

PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES ETUDIANTS EN CONTEXTE UNIVERSITAIRE : CAS DES DIPLOMES DE L'INSTITUT D'ETHNO-SOCIOLOGIE DE L'UNIVERSITE FELIX-HOUPHOUËT BOIGNY

KACOU Fato Patrice

*Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB),
kacoufato@yahoo.fr*

Résumé

De nombreux pays sont confrontés à la crise de l'emploi des jeunes diplômés. Bien qu'on estime autour de 13,6 % le taux de chômage mondial des jeunes, la situation des pays en développement est beaucoup plus délicate. Pour donc contribuer à élucider ce phénomène, un projet pilote dénommé : « Les conditionnalités du leadership constructif et du développement personnel en contexte universitaire en Côte d'Ivoire » a été conduit chez les étudiants diplômés de l'Institut d'Ethno-Sociologie de l'UFHB durant un an.

L'étude a recouru aux méthodes quantitatives et a utilisé la méthode dialectique et l'analyse comparative tout en interprétant les faits à partir de la socio-anthropologie du travail. Au terme de l'étude diligentée après un renforcement de capacité en développement personnel, leadership et en insertion socio-professionnelle, il s'est dégagé quatre résultats majeurs à savoir : l'amélioration de la proportion des diplômés ayant mené des démarches pour un stage, l'amélioration de la proportion des diplômés ayant formulé des demandes d'emploi, l'amélioration de la proportion des diplômés ayant créé leur propre activité lucrative et la prise d'initiative pour l'amélioration des rapports sociaux avec la famille et l'environnement social.

Vu les résultats du projet, on estime que les programmes académiques devraient intégrer dès la première année du premier cycle, le développement personnel et le leadership afin de mieux préparer les étudiants au marché de l'emploi.

Mots clés : *Chômage, Développement personnel, Insertion socio-professionnelle, Leadership, Travail.*

Summary

*Many countries are facing the crisis of employment among young graduates. Although the global youth unemployment rate is estimated at around 13.6%, the situation in developing countries is far more critical. In order to help shed light on this phenomenon, a pilot project entitled “**The Conditionalities of Constructive Leadership and Personal Development in a University Context in Côte d'Ivoire**” was carried out over one year among graduate students of the Institute of Ethno-Sociology at UFHB.*

The study used quantitative methods and relied on the dialectical approach and comparative analysis, while interpreting facts through the lens of the socio-anthropology of work. At the end of the study, conducted after capacity-building training in personal development, leadership, and socio-professional integration, four major results emerged: an increase in the proportion of graduates who undertook steps to

obtain an internship, an increase in the proportion of graduates who submitted job applications, an increase in the proportion of graduates who created their own income-generating activities, and the initiative taken to improve social relationships with family and the broader social environment.

In light of the project's results, it is believed that academic programs should integrate personal development and leadership from the first year of the undergraduate cycle in order to better prepare students for the job market.

Key words: *Unemployment, Personal development, Socio-professional integration, Leadership, Work.*

Introduction

Historiquement, dans les sociétés de type traditionnel, l'exercice d'une fonction sociale n'avait jamais posé de problème étant donné que le travail était une activité que devait exercer tout Homme parvenu à l'âge de la maturité. Ainsi, les terres, les mers ou cours d'eau et les mines étaient disponibles pour tous les Hommes ayant atteint l'âge de la maturité en fonction de l'activité économique en œuvre dans les cultures (Meillassoux, 1970).

C'est avec l'ère de l'industrialisation qu'est survenu le problème désormais presque insoluble du chômage. En effet, l'organisation à forte base communautaire des sociétés traditionnelles, préoccupées essentiellement par l'accomplissement de leurs membres par le travail et la satisfaction des besoins primaires de l'Homme, offrait du travail à tous leurs membres actifs. Les premières crises de l'emploi vont naître à partir du moment où, au nom du profit prôné par le capitalisme, il va y avoir l'introduction de la plus-value (Rouzel, 2015) et plus tard des techniques de production plus rapides capables de remplacer la force humaine (Bernard De Raymond, et *al.* 2014).

Ainsi, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 13,6 % des jeunes dans le monde sont sans emploi. Parmi ces 13,6 %, 9,5 % vivent dans les pays en développement et 3 personnes au chômage sur 5 en Afrique, sont des jeunes¹. On compte par la même occasion que dans le monde, 20 millions de jeunes diplômés n'ont pas la chance d'avoir un emploi.

S'exprimant lors du Forum sur la transformation de l'Afrique à Kigali en avril 2016, Kelvin Balogun, président de Coca-Cola Afrique centrale, orientale et occidentale, a déclaré que près de la moitié des 10 millions de diplômés issus des plus de 668 universités africaines chaque année ne

¹ Source : <https://www.prb.org/resources/lemploi-et-le-sous-emploi-des-jeunes-en-afrique-sub-saharienne/>, consulté le 16 décembre 2021

trouve pas d'emploi, et qu'il est temps que le secteur privé travaille avec les gouvernements pour mettre fin à ce chancre. Selon lui : « *Nous devons renforcer notre capital humain pour favoriser le développement de l'Afrique* » (African Center for Economic Transformation, 2016). Un rapport récent de Akin Olugbadé, Directrice générale adjointe de la Banque Africaine de Développement (BAD), explique que la part cumulée des sans-emplois et des personnes vulnérables dans la population active en Côte d'Ivoire se situe entre 70 à 90 %. Plus de la moitié des demandeurs d'emploi en Côte d'Ivoire sont diplômés d'universités et de grandes écoles (African Center For Economic Transformation, 2016).

En effet, la Côte d'Ivoire présente 3 000 000 millions de chômeurs dont 2 000 000 de jeunes. Pourtant, les familles, en scolarisant leurs enfants, nourrissent l'espoir de les voir plus tard se prendre en charge à travers l'exercice d'un emploi décent et bénéficier en retour d'une obligation alimentaire au nom de la solidarité intergénérationnelle. Désillusionnés, des jeunes s'adonnent à des comportements déviants en sombrant dans la drogue, l'alcoolisme, le banditisme et les extrémismes de toute sorte. Des États et des universités sont des théâtres de troubles sociaux, conséquences d'un avenir aux perspectives compromises, du chômage des jeunes, car l'adage populaire apprend que « *l'oisiveté est la mère des vices* ». Pourtant, la Côte d'Ivoire, dès sa fondation en tant que nation, avait créé les universités et grandes écoles pour former des cadres capables de soutenir son développement économique et social. Ainsi, jusqu'en 1980, des emplois de qualité en fonction des niveaux d'étude étaient offerts facilement et généreusement aux diplômés qui sortaient de ces institutions académiques. Cependant, la mévente des produits de rente (café et cacao) sur le marché international, la détérioration des termes de l'échange et la crise économique à partir des années 1976 (G. Duruflé, 1988) vont entraîner une crise de l'emploi. Face à l'inemploi des diplômés, l'Etat va promouvoir sans succès une politique dite de « retour à la terre » (OFPPRA², 2017), des fonds sociaux (Niamké et al. 2016) ont été octroyés aux jeunes dans le but d'inciter à l'auto-emploi. Si les jeunes accédaient aux emplois dès l'obtention de diplôme, il va être institué désormais des concours de recrutement. Pour les concours de la fonction publique, alors qu'il est prévu un nombre très limité de postes budgétaires, on assiste à des milliers de candidatures.

² Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides

Dans le dernier semestre de l'année 2021, 3000 jeunes, appelés docteurs non-recrutés ont tenu dans le centre administratif de la Côte d'Ivoire, Plateau, des manifestations pour demander aux autorités de prendre un décret spécial en vue de leur embauche à la fonction publique.

Aussi, des jeunes, en dépit des pertes en vie humaine enregistrées dans le chavirement des bateaux dans la Méditerranée, tentent toujours la triste aventure de l'immigration clandestine (Harzoune, 2022)³.

De cette façon, les universités qui avaient pour mission exclusive de dispenser une formation théorique posent de plus en plus les questions de l'insertion socio-professionnelle et de l'adéquation formation-emploi pour attendre recueillir des réponses propices à l'emploi des étudiants. Elles ont même institué dans certains départements des masters professionnels.

Malgré tous ces efforts, il y a une persistance du problème de l'emploi des jeunes diplômés. C'est d'ailleurs dans cet élan que Delès Romain⁴ à partir d'une étude sociologique a noté que les étudiants de l'enseignement supérieur n'abordent le sujet sur leur avenir professionnel qu'après l'obtention de leurs diplômes. Toute chose qui rend difficile la quête du premier emploi. Dans le même sens, Gibert Marie-Pierre et Monjaret Anne⁵ parlent de l'insertion professionnelle sous l'angle de l'anthropologie du travail. Il s'agit pour eux d'observer le comportement de l'Homme dans sa représentation du travail, dans ses moyens déployés pour obtenir un travail et dans la manière d'exercer le travail. Ils sont rejoints par Bakary Doucouré⁶ pour qui l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal est « *un véritable parcours du combattant* ». Il décline les causes de la crise de l'emploi en termes de défaut d'encadrement, de manque de moyens financiers et de mauvaise gestion des institutions.

C'est dans ce contexte de cul-de-sac qu'est menée la présente étude dont l'objectif est de contribuer à l'insertion socio-professionnelle des diplômés par le leadership et le développement personnel. Autrement

³ Mustapha Harzoune, L'immigration clandestine est-elle organisée ?, <https://www.histoire-immigration.fr/les-migrations/1-immigration-clandestine-est-elle-organisee>, consulté le 21 juin 2022

⁴ Delès Romain, *Quand on n'a « que » le diplôme...Les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle*. Presses Universitaires de France, « Éducation et société », 2018, URL : <https://www.cairn.info/--.htm>

⁵ Gibert Marie-Pierre, Monjaret Anne, *Anthropologie du travail*. Armand Colin, « U », 2021, URL : <https://www.cairn.info/--.htm>

⁶ Bakary Doucouré, Dans *Hommes & Migrations* 2014/3 (n° 1307), pages 87 à 92

dit, quels sont les facteurs explicatifs de la crise de l'insertion socio-professionnelle des étudiants ?

I. Méthodologie

I.1. Site de l'étude

L'étude s'est déroulée dans le cadre de l'exécution du projet pilote dénommé : « *Les conditionnalités du leadership constructif et du développement personnel en contexte universitaire en Côte d'Ivoire* ». Lequel projet a été exécuté par l'Institut d'Ethno-Sociologie (IES) de l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences de l'Homme et de la Société (UFR SHS) de l'Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB). L'Institut d'Ethno-Sociologie a également servi de champ d'investigation.

Le choix de l'IES s'est justifié par le fait que deux ministres de l'Etat de Côte d'Ivoire ont vertement déclaré être en faveur de la fermeture des filières en sciences sociales, notamment les disciplines telles que l'anthropologie, la criminologie et la sociologie. Ils ont avancé que ces filières sont productrices de chômeurs dès l'instant où, à la différence de certaines disciplines qui aboutissent à des débouchés directs, le marché de l'emploi n'a pas généralement d'offre pour des filières en sciences sociales.

La cible principale a été constituée des étudiants en master de sociologie ou inscrits en thèse de doctorat en sociologie au titre des années académiques 2020-2021 et 2021-2022 ; donc titulaires d'une licence en sociologie ou d'un master en sociologie.

I.2. Techniques de collecte de données.

Il y a eu trois phases dans la collecte des données. La première phase qui a débuté du 03 au 18 août 2021 a concerné le recueil de données sur la situation de l'emploi chez tous les étudiants inscrits au titre de l'année 2020-2021 en Master 1, en Master 2 et en thèse, toutes les huit spécialités⁷ confondues. Ces étudiants étaient titulaires d'une licence ou d'un master. Un questionnaire a été utilisé pour collecter les données. Il a été administré aux enquêtés par appels téléphoniques qui ont duré en moyenne dix (10) minutes à partir d'une base de données

⁷ Les huit spécialité présentes à l'IES sont : Sociologie du Développement Rural, Sociologie du Développement Urbain, Sociologie de l'Économie, Sociologie de l'Environnement, Sociologie de la Famille et de l'éducation, Sociologie de la Migration, Sociologie politique, Sociologie de la Santé.

fournie par l'IES. On a eu recours aux appels téléphoniques parce que pendant la période de collecte des données, les étudiants de l'IES avaient achevé les cours et les refusés préparaient les examens de la deuxième session. Ainsi, leur présence sur l'espace universitaire était aléatoire. En tout, 511 étudiants ont été interrogés. Après la phase de collecte des données, les données ont été saisies sur Google Forms du 19 au 23 août 2021.

Le questionnaire contenait 16 questions fermées. Les informations recueillies ont porté sur l'identification des enquêtés et la situation professionnelle des enquêtés. En clair, il s'agissait de savoir la situation professionnelle des étudiants après leurs diplômes en sociologie en termes de stages, d'emplois, ou d'exercice d'une activité libérale, avant l'intervention du projet.

Dans la deuxième phase, les données ont été recueillies en décembre 2021 à l'aide d'un questionnaire de 26 questions dont 23 questions fermées et 3 questions ouvertes, auprès de 37 étudiants qui ont été sélectionnées dans la population des étudiants de la première phase, par appel à candidature. L'idée était d'avoir des données de départ sur la situation spécifique d'emploi chez les 37 étudiants. Les 37 étudiants ont été sélectionnés sous la base des critères ci-dessous :

- être un étudiant inscrit à l'IES au titre des années 2020-2021,
- faire acte de candidature pour bénéficier de la formation en développement personnel et insertion socio-professionnelle,
- être titulaire d'une licence de sociologie ou d'un master de sociologie ou être inscrit en thèse à l'IES,
- être en quête d'une insertion professionnelle,
- tenir compte du rendement scolaire des étudiants.

Après la sélection, les 37 étudiants ont été formés durant cinq jours dans la première semaine du mois de novembre 2021 sur les principes du développement personnel, le leadership et l'insertion socio-professionnelle.

En outre, pour espérer atteindre les résultats escomptés, l'équipe du projet a rendu idoine les conditions matérielles et logistiques du déroulement de la formation par la location d'une salle moderne (capacité d'accueil proportionnelle au nombre de participants, connexion internet, tableau, sonorisation, vidéo-projecteur), par la distribution de kits de formation à chaque participant (stylo, cahier), par l'alimentation gratuite

pour tous les participants et par le paiement de transport de tous les participants.

La troisième phase de la collecte des données a pris l'allure d'un suivi des 37 étudiants qui ont été sélectionnés et qui ont bénéficié de la formation. Les données ont été recueillies mensuellement auprès d'eux pour savoir l'impact que la formation a eu sur eux en termes de quête d'emploi, d'exercice d'une activité libérale et de rapports sociaux harmonieux avec l'entourage. Cette phase a été menée de décembre 2021 à mai 2022. On a en moyenne 33 étudiants qui ont répondu assidument, librement et mensuellement aux questionnaires qui leurs ont été transmis par internet (groupe WhatsApp du projet). Les étudiants ont envoyé les réponses par e-mail. Toutefois, pour des raisons inavouées, quatre étudiants n'ont pas participé au suivi. L'étude a respecté leur choix au nom de la valeur éthique qui veut que la participation à une enquête fasse l'objet d'un consentement libre et éclairé.

1.3. Population cible, recensement et échantillonnage.

Pour la phase 1, l'étude a procédé par le recensement de tous les étudiants de Master 1 et de Master 2 en sociologie, donc titulaires d'une licence issus des huit spécialités présentes à l'IES. Selon la liste officielle reçue de l'IES, on a 349 étudiants inscrits en Master 1 et 339 étudiants inscrits en Master 2, toutes les spécialités confondues, au titre de l'année académique 2020-2021. Ce qui donne une population totale de 688 étudiants en master. Sur l'effectif total des 688, on a pu interroger 483 étudiants. Diverses raisons n'ont pas permis d'interroger 205 étudiants. Entre autres mobiles, on a des adresses erronées, des personnes injoignables par téléphone, des refus de participer à l'enquête et des doubles inscriptions sur les listes⁸. Pour les étudiants inscrits en thèse de doctorat, le questionnaire leur a été envoyé dans leur groupe WhatsApp étant donné que formellement, ils n'ont pas de cours en présentiel et que l'IES ne possède pas une base de données sur eux. Sur leur espace WhatsApp, ils étaient 300 adhérents. Seuls 28 doctorants ont renseigné le questionnaire en dépit de plusieurs relances les appelant à participer à l'enquête. Au total, 511 étudiants ont répondu à l'enquête lors de phase 1.

⁸ Il est possible dans le système universitaire ivoirien de trouver des étudiants inscrits en Master 2 qui aussi des crédits à rattraper en master 1. Dans ce cas, ils sont inscrits sur les deux listes, celle de master 1 et celle de master 2.

En outre, au cours des phases 2 et 3, l'enquête s'est déroulée exclusivement auprès des 37 étudiants retenus à l'issue de la sélection. Les données recueillies lors des trois phases ont été saisies sur Google Forms.

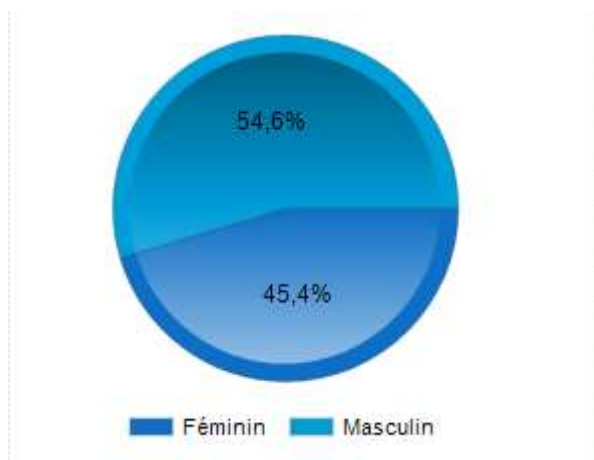
1.4. Techniques d'analyse des données et cadre d'analyse.

Les données recueillies ont été analysées à la loupe de la socio-anthropologie du travail en tant que discipline s'intéressant à l'homme dans sa corrélation avec le travail. La méthode dialectique a été utile pour ressortir les contradictions entre la volonté exprimée des enquêtés de rechercher un emploi et leur perception du travail et aussi les démarches entreprises pour capter un emploi. En outre, la méthode comparative a permis de confronter les données de base et les données collectées après l'intervention du projet pour ressortir les invariants et les variants. Étant donné que les données ont été collectées sur une période de six mois, les proportions concernant les six mois, pour certains faits, sont une moyenne. Autrement dit, on a additionné les pourcentages mois par mois pour les diviser par six (six mois de suivi) et obtenu une proportion moyenne.

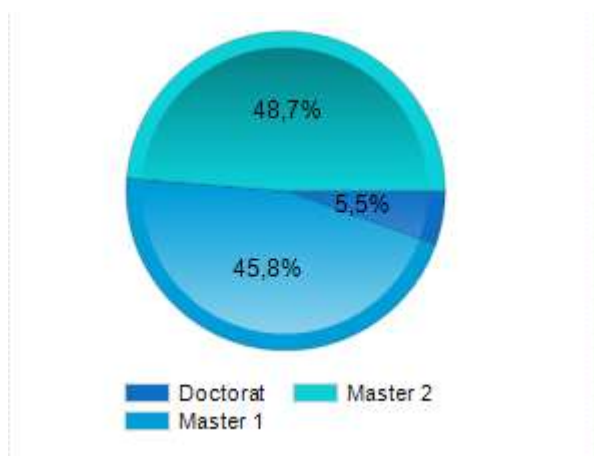
II. Résultats

L'étude présente ses résultats autour de trois axes majeurs que sont : les caractéristiques socio-démographiques des étudiants enquêtés pour le recueil des données de base, la situation professionnelle des enquêtés et le développement de conduites de solidarité et de cohésion sociale.

II.1. Caractéristiques socio-démographiques des étudiants enquêtés pour le recueil des données de base



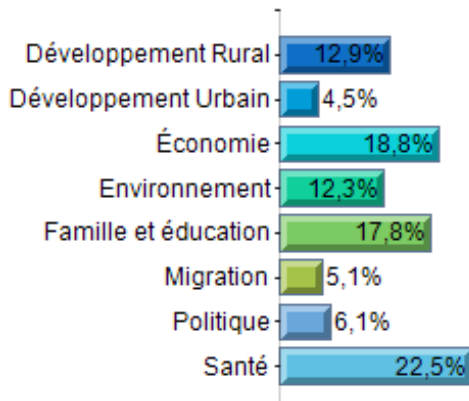
Répartition par sexe



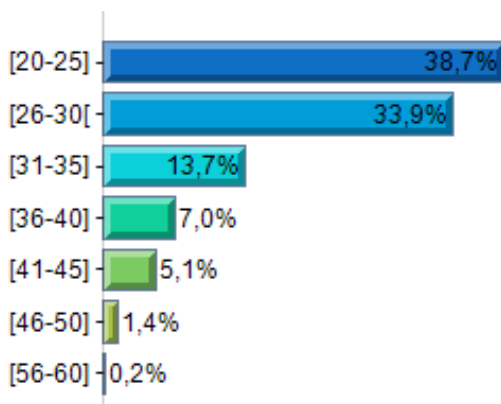
Répartition par niveau d'étude

Source : Enquête personnelle, 2022.

L'enquête par questionnaire pour le recueil des données de base, lors de la phase 1, s'est déroulée auprès de 511 étudiants diplômés en licence de sociologie ou en master de sociologie, toutes les spécialités confondues. Le dépouillement des données a permis de noter que 54,6% des enquêtés sont du genre masculin contre 45,4% de genre féminin.



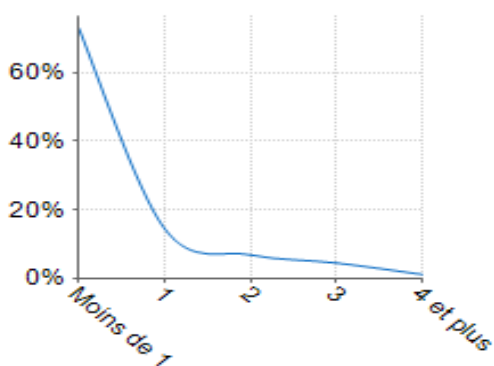
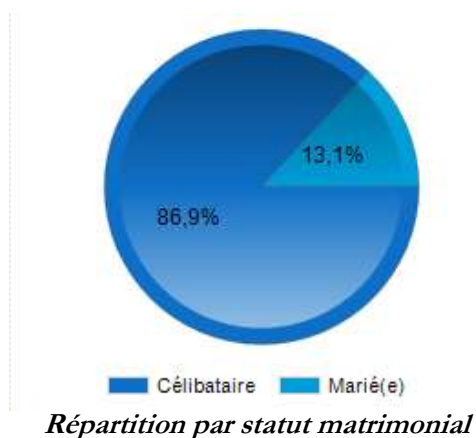
Répartition par spécialité



Répartition par âge

Source : Enquête personnelle, 2022.

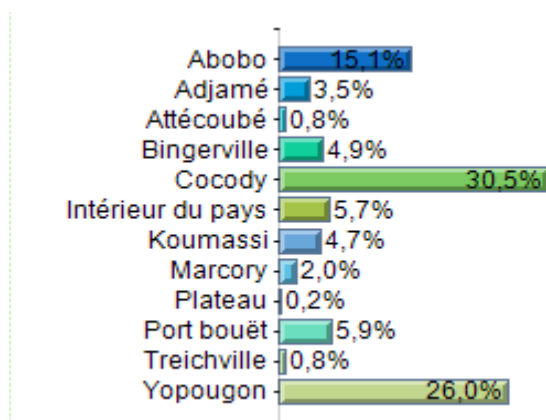
Il y a 48,7% des enquêtés qui sont inscrits en master 2 de sociologie contre 45,8% des enquêtés inscrits en master 1 de sociologie. Ils sont répartis pour 22,5% en sociologie de la santé, 18,8% en sociologie de l'économie et de l'emploi, 17,8% en sociologie de la famille et de l'éducation, 12,9% en sociologie du développement rural et 12,3% en sociologie de l'environnement. Parmi ces enquêtés, on décèle également que 38,7%, 33,9% et 13,7% appartiennent dans l'ordre aux tranches d'âge [20-25], [26-30] et [31-35].



Nombre d'enfants chez les enquêtés

Source : Enquête personnelle, 2022.

La majorité des étudiants interrogés sont célibataires, soit 86,9%, suivi de 13,10 % de mariés. Suivant cette logique, on remarque que 72,8 % des enquêtés n'ont pas d'enfants contre 14,5% qui ont un enfant. En outre, en termes de lieu de résidence, on trouve les grandes proportions d'étudiants à Cocody soit 30,5%, Yopougon soit 26% et Abobo soit 15,1%. Il convient de préciser que quatre résidences universitaires - cités universitaires - sur neuf se trouvent à Cocody. Et des enquêtés y résidaient au moment du déroulement de l'étude.

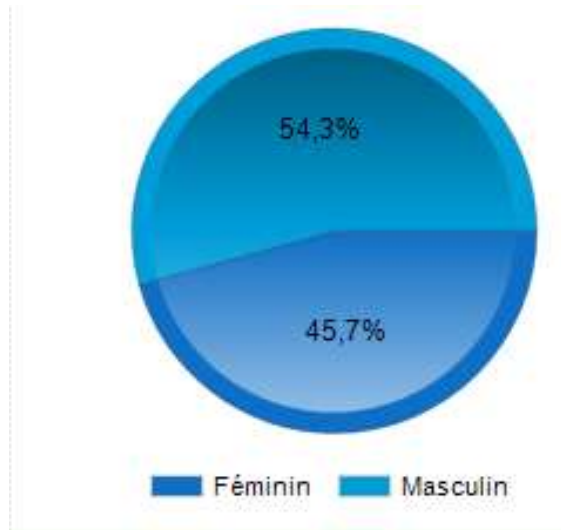


Répartition par lieu d'habitation

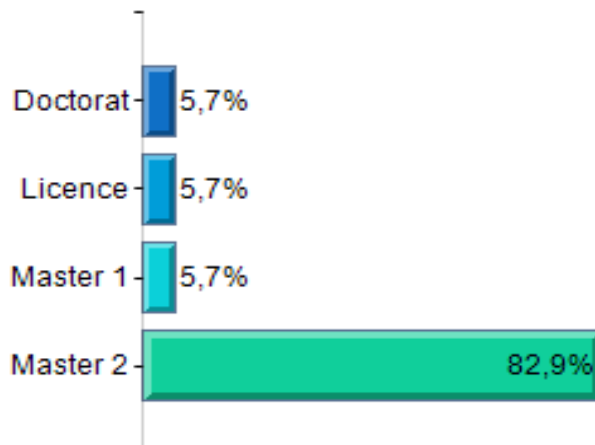
Source : Enquête personnelle, 2022.

De façon générale, on observe les mêmes tendances chez les enquêtés des phases 2 et 3. A toutes fins utiles, il faut rappeler que les enquêtés des phases 2 et 3, soit une même sous-population de 37 étudiants, faisaient partie de la population totale de la phase 1. Ils sont donc susceptibles d'avoir été interrogés. Et c'est exclusivement cette sous-population de 37 étudiants qui est concernée par la phase 2 ou l'étape de suivi (phase 3). Il faut noter qu'il y a eu une mobilité des étudiants de master 1 en master 2 grâce à leur réussite aux examens de passage en classe supérieure.

Ainsi, la phase 2 a concerné 37 étudiants diplômés en licence de sociologie ou en master de sociologie, toutes les spécialités confondues.

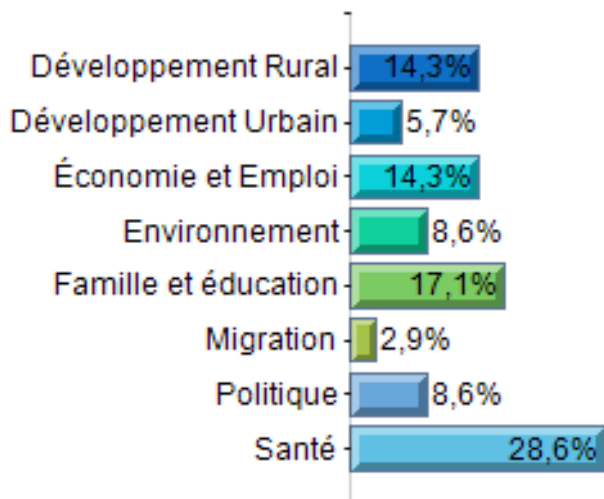


Répartition par sexe

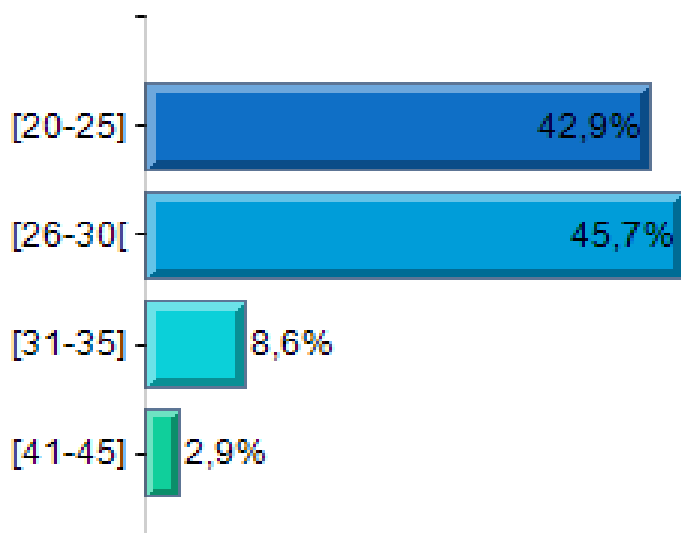


Répartition par niveau d'étude

Source : Enquête personnelle, 2022.



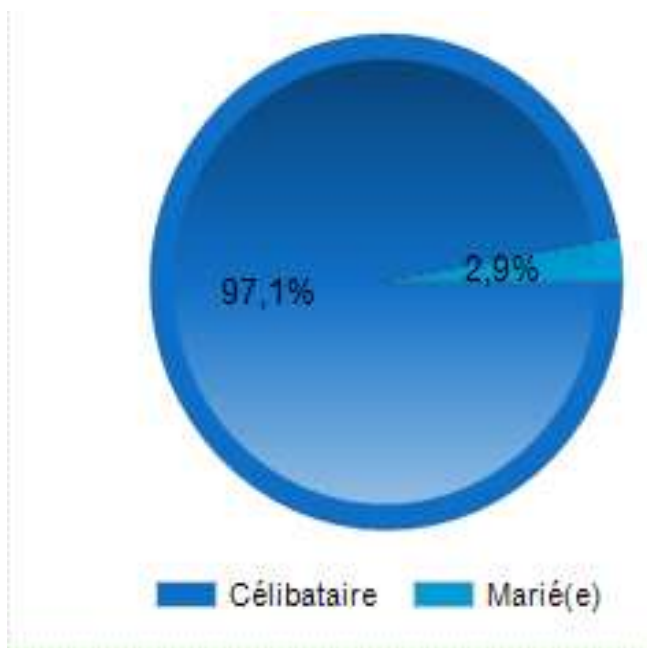
Répartition par spécialité



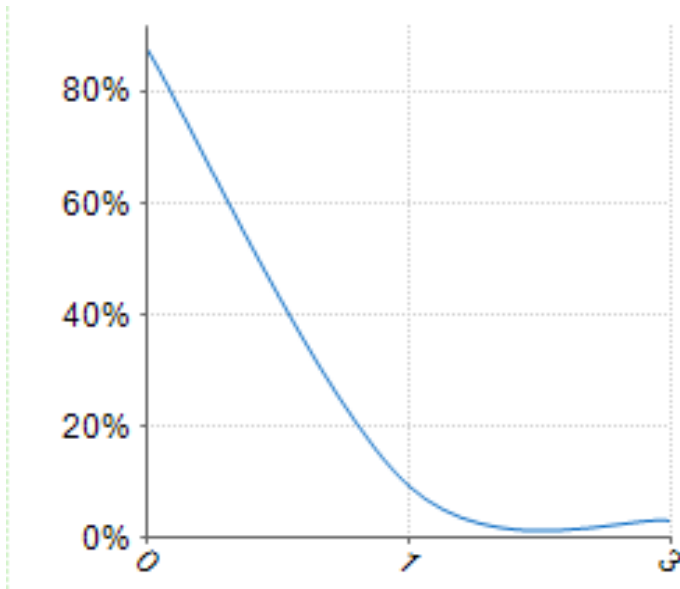
Répartition par âge

Source : Enquête personnelle, 2022.

Le dépouillement des données a permis de noter que 54,3% sont de la gent masculine contre 45,7 % de la gent féminine. 82,9 % des enquêtés sont inscrits en master 2 de sociologie et répartis pour 28,6% en sociologie de la santé, 17,1% en sociologie de la famille et de l'éducation, 14,3% en sociologie du développement rural, 14,3% encore en sociologie de l'économie et de l'emploi et 8,6% en sociologie politique. Parmi ces enquêtés, on décèle également que 45,7%, 42,9% et 8,6 % appartiennent respectivement aux tranches d'âge [26-30], [20-25] et [31-35]. On observe qu'il y a une disparité entre les effectifs des spécialités en sociologie. Cette disparité est liée chez les étudiants à la perception que certaines spécialités aboutissent plus rapidement à l'obtention d'un emploi que d'autres.



Répartition par statut matrimonial



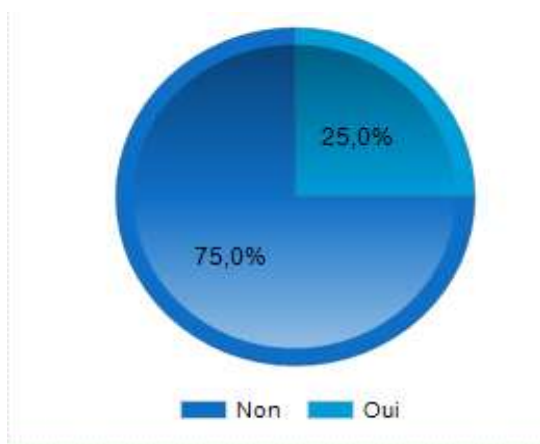
Nombre d'enfants chez les enquêtés

Source : Enquête personnelle, 2022.

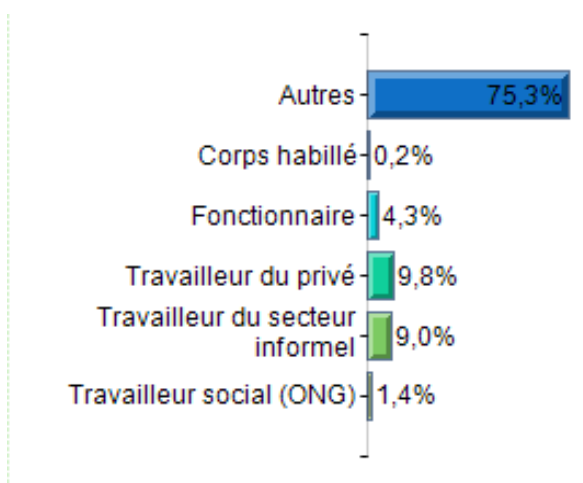
Les étudiants interrogés sont essentiellement célibataires, soit 97,1%, suivi de 2,9 % de mariés. On fait la remarque que 87,5 % des enquêtés n'ont pas d'enfants contre 9,4% qui ont au moins un enfant. De plus, la proportion la plus significative des étudiants réside à Cocody soit 40 % et 20 % parmi eux vivent à Abobo. Une part égale des enquêtés vit à Adjamé et à Marcory soit 8,6%. Un nombre important de ces enquêtés cherche un statut professionnel.

II.2. Situation professionnelle des enquêtes

II.2.1. Situation professionnelle des enquêtés avant leurs études en sociologie et après l'intervention du projet



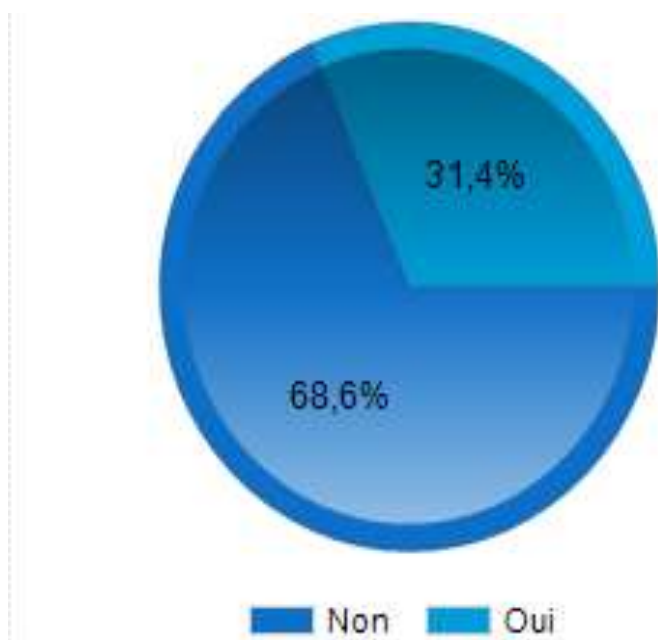
Exercice d'activité antérieure



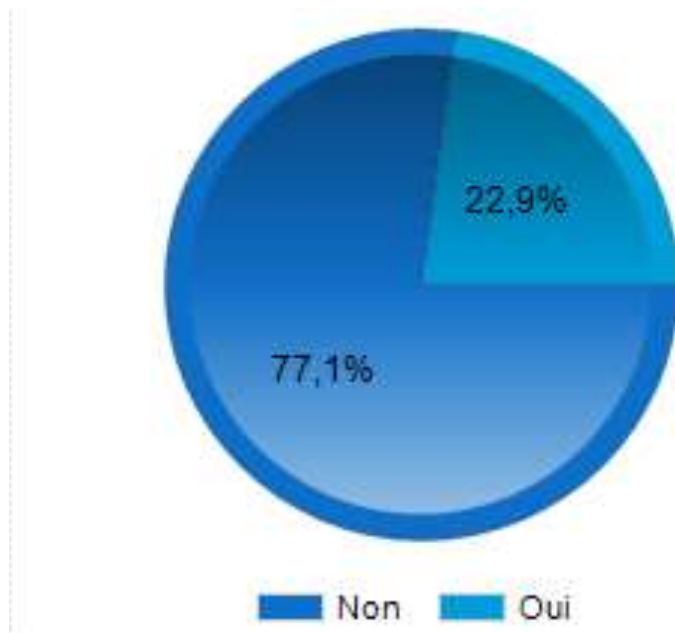
Types d'activité aux études en sociologie

Source : Enquête personnelle, 2022.

L'enquête de terrain de la phase 1 a permis de poser que 25% des étudiants exerçaient un emploi avant leur inscription pour des études en sociologie contre 75 % qui n'avaient pas d'activité professionnelle. Parmi les enquêtés qui exerçaient un emploi avant leur inscription pour des études en sociologie, 75,3% travaillaient dans la fonction publique contre 9,8% et 9% qui œuvraient respectivement dans le secteur privé et le secteur informel.



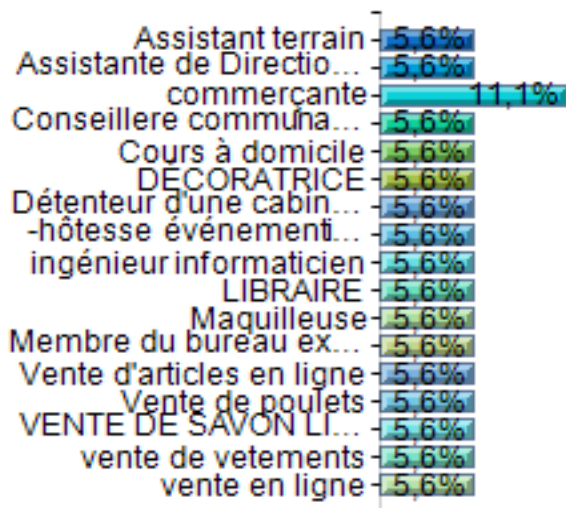
Exercice d'activité antérieure à l'intervention du projet



Participation antérieure à une formation en développement personnel, leadership

Source : Enquête personnelle, 2022.

Au cours de l'enquête phase 2, on a noté que 68,6% des étudiants interrogés n'exerçaient aucune activité professionnelle ou lucrative avant de recevoir la formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle contre 31,4% qui avaient une activité. Aussi, 77,1% des enquêtés n'avaient jamais bénéficié avant le projet, d'une formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle contre 22,9%.

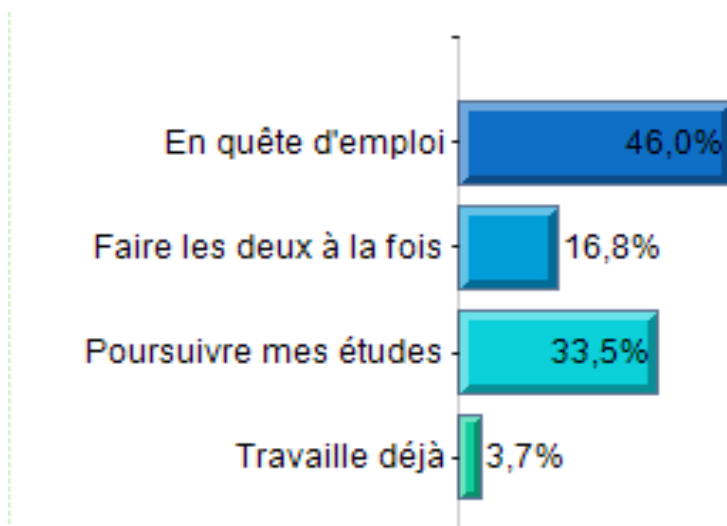


Exercice d'activité après intervention du projet

Source : Enquête personnelle, 2022.

Après l'intervention du projet, on a noté durant les six mois de suivi, une moyenne de 17,02% des enquêtés qui ont trouvé un emploi et 30,18% des enquêtés qui ont créé leur propre activité lucrative. De façon générale, ils ont créé des activités génératrices de revenus, des activités qu'on range dans le secteur informel, telles que les ventes (*jus de fruit, chaussures, vêtements, savons, glaces, produits vivriers, élevage et vente de volailles et de lapins ...*) et la création d'ateliers (*atelier de coiffure, atelier de maquillage, blanchisserie*). Il est donc fondé au regard des données de s'interroger sur la volonté ou pas des enquêtés de poursuivre les études.

II.2.2. Quête d'emploi ou volonté de poursuivre les études chez les étudiants enquêtés

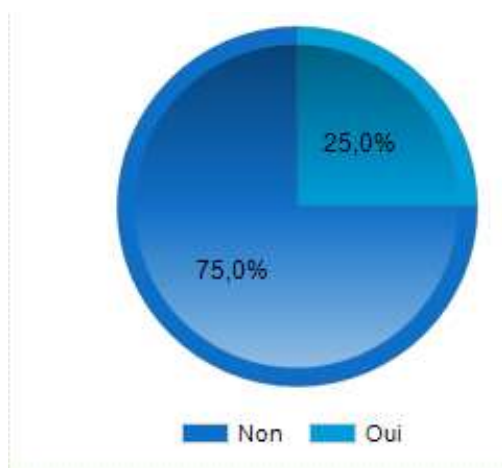


Projet d'emploi ou poursuite d'étude

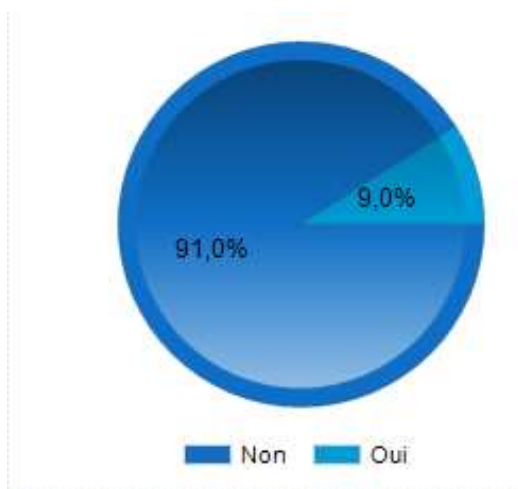
Source : Enquête personnelle, 2022.

Vu les réponses aux questions sus évoquées, il est apparu important d'interroger les étudiants sur leur désir d'emploi. Les réponses à la question : *« Etes-vous en quête d'emploi actuellement ou voulez-vous poursuivre pour l'instant vos études ? »*, montrent que 33,5 % des enquêtés après l'obtention de leurs diplômes du premier cycle (Licence) et/ou du deuxième cycle (Master) souhaitent vivement poursuivre leurs études, 16,8 % envisagent poursuivre les études et travailler en même temps, et 46% veulent travailler. C'est donc logique qu'on veuille comprendre les comportements de quête d'emploi ou la volonté de poursuivre les études chez les étudiants enquêtés en interrogeant les initiatives prises pour obtenir un stage ou un emploi.

II.2.3. Situation de stage des étudiants après leurs diplômes en sociologie et après l'intervention du projet

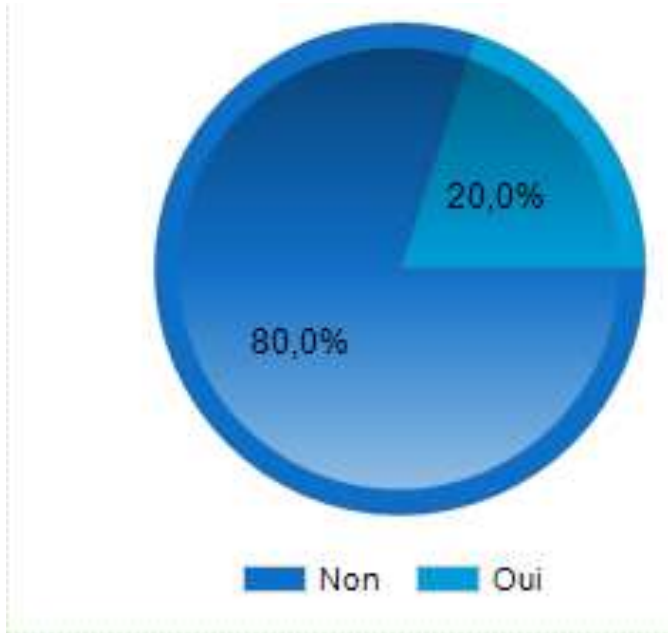


Démarches pour stage après diplôme



Réponse à la demande de stage

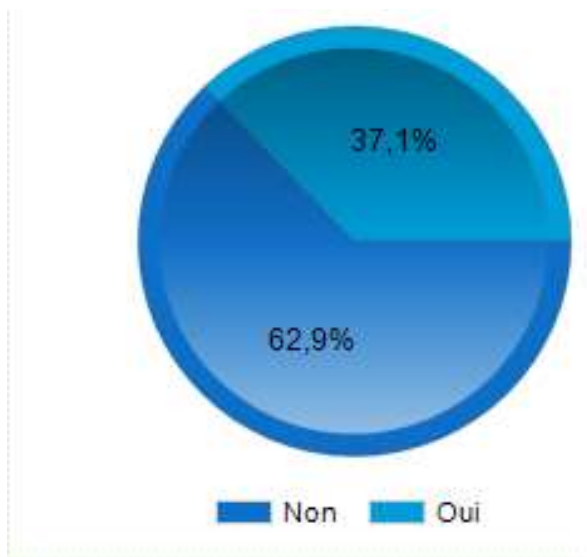
Source : Enquête personnelle, 2022



Effectivité de stage

Source : Enquête personnelle, 2022.

Lors de la première phase, 25% des enquêtés contre 75% ont mené des démarches après leur diplôme en sociologie dans le but d'obtenir un stage. Dans cette population, seulement 9% des enquêtés ont eu une réponse favorable à leur demande de stage contre 91% de réponses négatives à la même demande. Lors de la phase 2 de collecte des données, on a constaté aussi que 80% des étudiants enquêtés n'avaient jamais effectué un stage avant la formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle contre 20 % qui ont fait un stage.

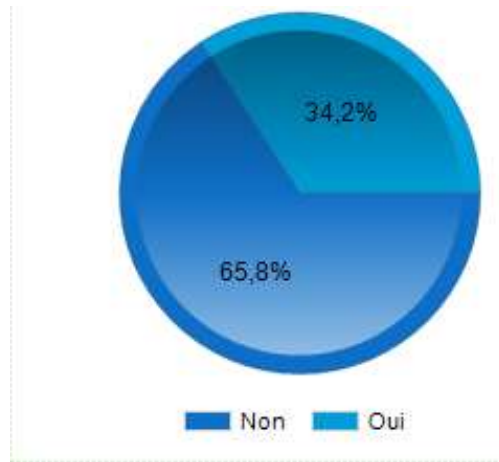


Démarche pour stage

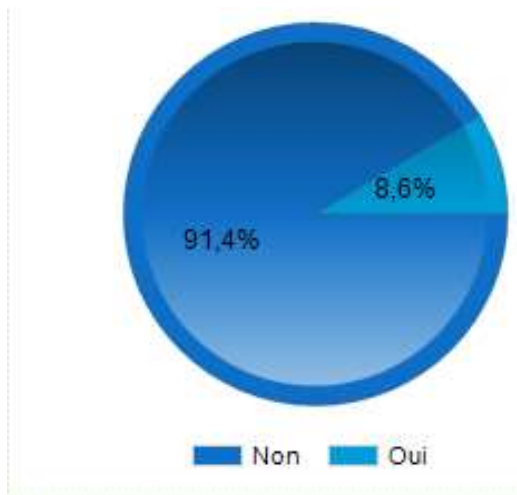
Source : Enquête personnelle, 2022.

Toujours dans la phase 2, on a posé la question de savoir si les étudiants, avant la formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle, avaient mené des démarches pour un stage. A cette question, on découvre que 62,9% des enquêtés n'ont jamais fait de démarche pour un stage contre 37,1%. Parmi ceux qui ont fait la demande de stage après la formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle, soit une moyenne de 49,27% des enquêtés, on note sur les six mois de suivi, une moyenne de 19,08% des enquêtés qui ont obtenu un stage contre 23,7%. En moyenne, 50,73 % des enquêtés n'avaient entrepris aucune démarche de stage et 57,2 % étaient encore en attente de réponse à leur demande. C'est pourquoi, il importe d'analyser la conséquence de la rareté du stage sur la situation professionnelle des diplômés.

II.2.4. Situation professionnelle des étudiants après leurs diplômes en sociologie et après l'intervention du projet



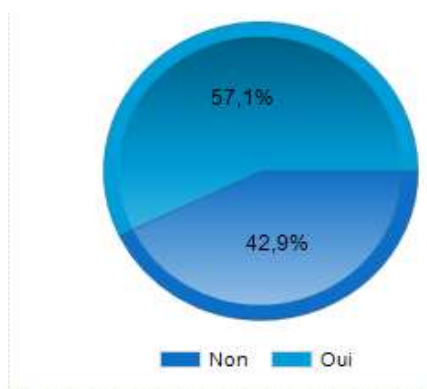
Démarche pour emploi



Réponse à demande d'emploi

Source : Enquête personnelle, 2022.

Lors de la phase 1, à la question de savoir si les enquêtés avaient mené des démarches pour trouver un travail après leur diplôme en sociologie, 34,2 % ont répondu avoir entrepris des démarches contre 65,8% qui n'ont pas ressenti le besoin de travailler. Parmi ceux qui ont mené des démarches, 8,6 % ont trouvé un emploi contre 91,4%.

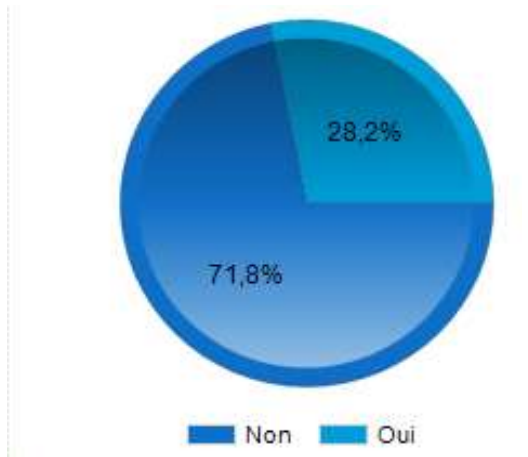


Démarche pour emploi

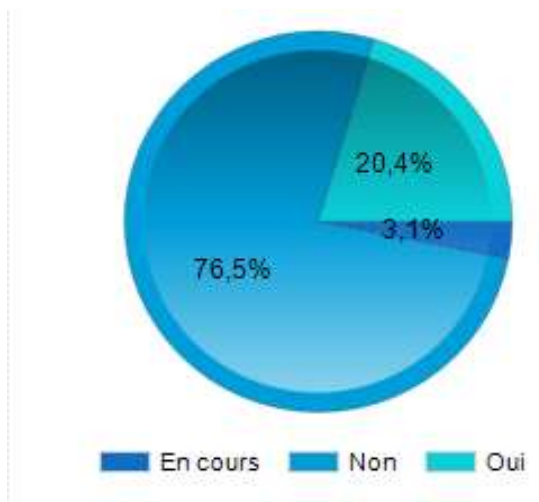
Source : Enquête personnelle, 2022.

Au niveau de la phase 2, à cette même question, on a observé que 57,1% des étudiants ont mené des initiatives dans le but d'avoir un emploi contre 42,9% qui sont demeurés inactifs. On constate avec satisfaction qu'après la formation en développement personnel, leadership et insertion socio-professionnelle, sur les six mois de suivi, qu'il y a une moyenne de 59,4% des enquêtés qui ont mené des démarches dans l'objectif de trouver un emploi contre 40,6%. Dans cette population ayant fait une demande d'emploi, 27,28% ont obtenu un emploi contre 15,78 % de refus. Au terme de la période de suivi de six mois, 56,94% des enquêtés étaient toujours en attente d'une réponse à leur demande d'emploi. Dans la quête d'une activité lucrative, 53,23% des enquêtés ont œuvré pour la création de leur propre activité contre 28,53%. A toutes fins utiles, 18,25 % des enquêtés avaient déjà une activité avant l'intervention du projet. Des étudiants misent plutôt sur la création de leur propre entreprise que de recourir au travail salarié.

II.2.5. Capacité d'entreprendre chez les étudiants après leurs diplômes en sociologie et après l'intervention du projet



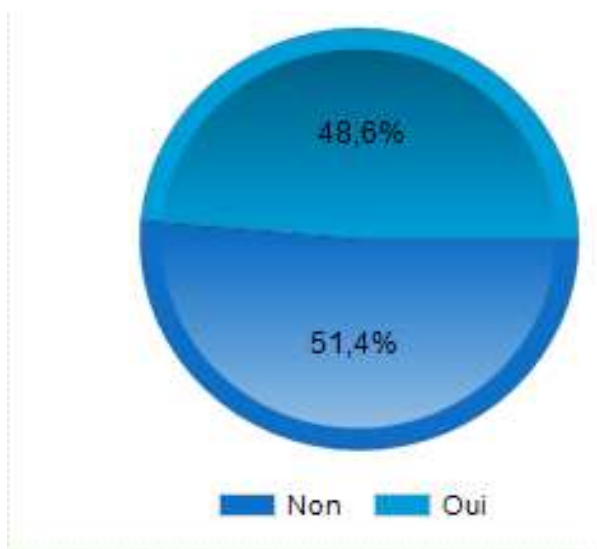
Démarche pour création d'entreprise



Effectivité de création d'entreprise

Source : Enquête personnelle, 2022.

A partir des données collectées, on constate que 28,2% des enquêtés, lors de la phase 1, ont pris des initiatives dans le but de créer leur propre activité contre 71,8%. Dans cette sous-population, 20,4 % sont parvenus à mettre en place leur propre entreprise ou activité lucrative contre 3,1%. Au niveau de la phase 3, on a enregistré une moyenne de 30,18% des enquêtés qui ont déclaré avoir créé leur propre entreprise contre 32,95%. Des enquêtés, pour une proportion de 36,87%, ont dit être en cours de création de leur propre emploi.



Exercice d'activité avant intervention du projet

Source : Enquête personnelle, 2022.

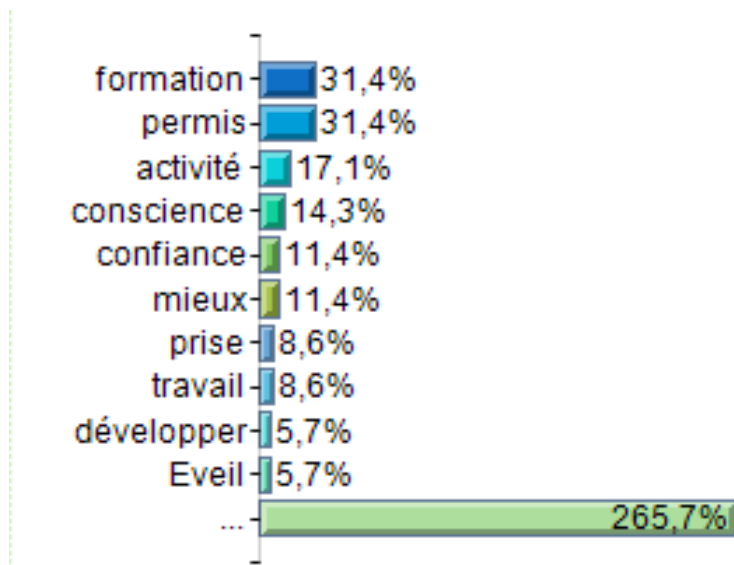
Lors de la phase 2, 48,6% % des enquêtés exerçaient une activité dans les secteurs public ou privé contre 51,4%.

Lors de la phase 3, en moyenne 53,23% des enquêtés ont mené des démarches dans le but de créer leur propre entreprise contre 28,53 % qui n'ont pas éprouvé le besoin de le faire. On avait une moyenne d'enquêtés de 18,25% qui avait déjà une activité. Ainsi, une moyenne de 30,18% des enquêtés ont créé leur propre entreprise contre 32,95%. Dans une

proportion de 36,87 %, les enquêtés ont déclaré être en train de créer leur entreprise ou de rechercher un emploi.

En outre, les initiatives de recherche de stage, d'emploi ou d'entrepreneuriat se déroulant dans un environnement social, l'étude a questionné les rapports entre les enquêtés et leur espace social.

II.3. Développement de conduites de solidarité et de cohésion sociale



Amélioration des rapports avec le milieu social

Source : Enquête personnelle, 2022.

L'autre but poursuivi par le projet, en marge de l'insertion socio-professionnelle, était de contribuer à réduire la violence et les rapports tumultueux entre les étudiants et leur environnement.

En effet, depuis 1990, l'UFHB est le théâtre régulier de violences souvent mortelles et d'interruptions de cours allant jusqu'aux années blanches et à la dérégulation du calendrier académique.

L'analyse des données collectées atteste que les participants, bénéficiaires du projet, ont pris conscience et traduisent leur volonté d'abandonner

certains comportements déviants qui ont longtemps rythmé leur vie. Ils ont évoqué comme un gain la capacité de mieux planifier leur temps et de mieux gérer leurs ressources financières.

Ils ont affirmé s'efforcer d'éviter à 85,53% les rapports conflictuels avec leur entourage ou œuvrer à créer le lien dans leur espace social. Pour ce faire, certains ont entrepris avec succès, des démarches pour se réconcilier avec leurs ennemis et leurs parents. Des faits qui auraient pu dégénérer en conflit ont été atténués par la banalisation desdits faits.

Des bénéficiaires ont déclaré être plus résilients dans les difficultés et face aux adversités. Ainsi, on a une moyenne de 91,05% des enquêtés qui ont affirmé avoir ressenti un impact positif de la formation sur leurs comportements contre 8,95% qui pensent n'avoir pas perçu l'impact de la formation sur leurs comportements.

III. Discussions

Au regard des analyses qui découlent des données du dépouillement, la discussion s'aborde sur trois angles à savoir : contrastes dans les comportements de quête d'emploi, limites institutionnelles à l'insertion socio-professionnelle des étudiants, contribution de l'intervention du projet à l'insertion socio-professionnelle des étudiants.

III.1. Contrastes dans les comportements de quête d'emploi

Un fait bouleverse l'esprit à la lecture des données quantitatives. En effet, on admet difficilement que 75% des enquêtés diplômés d'une licence ou d'un master qui manifestent la volonté de travailler n'ont jamais pris l'initiative basique (élémentaire), celle de formuler une demande de stage. Au niveau de la quête d'emploi, on note que 65,8% des enquêtés n'ont pas effectué de démarches pour demander un emploi et 71,8% sont restés sans initiatives pour créer leur propre activité lucrative. Tout fonctionne comme s'ils s'abandonnent à la providence divine, à la chance ou à une main invisible capable de leur trouver un emploi ou changer la trajectoire de vie. Ces comportements passifs pourraient trouver leur explication dans le système éducatif ivoirien. Le système éducatif ivoirien d'origine formait ses élèves ou ses étudiants pour leur offrir d'abord un emploi à la fonction publique, ensuite dans les sociétés d'Etat et enfin dans les entreprises privées. Aussi, c'était un prestige social d'être appelé commis ou fonctionnaire même si le salaire

ou revenu était dérisoire comparativement aux revenus d'activités entrepreneuriales.

L'auto-emploi, l'entrepreneuriat n'ont pas été enseignés dans le parcours de vie scolaire. Des métiers ou revenus du secteur dit informel n'ont jamais été valorisés par la société. C'est d'ailleurs dans l'élan de cette dévalorisation qu'on emploie le terme de secteur informel ou travail informel pour traduire des sous-activités, des activités non valorisées. Or, la pertinence de ces activités doit se percevoir dans les fonctions qu'elles remplissent en vue de maintenir l'équilibre social et le fonctionnement de la société. Le fonctionnalisme dit qu'il participe à l'équilibre de la société. C'est ce qui a justifié l'intervention du projet. Il a eu à aborder à travers les concepts de développement et de leadership, l'idée que si l'on veut sortir de l'oisiveté et de l'inemploi, il va falloir sortir du paradigme historique passif, contingent pour mener des actions au nom des principes de transformation. Selon ce principe, l'homme a la capacité de découvrir d'abord ses qualités et ensuite entreprendre pour réaliser ses ambitions (Koné, 2021 : 79).

On peut aisément citer Platon qui à travers le mythe de Prométhée (Quinet et *al.* 2018) a appris que l'homme à la différence des animaux et des végétaux, construit et obtient tout par le travail. Ce que devient l'Homme est peu l'expression d'un destin qu'une projection. C'est donc dans la trajectoire de vie de l'individu que se trouve en partie les raisons de son inemploi.

S'il est établi que les diplômés ont des comportements qui contredisent leur quête d'emploi, il faut relever également qu'il existe des facteurs institutionnels qui participent à leur tour à l'inemploi des diplômés.

III.2. Limites institutionnelles à l'insertion socio-professionnelle des étudiants

Certes, il y a des facteurs socio-historiques qui concourent à élucider la passivité des diplômés dans leur rapport à l'emploi. Cependant, il faut aussi évoquer les limites institutionnelles qui certainement ont pour effet d'entraînement cette passivité.

En effet, sur la population totale des diplômés enquêtés (511), on constate que seulement 9% d'entre eux ont reçu une réponse positive à leur demande de stage. Cette tendance se confirme à la phase 2 où 80% des diplômés n'ont jamais effectué un stage. Sur toute la durée du projet, dans sa phase de suivi (phase 3), on a une moyenne de 57,2% qui sont

encore en attente de réponse à leur demande de stage et 19,08% des demandeurs de stage en ont obtenu. Il y a donc dans tous les secteurs publics et privés très peu d'offres pour des stages qui ne sont pas rémunérés et où les entreprises n'ont pas l'obligation de recruter des stagiaires au terme de leur stage. S'il y a peu d'offres pour les demandes de stage, il est donc logique que les emplois soient rares. Pourtant, le stage est le moyen par lequel le diplômé qui a reçu des connaissances théoriques s'exprime et éprouve ce qu'il a appris et développe des expertises ou acquiert l'expérience. N'ayant donc pas effectué de stage, les diplômés ont très peu de chance d'être embauchés puisque les offres en général mettent l'accent sur le critère d'expérience professionnelle.

En outre, il y a même une absence de politique aux conditions alléchantes pour octroyer des appuis financiers aux diplômés qui souhaiteraient créer leurs propres entreprises.

Les banques en Côte d'Ivoire demandent des avals, des garanties et posent des conditions d'accès aux prêts auxquels les diplômés ne peuvent satisfaire. La conséquence majeure est que des diplômés se laissent gagner par le découragement et tombent dans le défaitisme. Les différents échecs aux concours hyper sélectifs finissent par les convaincre que leur seule opportunité pourrait être le chômage, source de déséquilibre et de dépression dans un contexte où il n'existe pas en Côte d'Ivoire de sécurité sociale, où l'allocation pour les personnes sans emploi et où la pression sociale et familiale est forte.

Par ailleurs, les étudiants et les diplômés des collèges doivent être préparés aux exigences réelles du travail, de la citoyenneté et de la vie dans notre société complexe et en constante évolution (Association of American Colleges and Universities, 2007). L'objectif de l'enseignement supérieur devra aller au-delà des connaissances spécifiques à la discipline pour faciliter le développement de l'intelligence critique, la préparation à l'entrée sur le marché du travail et le développement de l'individu en tant que personne à part entière (Riley, 1980).

Malheureusement, en Côte d'Ivoire, le développement personnel n'est pas officiellement une matière enseignée à l'école ou à l'université. Au départ, aux Etats Unis d'Amérique, le développement personnel commençait dans les premières années de formation et n'entrait vraiment en jeu qu'à l'âge adulte, en particulier lorsqu'on entrait dans le monde du travail (Quinsee, 2018). Comme par un effet de balancier avec cette quête de performance, depuis quelques décennies maintenant, les écoles

américaines assument pleinement de s'intéresser à la personnalité des élèves autant qu'à leurs connaissances scolaires. Il s'agit alors de viser une éducation plus holistique et adapter au marché de l'emploi par l'innovation. Aux États-Unis, le débat est tranché, l'école se doit d'éduquer, de transmettre des valeurs et d'épanouir toutes les facettes de la personnalité de l'enfant sans se limiter à la seule transmission de connaissances académiques. Les compétences telles que : la conscience de soi, la capacité à se contrôler, la conscience sociale, la capacité relationnelle et la capacité à prendre des décisions responsables et à entreprendre son intégration dans les systèmes scolaires (Stories of Inspiring Teachers, 2018). En conséquence, le taux de chômage américain s'est maintenu à un niveau relativement faible à partir du milieu des années 1980, toujours inférieur à 10 %, après avoir atteint un pic de plus de 9,7 % en 1982 (en moyenne annuelle). En 2000, il a touché un point bas à 4 % et oscille aux alentours de 5 % jusqu'en 2007. Il est remonté sensiblement en 2008 pour atteindre 5,8 % de la population active en moyenne sur l'année, avant de connaître une brutale augmentation au cours du deuxième semestre de 2009 l'amenant à plus de 10 % à l'automne 2009 -en données mensuelles corrigées des variations saisonnières-. Le taux de chômage aux USA en février 2021 était de 3,8% aussi bien pour les hommes que pour les femmes (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2021).

Cependant, au regard des résultats du projet, il se dégage une espérance. L'espérance que si on intègre dans les programmes scolaires et universitaires des modules sur le développement personnel et le leadership, les diplômés pourraient être plus entrepreneurs.

III.3. Contribution de l'intervention du projet à l'insertion socio-professionnelle des étudiants

Le projet : « *Les conditionnalités du leadership constructif et du développement personnel en contexte universitaire en Côte d'Ivoire* » est né d'un constat comparatif et paradoxal entre les sociétés étasunienne et ivoirienne. En effet, il a été donné d'observer qu'aux États-Unis d'Amérique, la grande proportion des étudiants⁹ travaille pour payer leurs cours à l'université. En revanche, en Côte d'Ivoire, les étudiants peinent à financer leurs études et des étudiants diplômés cherchent à se maintenir à l'université faute d'emploi. Ainsi, le projet a formulé l'hypothèse que

⁹ <https://www.luminafoundation.org/topics/todays-students/working-adults>

des pesanteurs socio-culturelles et institutionnelles sont des facteurs explicatifs du manque d'initiative dans la recherche d'emploi chez des diplômés. Pour améliorer les choses, les étudiants ont été formés essentiellement sur les cinq principes du développement personnel¹⁰ et sur le leadership dans le but de créer une prise de conscience et conduire les diplômés à s'éloigner des conceptions déterministes inhibitrices de toute prise d'initiative. Ainsi, on a observé durant les six mois, un bond qualitatif. Ces améliorations ont été perceptibles à quatre niveaux.

Au niveau du stage. Alors qu'au cours des phases 1 et 2 on avait respectivement 25 % et 37,1 % des enquêtés qui avaient formulé des demandes de stage, au terme des six mois de suivi, on observe une proportion moyenne de 49,27 % des enquêtés qui ont fait une demande de stage. Dans cette population, 19,08 % ont obtenu des stages.

Au niveau de la demande d'emploi. Si lors des phases 1 et 2, on observait dans l'ordre des proportions de 34,2 % et de 57,1 % des enquêtés qui ont introduit des demandes d'emploi, à la fin de la phase de suivi, on constate une moyenne de 59,4% des diplômés bénéficiaires de la formation qui ont fait une demande d'emploi et 27,28% parmi eux ont reçu une réponse favorable à leur demande d'emploi.

Au niveau de l'entrepreneuriat. On note que lors des phases 1 et 2, on a respectivement une proportion de 28,2% et de 48,6% des enquêtés qui ont pris des initiatives dans le but de créer leur propre entreprise. Lors de la phase de suivi, cette proportion a été portée à une moyenne de 53,23%.

Dans un monde où le pragmatisme et le réalisme sont essentiels dans le milieu professionnel, l'étudiant a besoin de connaissances renouvelées et adaptées pour faire face au monde du travail. Ces connaissances suggèrent avant tout une bonne estime de soi, une capacité de résilience, l'empathie, la persévérance, la maîtrise de soi, la gestion du temps etc. connues sous l'appellation "soft skills" dans le monde anglo-saxon. Elles peuvent être développées à travers des programmes axés sur le développement personnel et le leadership pouvant être enseignés dans les établissements publics (Ndimblane, 2015).

¹⁰ Les principes dont il est question sont : principe de la transformation, principe de la vérité, principe de l'Amour, principe de la restauration et principe du choix.

Conclusion

La problématique de l'insertion socio-professionnelle des étudiants en contexte universitaire, cas des diplômés de l'Institut d'Ethno-Sociologie de l'Université Félix Houphouët-Boigny, a constitué le sujet du présent article, inspiré par le projet pilote dénommé : « Les conditionnalités du leadership constructif et du développement personnel en contexte universitaire en Côte d'Ivoire ». L'objectif était de contribuer à l'insertion socio-professionnelle des diplômés par le leadership et le développement personnel. Pour arriver aux résultats, une étude quantitative a été conduite auprès des diplômés de l'IES.

Il ressort de l'analyse et de l'interprétation des données que l'enseignement en un tout, des modules sur le développement personnel, le leadership et l'insertion socio-professionnelle peut contribuer à améliorer la prise d'initiatives de stage, d'emploi et de création d'entreprise chez les diplômés. Cela semble impérieux dans un contexte où la crise de l'emploi s'accroît.

Même si le projet a abouti à des résultats probants, il convient de reconnaître qu'il a été mené à partir d'un groupe très restreint. Il serait indiqué de l'étendre à une échelle plus importante en prenant en compte plusieurs filières d'UFR différentes et issues de différentes universités.

En outre, les universités gagneraient à instituer des cellules d'écoute pour échanger avec les étudiants et les diplômés sur leurs conditions de vie et les encadrer dans leur parcours post-diplômé.

Références bibliographiques

- AFRICAN CENTER FOR ECONOMIC TRANSFORMATION**, 2016. « Unemployment in Africa: No Job for 50% of Graduates », *Highlights*, 1er avril, en ligne : <https://acetforafrica.org/highlights/unemployment-in-africa-no-jobs-for-50-of-graduates/>
- AMÉRICAIN USA**, 2018. « 4 choses à découvrir sur le système éducatif américain », *Stories of Inspiring Teachers*, en ligne : <http://www.storiesofinspiringteachers.com/4-choses-a-decouvrir-sur-le-systeme-educatif-americain>
- AMERICAN COLLEGES AND UNIVERSITIES**, 2007. *College Learning for the New Global Century*, Washington DC, Author.
- BERNARD DE RAYMOND Antoine, GOULET Frédéric**, 2014. *Sociologie des grandes cultures : Au cœur du modèle industriel agricole*, Éditions Quæ.
- DELES Romain**, 2018. *Quand on n'a « que » le diplôme... : Les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle*, Presses Universitaires de France, Paris.
- DOUCOURÉ Bakary**, 2014. « L'insertion professionnelle des jeunes docteurs au Sénégal », *Hommes & Migrations*, n° 1307, pp. 87-92.
- DURUFLE Gilles**, 1988. *L'ajustement structurel en Afrique (Sénégal, Côte d'Ivoire, Madagascar)*, Karthala, Paris.
- GILBERT Marie-Pierre, MONJARET Anne**, 2021. *Anthropologie du travail*, Armand Colin, Paris.
- KONÉ Drissa**, 2021. *Développement personnel. La clé du succès*.
- MEILLASSOUX Claude**, 1970. *Anthropologie économique des Gouros de Côte d'Ivoire. De l'économie de subsistance à l'agriculture commerciale*, Mouton, Paris, 2e édition.
- NDIMBLANE Mouhamadou**, 2015. « Pourquoi le développement personnel dans les universités publiques », *Journal Universitaire*, en ligne : <https://www.journaluniversitaire.com/pourquoi-le-developpement-personnel-dans-les-universites-publiques/>
- NIAMKÉ Jean Louis, ALLO Guy Elvis**, 2016. « De l'expérience des fonds sociaux au fonds national de la jeunesse : quel modèle pour la nouvelle agence emploi jeune ? », *Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie*, Kasa Bya Kasa, n° 31.

OFPPA, 2017. *Côte d'Ivoire : les conflits fonciers en zone rurale*, en ligne : https://www.ofpra.gouv.fr/sites/default/files/atoms/files/21_civ_conflits_fonciers.pdf

QUINET Edgard, RIVILLE Albert, 2018. *Prométhée ou le mythe de l'origine du feu - Les études modernes sur l'humanité primitive*, Homme et Littérature.

QUINSEE Paula, 2018. « Taking Charge of your Own Personal Development is Key », *Lionesses of Africa*, en ligne : <https://www.lionessesofafrica.com/blog/2018/7/20/taking-charge-of-your-own-personal-development-is-key>

RILEY Gresham, 1980. « The Reform of General Education », *Liberal Education*, vol. 66, n° 3, pp. 298-306.

ROUZEL Joseph, 2015. « Le travail social à l'enseigne du néolibéralisme », dans J. Rouzel, *La supervision d'équipes en travail social*, Dunod, Paris, pp. 59-68.

STORIES OF INSPIRING TEACHERS, 2018. « Bilan : Les 4 Choses à Découvrir sur le Système Éducatif », en ligne.

US BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2021. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, United States Department of Labor, en ligne : <https://www.bls.gov/cps/>