

## *Chapitre 16*

### **REPRÉSENTATION DU DIPLÔME, DU TRAVAIL ET STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI DES FILLES DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN CÔTE D'IVOIRE**

**Prisca Justine Ehui Martine Gbougnon, Gnagoran Kouakou Daniel  
N'Guessan & Sainte Sébastienne Aya Kouassi**

#### **Introduction**

La crise sociopolitique qu'a connue la Côte d'Ivoire depuis les années 1990, avec le déclenchement du conflit armé en 2002, ont entraîné l'arrêt de plusieurs projets de développement et le recul de l'activité économique (DSRP, 2009), la croissance du taux de chômage qui est passé de 6,4% en 2002 à 15,7% en 2008 (Schuh, Koné et Tano, 2010) et l'incapacité de l'Etat à répondre à la demande élevée d'emploi. Une situation qui semble bien créer un contexte d'incertitude sur le marché du travail avec pour corollaires l'instabilité de l'emploi (dans le public et le privé) et la croissance du taux de pauvreté qui est passé de 33,6% en 1998 à 38,4% en 2002 et à 48,9% en 2008 (Walther et Foko, 2009).

Avec une faible capacité d'emploi de 10,1% de la population active (AGEPE, 2002), le public est frappé par la réduction progressive de son effectif au vu de chiffres du Ministère de l'Economie et des finances (2007) : 116.000 en 1990 à 105.000 en 2000 et à 104.454 en 2005. Aussi, seul un départ à la retraite sur dix est remplacé dans la Fonction publique (DSRP, 2009). Au privé, la perte de plus de 250 000 emplois en raison de la fermeture de 13 000 entreprises (Schuh, Koné et Tano, 2010 : op cit) semble contribuer fortement à l'environnement peu reluisant du marché ivoirien de l'emploi.

Face à cette réalité, les jeunes se tournent de plus en plus vers le secteur informel dans lequel les femmes sont en nombre important soit 62,9% de cette population active en 1990 (Gaufryau et Maldonado, 2001). Cette présence massive des femmes dans ce secteur économique concerne également les diplômées. La répartition des

femmes occupées selon la formation professionnelle révèle qu'elles sont en majorités indépendantes (59,9%) tandis que les emplois salariés bien que plus stables et plus sûres ne représentent que 8,6%, (Lattroh Essoh, 2001). Aussi, les résultats<sup>1</sup> de l'étude sur « la trajectoire des filles diplômées de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle(ETFP) en Cote d'Ivoire », a montré dans l'analyse de la correspondance entre la formation et l'activité exercée que 42% des filles du formel et 62% de l'informel n'exercent pas dans leur domaine de compétence. Il est ressorti de cette analyse que si cela est attribué à l'inadéquation entre la formation et les besoins en main d'œuvre, la mobilisation des réseaux sociaux lors des recrutements pourrait avoir une grande responsabilité.

Le présent article se propose de rechercher le rôle des représentations sociales du diplôme et du travail des filles diplômées de l'ETFP dans leur processus de recherche, d'obtention et de création d'un emploi. *Pourquoi les filles activent-elles leurs réseaux sociaux ? Comment les filles se représentent-elles le diplôme ? Comment se représentent-elles le travail ? Quelle pourrait être l'influence de ces représentations sur leurs méthodes d'insertion socioprofessionnelle ?*

### **Problématique**

Les conséquences des crises répétées ces deux dernières décennies ont eu un impact négatif sur le monde du travail en Côte d'Ivoire. Les institutions publiques dont l'AGEPE, l'AGEFOP, le FDFP, et le FNS, conceptrices et promotrices de l'insertion des jeunes par activité économique paraissent inefficaces voir inexistantes devant la situation.

Le nombre croissant de diplômés, l'augmentation du taux de chômage (6,4% en 2002 à 15,7% en 2008) dû à la perte de plus 250 000 emplois formels avec la fermeture de 13 000 entreprises (Schuh, Koné et Tano, 2010), traduisent une forte tension sur le marché ivoirien du travail. Plus récemment, à l'occasion de la fête du travail du 1<sup>er</sup> mai 2012, le ministre d'Etat, ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité a affirmé que les services d'inspection du travail sur la période du 1<sup>er</sup> mai 2011 au 1<sup>er</sup> mai 2012 ont enregistré sur l'ensemble

---

<sup>1</sup> Etude réalisée dans le cadre des programmes de petites subventions du ROCARE en 2011 par Ehui Prisca, Gbougnon Martine, N'guessan Gnagoran Daniel et Kouassi Sainte Sébastienne Aya

du territoire national 2523 licenciés dans 88 entreprises, 3386 mis en chômage technique dans 78 autres. Dans la même veine, le 1<sup>er</sup> adjoint de l'Union Général des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGT CI) a indiqué que plus de 44% de la population active étaient sans emploi avec plus de 50% de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté sans oublier que 8000 emplois ont été perdus pour pas moins de 750 entreprises sinistrées (Fraternité Matin, no. 14230)

Cette description panoramique du marché ivoirien de l'emploi annonce plus au moins les incertitudes des diplômés plus particulièrement celles des femmes dans la mesure où elles sont victimes de sous emploi à 30,9% selon la Banque Mondiale (2009). Une étude spécifique aux femmes, réalisée par Lattroh Essoh (2001) a démontré que 21,4% des titulaires de BTS, 18,5% de titulaires de BT et 24,5% des titulaires de CAP exerçaient une activité contre 22,4% (BTS), 35,2% (BT), 28,5% (CAP) au chômage et 38,3% (BTS), 22,9% (BT) et 21,1% (CAP) en quête de premier emploi.

Dans ce contexte permanent de manque d'opportunité d'emploi en Côte d'Ivoire, force est de constater que l'insertion des jeunes, plus spécifiquement celle des filles est construite sur la base d'une diversité de démarches ou de stratégies, qui mettent en veilleuses les dispositifs formels publics ou privés préexistants. En 1999, une étude menée sur le monde ivoirien du travail en milieu urbain fait dire à son auteur que la position des femmes sur le marché de l'emploi à Abidjan, résulte de leur mode d'accès qui est prédominé par les contacts sociaux au détriment des diplômés. L'auteur soutiendra à cet effet que « *La réussite sociale dépend moins de ce que l'on connaît que des gens que l'on connaît* » (Aka kouamé, 1999, p : 240/242). Une autre étude réalisée en 2008 par l'AGEPE, sur les modes d'obtention d'emploi des filles indique que l'initiative personnelle (55,38%) et les relations personnelles (27,64%) sont les plus utilisées, contrairement au contact direct, aux petites annonces, AGEPE ou association, concours et autres initiatives. Les éléments de contact les plus utilisés dans ce cadre sont inconnus à 75,99%, le Curriculum vitae (CV) et la lettre de motivation respectivement à 6,32% et 1,56%. Plus récemment, dans le cadre des programmes de petites subventions du ROCARE (2011) une autre recherche a confirmé que les démarches dirigées par les relations sociales (Intervention parent/famille/ami(e)

/connaissance/ conjoint, recherche de stage) correspondaient à 50,87% des stratégies de recherche d'emploi.

Au-delà des déterminants environnementaux (conditions sociales ; politiques ; culturelles, économiques défavorables du pays) qui conditionnent les stratégies d'insertion/de recherche et de création d'emploi, il apparaît nécessaire au regard de l'usage permanente des relations sociales, de poursuivre la réflexion en direction des représentations sociales du diplôme et du travail afin de saisir les constructions théoriques qui fondent les attitudes et comportements des filles diplômées en quête d'emploi. *Pourquoi les filles privilégient-elles les relations sociales dans la recherche d'emploi ? Quels sont les fondements qui soutiennent ces choix ? Quel est leur poids sur les stratégies utilisées par les filles ?*

### **Revue de Littérature**

La tentative de compréhension et d'appréciation de la notion de représentation du diplôme et du travail dans cette étude se fera à travers **les théories sur les représentations sociales**. Dans sa conception la plus générale, les représentations sociales sont selon Jodelet (1994) la façon dont nous sujets sociaux, appréhendons les événements de la vie courante. Cette connaissance se constitue à partir de nos expériences, mais aussi des modèles de penser reçus et transmis par la tradition et l'éducation. Elle est donc une connaissance socialement élaborée et partagée reliant le sujet à un objet. Elle peut être définie comme étant une « façon de voir » (Rateau, 2004: 5) localement partagée au sein d'une culture. Une « façon de voir » un objet par un sujet lui-même conditionné par des référents sociaux. Elle implique alors une relation entre le sujet et l'objet, et se développe sous un ensemble de cognitions entretenant des relations les unes avec les autres (Flament, 1994) pouvant prendre des aspects descriptifs, évaluatifs et évocateurs d'actions (Guimelli, 1944 ; Rouquette, 1990).

C'est dans cette perspective que l'école, dans sa mission de rangement de tout individu sur l'échelle de la qualification scolaire, et dans l'intention de le positionner ultérieurement dans la structure sociale est perçue par Chauvel (1999) comme un moyen de sélection et d'intégration sociale. En effet, cette mission se perçoit mieux selon lui avec le verbe anglais « **to grade** » qui signifie à la fois « **noter** » et « **ranger** » et le substantif « **grade** » aussi bien « **diplôme scolaire** » que

« **niveau** ». L'analyse de Chauvel met ainsi en lumière le fait que la **valeur** des titres (diplômes) apparaît comme une dimension essentielle qui oriente le positionnement social. Une perception longtemps soutenue par des modèles économiques standards nous invitant à croire que les diplômés sont les plus productifs et par conséquent les mieux rétribués (Becker, 1973). Le diplôme pourrait être utilisé par les employeurs comme le simple « signal » d'une meilleure qualité potentielle des candidats (Spence, 1973) mais aussi la pièce maîtresse d'un jeu de législation de la domination et de la reproduction, par la naturalisation d'inégalités fondées sur les origines sociales, pour en faire le résultat d'une épreuve de « pure intelligence » (Bourdieu et Passeron, 1970). Cette inégalité sociale créée par le diplôme est aussi soutenue par Wright (1985), qui l'appréhende comme une ressource rare inégalement répartie offrant aux mieux lotis la possibilité de peser dans les négociations et de contraindre les autres à leur céder une part importante des résultats de l'activité collective.

A la question de savoir ce que les jeunes attendent des diplômes qu'ils préparent, Gérard Boude et Yvette Grelet (2008) stipulent que les positions scolaires successivement occupées s'appuient sur des représentations de ce que vaut le diplôme. Pour eux cette évaluation comporte deux versants : l'un est la *valeur propre qui est attaché au diplôme* au regard du chemin déjà parcouru et du chemin projeté par l'individu. L'autre est *l'utilité* qui est anticipé au regard du moment crucial de l'insertion sur le marché du travail, mais aussi au-delà de la mise en œuvre des compétences requises dans l'entreprise. Il s'agit ici d'une *utilité ex ante* c'est-à-dire avant que puisse intervenir des jugements d'efficacité réelle, en particulier celui de l'insertion sur le marché du travail (Forsé, Pardi, 2004).

Dans cette logique, les jeunes recherchent un diplôme qui les aide aussi à s'adapter ultérieurement dans la vie (Chauvel, 1999) compte tenu du fait qu'il est vu comme le « sésame » d'entrée sur le marché travail (Gérard Boudesseul et al, 2008 : 9) . On peut en déduire qu'ils s'inscrivent dans une logique de flexibilité partagée. Or selon Vidaller (2007) un diplôme même élevé n'est plus garant d'un emploi (travail salarié). Pourtant la tendance actuelle n'est pas à l'abandon de la recherche de diplôme chez les intéressés dans la mesure où l'image favorable du diplôme (qui est que : un diplôme conduit facilement à un travail) demeure. Ainsi, l'enjeu des diplômes a pris ces dernières années

une acuité particulière dans la lutte pour l'égalité des chances. Cet enjeu est celui du développement de l'offre de la formation en lien avec la capacité du diplôme à insérer dans l'emploi. L'orientation de l'action publique en matière d'éducation et de formation visent à doter le diplôme d'une véritable « qualité » d'accès au monde du travail (Thierry Berthet et al, 2008). En effet, selon Decourt (2002), « c'est par le travail essentiellement que l'individu trouve sa place dans nos sociétés. Le travail indique l'utilité sociale et par là souvent son positionnement dans la hiérarchie sociale : travail d'exécution, de conception, d'instruction, de direction, de recherche, etc. ».

Cette analyse pourrait conduire à se demander ce que représente le travail pour un diplômé. Baggio (2010) en ce qui concerne la représentation sociale du travail stipule que cette représentation est rattachée à des cognitions centrales qui sont le fait de **gagner sa vie, d'assurer la subsistance familiale** ou encore **la rémunération** (Flament 1994). Pour Baggio (2010, op cit) ces éléments sont caractérisés par une forte stabilité dans le temps. D'autres cognitions, périphériques, permettent de s'adapter aux différentes facettes du travail que tout un chacun peut rencontrer dans une entreprise, chez soi, en faisant du porte-à-porte, de manière gratifiante, en étant humilié, en étant sous-payé, en ayant un supérieur hiérarchique ou non, etc. Ces cognitions relevant d'un système périphérique permettent à chacun d'inclure les éléments relatifs à son expérience dans la représentation et de l'ancrer dans son vécu quotidien. Flament (1994, op cit) montre par exemple que le « plaisir », bien qu'occupant une place croissante dans la représentation sociale du travail, reste qualitativement peu important : il n'est pas nécessaire qu'il y ait plaisir pour qu'une activité soit conçue comme étant du travail, au contraire l'aspect de **rémunération**, reste la caractéristique essentielle et centrale du travail.

Pour Friche et Boulaire (2000), le travail est une façon de répondre aux besoins des entreprises et de s'accomplir en tant qu'individu. C'est par le travail essentiellement que l'on trouve sa place dans nos sociétés Il demeure que les diplômés s'attendent à ce que leur titre scolaire soit la boussole de promotion et de possibilité d'obtention d'emploi.

### **Methodologie**

La présente recherche s'est déroulée dans le district d'Abidjan, la capitale économique de la Côte d'Ivoire. Ce choix se justifie par des raisons *économique* (Abidjan à lui seul possède 40% du PIB de la Côte d'Ivoire), *politique, éducative* (42% des établissements publics et 67% des établissements privés de l'ETFP sont installés à Abidjan) (Schuh, Koné et Tano, 2010) et *stratégique* (Abidjan, lieu stratégique d'obtention de diplôme et de reconversion des diplômés).

La population de l'étude se compose de personnes ressources et des filles diplômées de l'ETFP. Les personnes ressources sont les acteurs des structures suivantes : ministère en charge de la promotion de la femme (METFP); Agence d'Etude et de Promotion d'Emploi (AGEPE), Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), Fond National de Solidarité (FNS) et la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNMCI). A cet effet, une personne a été interrogée par structure en vue de s'imprégner de leurs rôles et actions en faveur de la formation ou de l'insertion professionnelle. Ce qui fait un total de cinq enquêtées.

La deuxième catégorie d'enquêtées concernent essentiellement les filles de l'ETFP, ayant réalisées avec succès l'aspect théorique (enseignement) et pratique (stage) de la formation. Il s'agit des diplômées du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), Brevet d'Etude Professionnelle (BEP), Brevet de Technicien (BT), Baccalauréat et Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Les spécialités n'ont été soumises à aucun critère de sélection.

La technique d'échantillon typique a consisté, au regard des dossiers scolaires présents dans les établissements, à identifier des diplômées qui entrent dans le cadre de cette étude. Aussi, a-t-elle permise de s'intéresser uniquement aux personnes ressources (responsables) des structures précitées. Quant à la boule de neige, elle a permis à demander à nos informateurs de départ ou aux responsables syndicaux de donner des contacts (téléphone, noms, résidence, lieu d'emploi etc.) de personnes pouvant faire partir de cette enquête. Ces différentes techniques ont été utilisées jusqu'à atteindre le nombre imparti à chaque diplôme.

**Tableau 1** : Répartition des enquêtées selon le diplôme et la situation socioprofessionnelle.

| Diplômes        | Demandeurs d'emploi | Auto-employées | Employés (privé-public) | Nombre d'enquêtées |
|-----------------|---------------------|----------------|-------------------------|--------------------|
| CAP             | 10                  | 10             | 10                      | 30                 |
| BEP             | 10                  | 10             | 10                      | 30                 |
| BT              | 10                  | 10             | 10                      | 30                 |
| BAC (technique) | 10                  | 10             | 10                      | 30                 |
| BTS             | 10                  | 10             | 10                      | 30                 |
| <b>Total</b>    | <b>50</b>           | <b>50</b>      | <b>50</b>               | <b>150</b>         |

Le champ social est composé de 155 enquêtées, dont 150 diplômées et cinq personnes ressources des structures chargées de la formation technique ou de l'insertion professionnelle. Un questionnaire a été adressé aux diplômées. L'entretien semi directif a été utilisé auprès des personnes ressources.

Le logiciel SPSS a été utilisé dans le traitement des données quantitatives. Quant aux informations recueillies à partir des entretiens, le traitement a été effectué manuellement sur la base des principes de l'analyse de contenu.

### Resultats et Analyses

Dans l'entendement populaire, la recherche et l'obtention d'un emploi nécessite la mobilisation d'une ressource symbolique qui est le diplôme. C'est un élément qui traduit l'accumulation d'un certains nombres de connaissances et aptitudes conférant à l'individu un titre ou un grade dans un domaine précis d'activité. Un statut qui accorde au diplômé le « ticket de passage » dans le monde du travail.

Cependant l'inscription des diplômées dans le champ du travail n'est pas seulement déterminée par le diplôme mais aussi comme dans toute autre activité humaine, par la représentation sociale qu'elle se fait du travail. Les représentations sociales selon Durkheim naissent de



l'interaction entre les consciences élémentaires à l'intérieur de la société et sont plus que la somme des représentations de chaque individu. Elles peuvent s'exprimer dans l'opinion publique et influencer les actions dans la vie sociale (Mercier M., 1997). C'est dans ce sens que Abric (1987 :81) affirme que « *le comportement d'un individu découle non pas des caractéristiques objectives de la situation mais de la représentation qu'il en a* ». Dans cet article, il est question de déterminer les représentations sociales que les filles diplômées de l'enseignement technique et la formation professionnelle se font du diplôme et du travail et leurs influences sur les stratégies de recherche d'emploi de ces dernières

## **La Représentation Du Diplôme Et Du Travail**

### ***Le diplôme, une ressource indispensable mais insuffisante***

Le diplôme est considéré comme le lien logique entre la période de l'inactivité et celle de l'exercice d'une profession. Cependant l'observation des pratiques et les formes de recrutement des travailleurs démontrent l'insuffisance du diplôme comme moyen d'accès à une activité professionnelle. Au delà de ce dernier, d'autres facteurs sociaux interviennent dans le positionnement des individus dans ce champ social.

La saisie de la représentation du diplôme chez les filles de l'ETFP s'est faite à partir d'un adage ivoirien qui dit : « *Diplôme est bon, mais relation est mieux* ». Quatre types de réponses ont été proposées aux enquêtées : *Tout à fait d'accord, d'accord, un peu d'accord et pas du tout d'accord*. 46% des filles ont répondu par une affirmation ferme dont 41,33% *tout à fait d'accord*, 4,67% *d'accord* et 22% une affirmation nuancée par la réponse *un peu d'accord* pour le fait que les relations sociales priment sur le diplôme dans la recherche d'emploi. Contre 32% qui ne partagent pas ce point de vue en disant *ne pas être du tout d'accord*. Les filles qui ont marqué leur accord par rapport à cet adage, légitiment cette position d'une part par le fait qu'elles sont elles-mêmes inscrites dans ce type de rapport. Elles ont trouvé ou créé leur emploi/activité à partir de la mobilisation des ressources relationnelles. Cela se perçoit à travers ces expressions souvent évoquées par les enquêtées:

*« je suis tout à fait d'accord parce que c'est ce qui m'a permis d'avoir ce travail » ou encore « ... parce que j'ai eu ce travail grâce à une connaissance qui travaille ici ». D'autres par compte légitime leur accord par le fait que cette réalité entraîne l'exclusion de certaines personnes du champ de l'emploi parce que ne disposant pas de ressources relationnelles leur permettant d'intégrer le secteur dans lequel elles ont été formées. Elles le disent en ces termes : « je suis tout à fait d'accord parce que mes amis qui ont des connaissances travaillent déjà » ou « ... parce que si le diplôme suffisait, je n'allais pas être à la maison ».*

La catégorie de filles (32%) qui a répondu par la négation s'inscrit dans une logique normative. Cela se perçoit par le fait qu'elles pensent que c'est le diplôme qui devrait conduire à l'emploi et non les ressources relationnelles. Les verbatim suivants l'expriment:

*« je ne suis pas d'accord parce que c'est le diplôme d'abord et puis les relations viennent après » ou « ... parce que à cause de cela, il y a des gens qui sont brillants mais qui n'ont pas de travail et d'autres qui ne valent rien, qui travaillent » ou encore « ... parce que cela n'est pas normale, c'est le diplôme qui devait primer et non les relations ».*

Certes, cette catégorie de filles privilégie le diplôme comme le garant de l'insertion socioprofessionnelle mais elle ne semble pas ignorer l'existence de cette pratique et ses conséquences.

Au vu de ce qui précède, on peut affirmer que le lien entre le diplôme et le travail se trouve fragilisé par l'apparition d'autres facteurs tels que les ressources relationnelles. La possession et l'activation de réseaux de relations constituent une « garantie » d'emploi pour les diplômés en général et en particulier pour celles de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire. Pour ces dernières, bien que le diplôme constitue ce qui atteste que l'on a reçu une formation dans un domaine bien précis, il ne conduit pas automatiquement à l'emploi. Pour avoir un emploi dans une entreprise aujourd'hui, il faut connaître quelqu'un qui y travaille déjà ou qui possède des connaissances dans ladite structure et qui comme un « tuteur » vous intègre. Le diplôme n'est plus considéré comme l'étape

ultime entre la période de recherche et celle de l'exercice d'une activité. Un autre élément s'est subtilement intercalé entre celui-ci et l'emploi. Il s'agit des ressources sociales (les relations familiales, amicales, ethniques...) dont leur mobilisation est un facteur déterminant dans le champ de la recherche et de l'obtention d'un emploi. Cette intercalation des relations sociales entre le diplôme et l'emploi vient modifier leur conception première.

***Le travail, un moyen de satisfaction des besoins élémentaires et d'affirmation de soi***

Les enquêtées devraient faire trois choix parmi les propositions qui leur étaient soumises, à partir de la question suivante : *que représente le travail pour vous ?* Parmi ces indicateurs proposés, deux étaient mis en rapport avec **l'école**, trois en relation avec **l'individu**, deux autres étaient respectivement mis en rapport avec la **famille** et le **pays**. Ces références s'inscrivent alors dans un ordre micro (individu), méso (famille, école) et macro (pays). Les choix des filles ont porté sur l'individu et la famille.

Plusieurs conceptions ont été identifiées dans le discours des filles. Il ressort deux définitions du travail qui dominent dans les différentes catégories d'enquêtées. Le travail représente soit un moyen d'indépendance économique (29,90%) soit un moyen de venir en aide à la famille (15,83%) ou un moyen de réussite sociale (15,57%).

Selon elles, le travail permet de ne pas dépendre économiquement des autres mais de les aider dans les charges quotidiennes. Au-delà de cette conception, le travail représente pour les filles un moyen de s'affirmer vis-à-vis de leurs parents, amis, conjoints et du milieu social dans lequel elles vivent. A ce propos, selon l'une des enquêtées, « *si tu ne travailles pas, tu n'es pas considéré* ». Rester sans rien faire les construit aux yeux des autres comme des « non battantes », des « parasites ». C'est dans ce sens que l'une d'entre elles affirme que « *sans emploi on est mal vu dans la société* ». Pour une autre, « *le travail permet de gagner le respect de sa famille, de ses amis et de son mari* ». Cette réalité amène les filles à mettre en œuvre plusieurs stratégies en vue de leur insertion socioprofessionnelle quelque soit le secteur d'activité. Celles qui n'arrivent pas à s'insérer dans le secteur formel se dirigent vers le secteur informel en tant qu'employées ou en tant qu'initiatrice d'activité. Le plus important

étant non de trouver un emploi qui valorise le savoir faire appris à l'école mais qui permet de subvenir à ses besoins matériels. Pour elles, un travail valorisant celui qui permet d'être à l'abri des besoins vitaux mais aussi de pouvoir assumer leur rôle biologique. Les résultats obtenus auprès des différentes catégories d'enquêtées démontrent une préférence pour le secteur où « *on a un bon salaire ou un salaire stable* ».

Celles qui sont insérées dans le secteur de l'auto-emploi et du secteur formel disent avoir une préférence pour l'auto-emploi respectivement à 28% et 32%. Outre les questions financières, le choix des filles se justifie par le fait qu'elles sont inscrites dans un double processus. Celui de pouvoir être autonome financièrement mais également celui de paraître aux yeux des autres comme une femme ayant les capacités de s'occuper des tâches ménagères, de son foyer...Le secteur de l'auto-emploi apparaît ainsi comme celui qui offre aux filles la possibilité de remplir plus aisément ces deux rôles. En plus de pouvoir leur assurer la stabilité financière, il permet aux filles de travailler pour leur propre compte et de gérer ainsi leur temps de façon autonome. Même celles qui exercent en tant qu'employées ont la possibilité de négocier plus facilement le temps avec leur employeur comparativement à celles du formel.

Dans cette même logique, celles qui sont à la recherche d'un emploi optent pour le secteur public (17%) dans le but d'avoir un salaire stable ; pendant que celle qui sont insérées dans ce secteur préfèrent le secteur de l'auto-emploi (19%).

A l'analyse, celles qui sont déjà insérées ont réglé le problème de stabilité financière et cherche à assumer leur second rôle. Celui d'agent de reproduction biologique et sociale .D'où la préférence pour un secteur qui leur fournirait les opportunités pour le faire. Chez celles qui sont à la recherche d'un emploi, cela procède du processus inverse. Elles ont du temps pour remplir leur rôle biologique et recherche la stabilité financière pour subvenir à leur besoins matériels. La valeur que les filles accordent à leur activité est liée à la représentation que ces dernières se font du travail en tant que moyens de subsistance, moyen d'affirmation de soi dans le milieu de vie. En conclusion, le travail modifierait le regard de « l'autre » sur le « moi » qui occupe un emploi.

### **L'impact Des Représentations Sur Les Stratégies D'insertion Professionnelle Des Filles**

L'insertion professionnelle des diplômées est un processus dont l'aboutissement nécessite la mise en œuvre de stratégies. Ces actions entreprises par les filles afin de s'insérer dans le tissu socio-économique sont orientées par la représentation qu'elles se font du diplôme et du travail c'est-à-dire comme un moyen d'indépendance économique et d'affirmation de soi dans la famille et dans la société. En effet, la prééminence des réseaux sociaux sur le diplôme à travers l'adage « diplôme est bon mais relation est mieux » emmène les filles à privilégier les stratégies non conventionnelles. Ainsi, les stratégies les plus utilisées par les diplômées sont l'intervention amie/connaissance (21,27%), les concours (16,76%), la recherche de stage (15,64%) et les stratégies les moins utilisées ; l'intervention du conjoint (3,35%) et la demande d'emploi AGEPE (5,58 %)

L'intervention parents/ amie-connaissance dans la recherche d'emploi est la plus utilisée dans la mesure où selon les enquêtées, le diplôme ne suffit plus pour trouver un emploi. Cette représentation qu'elles se font du diplôme les emmène à privilégier les stratégies mettant en avant les relations sociales au détriment du diplôme. A ce propos, il convient de préciser que certaines diplômées qui utilisent le concours ou/et la recherche de stage comme stratégie de recherche d'emploi associent également l'usage des relations sociales.

La faible utilisation de l'intervention du conjoint et des demandes d'emploi AGEPE serait relative pour la première au fait que pour les diplômées, le travail représente un moyen de valorisation aux yeux du conjoint et surtout lorsque l'obtention du travail relève de l'effort personnel. Cela permet de démontrer au conjoint qu'on est une femme « dynamique », « courageuse » et de gagner ainsi le respect de ce dernier. Quant aux demandes d'emploi AGEPE, leur faible utilisation pourrait être attribuée à la méconnaissance de la structure par les diplômées ou au manque de vulgarisation des actions menées par cette structure étatique.

A la suite de l'analyse et l'interprétation des données, il importe de souligner que l'introduction et l'utilisation des réseaux sociaux entre le diplôme et le travail viennent non seulement modifier le contenu de l'écart entre ces deux variables mais participent aussi à leur reconstruction théorique et sociale, source génératrice du

comportement des filles. Désormais l'équation diplôme *équivaut* au travail n'a de sens que si elle prend en compte la nouvelle *valeur* représentée par les relations sociales. D'où la nouvelle formule : *diplôme plus relations sociales égale à emploi*. Un principe « mathématique »<sup>2</sup> implicitement accepté de tous et qui dans le fond et dans la forme révèle d'une part l'incapacité de l'Etat ivoirien à prendre en charge les demandeurs d'emploi et d'autre part la fragilisation du projet de construction d'un Etat soucieux de l'égalité des chances et de la justice sociale.

### Discussion Et Conclusion

L'intégration au travail est un processus à la croisée de facteurs externes (liés à l'environnement) et internes (particularités de l'individu). Au niveau interne, un ensemble de préalables, consolidé par les notions d'habiletés et d'attitudes, sont nécessaires à toute personne à la recherche d'un emploi. En effet, soumises aux prédispositions environnementales, les capacités individuelles permettent de construire des démarches et des techniques compétitives pouvant réduire l'écart entre les périodes de recherche et d'obtention d'emploi. Cet ensemble de conditions générales et spécifiques, descriptives et pragmatiques, renvoient au concept d'employabilité qui décrit *l'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un* Lebrut (1996). Au delà de ce constat général, qui préoccupe à plus d'un titre les politiques d'insertion des jeunes, il importe aussi de faire de leur représentation sociale du diplôme et du travail, *la coloration, le pilier du pont* reliant la période de l'inactivité et celle de l'intégration dans le monde du travail. En s'appuyant sur l'analyse et l'interprétation des données de terrain recueillies auprès des filles diplômées de l'enseignement technique et de la formation professionnelle de Côte d'Ivoire, ce travail a tenté de faire ressortir la place qu'occupe la représentation sociale du diplôme, du travail dans les stratégies de recherche d'emploi. Ceci est particulièrement important, d'autant plus

---

<sup>2</sup> En réalité après l'obtention des diplômés, les demandeurs d'emploi s'inscrivent dans des calculs, des opérations rationnelles (qu'ils soient formels ou non), plein de sens par lesquels ils aboutissent à des résultats (positifs ou négatifs). Il s'agit donc de processus logiques, d'habiletés dont certains paramètres sont soumis à la dictature des facteurs environnementaux.

que la compétitivité des femmes dans le monde du travail est plus ou moins limitée par des barrières institutionnelles qui se traduisent par la rareté de celles-ci en position de pouvoir, de responsabilité et de décision (Giret, Guégnard, Paul, 2008). Aussi leur rôle de reproduction biologique et sociale a longtemps été un frein à sa compétitivité (Aka Kouamé, 1999).

La relation entre la construction sociale du diplôme, du travail et les stratégies de recherche, d'obtention ou de création d'emploi, au regard des enquêtes de terrain fait ressortir des liens de dépendances significatives qui se traduisent par le caractère relationnel des stratégies de recherche, d'obtention et de création d'emploi. A partir de ce rapport, l'une des missions de la formation scolaire qui consiste à construire une société dont les acteurs sont soumis aux tests de compétitivité et de compétence est vouée à l'échec faisant ainsi place au retour à la tribalisation, à l'ethnisation et à la sectorisation des rapports sociaux.

L'usage des réseaux de socialité dans le processus d'insertion professionnelle est un fait social dont les études empiriques et théoriques de certains auteurs comme Monette, Fournier (2000); Yabouri et al (2007); AGEPE (2008); Fozing, Bakemhe (2009); Gnabeli, Lognon (2010)) n'ont cessé de le montrer du doigt. Sa dimension féminine a été également abordée par Spain et al, (1998); Aka Kouamé (1999); Fournier (2001); Tracey et al (2005); AGEPE (2008) tout en insistant sur les facteurs qui conduiraient les femmes à cette pratique. Si en parlant de *fardeau de reproduction*, Collier (1994) assimile ces causes au devoir sociobiologique; Spain et al (1998) dans une approche psychologique tridimensionnelle insiste sur *la création et le maintien de liens avec des personnes importantes et significatives, la prise en compte des différentes facettes de la vie* (carrière, maternité...) et *la singularité de la trajectoire professionnelle* (ajustement des parcours et gestion des incertitudes) comme le souci naturel de la femme. Dans le même ordre d'idée, Fournier (2001) fait de l'origine sociale, du mariage, de la présence des enfants et de la situation professionnelle du mari un effet considérable dans l'intégration professionnelle de la femme. S'inspirant du cas ivoirien, Kouamé (1999) présente le faible niveau d'instruction comme une variable dépendante importante dans le positionnement de celle-ci dans le monde du travail.

Toutes ces considérations multifactorielles qui justifient plus ou moins les agissements de la femme tendent à donner forme à une discrimination qui fait dire à Bengle (1991), qu'à compétences égales, les hommes ont encore plus de chance à se trouver un emploi permanent et à temps plein que les femmes.

Au regard de ces différentes contributions scientifiques, les résultats de la présente étude semblent être confirmés quant au choix des relations sociales dans le processus d'insertion professionnelle. Toutefois les arguments d'ordre psychologiques, sociobiologiques, socioculturels, matrimoniaux et scolaires évoqués ne rentrent pas dans le cadre de cette réflexion. En dépit des pressions, les filles ayant été l'objet de cette étude ont pu obtenir des diplômes leur permettant d'intégrer le milieu professionnel. Un aspect qui vient mettre en recul les travaux de Kouamé (1999) qui a fait de la faible instruction de la femme ivoirienne, la conséquence de l'usage des relations sociales. Aussi, les facteurs précités sont écartés dans les justificatifs des enquêtées.

En effet, le choix des réseaux sociaux par les filles répond plus à la construction théorique qu'elles se font du capital symbolique (diplôme) et qui a alimentée leur conduite dans le but de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Dans cette construction sociale, la valeur symbolique du diplôme entre en **partenariat** avec les relations sociales pour guider les actions et attitudes des demandeurs d'emploi. Cette analyse relative aux comportements des enquêtées vient confirmer les travaux de certains auteurs comme Moscovici (1961) qui estiment que les représentations sociales sont des « univers d'opinions » propre à une culture, une classe sociale ou un groupe relatif à des objets de l'environnement social. Elles orientent les comportements, communications et pourraient être considérées comme des « grilles de lecture » de la réalité. Les représentations sociales contribuent donc à influencer les actions dans la vie sociale (Mercier, 1997) et à orienter le comportement d'un individu (Abric, 1987). Cette manière de voir a sans doute favorisé le comportement de certains élèves et étudiants ivoiriens qui pensent que « le plus important, c'est l'obtention du diplôme quelle que soit la manière » (Koutou, Douabele et al, p 27).

Ainsi tout en demeurant dans la logique de notre réflexion mais en nous permettant une brève extrapolation, il convient de souligner



que le caractère relationnel des stratégies de recherche, de création et d'obtention d'emploi peut entraîner comme conséquence une monopolisation (Gnabeli, Lognon, 2010) de certains secteurs d'activité économique par des groupes ethniques. Une situation qui peut conduire à une ethnicisation des secteurs d'activités et des rapports professionnels sans oublier le péril économique qui peut guetter la société ivoirienne compte tenu de l'exclusion des principes de compétence et de compétitivité; deux idées liées à la reproductivité, dans le choix des travailleurs.

A ces facteurs à dimension économique, s'ajoute le schéma d'une forme de discrimination sociale qui met sur le « banc de touche », les personnes ne possédant pas de ressources sociales ou de parents « bien placés » pour les insérer dans le milieu professionnel, bien que ceux-ci soient compétents. Une approche qui est légitimée par Lin (1995) lorsqu'il souligne que les chercheurs d'emploi ont plus de chance de trouver un meilleur emploi quant ils ont une source disposant de meilleures ressources et par Monette et Fournier (2000) qui estiment que plus les parents occupent une situation sociale élevée, plus les jeunes risquent d'avoir accès à un bon réseau de soutien.

En claire, la pratique des réseaux de socialité dans le milieu professionnel est une source de « sélection sociale » dans laquelle les diplômés ne disposant pas des ressources sociales importantes et fiables ne pourront faire leur entrée dans le milieu professionnel. Cette situation est certes le symbole d'une inégalité sociale mais révèle l'impuissance et l'incapacité de l'Etat ivoirien à construire un lien social trans-ethnique (Akindes, 2006) basée sur des rapports d'anonymat<sup>3</sup> dans le domaine professionnel.

---

<sup>3</sup> Je ne travaille pas avec quelqu'un parce que je le connais mais parce que je dois travailler avec lui.

**Bibliographie**

- Abric, J. C. (1987) : *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset : DelVal.
- Aka, K. (1999) : *Education et emploi des femmes à Abidjan*, Paris, l'Harmattan.
- Akindes, F. (2003) : « Lien social en question dans une Afrique en mutation ». *Souveraineté en crise*. Collection Mercure du Nord, Ed L'Harmattan et Les Presses de l'Université Laval, 379-403.
- Baggio, S. et al (2008) : *Performance sociale en entreprise. Une comparaison franco-russe*. Livre blanc : stress au travail.
- Baggio, S. et Sutter, P. E (2008) : « La représentation sociale du travail : pensée positivement par 66% des salariés », *blog.mars-lab.com/Etudes/.../La%20valeur%20travail.pdf*
- Bengle, N. M. (1991) : *L'insertion professionnelle des jeunes: une étude des processus socio-psychologiques dans le secteur des services*. Thèse de doctorat Sainte-Foy : Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- Berthet, T. et al (MARS, 2008) : « Valeur du diplôme place et rôle dans les parcours scolaires et professionnel ». *Net. Doc. 37*. [www.cereq.fr/index.php/content/download/540/.../netdoc37.pdf](http://www.cereq.fr/index.php/content/download/540/.../netdoc37.pdf)
- Boubakar, S. Borel. ; Richard, W. (octobre 2009): *Les coûts de formation et d'insertion professionnelle : conclusion d'une enquête de terrain en Côte d'Ivoire*, agence française de développement, document de travail n°88
- Boudeseul, G. ; Grelet, Y. (2008): « Qu'attendent les jeunes des diplômés qu'ils préparent ? » *Actes du colloque « ceux que l'école fait aux jeunes »*, CENS-CREN-Université de NANTES octobre 2008.
- Boudeseul, G et al (2008) : *Orientation : Quels repères pour trouver son chemin ? Résultats d'une enquête auprès de 2600 jeunes en scolarité*. NEF. Notes emploi formation 33 (septembres 2008). [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)
- Chauvel, L. (2000) : *Valorisation et dévalorisation sociale des titres/ une comparaison France\_Etats-Unis*, [louis.chauvel.free.fr/AVZLCINSEE.pdf](http://louis.chauvel.free.fr/AVZLCINSEE.pdf)

- Comte, Maurice (1989) : *Le devenir des titulaires d'un DUT*, étude réalisée pour l'OURIP et l'Université Lumière Lyon 2. Etude n : 93-1
- Dubar, C. (2001) : La construction sociale de l'insertion professionnelle. Laboratoire PRINTEMPS, Professions, Insertions, Temporalités, CNRS, Université de versailles-Saint Quentin en Yvelines. Dossier n°7 /2001/1 Education et sociétés, 23-36
- Flament, C. (1994) : « Aspects périphériques des représentations sociales ». In C. Guimelli (Ed.). *Structures et transformations des représentations sociales*. Lausanne : Delachaux et Niestlé, 85-118
- Fournier, G. et Bourassa, B. (2000) : « Le travail des 18 à 30 ans : vers une nouvelle norme ». Dans G. Fournier et B. Bourassa (dir), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme*, Québec : Les Presses de l'Université Laval p. 3-31.
- Fozing, I. ; Ngo Bakemhe, A. F. J. (2009) : « Les déterminants individuels et sociaux du choix professionnel chez les étudiants de niveau licence en Sciences H humaines. Cas de l'Université de Douala », *JARE/RARE 1*, Abidjan, EDUCI, 22-29 ; *Fraternité Matin*, NO 14230 du 2 mai 2012 (quotidien ivoirien) / [www.fratmat.info](http://www.fratmat.info)
- Giret J-F. ; Guegnard, C. ; Paul, J-J. (2008) : « Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe », *Education et Formation*, 78, 193-219
- Gnabely Y.R et Lognon J.L. (2010) : « Idéologie d'insertion et de monopolisation dans quelques segments de l'économie informelle Abidjanaise », *Annales de l'Université de Lomé, Lettres et Sciences Humaines*, XXX-1,
- Kone, Z. ; Peter, S. ; Tano, K. (2010) : *L'enseignement technique et la formation professionnelle en Côte d'Ivoire : institutions, budgets et effets*, Banque mondiale, GTZ, METFP
- Koutou, N.C, Douabele A.C et All (2007) : Crises et violences en milieu universitaire : impact sur les valeurs de l'université, [www.rocare.org](http://www.rocare.org)
- Lattroh Essoh, N.M. (2001) : *Analyse des résultats du thème N°8, situation socioéconomique de la femme*. Deuxième draft, 139 P.
- Ledrut, R. (1966) : *Sociologie du chômage*, Presse Universitaire de France.

- Maldonado, C. ; Gaufryau, B. & Bonnet, F. (2001) : *Fonctions macroéconomiques de l'économie informelle en Afrique francophone. L'économie informelle en Afrique : structure, dynamiques et politique*, BIT, Genève.
- Ministère de l'Economie et des Finances, Direction Générale de l'Economie(2007) : La Côte d'Ivoire en chiffre, Dialogue Production Abidjan
- Ministère du Plan et du Développement (2009): Document Stratégique de Réduction et de la Pauvreté
- Moscovici, S. (1961) : *La psychanalyse son image son public*. Paris : PUF
- Rateau, P. (2004) : « L'approche structurale des représentations sociales : nouvelles perspectives intégratives ». *Habilitation à Diriger les Recherches*, Université de Montpellier 3, 17 décembre2004.
- Rouquette, M.-L. (1990) : *Sur la composition des schèmes. Nouvelles Études Psychologiques*. Spain, A. ; Bedard, L. ; Paiement, L. (1998) : « Conception révisé du développement de carrière au féminin », *Recherches féministes*, 11, 1, 95-109.
- Verges, P. (1992) : « L'évocation de l'argent : une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation ». *Bulletin de Psychologie*, XLV, 405, 203-209.
- Verges, P. (1994) : « Approche du noyau central : propriétés quantitatives et structurales », In C. Guimelli (Ed.). *Structures et transformations des représentations sociales*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 233-254.
- Vidaller, V. (2007) : « Le travail, une représentation sociale en transformation ». Congrès international AREF 2007, Actualité de la Recherche en Education et en Formation, Strasbourg 2007.
- Yabouri, N.; Guemadji-Gbedemah, E.; Tchable, A.; Adzoyi, K.A; Lombo, M. (2007) :  
« Formation universitaire et degré d'insertion socioprofessionnelle en Afrique de l'ouest : cas des diplômés des filières scientifiques et techniques de Lomé » [www.rocare.org](http://www.rocare.org)