté d'instrumentaliser consciemment la formation au service d'un horizon professionnel concret.

3.1.2. Déterminants extérieurs

En revanche, la majorité des inscriptions semble s'expliquer par une logique non stratégique, davantage guidée par des contraintes structurelles que par un choix intentionnel.

En effet, beaucoup considèrent la formation en langue française comme un dernier recours, à la suite de difficultés d'accès à des filières jugées plus prestigieuses, notamment en raison d'une moyenne insuffisante ou de la saturation des effectifs. D'autres décrivent même leur inscription comme étant le fruit du « *hasard* » ou de l'« *absence d'alternatives* ». Dans les deux cas, la décision, que les diplômés eux-mêmes qualifient d'« *imprudente* », annonce un

parcours qui apparaît moins comme un projet motivé que comme une solution non réfléchie, notamment en l'absence de dispositifs institutionnels d'orientation.

Par ailleurs, le choix de filière s'inscrit souvent dans une négociation, voire une prescription familiale. L'influence parentale — en tant que soutien financier et figure d'autorité — joue un rôle déterminant, parfois en contradiction avec les intérêts personnels, et conduit à des compromis fragiles.

Autant de signes que beaucoup d'étudiants ne choisissent pas véritablement leur parcours, mais s'y retrouvent, dans un espace où l'agence individuelle cède le pas aux déterminismes institutionnels, circonstanciels et sociaux, ce qui suggère une désaffiliation précoce entre formation et activité professionnelle.

Enfin, la réticence de certains répondants à exprimer leurs motivations souligne la complexité et la vulnérabilité du processus décisionnel.

3.1.3. Rupture entre aspirations et réalités professionnelles

Quelle que soit la nature du choix (intentionnel, contraint ou improvisé), les diplômés se heurtent à une réalité professionnelle profondément transformée par la crise. Les compétences acquises durant leur formation sont en rupture totale avec un marché qui privilégie désormais des compétences pratiques et techniques, souvent absentes des filières linguistiques au Yémen.

Dans ce contexte, près de la moitié des diplômés (46%) se trouvent en situation d'insécurité économique (chômage ou emploi précaire). Quant aux actifs, la majorité occupe des postes sans lien avec leur spécialisation en langue française, principalement dans le commerce, l'administration, les services ou les ONG. Seuls 1,33% exercent dans des domaines liés à leur formation (enseignement du français et traduction), ce qui témoigne du déclin des secteurs connexes à la maîtrise linguistique pure et renforce la marginalisation du français comme atout stratégique.

Dans un marché dominé par l'anglais et les priorités économiques immédiates, 99% des diplômés estiment que la maîtrise du français, à elle seule, n'est pas un avantage concurrentiel. Ce consensus quasi

unanime remet en cause la valeur instrumentale du diplôme, en termes d'employabilité. Désormais, celui-ci fonctionne davantage comme une qualification symbolique, académiquement reconnue, mais professionnellement « ignorée », ce qui appelle une réévaluation urgente du rapport éducation-emploi.

3.2. Secteurs et professions accessibles aux diplômés en langue française

L'analyse des débouchés des diplômés en langue française met en évidence une reconfiguration profonde, liée à la crise socio-économique prolongée, aux mutations du marché du travail et à la faible valorisation des compétences purement linguistiques. Si la maîtrise du français offrait autrefois des opportunités dans les secteurs liés à l'espace francophone, la crise de 2011 a précipité l'effondrement de ces perspectives, entraînant une marginalisation progressive de cette compétence et du diplôme qui la sanctionne. Dans un tel contexte, la certification en langue française, en tant qu'outil censé favoriser l'employabilité, nécessite une réévaluation critique de sa valeur perçue, reconnue et convertible en opportunités concrètes.

3.2.1. Secteurs traditionnels

Avant 2011, les diplômés en langue française bénéficiaient d'opportunités valorisant leurs compétences linguistiques et interculturelles, notamment dans l'enseignement, la traduction, le tourisme, la correspondance commerciale et les relations internationales, ce qui conférait à leur diplôme une valeur ajoutée relative.

En effet, l'enseignement du français constituait un débouché clé, tant dans le public (universités et certaines écoles) que dans le privé (écoles et centres de langues). D'ailleurs, le programme français « *Devenir assistant de langue en France* » renforçait cette dynamique en stimulant une compétitivité parmi les étudiants/diplômés pour des postes d'assistants de langue arabe en France, une opportunité qui offrait à la fois enrichissement culturel et premier pas tangible vers une insertion professionnelle internationale.

Par ailleurs, l'essor du tourisme nécessitait du personnel francophone (guides, interprètes, agents d'accueil, etc.), tandis que la demande en traduction

et en correspondance commerciale restait soutenue grâce aux échanges avec l'espace francophone. Enfin, le ministère des Affaires étrangères recrutait occasionnellement des diplômés pour des postes au sein de ses représentations dans les pays francophones, valorisant ainsi leur double compétence linguistique et interculturelle.

3.2.2. Secteurs d'activité effective

Depuis 2011, en particulier après 2015, les débouchés liés à la langue française se sont drastiquement réduits. En effet, la fermeture de l'ambassade de France a entraîné la suspension du programme d'assistant de langue, privant ainsi les diplômés d'une passerelle vers l'emploi international. De surcroît, faute d'échanges extérieurs, des secteurs tels que la diplomatie, la traduction, la correspondance commerciale et la communication interculturelle ont décliné. Par ailleurs, le tourisme, aujourd'hui paralysé, a complètement disparu comme source d'emplois pour les diplômés en langues étrangères. Enfin, seuls 1,33% des diplômés exercent dans l'enseignement du français et la traduction (les deux seuls débouchés réels associés à la langue française dans le contexte étudié). Cette situation illustre le recul des secteurs professionnels directement liés à la maîtrise de cette langue.

Une telle contraction du marché du travail compromet l'employabilité des diplômés qui exercent majoritairement dans des secteurs où leurs compétences linguistiques ne constituent ni un critère de sélection, ni un atout différenciant. Souvent contraints à des emplois peu qualifiés, sous-payés et sans rapport avec leur domaine de « spécialisation », ils se répartissent aujourd'hui sur différents secteurs.

Le secteur privé, principal employeur, accueille 44% d'entre eux, essentiellement dans des postes d'administration, de commerce, de comptabilité, de marketing ou de service client, sans lien avec leur formation.

Le secteur humanitaire s'impose également comme une voie d'insertion non négligeable (12%), mais sélective, où l'accès dépend de compétences opérationnelles (gestion de projet, coordination, communication, négociation, etc.), mais avant tout de la maîtrise de l'anglais comme préalable quasi obligatoire dans les ONG. Ce constat, largement partagé par les répondants, souligne la prédominance et la valeur instrumentale de l'anglais, reflétant une

hiérarchie linguistique défavorable à la langue française reléguée à une compétence superflue.

Par ailleurs, l'entrepreneuriat et les professions libérales (petites entreprises, transport, soutien scolaire, etc.) reflètent une adaptation autonome dictée par la nécessité économique, mais peu représentée. Il convient de signaler qu'aucun répondant n'a mentionné la langue française comme levier entrepreneurial.

Enfin, le secteur public, autrefois l'un des principaux débouchés pour les diplômés en langue française, n'en emploie aujourd'hui que 7%, dans des postes administratifs non liés à leur « spécialisation ». Cette régression s'explique par le désengagement étatique — contraction des recrutements, non-paiement des salaires — qui érode profondément la confiance des jeunes dans la fonction publique.

3.2.3. Place de la langue française dans le contexte yéménite

L'analyse des trajectoires professionnelles révèle une marginalisation quasi totale de la langue française sur le marché du travail yéménite : près de la totalité des diplômés actifs (98%) estiment qu'elle n'est ni valorisée, ni utile dans leurs fonctions. Ce constat est étayé par la sous-représentation extrême des débouchés professionnels exigeant une maîtrise active du français, exclusivement dans l'enseignement du FLE et la traduction, domaines déjà saturés et en déclin progressif.

Dans ce contexte, loin d'être un avantage concurrentiel, la maîtrise du français est devenue une compétence accessoire, voire symbolique. Ainsi, près de 40% des diplômés doivent leur insertion à des compétences acquises via une reconversion universitaire en cycle fondamental ou supérieur dans des filières comme la comptabilité, le marketing, la gestion, la communication ou le numérique. D'autres (13%) l'attribuent principalement à des aptitudes opérationnelles développées par le biais de l'auto-apprentissage, du bénévolat ou des formations courtes. Pour ces derniers, le diplôme en langue française joue un rôle médiateur dans l'accès à l'emploi, non pas en raison de la pertinence des compétences qu'il valide, mais comme formalisme administratif indispensable au dossier de candidature.

Au-delà des trajectoires d'insertion active, près de la moitié des diplômés se retrouvent en situation de

vulnérabilité : 28% sont au chômage et 18% en emploi précaire.

Ces trajectoires — actives, en sous-emploi ou inactives — révèlent l'absence de portée pratique et de valeur instrumentale de la formation en langue française sur le marché yéménite. Dans un contexte de crise prolongée, de dégradation institutionnelle et de précarité économique, l'exclusion des compétences linguistiques des mécanismes d'insertion transforme un projet d'ouverture internationale en impasse professionnelle. Ainsi, un nombre de diplômés perçoit la formation comme « *dénuée d'intérêt* », voire comme « *une voie sans issue* », marquée par l'incertitude et la frustration.

Cette vulnérabilité structurelle reflète une rupture profonde entre formation et marché, symptôme d'une crise systémique qui dépasse les trajectoires individuelles pour affecter l'ensemble du système éducatif, dans une dynamique qui semble marquer l'érosion progressive des filières non techniques. Ce constat interroge la pertinence du modèle actuel de formation, dont les diplômés sont souvent contraints de s'en écarter radicalement pour réinventer leur employabilité, et invite à le repenser par une réévaluation des politiques éducatives et des curricula, en vue de favoriser l'établissement de liens viables entre éducation et emploi.

3.3. Diplômés en langue française et stratégies d'employabilité

Confrontés à une réalité professionnelle en profond décalage avec leurs aspirations initiales, de nombreux diplômés prennent conscience que ni leurs compétences, ni leur diplôme en français ne suffisent à assurer l'accès à l'emploi. Cette lucidité, forgée dans l'expérience du chômage ou de l'emploi précaire, ne mène toutefois pas à l'inaction. Bien au contraire, une part significative d'entre eux élabore des stratégies proactives pour reconfigurer leur trajectoire et revaloriser leur profil sur un marché du travail instable, concurrentiel et peu réceptif aux compétences linguistiques pures. L'analyse de ces stratégies permet de mieux comprendre les mécanismes par lesquels les jeunes diplômés tentent de surmonter les obstacles à leur insertion.

3.3.1. Reconversion et formation continue : une nécessité stratégique

Compte tenu de l'insuffisance perçue de leur formation initiale, environ 40% des diplômés choisissent de se reconvertir, non par luxe, mais par nécessité stratégique imposée par la dynamique du marché. Dans le cadre de ce processus de requalification, certains diplômés en langue française se tournent, en master ou en doctorat, vers des domaines à forte demande, tels que la communication, la gestion ou le marketing. D'autres se réorientent radicalement vers de nouvelles licences, notamment en droit, en informatique, en comptabilité, en génie civil, ou en pharmacie. Ces trajectoires, coûteuses à la fois en temps et en ressources, marquent un glissement disciplinaire annonçant une rupture nette avec un parcours linguistique jugé peu pratique et décontextualisé.

Par ailleurs, un nombre significatif de diplômés s'engage dans des formations professionnelles — de courte ou de longue durée — dans des domaines tels que l'informatique, le design graphique, la gestion de projet, le service client ou les soins infirmiers. Ces initiatives relèvent d'une logique de sécurisation professionnelle, où chaque certification obtenue accroît la compétitivité sur le marché du travail. Elles s'accompagnent fréquemment du renforcement de l'anglais étant désormais perçu comme indispensable à l'accès aux secteurs porteurs.

En somme, si cette proactivité témoigne de la résilience des diplômés, elle révèle en premier lieu l'inadéquation du programme d'études initial aux exigences du marché.

3.3.2. Réseau social : un levier essentiel

Dans un contexte marqué par la précarité institutionnelle et la faiblesse des canaux formels d'embauche, le capital social s'impose comme un levier crucial d'accès à l'emploi. Constitué de « *liens faibles* » au sens de GRANOVETTER (1973), ce réseau informel permet aux jeunes diplômés de repérer des opportunités cachées et de bénéficier de soutien dans leurs démarches. A leur tour, les diplômés en langue française s'appuient sur leur réseau relationnel ancré dans des liens familiaux, tribaux ou communautaires, pour contourner les obstacles structurels à l'insertion.

Dans ce sens, un nombre d'entre eux reconnaît l'importance de l'engagement dans des activités bénévoles, associatives ou communautaires, non seulement pour le développement des aptitudes pratiques (gestion, communication, travail d'équipe, etc.), mais surtout pour le réseautage et la visibilité au sein des cercles professionnels. De même, leur participation à des événements professionnels (séminaires, ateliers, forums etc.) s'inscrit dans une logique similaire, celle de la capitalisation symbolique, qui leur ouvre l'accès à des espaces de légitimation et à des réseaux d'influence.

Toutefois, si ces initiatives traduisent la volonté des diplômés d'agir sur leur environnement, elles demeurent d'une efficacité variable et largement tributaire de la position sociale initiale de chacun. En d'autres termes, le capital social, bien qu'essentiel, tend à reproduire des inégalités, de sorte à profiter principalement à ceux qui disposent déjà de ressources relationnelles denses et influentes.

3.3.3. Entrepreneuriat et mobilité : des stratégies alternatives

Face à l'incertitude professionnelle, un certain nombre de diplômés se tourne vers des stratégies alternatives, souvent perçues comme des solutions de dernier recours.

D'une part, l'entrepreneuriat et les activités indépendantes — agences de voyage, épiceries, restaurants, transports, soutien scolaire, etc. — constituent des voies d'autonomie économique. Indépendamment de leur lien avec la formation universitaire, ces initiatives visent avant tout le maintien d'une activité économique dans une logique de survie plutôt que dans une perspective de projet durable. Elles révèlent, pour ainsi dire, une forme de « débrouillardise contrainte » née de l'absence d'alternatives structurelles. Toutefois, faute de ressources financières et de dispositifs d'appui (microcrédit, incubateurs universitaires, etc.), cette option, loin d'être universelle, demeure accessible à une minorité et reste fortement conditionnée par le capital économique et social des individus.

D'autre part, face à la crise de l'emploi au Yémen, certains diplômés envisagent la mobilité internationale comme stratégie d'évitement, en particulier vers les pays du Golfe, où persistent des besoins dans des secteurs tels que les services,

l'éducation ou l'administration. Toutefois, cette voie demeure marginale et inégalement accessible, en raison d'obstacles majeurs tels que le coût élevé des démarches, les difficultés d'obtention de visas, l'insécurité des déplacements et la forte concurrence sur les marchés d'accueil. À cela s'ajoute le manque de compétences techniques et la maîtrise insuffisante de l'anglais, qui restreignent considérablement les possibilités d'insertion. La mobilité reste ainsi l'apanage d'une minorité de diplômés disposant de qualifications supplémentaires ou de réseaux d'appui à l'étranger, ce qui en fait une voie à forte sélectivité sociale et économique.

En définitive, ces stratégies traduisent une proactivité autogérée, souvent contrainte, révélatrice des limites structurelles, tant sur le plan pédagogique (formation initiale trop théorique et déconnectée du marché) que sur le plan institutionnel (absence de dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de soutien à l'insertion). Cette situation soulève alors une question centrale : quelle valeur les diplômés attribuent-ils aujourd'hui à leur formation en langue française ?

3.4. Formation en langue française aux yeux de ses anciens étudiants

L'analyse des perceptions des diplômés met en évidence une insatisfaction largement partagée à l'égard de leur formation en langue française, jugée inadaptée, notamment dans un marché caractérisé par une redéfinition des besoins, une évolution des critères d'employabilité et une intensification de la concurrence. Les diplômés soulignent un écart structurel entre leurs acquis universitaires et les exigences du marché. Leurs témoignages convergent en effet vers une critique à la fois systémique et pragmatique, dénonçant l'incapacité du programme d'études à former des profils proprement employables. Cette critique s'articule autour de trois axes principaux : la marginalisation de la langue française ; l'orientation du marché vers la polyvalence ; et la désynchronisation entre le cursus et les dynamiques du marché.

3.4.1. Marginalisation du français

Au Yémen, la dévalorisation de la langue française s'inscrit dans un contexte linguistique dominé par l'anglais, en particulier dans les secteurs à fort potentiel d'emploi. Il n'est donc guère surprenant que 90% des diplômés la perçoivent comme une langue marginale, reléguée à un rôle accessoire, voire purement symbolique. Cette hiérarchie linguistique

pèse directement sur la valeur instrumentale du diplôme que ceux-ci ont. Pour cela, la majorité écrasante des répondants, soit environ 99%, ne voit aucun avantage concurrentiel à ce diplôme, ce qui est corroboré par l'absence quasi totale de retours positifs sur l'efficacité de cette formation sur le marché du travail local. La maîtrise du français y est désormais perçue non comme un atout économique et instrumental, mais comme un attribut à valeur culturelle et symbolique, insuffisant à assurer une insertion professionnelle.

3.4.2. Demande de spécialisation et de polyvalence

Le marché du travail d'aujourd'hui tend à privilégier des profils hybrides, capables de mobiliser à la fois des compétences spécialisées et des aptitudes transversales applicables à divers secteurs. Cette évolution désavantage clairement les spécialistes aux compétences cloisonnées aussi bien que les généralistes dépourvus d'un ancrage disciplinaire solide.

Or, la formation en langue française, centrée sur l'acquisition de compétences linguistiques, apparaît comme obsolète, marquée à la fois par l'absence d'une spécialisation concrète et par un déficit de compétences transversales. Cette double insuffisance restreint considérablement les perspectives professionnelles des diplômés dont une infime minorité exerce dans des domaines liés à la langue française, tandis que la majorité occupe des emplois sous-qualifiés ou sans lien avec la formation.

Cette dissonance — issue d'un déséquilibre structurel entre offre de formation et demande de compétences — alimente une insatisfaction parmi les diplômés qui expriment une attente explicite d'une refonte professionnalisante du cursus, combinant l'enseignement du français à l'acquisition de compétences spécialisées (médias, marketing, relations publiques, etc.) et transversales (gestion de projet, numérique, travail en équipe, etc.).

Une reconfiguration stratégique de la filière est donc d'urgence. Il ne s'agit pas pour autant de renier la valeur culturelle et identitaire de la langue française, ni d'en abandonner l'enseignement, mais de l'inscrire dans un cadre professionnalisant, en phase avec les exigences du marché.

3.4.3. Décalage formation-emploi

Au cœur de ces critiques se trouve une remise en cause du modèle pédagogique lui-même. La formation en langue française, souvent perçue comme « abstraite » et exclusivement linguistique, manque d'articulation réelle avec les compétences professionnelles attendues. Cette approche cloisonnée, que plusieurs diplômés qualifient de « *décontextualisée* » et « *peu appliquée* », révèle une désynchronisation profonde entre l'univers académique et la réalité du marché. Ainsi, loin de constituer un levier d'employabilité, le diplôme devient un frein dans un environnement professionnel de plus en plus compétitif. Cette faille structurelle interroge la pertinence, l'adaptabilité et la viabilité du programme d'études.

Pour synthétiser, les trois dimensions précédentes — linguistique, fonctionnelle et pédagogique — convergent vers un même constat : la formation en langue française, en l'état, souffre d'une déconnexion systémique avec le marché du travail local.

CONCLUSION

Inscrite dans un contexte de crise prolongée et de profonde mutation du marché du travail, cette étude examine les défis d'insertion des diplômés en langue française de la faculté des Langues de Sanaa, ainsi que leurs stratégies d'adaptation et leurs perceptions. L'analyse révèle une détérioration significative de l'employabilité de ces diplômés, attribuable à un décalage structurel entre les compétences acquises lors de leur parcours universitaire et les exigences du marché du travail. Cette situation permet de tirer trois constats majeurs.

En premier lieu, l'employabilité des diplômés est fortement affectée par une marginalisation progressive de la langue française dans le contexte yéménite. Cette situation — exacerbée par plusieurs facteurs, tels que la fermeture des canaux commerciaux, diplomatiques et culturels ; la paralysie du tourisme ; et la prédominance de l'anglais dans les secteurs clés — se traduit, au sein de la population cible, par un taux de chômage de 46%, largement supérieur à la moyenne nationale estimée par la Banque mondiale (2024) à 17,1%.

En deuxième lieu, face à cette réalité, les diplômés sont souvent contraints de reconstruire leur parcours en dehors de leur formation initiale. La majorité

occupe des emplois sous-qualifiés tandis qu'une part significative se reconvertit en poursuivant des études de licence, de master ou de doctorat dans des filières non linguistiques telles que la comptabilité, l'informatique, le droit ou la gestion. Cette reconversion massive témoigne d'une rupture avec une formation initiale perçue comme déconnectée des besoins dynamiques du marché.

En dernier lieu, le programme d'études, lui-même, est largement jugé inadapté. La quasi-unanimité des diplômés remet en cause la valeur concurrentielle du diplôme en langue française, du fait d'un cursus essentiellement linguistique, sans lien évident avec un domaine professionnel, ni avec les aptitudes transversales attendues sur le marché du travail.

Cette insatisfaction généralisée souligne l'urgence d'une réforme profonde, alignant la formation sur les réalités du terrain pour instaurer — à travers une action concertée aux niveaux macro, méso et micro — un modèle d'employabilité à la fois pertinent, inclusif et durable.

Au niveau macro, la priorité demeure la restauration d'un environnement stable, condition sine qua non à toute relance économique (World Bank, 2024). Dans ce cadre, il devient possible de revitaliser des secteurs porteurs tels que le tourisme, la traduction, la coopération internationale ou les échanges culturels. Par ailleurs, une diplomatie linguistique avec la France et l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) pourrait favoriser l'intégration du français comme langue étrangère secondaire dans le système scolaire yéménite, consolidant non seulement ses débouchés professionnels, mais aussi sa légitimité sociale. Enfin, la promotion de l'entrepreneuriat étudiant, via des dispositifs de micro-financement ou des incubateurs universitaires, transformerait la formation en un véritable moteur de création d'emplois.

Au niveau méso, l'université de Sanaa serait invitée à repenser l'offre de formation en langues étrangères, y compris celle en langue française. Pour ce faire, il serait indispensable de procéder à une révision approfondie fondée sur une approche hybride combinant une maîtrise linguistique, des compétences professionnelles avérées (traduction spécialisée, communication internationale, gestion de projet, marketing, relations publiques, etc.) et des aptitudes transversales. En outre, l'anglais, en tant

que langue désormais incontournable dans les secteurs clés (British Council, 2023), devrait y constituer un axe prioritaire. Par ailleurs, les stages obligatoires, les partenariats avec des acteurs locaux et internationaux, ainsi que les services d'accompagnement à l'insertion (CV, recherche d'emploi, réseautage, etc.) seraient des leviers décisifs pour ancrer la formation dans la réalité du marché.

Au niveau micro, les diplômés sont appelés à adopter une posture proactive fondée sur l'apprentissage continu, la résilience et l'adaptabilité. D'ailleurs, un esprit d'initiative contribue efficacement à la construction d'un réseau relationnel dont la mobilisation stratégique leur permettrait d'accéder à des opportunités, notamment cachées.

En somme, la formation linguistique ne peut plus être envisagée comme une fin en soi, mais comme un élément d'un portefeuille de compétences élargi et réactif aux évolutions du marché. Une réforme stratégique, reposant sur une collaboration étroite entre l'université et le monde du travail, est indispensable pour combler les écarts actuels. Ces ajustements contribueraient non seulement à renforcer la compétitivité des diplômés, mais aussi à faire de la filière de langue française un véritable levier d'insertion professionnelle.

Enfin, si cette étude offre des perspectives éclairantes, la généralisation de ses résultats à l'ensemble des diplômés en langue française au Yémen doit être abordée avec prudence, compte tenu des spécificités de l'université de Sanaa et des disparités régionales dans un pays fragmenté par le conflit. Elle appelle donc à des recherches complémentaires : études longitudinales sur les parcours de carrière, recherches comparatives avec d'autres filières ou pays en crise, et enquêtes auprès des employeurs. Ces pistes pourraient alimenter des réformes plus ciblées et efficaces.

Références

- [1] AL AMERI, F. (2024). L'enseignement du FLE aux universités yéménites le début et la fin, *Revue Annales du patrimoine*, 24, 31-44. Université de Mostaganem. https://annalesdupatrimoine.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/09/annales_24fr_alameri.pdf
- [2] AL ASEFER, M. M. & ZAINAL ABIDIN, N. S. (2021). Soft skills and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of

- literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59. https://iukl.edu.my/rmc/wp-content/uploads/sites/4/2022/02/5.-Al-Asefer_compressed.pdf
- [3] ALAWADHI, H. (2024). The effects of war on the quality of higher education in Yemen: Scholars' perspectives. *International Journal of Educational Development*, 108, 103058. <https://doi.org/10.1016/j.ijeducdev.2024.103058>
- [4] ALMUNIFI, A. A., & ALERYANI, A. Y. (2021). Internal efficiency of Higher education system in armed conflict-affected countries-Yemen case. *International Journal of Educational Development*, 83, 102394. <https://doi.org/10.1016/j.ijeducdev.2021.102394>
- [5] BATIOTILA, N. M. (2022). *La flexibilité de la formation aux différents ordres d'enseignement : l'exemple finlandais, Études et recherches*, Québec, Le Conseil supérieur de l'éducation. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2024/03/50-2117-ER-Flexibilite-Formation.pdf>
- [6] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf
- [7] BOSCH, G. (2018). La formation en alternance : clé de voûte du made in Germany ?. *Note du Cerfa*, 143, Ifii. https://www.ifri.org/sites/default/files/migrated_files/documents/atoms/files/ndc_143_g_bosch_formation_en_alternance_juillet_2018.pdf
- [8] British Council. (2023). The English Effect: The impact of English, what it's worth to the UK and why it matters to the world. <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/english-effect-report-v2.pdf>
- [9] Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). (2019). La Garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après cinq ans ?. *DARES Analyses*, 018. Ministère du Travail, France. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_garantie_jeunes_bilan.pdf
- [10] FUGATE, M., KINICKI, A. J., & ASHFORTH, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- [11] GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. https://landanyjobyouwant.com/sites/default/files/publications/the_strength_of_weak_ties_and_exch_w-gans.pdf
- [12] GREENE, J. C. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. Jossey-Bass.
- [13] GREENHAUS, J. H., CALLANAN, G. A., & GODSHALK, V. M. (2018). *Career Management for Life*. (5th ed.) Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- [14] HEIJDE, C.M.V.D. & VAN DER HEIJDEN, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- [15] ISOPAHKALA-BOURET, U., THOLEN, G., & VAN ZANTEN, A. (2023). Introduction to the special issue: positionality and social inequality in graduate careers. *Journal of Education and Work*, 36(1), 1-8. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13639080.2023.2169995>
- [16] MOELLER, A. J. (2016). The confluence of language assessment and mixed methods. MOELLER, A. J. and CRESWELL, J. W. (dir.), *Second language assessment and mixed methods research* (p. 3-16). Cambridge University Press. <https://www.cambridgeenglish.org/Images/735110-studies-in-language-testing-volume-43.pdf#page=21>
- [17] Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>
- [18] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021), OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life. <https://doi.org/10.1787/0ac365b4-en>
- [19] ROBSON, J. (2023). Graduate employability and employment. In *Assessing the contributions of higher education*, 177-196. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035307173.00019>
- [20] RÖMGENS, I., SCOUBE, R., & BEAUSAERT, S. (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- [21] SAVICKAS, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.

- [22] World Bank. (2024). *Yemen Economic Monitor: Confronting Escalating Challenges*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099943010292431765/pdf/IDU1f65eefe71d79414f1618a511921980f32f1b.pdf>
- [23] YORKE, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not. Learning and Employability Series 1. *The Higher Education Academy*. https://www.heacademy.ac.uk/system/files/employability_in_higher_education.pdf
- [24] YORKE, M. & KNIGHT, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. Learning and Employability Series 1. *The Higher Education Academy*. https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/resources/embedding_employability.pdf