



INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**



Juin 2021 N° 15

**INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**

CENTRE DE RECHERCHE ET DE PRODUCTION

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

Directeur de Publication : Dr BERTE Zakaria, IPNETP Abidjan
Secrétaire de Publication : Dr KONE Koko Siaka, IPNETP Abidjan
Directeur Scientifique : Pr Kanvally FADIGA, ENS Abidjan

Membres du comité scientifique

Pr BAHA Bi YOUZAN D. : Université de Cocody Abidjan
Pr KOUADIO Béné Marcel : Université de Cocody Abidjan
Pr SANGARE Moustapha Karam..... : INPHB, Yamoussoukro
Pr GBONGUE Jean-Baptiste : IPNETP, Abidjan
Dr BERTE Zakaria : IPNETP, Abidjan

Comité de lecture

Dr KONE Koko Siaka..... : IPNETP, Abidjan
Dr TRAORE Sibiri..... : IPNETP, Abidjan
Dr KOUAME Adjo Sébastienne : IPNETP, Abidjan
Dr BENIE Aloh Jean Martial Hillarion, : IPNETP, Abidjan
Dr KONE Foussény : IPNETP, Abidjan
Dr AHON Gnamien Marcel : IPNETP, Abidjan
Dr ZOKOU Gbomené Hervé : IPNETP, Abidjan

TABLE DES MATIERES

I – Editorial

Dr Zakaria BERTE..... 7

II - Apprentissage en approche par compétence et compétences informationnelles des étudiants : cas des formateurs stagiaires de l'IPNETP

BERTE SEKONGO Mariam, mariams2012@gmail.com,
BENIE Aloh Jean Martial Hillarion, benie.mh1@gmail.com, OUATTARA
Souleymane, zobena2006@yahoo.fr, National de l'Enseignement Technique
et Professionnel (IPNETP),..... 9

III - Flux de capitaux extérieurs et développement humain en zone UEMOA

EHOUE Assi Blaise, eassiblaise@yahoo.fr & KONE Koko Siaka,
kokosiaka@yahoo.fr Institut Pédagogique National de l'Enseignement
Technique Professionnel (IPNETP)..... 41

IV- Modes d'accès aux stages en milieux professionnels des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire Idrissa DABONE

Docteur en sociologie, spécialité économie et emploi, chercheur associé au
(LERSTD (Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sociologie du Travail
et de Développement) Institut d'ethno-sociologie, Université Félix
Houphouët Boigny d'Abidjan, Côte d'Ivoire..... 67

V - Evaluation des pratiques phytosanitaires des maraichers opérant dans le périmètre de l'aéroport international Félix Houphouët Boigny (Abidjan) et risques pour la sante et l'environnement.

BODOU Yao, yaobodou2@gmail.com page 91

VI - Gestion des eaux usées ménagères : le cas de la nouvelle ville de grand-Lahou (Côte d'Ivoire).

ADAYE Kouassi Albert, adayekouassialbert@yahoo.fr, KOFFI N'Guessan Jean Marc, kofmar2015@gmail.com, YEO Tenena Martial, tenenamartial@yahoo.fr 123

VII - Déforestation en Côte d'Ivoire et persistance de l'utilisation du charbon de bois dans la ville d'Abidjan

BESSIE Baudelaire Baudry, Doctorant à l'Institut d'Ethnosociologie de l'Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)
bessiebaudelaire@yahoo.fr

COULIBALY Mariatou DOUSSOU IAHYA, Institut National de Formation Sociale codoussou11@gmail.com..... 155

III - Enjeux éthiques de l'expérimentation sur le vivant humain dans la philosophie de Claude Bernard

KONAN Koffi Pascal, konanpascal48@gmail.com page 170

Docteur en histoire des sciences et bioéthique

Université Alassane Ouattara – Bouaké - Côte d'Ivoire 173

MODES D'ACCES AUX STAGES EN MILIEUX PROFESSIONNELS DES NOUVEAUX ARRIVANTS SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI EN COTE D'IVOIRE

Idrissa DABONE

Docteur en sociologie, spécialité économie et emploi, chercheur associé au (LERSTD (Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sociologie du Travail et de Développement) Institut d'ethno-sociologie, Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan, Côte d'Ivoire.

Résumé

La crise économique des années 1980, les programmes d'ajustement structurel et la crise politico-militaire de 2002 à 2011 ont foncièrement changé la configuration du marché de l'emploi en Côte d'Ivoire. Il est, de nos jours, caractérisé par la rareté des emplois et mêmes des stages, qui s'imposent aujourd'hui comme une étape sine qua non pour intégrer la sphère économique. Dans cet article, il est question d'identifier les voies d'accès aux stages en entreprises des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi et leur impact sur la qualité des stages obtenus. Pour atteindre cet objectif, un questionnaire a été administré aux diplômés ayant déjà effectué un stage et des guides d'entretien adressés à des conseillers en emploi et à des stagiaires rencontrés dans des zones industrielles d'Abidjan. Les données recueillies nous révèlent trois modes d'accès aux stages à savoir le réseau social, mode majoritairement utilisé, les intermédiaires institutionnels et l'initiative personnelle. Elles révèlent également que les deux premiers modes procurent des stages de meilleure qualité à contrario de l'initiative personnelle.

Mots clés : Diplômé, Marché de l'emploi, Mode d'insertion, réseau social, Stage pré-emploi.

Abstract

The economic crisis of the 1980s, the structural adjustment programs and the politico-military crisis from 2002 to 2011 fundamentally changed the configuration of the labor market in Côte d'Ivoire. Nowadays, it is characterized by the scarcity of jobs and even of internships, which are now required as a sine qua non-for entering the economic sphere. In this article, it is about identifying the access routes to internships in companies of newcomers to the job market and their impact on the quality of the internships obtained. To achieve this objective, a questionnaire was administered to graduates who had already completed an internship and interview guides addressed to employment counselors and interns met in industrial areas of Abidjan. The data collected reveals three modes of access to internships, namely the social network, the mode used mainly, institutional intermediaries and personal initiative. They also reveal that the first two modes provide better quality internships as opposed to personal initiative.

Keywords : Graduate, Employment, Insertion, Labor market, Training, Internship,

Introduction

Reconnaissant la prééminence de l'éducation dans le processus de développement, la Côte d'Ivoire a élaboré dès son indépendance des politiques et des plans d'action en faveur du développement de l'accessibilité et de la qualité de l'éducation. Ces efforts entrepris par l'Etat ivoirien ont conduit à améliorer l'efficacité interne du système éducatif en accroissant le nombre de diplômés.

Ces diplômés formés, au lendemain de l'indépendance en 1960, pour une grande partie d'entre eux, trouvaient tant bien que mal une opportunité d'emploi. L'accès au marché du travail était donc totalement codifié par le diplôme et fonctionnait en circuit fermé. Les qualifications et les contenus des emplois étaient exprimés en référence à des niveaux de diplômes. Les demandes d'emploi à cette époque étaient quasiment satisfaites (Faure et

Médard, 1982) par l'intermédiaire de la seule agence de recrutement, l'OMOCI (Office de la main-d'œuvre de Côte d'Ivoire)

Pendant qu'on assistait à l'amélioration du nombre des diplômés due aux efforts de l'Etat, la configuration du marché du travail en Côte d'Ivoire va foncièrement changer à partir de 1980.

En effet, dès 1980, avec la récession économique d'une part « dues à la grande sécheresse de 1972-1973, aux chocs pétroliers de 1973 et 1979, à l'importante chute des cours mondiaux du café et du cacao en 1979 » (Kouadio, 1998, p.1) et les programmes d'ajustement structurel d'autre part, la Côte d'Ivoire s'est trouvée dans une crise sans précédent. Ainsi, les différents programmes d'ajustement structurel (PAS 81-82 ; 84-85 ; 85-86 ; 89-90) mis en œuvre sous les auspices des institutions de BRETTON WOODS et qui avaient pour ambition de faire du secteur privé le moteur de la croissance et le principal pourvoyeur d'emploi pour les diplômés, ont conduit l'Etat à se désengager, du moins partiellement, du marché du travail. Aussi a-t-on assisté à la limitation du recrutement et la liquidation d'un certain nombre d'entreprises (18 sociétés d'Etat et de 06 établissements publics.) d'où le licenciement de 10.000 personnes dans le secteur public et de 30.000 dans le secteur privé de 1980 à 1985. (Akindès, 2001).

Ainsi, la question de l'efficacité externe du système éducatif a commencé à se poser avec acuité. Cette question est toujours d'actualité compte tenu du nombre élevé de diplômés qui ne parviennent pas à trouver du travail au sortie de l'instabilité politico-militaire (coup d'Etat de 1999, rébellion armée de 2002 à 2010 et crise postélectorale de 2010) et en dépit du retour et de l'installation de nouvelles entreprises après la crise militaro-politique de 2010.

L'étude réalisée par l'AGEPE (Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi) en 2012 sur la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire révèle que 29% des diplômés du secondaire et 35% de ceux du supérieur sont au chômage. Cette étude révèle également que 80,80% de femmes et 76,6% d'hommes sont à la recherche d'un premier emploi.

Le chômage des diplômés, hormis la situation de crise militaro-politique qu'a connue la Côte d'Ivoire, a plusieurs d'autres raisons. Parmi celles-ci, on peut évoquer leur éloignement des exigences du travail qui résulterait de l'absence d'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi et de leur profil qui ne correspondrait pas toujours aux exigences des entreprises.

Pour corriger cet état, les diplômés vont développer des stratégies pour s'adapter aux exigences du marché du travail. Celle de plus en plus préconisée est le recours à de nouvelles "cartes d'accès" au marché du travail que sont les stages en entreprises.

Giret et Issehnane (2010) et Escourrou (2010) considèrent que cette nouvelle forme de signalisation des compétences ou de construction des savoirs professionnels est régulièrement présentée comme une condition nécessaire, si ce n'est suffisant, d'une bonne insertion sur le marché du travail. En théorie, les apports des stages sont multiples. Ils peuvent procurer aux jeunes des compétences basées sur la pratique de l'activité professionnelle difficilement accessibles au sein de l'institution de formation, mais également des savoirs être nécessaires dans un milieu qu'ils ne connaissent pas ou très peu. Ils leur permettent de développer leurs liens faibles au sens de Granovetter (1973), favorisant l'accès à un réseau professionnel et surtout de réduire la période d'attente avant le premier emploi. Alors que l'importance de ces stages en entreprise dans l'insertion professionnelle des diplômés n'est plus à démontrer, on constate qu'il devient de plus en plus difficile en Côte d'Ivoire d'en obtenir. En 2015, seuls 46,49% des primo demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Emploi- Jeune ont pu accéder à un stage pré-emploi en entreprise après l'obtention de leur diplôme. Dans ces conditions, il importe de se poser les questions suivantes :

Comment ces primo-demandeurs d'emploi ont-ils accédé à ces stages surtout dans un contexte marqué par la rareté des emplois et des stages ? Quel est le mode d'accès aux stages le plus utilisé par ces derniers ? Quel est le mode d'accès qui permet d'obtenir des stages de meilleures qualités ?

Ces questionnements nous situent sur l'objectif de cet article qui est celui d'identifier les voies d'accès aux stages ainsi que leur influence sur la nature du stage obtenu.

Pour l'atteindre et en guise de réponse à ces interrogations soulevées, notre réflexion est guidée par deux hypothèses :

H1 : La rareté des stages pré-emploi due principalement aux crises qu'a connues la Côte d'Ivoire et au nombre élevé de diplômés sur le marché de l'emploi conduit à une compétition sur les postes de stage. Ainsi, l'obtention d'un stage juste après l'acquisition du diplôme n'est possible que par le biais des relations sociales présentes dans ou hors d'une entreprise.

H2 : L'obtention de stages de meilleures qualités par ces nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi se fait par le recours aux intermédiaires institutionnels.

Pour conduire la recherche et parvenir à la vérification de ces hypothèses, l'usage de plusieurs matériels a été nécessaire.

Méthodologie.

Dans le présent article, cette partie se compose entre autres du site d'étude, de la population à l'étude, de la récolte et du traitement des données.

Site d'étude.

L'enquête menée pour recueillir des informations s'est déroulée à Abidjan précisément dans les quatre antennes de l'Agence Emploi Jeune (Abobo, Adjamé, Treichville et Yopougon) et dans des zones industrielles (Koumassi, Port-Bouet, Yopougon). Le choix d'Abidjan est motivé par son statut actuel de capitale économique. Cette métropole concentre l'essentiel des entreprises privées et publiques de la Côte d'Ivoire.

Population à l'étude.

La population à l'étude est constituée de responsables de l'Agence Emploi Jeune et de diplômés des écoles publiques et privées de l'enseignement général et professionnel titulaires au minimum du Bac+2. Cette dernière catégorie de la population à l'étude concerne précisément les diplômés primo-demandeurs d'emploi ayant déjà effectué au moins une fois un stage et ceux en cours de stage dans des entreprises.

L'échantillon de l'étude a été construit à partir de la technique de l'échantillonnage non-probabiliste (échantillonnage sur place). Elle nous a permis d'interroger au cours de l'année 2018, 106 personnes ayant déjà effectué un stage et rencontrées dans les antennes de l'Agence Emploi Jeune (ex AGEPE) lors de dépôt de candidature à une offre d'emploi ou à un test d'entretien d'embauche et 14 personnes en cours de stage dans des entreprises situées dans des zones industrielles.

Récolte et traitement des données

A ces différentes cibles de l'enquête citées précédemment, des instruments élaborés ont été administrés selon la procédure suivante :

- Un questionnaire a été administré aux 106 diplômés.
- Deux guides d'entretien ont été administrés dont un aux 14 diplômés en cours de stage et l'autre à des conseillers en emploi de l'Agence Emploi Jeune.

Au terme de l'enquête auprès de ces personnes qui ont bien voulu prendre part à notre étude, les données issues des entretiens ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Par contre, celles issues du questionnaire ont été soumises à un traitement statistique à l'aide du logiciel SPSS et les résultats obtenus se déclinent en plusieurs points.

Résultats de la recherche

Dans la littérature, plusieurs stratégies d'obtention d'emploi existent et sont toutes aussi transposables dans l'accès aux stages. Ainsi, les résultats

obtenus se déclinent en trois axes à savoir la typologie des voies d'accès aux stages, les modes d'accès aux stages selon le sexe, la mobilisation de moyens différents selon le type de formation et l'influence du mode d'accès sur la qualité du stage obtenu.

Typologie des voies d'accès aux stages

Sur la base des réponses des enquêtés, on peut relever différents modes d'obtention de stages en entreprises. Ils se résument en deux principaux groupes. Les uns dits formels qui regroupent les intermédiaires institutionnels publics et privés, l'initiative personnelle et les autres dits informels qui découlent de la mobilisation des liens sociaux. Ainsi, les résultats se présentent comme suit : l'usage du réseau social (Ami, Parent...) avec 44,30%, le recours aux intermédiaires institutionnels (Agence Emploi Jeune, Cabinet privé) avec 25,5% et l'initiative personnelle avec 31,20%.

Modes d'accès aux stages selon le sexe

De l'enquête, il ressort que les hommes ont un pourcentage de stagiarisation plus élevé que celui des femmes avec 60,38% contre 39,62%. Mais en considérant la variable sexe, l'on constate une différenciation des stratégies d'accès aux postes de stages comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Voies d'accès aux stages selon le sexe

Sexe	Homme		Femme		Total	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Mode d'accès aux stages						
<i>Recours aux intermédiaires institutionnels (Agence emploi jeune, Cabinet privé)</i>	15	23,40	12	28,60	27	25,5
<i>Recours au réseau social (Ami, parent. connaissance)</i>	24	37,50	23	54,80	47	44,3
<i>Initiative personnelle (candidature spontanée et usage d'Internet)</i>	25	39,10	7	16,60	32	31,2
Total	64	60,38	42	39,62	106	100

Source : Données d'enquête de l'auteur réalisée en 2018
à l'Agence Emploi Jeune

L'on constate que les femmes diplômées font usage primordialement de leurs relations sociales dans 54,80% et moins de l'initiative personnelle avec 16,60% dans l'obtention d'un stage en entreprise. Chez les hommes, l'on remarque plutôt qu'ils ont recours à plusieurs voies plus notamment à l'initiative personnelle (39,10%) et aux relations sociales (37,50%).

Une mobilisation de moyens différents selon le type de formation

L'analyse des données recueillies fait apparaître une différence dans la stagiarisation post-étude entre les diplômés. A prime abord, on constate tel que le démontrent les résultats du tableau 2 que ceux issus des universités (LICENCE, MAITRISE, MASTER) sont moins concernés par les stages avec respectivement 05,7% et 11 ,3% que ceux issus des grandes écoles (BTS,

Modes d'accès aux stages en milieux professionnels des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire

INGENIEUR et DESS). L'origine des diplômés, qu'ils soient issus des grandes écoles ou des universités impacte sur le mode d'accès aux stages comme le révèle le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Impact du diplôme sur le mode d'accès au stage

Mode d'accès aux stages	<i>Recours aux intermédiaires institutionnels (Agence emploi jeune, cabinet)</i>		<i>Recours au réseau social (Ami, parent, connaissance)</i>		<i>Initiative personnelle (Candidature spontanée, Usage d'internet)</i>		Total	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Type de Diplôme								
BTS	12	23,5	21	41,2	18	35,3	51	48,1
LICENCE	1	16,7	5	83,3	00	00	06	05,7
MAITRISE MASTER	3	12	9	75	00	00	12	11 ,3
INGENIEUR	7	33,3	8	38,1	6	28,6	21	19,8
DESS	4	25	4	25	8	50	16	15,1
Total	27	25,5	47	44,3	32	30,2	106	100

Source : Données d'enquête de l'auteur réalisée en 2018
à l'Agence Emploi Jeune

Au regard du tableau, l'on constate que le recours aux relations sociales est plus accentué chez les titulaires de la LICENCE (83,3%) et de la MAITRISE ou du MASTER (75%). En outre, aucun de ces diplômés n'a fait usage de l'initiative personnelle dans l'accès aux stages, voie par contre dont ont recours principalement les titulaires du DESS (50%).

De façon générale, les résultats précédents soulignent l'efficacité du réseau comme mode d'accès aux stages quel que soit le type de diplôme. Néanmoins se pose également la question de savoir si le réseau permet de trouver des stages de qualité car cet aspect intervient d'un point de vue psychologique sur la représentation du marché du travail.

Influence du mode d'accès sur la qualité du stage

Plusieurs indicateurs existent pour mesurer la qualité du stage (indemnité perçue, domaine de formation, disponibilité d'un encadreur...). Pour le présent article, les indicateurs retenus sont la correspondance du stage effectué à la formation initiale du diplômé et la disponibilité d'un encadreur. A cet effet, 57,55% des enquêtés ont estimé que le stage effectué correspondait à leurs vœux contre 42,45% qui estiment que le stage n'était pas de qualité. Ce constat est fait dans le tableau ci-dessous avec des différences plus marquées lorsque l'on fait la corrélation avec le mode d'obtention du stage.

Modes d'accès aux stages en milieux professionnels des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire

Tableau 3 : Qualité du stage selon son mode d'obtention

Mode d'accès aux stages	<i>Recours aux intermédiaires institutionnels (Agence emploi jeune, cabinet)</i>		<i>Recours au réseau social (Ami, parent, connaissance)</i>		<i>Initiative personnelle (Candidature spontanée, Usage d'internet)</i>		Total	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
OUI	23	85,20	31	65,96	7	21,90	61	57,55
NON	4	14,80	16	30,04	25	78,10	45	42,45
Total	27	25,5	47	44,3	32	30,2	106	100

Source : Données d'enquête de l'auteur réalisée en 2018 à l'Agence Emploi Jeune

Ces résultats présentés ci-dessus nous révèlent également que les stages obtenus par le recours aux intermédiaires institutionnels et par le réseau social sont de meilleures qualités. Ces deux modes relevant de l'intervention d'un intermédiaire semblent même être les modes dominants puisqu'ils sont mobilisés avec respectivement à 85,20% et à 65,96% des cas. Par contre, ceux obtenus par l'initiative personnelle selon nos enquêtés (78,10%) n'est pas en adéquation avec leur domaine de formation ou font défaut d'encadreurs.

Discussion

Les relations sociales comme mode d'accès privilégié aux stages pré-emploi

Au regard des résultats, des trois modes d'accès aux stages, l'usage des relations sociales dans ce jeu identitaire (La construction des savoirs professionnels) apparaît comme le plus usité par les diplômés avec 60%. Nous pouvons dire que l'analyse du mode d'accès à un stage des diplômés en Côte d'Ivoire a abouti à des résultats proches de notre attente exprimée en hypothèse 1 de notre étude.

Granovetter (1985) estime que la plupart des comportements sociaux sont étroitement encadrés dans des réseaux de relations interpersonnelles. Les stages n'échappent pas à cet encastrement. Conscients de l'efficacité de ce canal, le nombre pléthorique de diplômés primo- demandeurs d'emploi à la recherche d'un stage pour améliorer leur employabilité utilisent cette voie pour limiter la concurrence sur les postes de stage disponibles dans les entreprises.

Ces résultats reflètent bien cet aspect et corrobore la théorie de Kelley (1976) et les études réalisées par l'AGEPE (2008), Guillot-Soulez et Landrieux-Kartochian (2008) Gnabeli et Lognon (2010) qui ont mis en évidence la prépondérance des relations sociales personnelles et l'appartenance à des réseaux face à la question de l'insertion professionnelle. Ce succès révèle la propension des entreprises, pour leur recrutement, à recourir à des canaux informels et internes et tient également à la qualité des informations diffusées donnant à voir des informations non observables sur la compétence du candidat. La recommandation procure le filtre nécessaire pour satisfaire la demande de travailleurs. Ainsi, les réseaux participent à une meilleure intégration dans l'entreprise. Cela renvoie notamment au fait que le recrutement par ce biais tend à préserver les particularités. (Les employés recommandent ceux en qui ils ont confiance et qui leur ressemblent.).

Même si certaines entreprises n'envisagent pas à priori de recourir à des stagiaires, elles peuvent toutefois y consentir si c'est une connaissance ou un salarié qui leur en fait la demande. Le réseau fonctionne ici sur « le mode de la solidarité et de la préférence.».

Une stagiaire rencontrée dans une entreprise de service à Koumassi nous confirme cet état de fait : « *Grâce à mon oncle qui est un employé depuis plusieurs années dans cette entreprise, j'ai pu y avoir un stage. C'est lui qui est allé convaincre son patron pour que je sois prise. Tout se passe bien pour moi et on m'a même promis d'être embauchées* ». Ce moyen de contact usité, particulièrement ce lien fort au sens de Granovetter (2000) augmente la probabilité de succès tant au niveau de la qualité du stage que de l'insertion définitive dans l'entreprise.

Les lettres de recommandation, semblent être également un exemple très éloquent de contact dans la recherche d'emploi, comme en témoignent les propos d'un autre diplômé, titulaire d'un BTS en gestion des ressources humaines et communication. « *Pour avoir le stage, j'ai déposé mes dossiers un peu partout. Mais quand j'ai accompagné mon dossier d'une lettre de recommandation signée du directeur de mon école (école formatrice) qui se trouve être l'ami au chef du personnel de la société, on m'a fait appel* ». Ces propos rejoignent la conclusion de l'étude de Fernandez et de Weinberg (1997) sur les chances d'obtenir un emploi. Cette étude conclut que lorsqu'ils sont en quête du premier emploi, les candidats présentant des lettres de recommandation de la part d'une personne externe à l'entreprise ont trois fois plus de chances d'obtenir un emploi que ceux qui n'en ont pas. En même temps, ceux recommandés par les personnes de l'intérieur de l'entreprise ont dix-huit fois plus de chances d'avoir un emploi que ceux recommandés par des personnes extérieures à l'entreprise. Par conséquent, s'appuyer sur les relations existantes dans l'entreprise, répond à « une demande de conformité» selon Baret et al (2006).

Au contraire de l'usage de ces relations sociales, le recours aux intermédiaires institutionnels semble peu productif avec 25,50%. Sur ce point, Lagarenne et Marchal (1995) affirme le contraire et soulignent que l'intervention d'un intermédiaire institutionnel est un des modes dominants puisqu'ils sont mobilisés dans environ trois quart des transitions vers l'emploi

Mais de nombreux travaux attestent nos résultats en ayant comme objectif de comparer ces dispositifs pour évaluer leur efficacité. D'autres essayent de comprendre pourquoi ils sont peu utilisés. Pour trouver des travaux qui argumentent la moindre efficacité des intermédiaires notamment public, il faut se tourner du côté de la théorie des choix publics ou de la bureaucratie (Zweifel et Zaborowski (1996), Kübler (1999)). Les agents du service public n'ont pas comme objectif un profit à réaliser sur un marché concurrentiel, d'où un moindre effort de leur part et un moindre volume d'appariements produits. Ainsi, Selon certains auteurs tels que Marchal et Rieucau (2006), Bessy et Marchal (2009), les dispositifs de médiation (Agence Emploi Jeune) seraient utilisés par défaut, ce qui sous-entend que les personnes à la recherche d'un stage ou d'un emploi préféreraient utiliser les relations sociales et n'ont recours aux dispositifs que quand ils ne peuvent faire autrement. Cela traduit une crise de confiance entre les demandeurs d'emploi et l'institution en place comme le souligne un diplômé de 24ans « *On a déposé notre demande à l'Agence comme ça, on n'y croyait pas, mais grâce au bon Dieu ça a marché* ».

Usage différencié des modes d'accès aux stages pré-emploi selon le sexe

En parlant de postes de stage pré-emploi occupés en entreprise en Côte d'Ivoire, les hommes semblent les plus concernés que les femmes (cf.tableau1). Cette constatation concorde avec celles de Kouakou Amankoua (2008), et de Bene(2014) qui ont conclu que les hommes ont une probabilité plus forte d'occuper des postes de stage dans les entreprises.

Mais il est à noter de façon significative que la voie utilisée par les diplômés pour accéder à un stage est influencée par la variable sexe. Les femmes seraient enclines à opter pour des stratégies exigeant moins de dépense en énergie et en temps comme s'est exprimée en ces termes une enquêtée, stagiaire dans une entreprise de téléphonie mobile. : « *J'avais un bébé sous*

la main. Il était donc difficile pour moi d'avoir le temps et de l'argent pour sillonner les entreprises. J'ai donc préféré en parler à mes connaissances et cela a marché ».

Se fondant sur ces propos, d'une part, la division sexuelle des tâches en Afrique conduirait les femmes diplômées ayant un enfant à disposer de moins de temps et d'énergie dans l'activité de prospection et expliquerait le choix du réseau social et dans une fréquence moindre le choix des intermédiaires institutionnels.

D'autre part, d'un point de vue économique, on pourrait supposer que les enquêtées qui utilisent les réseaux sont rationnels. Les coûts des réseaux étant nuls, cette méthode d'accès à l'emploi deviendrait plus rentable que le recours aux modes de recherche formels

De façon générale, les femmes pour diverses raisons hormis celle évoquée, ont plus recours à leur réseau de connaissances pour obtenir un poste de stage dans une entreprise privé (54,80%). L'étude de Wapoh (2013) conforte ce résultat. Il souligne que le signe négatif du genre explique que les femmes accèdent à un poste de travail en privilégiant le réseau social.

Bien que cette différence de degré d'usage du réseau social soit importante chez les femmes, selon l'étude, elle apparaît faiblement chez les hommes. Ce qui contredit les résultats de Guillot-Soulez et Landrieux-Kartochian (2005), de Bihl et Pfefferkorn (2002). Ils avaient déjà mis à jour des différences comparables en fonction du sexe de l'enfant, les hommes étant « plus souvent redevables à leur famille de leur premier emploi stable » que les femmes (19% contre 11%) (Bihl et Pfefferkorn, 2002, p 172-3). Il semblerait donc selon ces derniers que dès le stage, les filles soient moins aidées dans leur recherche et que le « *patrimoine relationnel aille davantage aux hommes* » (Ibid., p.173).

On constate que ces derniers, plus actifs (en termes de dépense de temps et d'énergie) dans leur recherche, optent plus pour l'initiative personnelle. Les propos d'un stagiaire est éloquent à ce sujet. Il dit : « *Il faut bouger, taper à toutes les portes pour espérer avoir un poste dans une entreprise* ». Ce résultat est conforté par les travaux de Bouzaiene (2006-2007). Cet auteur précise que les femmes utiliseraient plus que les hommes, les relations personnelles pour trouver un travail dans le secteur privé alors que les hommes recourraient à une démarche plus directe et volontaire. Nos données contredisent ceux de Ben Sedrine et Gobe (2004) concernant le mode d'insertion des hommes. Ils constatent que les hommes font davantage appel à des intermédiaires institutionnels de l'insertion.

Ces résultats de façon générale mettent en évidence la complexité du marché du travail dans les grandes villes de l'Afrique en particulier à Abidjan où les résultats des travaux sur cette question s'opposent. Yao Koffi Kaudjis(2008) soutient plutôt que pour les hommes ce sont les relations personnelles avant l'initiative personnelle et pour les femmes, l'initiative personnelle avant les relations personnelles. Sur la question de l'insertion des femmes, elle est soutenue par Ehui et al (2011) et ses résultats iraient dans le sens de certains travaux menés dans les pays développés. L'étude de De Larquier et Rieucan (2014) en est un exemple. Dans l'enquête Emploi en panel (2005-2011) de l'Insee (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), ces auteurs ont conclu que les femmes se sont moins adressées aux réseaux lorsqu'elles cherchaient un poste dans une entreprise. Et cela, selon eux, tiendrait au fait qu'elles soient plus ancrées dans la sphère domestique et disposant de moins de temps pour entretenir leur relation professionnelle.

Influence du type de formation sur le mode d'accès au stage pré-emploi.

A la lecture du tableau 2, deux constats peuvent être faits entre les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur général et ceux de l'enseignement supérieur professionnel.

D'abord, les titulaires de la LICENCE et de la MAITRISE sont moins concernés par le stage. Cela signifie qu'en général, ils n'ont aucun contact avec le monde du travail. Ce constat est établi dans le rapport de l'AGEPE (2007) sur l'insertion des diplômés et par les travaux de Kouakou Amankoua (2008). Les résultats de ce dernier montrent que les candidats retenus par les entreprises pour les postes de stages pré-emploi sont d'abord les titulaires du BTS (58,42%) ensuite les INGENIEURS (9,47%) et les titulaires de la MAITRISE (4,21%) ;

Le marché du travail étant devenu très compétitif surtout dans le secteur privé, les employeurs sont devenus de plus en plus exigeants. La nouvelle configuration du marché de l'emploi classe les diplômés de l'enseignement général au bas de l'échelle dans l'accès au stage en entreprise au détriment de ceux issus de l'enseignement professionnel. La cause peut être décelée dans les propos d'un conseiller en emploi : « Langue, *littérature et civilisation, criminologie, sciences juridique, sciences économiques et gestion etc. c'est la catégorie de diplômés qui a de sérieuses difficultés à décrocher un stage. Nous sommes tenus de faire avec eux des formations complémentaires plus adaptées aux réalités des entreprises* ».

De ces propos, on peut retenir que la formation universitaire générale serait insuffisamment adaptée aux besoins des entreprises et un diplômé issu de l'enseignement général ne serait pas suffisamment employable dans les entreprises. En outre, il semble être dans une position de dominé (Dhume, Sagnard-Haddaoui, 2006) dans laquelle la pression pour valoriser son curriculum vitae le pousse à se soumettre à n'importe quelle tâche au sein de l'entreprise, des tâches subalternes, inhabituelles, déconsidérées et parfois qui n'ont rien à voir avec le référentiel de formation. Les propos d'une stagiaire titulaire d'une maîtrise en psychologie et affectée à la direction des ressources humaines révèle cette situation : « *Je passe le temps à ne classer que les dossiers et à faire des commissions parce qu'il n'y a personne pour faire ces boulots* ».

Ainsi, cela se traduit très souvent par le non recours à l'initiative personnelle dans la quête de stage. Ce manque de formation pratique conduit ainsi les titulaires de la LICENCE et de la MAITRISE à s'orienter vers les agences de placement mais dans une faible proportion et dans une grande proportion vers leurs réseaux de connaissances comparativement aux titulaires des diplômes du BTS, d'INGENIEUR et du DESS.

Wapoh (2013) nuance ce résultat. Si nos résultats concordent avec ceux de cet auteur sur l'usage du réseau social par les diplômés de formation générale, ils divergent sur le mode utilisé par les diplômés issus de la formation technique et professionnelle. Cet auteur dans son étude, conclut que ceux de formation technique ou professionnelle utilisent davantage les intermédiaires institutionnels.

Le recours au réseau social et aux intermédiaires institutionnels vu comme mode privilégié d'accès aux stages de qualité.

Les différents résultats obtenus (cf. tableau3) témoignent de l'efficacité des canaux (institutionnels et sociaux) pour l'obtention des stages de qualité. Par conséquent, l'hypothèse2 selon laquelle, « L'obtention de stages de meilleures qualités par ces nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi se fait par le recours aux intermédiaires institutionnels» ne peut être rejetée. Si notre étude a montré que les intermédiaires institutionnels sont peu mobilisés dans l'accès aux stages, elle fait, néanmoins, ressortir que les stages sont de meilleures qualités lorsqu'ils sont proposés par ces intermédiaires.

En effet, les stagiaires ayant bénéficié de stages de qualité sont, dans une très grande proportion, issus du PEJEDEC¹, projet respectant les procédures de mise en stage notamment la disponibilité d'un encadreur et l'adéquation entre le travail effectué et le diplôme. L'enquête de satisfaction et de suivi des bénéficiaires du PEJEDEC en 2014 et l'étude

¹ PEJEDEC (Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences) piloté par l'Agence Emploi Jeune et financé par la Banque Mondiale vise à améliorer l'accès à l'emploi et le développement des compétences professionnelles des jeunes hommes et femmes de tout niveau de qualification.

de Baudry B. (1994) viennent à l'appui de notre hypothèse en soutenant l'efficacité des intermédiaires pour sélectionner des diplômés ayant une formation en adéquation avec les besoins des entreprises.

Mais au sein de ces intermédiaires institutionnels, il semble intéressant de distinguer le type d'intermédiaire vers lequel se sont tournés les diplômés dans la quête de stage de qualité. Cela soulève la question de l'efficacité comparée des intermédiaires public et privé dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi et dans la sortie du chômage. Certains auteurs tels que Campens et Tanguy (2006) arguent que l'agence privée est plus efficace que l'agence publique. Se fondant sur la théorie des choix publics ou de la bureaucratie, ils estiment que les agents du service public n'ont pas comme objectif un profit à réaliser sur un marché concurrentiel, d'où un moindre effort de leur part. Cela est en contradiction avec nos résultats qui montrent que les diplômés dans leur grande majorité ont obtenus leur stage par le biais de l'AGEPE.

Lesdits résultats évoquent aussi l'usage des relations sociales comme une garantie de la qualité des stages. Soutenus par leurs relations, les stagiaires confirment les bonnes conditions dans lesquelles les stages ont été effectués. *« J'ai pu intégrer l'entreprise grâce aux amis de mon grand frère et vraiment, j'ai appris beaucoup de choses. C'était enrichissant, professionnellement, ça m'a appris à voir la vie en entreprise, la réalité du terrain. Au début, j'étais un peu observateur, mais après j'ai commencé à moins l'être et à travailler un petit peu avec mes connaissances apprises à l'école sous la surveillance évidemment d'un tuteur »*. A travers ces propos, on serait tenté de dire que la logique officielle des stages (logiques didactique, socialisatrice et professionnalisant) semble être respectée par les entreprises. Ce fait est corroboré par Guillot-Soulez et Landrieux-Kartochianmet (2008) qui révèlent que le réseau permet d'accéder à des stages de « meilleure qualité », ce qui concorde également avec l'effet des réseaux sur la nature des emplois obtenus (Granovetter, 1974).

En définitive, le réseau social et les intermédiaires institutionnels semblent être une garantie dans l'accès à un stage de qualité pour les diplômés. Ces deux canaux leur offrent en quelque sorte une caution quant à la qualité des stages, ils les parrainent (Degenne et al.1991) contrairement à l'initiative personnelle qui ne conduit généralement pas aux stages de qualité.

En effet 78,10% des diplômés ayant utilisé cette voie affirment que le stage était de mauvaise qualité comme l'affirme l'un de nos interlocuteurs « *j'étais un peu partout dans l'entreprise et je faisais un peu de tout qui n'avait rien à voir avec ma formation. Très souvent, c'est moi qui faisais les courses pour le personnel de l'entreprise Ça a été comme ça jusqu'à la fin parce que je voulais un document qui atteste que j'ai effectivement effectué un stage* ».

Par ces propos, on peut affirmer que l'accès à ces stages par l'initiative personnelle semble être la rencontre d'un ensemble de micro-intérêts ; ceux du demandeur de stage (enrichissement des CV et donc probabilité de recevoir plus d'offre d'emploi que les autres. (Divine et al. 2007).) privilégiant donc l'intérêt du travail et ceux de l'entreprise d'accueil qui est dans une logique d'utilisation d'une main d'œuvre gratuite pour faire des travaux productifs équivalents à un salarié.

Dans cette optique, la capacité de négociation du contenu de travail du diplômé est ici réduite et le rapport de force est largement en faveur du recruteur.

Conclusion

Cette étude présente l'intérêt de traiter d'un sujet peu abordé, les stages, qui sont pourtant très répandus, considérés comme des expériences de travail et vecteurs d'insertion professionnelle. Elle vise à identifier les voies d'accès aux stages ainsi que leur influence sur la nature des stages obtenus. Se référant aux données quantitatives recueillies, trois modes d'accès aux stages ont été identifiés avec un usage plus important du réseau social. Ce canal est, dans une proportion plus importante, sollicité par les femmes et par les titulaires de la LICENCE et de la MAITRISE. Par ailleurs, les résultats de l'article montrent dans l'ensemble que les stages obtenus par les diplômés

sont de meilleures qualités. Cela semble surtout plausible quand ces derniers ont recours aux relations sociales et aux intermédiaires institutionnels comparativement à l'usage de l'initiative personnelle qui aboutit, dans une grande proportion, à des stages de mauvaises qualités.

Références bibliographiques.

- AGEPE (2008) « Situation de l'emploi à Abidjan en 2008 » *AGEPE*, (Abidjan, novembre 2008).
- AGEPE (2007) Etude sur l'insertion des diplômés du Bts de la licence et de la maîtrise (Abidjan, Rapport final ,29p).
- AKINDES F. (2001)- «Dynamique de la politique sociale en Côte d'Ivoire», *Institut de recherche des nations unies* (juillet 2008, document n°8,).
- BARET C., HUAULT I. et PICQ T. (2006) « Management et réseaux sociaux, jeux d'ombres et de lumières sur les organisations », *Revue Française de Gestion*, n°163, p.93-106.
- BAUDRY B. (1994) « Segmentation du marché du travail et segmentation du marché de la sous-traitance : une étude de la firme réseau », *Revue d'économie politique*, n° 104, p. 75-95.
- BEN SEDRINE S. et GOBE E. (2004)- *Les ingénieurs tunisiens, dynamiques récentes d'un groupe professionnel* (Paris, Harmattan, 2004,276p).
- BENE J. « La généralisation des stages dans l'enseignement supérieur recouvre des réalités très diverses », *MENESR- SIES, Note d'information* n° 17.08, Octobre 2014.

- BESSY C. et MARCHAL E. (2009) : « Le rôle des réseaux et des marchés dans les recrutements, » *Revue française de socio-économie*, n°3, pp. 121-146.
- BIHR A. et PFEFFERKORN R. (2002). *Hommes, femmes, quelle égalité ? Ecole, travail, couple, espace public*. Les Editions d'Atelier.
- BOUZAIENE S. (2006-2007) Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieur : Diagnostics d'une exclusion Mémoire (Lyon, Université de Lyon, Institut d'études politiques, 123p).
- CAMPENS E et TANGUY S. (2006) : *The Market for Job Placement : a Model of Headhunters*, Cahiers de la MSE, n°27.
- DE LARQUIER G. et RIEUCAU G. (2014)- « Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : Quelle information et quels appariements sur le marché du travail », *économix (Document de travail, 2014-57)*.[Http : economix.fr](http://economix.fr)
- DEGENNE A. et al. (1991) Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n°5, p.75-98.
- DHUME F. et SAGNARD-HADDAOUI N. (2006) « *La discrimination de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine*, Neuviller, ISCRA.
- DIVINE R.L. et al. (2007) « Required internship programs in marketing : benefits, challenges and determinants of fit », *Marketing Education Review*, vol.17, n°2, p.45-52.
- EHUI P.J. et al (2011) La trajectoire des filles diplômées de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire, *ROCARE* 2011,90p

- ESCOURROU N. (2010). « Le stage : lien privilégié entre formation et emploi : Article faisant suite à la présentation au Colloque RESUP à Dijon - Juin 2008. 11 pages. 2008. <hal-00494995>
- FAURE Y.A. et MEDARD J.F. (1982) *État et Bourgeoisie en Côte d'Ivoire*, Paris : Karthala
- FERNANDEZ R. et WEINBERG N. (1997)-« Sifting and sorting : personal contacts and hiring in a retail bank », *American journal of sociology*, vol105, n°5, pp1288-1356
- GIRET J.F. et ISSEHNANE S. (janvier 2010) « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur » Net.Doc n°71,44 pp
- GNABELI 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,
- GRANOVETTER M. (1985) « Economic action and social structure : The problem of embeddedness », *American Journal of Sociology*, vol.91, n°3, p.481-510.
- GRANOVETTER M. (1974). *Getting a job : a study of contacts and carrers* » Cambridge, Harvard University Press
- GRANOVETTER M. (1973), « The strength of week ties », *American Journal of Sociology*, n°78, mai, p.1360-1380.
- GUILLOT-SOULEZ C. et LANDRIEUX-KARTOCHIAN S. (2008) « Stages et effets de réseaux », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2008/2 N° 68, p. 30-48.

- GUILLOT-SOULEZ C. et LANDRIEUX-KARTOCHIAN S. (2005) « Les stages, une des formes de la discrimination sexuelle dans le monde du travail ? » *Les cahiers du CERGORS* Numéro 3-Septembre 2005.
- KOUADIO, B. (1998). L'impact des programmes d'ajustement structurel sur le secteur formel en Côte d'Ivoire : une analyse différenciée selon le genre (Rapport n° MFM 552). Abidjan, Côte d'Ivoire : *Organisation internationale du travail (OIT)*.
- KOUAKOU AMANKOUA J. (2008), « Les entreprises et les offres de stages : suggestions pour la qualification des demandeurs d'emploi en Côte d'Ivoire » in Offres de stages et stratégies de recherche d'emploi : Le cas du bassin d'emploi d'Abidjan, *Direction de la promotion de l'emploi de l'AGEPE* (Abidjan, 10 Décembre 2008) p.18-21
- KÜBLER D. (1999), « Coexistence of Public and Private Job Agencies : Screening with Heterogeneous Institutions », *Public Choice*, 101, pp. 85-107.
- LAGARENNE C. et MARCHAL E. (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », *Lettre du Centre d'Études de l'Emploi*, juin.
- MARCHAL E. et RIEUCAU G. (2006), Les filières d'embauche : une exploitation de l'enquête Emploi 2004 », *Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche*, octobre.
- WAPOH, H. (2013) Modes d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire, In *Economies et Sociétés*, série « *Socio-Economie du travail* », AB, n° 35, 5/2013, p.691-723
- YAO K.K. (2008), « Les stratégies de recherches d'emploi » in offres de stages et stratégies de recherche d'emploi : le cas du bassin d'emploi d'Abidjan, *Direction de la promotion de l'emploi de l'AGEPE* (Abidjan, 10 Décembre 2008) p.5-17

Achévé d'imprimer
sur les presses



Juin 2021

ISBN : 2-909426-53-X

EAN : 9782909426532

REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION

SOUSSION D'ARTICLES : info@ipnetp.ci