

Barthélemy Tanoh

Représentations et comportements des jeunes en manque d'emploi face aux modes de recrutement dans le milieu de l'emploi ivoirien.

Analyse par champs interposés
BICICI et campus de Cocody



Remerciements

Je remercie les Professeurs

KOUAKOU N'GUESSAN FRANCOIS ;

ISSIAKA KONE ;

NANGA ANGELINE.

Je remercie également

Docteur COULIBALY BRAHIMA.

Tous, pour leurs conseils avisés.

Avant-propos

Comme un éclairage de notre démarche au lecteur.

Lors de la préparation du diplôme d'étude approfondie à l'université Alassane Ouattara¹, en formulant notre sujet sur le rapport entre le cadre formel de recrutement et les représentations sociales qui relèveraient de l'informel, nous comptons étudier un sujet qui mettrait en rapport le mode de pensée et le mode d'action.

Cependant, le thème soumis à l'étude traduit la préoccupation majeure de tout jeune diplômé africain en général.

Dans le cadre de cette étude, en effet, le traitement des données, par l'utilisation complémentaire de deux approches dont l'approche holistique et l'approche individualiste, se fera de façon progressive.

A la première étape, la préparation du diplôme d'étude approfondie (DEA), il a été traité uniquement de l'interaction du jeune diplômé ivoirien avec le milieu social urbain et sa perception du marché et du milieu du travail moderne.

A la seconde étape, la conception actuelle de la thèse de doctorat, nous sommes amenés à traiter de l'interdépendance structurelle, entre le marché de l'emploi, le milieu du travail et le champ socioculturel global.

En effet, cette interdépendance est perçue comme un paradoxe par le jeune ivoirien en quête d'emploi. Ce paradoxe constitue un blocage psychosocial dont il importe, pour le sociologue, d'en étudier les implications en vue de dégager les régularités sociales implicites (Henri Mendras : 1995, 9).

D'un point de vue méthodologique, nous avons souhaité enrichir notre

¹ Université de la ville de Bouaké en Côte d'Ivoire (Afrique de l'ouest).

approche en scindant une rubrique traditionnellement unique. Il s'agit de la définition des concepts et de l'approche conceptuelle. Cela répond à deux besoins épistémologiques qui sont les suivants :

Un besoin de structuration et de rationalité ;

Emile Durkheim, 1894, recommande qu'il soit défini tout concept afin que l'on sache de quoi parle le chercheur lancé dans son processus de recherche. Voilà qui est judicieux en termes de la traduction des procédés méthodologiques et de la compréhension du lecteur de l'ensemble de l'étude.

Un besoin de découverte ;

Au procédé durkheimien, nous ajoutons celui de Karl Popper. Il donne les fondements d'une méthodologie dont l'approche conceptuelle fournit les indicateurs tirés du champ social d'investigation et qui permettent la testabilité (théorie de la falsification) des hypothèses (Karl Popper, 1973).

D'emblée, notre logique méthodologique étant la complémentarité entre les méthodes, au-delà de l'ambivalence² des approches, nous plaçons pour une corrélation entre manière (mode) de penser, manière d'agir et même manière de sentir (Emile Durkheim, 1994, 18). Bref, on a donc une complémentarité entre approche qualitative et approche quantitative (Alain Léger, 1993).

Alors, nous ne traiterons pas seulement notre thème comme un sujet restituitif du mode de penser ou du mode d'agir, mais comme un tout conceptuel (issu du mode de pensée comme du mode d'action) valorisant le registre de la complétude³, registre qui met en route la complémentarité des méthodes et outils méthodologiques.

² Rapports contradictoires entre les approches.

³ Type d'étude qui comporte un cadre théorique et méthodologique, un cadre pratique et un cadre analytique accompagné de recommandations. Autrement dit, on enrichit la structure et la démarche classique de la rubrique « Recommandations ».

1^{ère} Partie

Cadre théorique et méthodologique

Introduction générale

De façon générale, le but de tout homme est d'assurer au quotidien une vie sociale décente (Mobio B. : 2007). Le travail, même s'il n'est pas un idéal humain (Bible TOB, Genèse, chapitre 3, verset 17) constitue une assurance vitale pour le sujet qui l'accomplit. Toute personne qui travaille participe à la construction de l'humanité, autant que, trouver du travail est aujourd'hui, dans un contexte capitaliste, une issue viable à toute personne majeure (BIT : 2012). Le travail, surtout l'emploi dans les sociétés capitalistes, est acquis à l'issue d'un recrutement. Or, actuellement, en Côte d'Ivoire, le taux cumulé de chômage et de sans emploi, 14.11 %⁴ en 2005 et 16 % en 2009 (DSRP : 2009), indique bien une défaillance structurelle certes, mais un réseau de recrutement apparemment étriqué.

Sous ce rapport, notre étude s'intéresse à la dialectique « formation et insertion professionnelle », particulièrement à l'un de ses aspects majeurs qui est le recrutement en entreprise.

Aujourd'hui, il importe d'évoquer et de diagnostiquer le canal même qui sert à aspirer les demandeurs d'emploi dans ses fondements ou dans ses critères. Ces critères évoquent eux-mêmes un certain paradoxe ; parce que, selon bon nombre d'annonces de journaux locaux, en général, l'expérience professionnelle est un paramètre majeur pour obtenir un emploi en Côte d'Ivoire. Alors, quelles pourraient être les chances d'accès à un emploi pour les diplômés primo demandeurs d'emploi ivoiriens ? C'est ainsi, la question

⁴ Selon une conception économique, le taux de 20 % serait le seuil maximal non supportable pour un Etat. En fait, le taux de 14.11 % est le taux cumulé de sans emploi, chômage et de sous emploi. Le taux net de chômage étant de 5.48 % in **Fraternité Matin** n° 12188 du 25 et 26 juin 2005, Plate forme pour sortir les jeunes de chômage, AGEPE – FDFP – AGEFOP.

récurrente sur le développement des pays dits pauvres⁵ qui semblent, eux-mêmes, poser expressément des balises à leur accession au développement tel que conçu par les spécialistes économistes.

En effet, la crise du travail ou, plus exactement, la crise de l'emploi, pourrait se traduire par l'échec des programmes de l'emploi initiés par les gouvernants africains, experts africains et non africains engagés pour la mise en œuvre de ces programmes. Les causes et conséquences de cet échec, parmi tant d'autres causes, seraient liées à l'insuffisance des structures d'accueil pour toutes les personnes en âge de travailler, mais surtout pour les jeunes diplômés qui sortent des universités et écoles de formation professionnelle, publiques et privées.

Et pourtant, le cadre juridique et institutionnel qui régit les entreprises publiques, parapubliques en Côte d'Ivoire, est aussi favorable à la naissance des entreprises privées. Ce qui devrait augmenter les chances d'accès au travail rémunéré.

En effet, dès 1962, à l'instar d'autres banques, est née la Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie de Côte d'Ivoire (BICICI), une filiale du groupe BNP-Paribas en France, offrant une possibilité de travail parmi tant d'autres aux premiers diplômés sur le territoire ivoirien.

Ainsi, l'insuffisance des structures d'accueil ne saurait, à elle seule, expliquer le chômage et le « sans emploi » des jeunes, diplômés ou non, en Côte d'Ivoire. On pourrait aussi évoquer l'inefficacité des programmes d'emploi, mais surtout les choix de recrutement dans les entreprises privées, qui peuvent relativement poser problème.

De même, le cadre institutionnel et juridique, formalisé à travers certains documents tels que le code du travail et les accords internationaux d'entraide, régissant toutes entreprises installées sur le territoire national dont la BICICI, peut heurter la sensibilité et la relativité des opérateurs socioéconomiques dans leur ensemble, toute chose qui peut expliquer l'immobilisme⁶ des jeunes sans emploi observé à certains carrefours et autres espaces à Abidjan, capitale économique de la Côte d'Ivoire ; en particulier, sur le campus de Cocody⁷, dès le début des années 1990 à 2010. Cet immobilisme, disons-nous, touche

⁵ L'Afrique noire subsaharienne, par exemple, même aujourd'hui, dispose encore d'un sol et d'un sous sol riches, mais pas suffisamment exploités.

⁶ Stationnement, activités informelles (« coxers », vendeurs et autres).

⁷ Aujourd'hui, devenu campus de l'université Félix Houphouët-Boigny.

certaines concitoyens en général, les jeunes en âge de travailler, diplômés ou non, en particulier.

Ces jeunes⁸, primo demandeurs d'emploi, perçoivent l'accès au travail salarié comme un réseau dans lequel on doit connaître des personnes hautement (Niangoran Bouah : 1981) placées afin d'être inséré dans les entreprises désirées. Cette perception du réseau d'insertion professionnelle nous instruit sur un processus « d'ethnisation » des postes de travail en entreprise, en défaveur surtout des hommes. Ce qui instaure un contexte de discrimination et de non travail en Côte d'Ivoire.

C'est pourquoi on est en droit de procéder à une réorientation théorique pratique des opportunités de rapports entre l'Etat et le marché de l'emploi ; entre l'entreprise et le marché du travail ; entre l'employeur et le potentiel travailleur. Bref, entre offreurs et demandeurs de travail dans le contexte social.

Dans cette étude, les opportunités dont il est question sont de dimensions psychotechnique, sociopolitique, socio juridique, socioéconomique etc., formalisées ou non, servant à la fois pour les recrutements au niveau macroéconomique, c'est-à-dire au niveau national ; servant au niveau microéconomique ou au niveau de l'entreprise en général, de la Banque Internationale pour le Commerce et pour l'Industrie (BICICI) en particulier. Mais, l'exemple de la BICICI n'est pas exhaustif. Il ouvre, cependant, la voie à la conduite d'une recherche qui étendrait ses possibilités à d'autres terrains d'enquête.

I/ JUSTIFICATION DE L'ETUDE

Notre mission principale aujourd'hui se dégage de l'intérêt qu'a la sociologie d'investir ses instruments à la recherche d'un élément de réponse aux problèmes persistants de l'immobilisme structurel observé chez les jeunes diplômés ivoiriens primo demandeurs d'emploi. Cet immobilisme serait un indicateur pertinent du manque d'emploi et de la pauvreté en Côte d'Ivoire.

⁸ Plus touchés par la pauvreté grandissante dont le taux est exprimé à 49 % en 2010 dans le Document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) en Côte d'Ivoire.

I-1 Intérêt social du thème

En Côte d'Ivoire, par exemple, le taux cumulé⁹ du chômage est passé de 14.11 % en 2005 selon un rapport issu de la plate-forme de services¹⁰ à 16 % en 2009 avec un taux de pauvreté moyen de 49 % en 2010. C'est un taux qui interpellerait tout spécialiste des sciences sociales, précisément le sociologue et l'économiste avertis.

Il nous permet de faire un premier constat. Il s'agit du pullulement des activités informelles sur l'ensemble du territoire national et de l'immobilisation concentrique des concitoyens en âge de travailler, à effet non productif, dans certains espaces attractifs de la capitale économique de la Côte d'Ivoire, Abidjan¹¹, tel que le campus de Cocody entre l'an 2002 et l'an 2010.

I-2 Intérêt sociologique du thème

Après avoir constaté que le nombre de primo demandeurs d'emploi en Côte d'Ivoire constitue la majorité dans l'expression du taux de chômage, avec un taux net d'environ 11 %¹², nous avons fait le choix d'étudier le processus de recrutement dans les entreprises, l'exemple de la BICICI nous offrant cette possibilité d'étude.

Notre démarche s'ouvre sur un autre constat, celui du vide documentaire sur la question singulière du recrutement vue par la sociologie.

D'emblée, le rapport de notre objet au sociologique se dégage de la définition du fait social.

En effet, est fait social toute manière d'agir, de penser, de sentir, susceptible d'exercer sur l'individu une contrainte extérieure, et qui est générale dans l'étendue d'une société donnée tout en ayant une existence propre, indépendante de ses diverses manifestations au niveau individuel (Emile Durkheim : 1894, rééd.1994, 18).

Dans la définition du fait social, Emile Durkheim évoque le caractère

⁹ Brut

¹⁰ Elle est constituée par l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), l'Agence d'Etudes et de la Promotion de l'Emploi (AGEPE) et le Fonds de Développement et de la Formation Professionnelle (FDFP).

¹¹ Ce phénomène est observable sur le campus universitaire de Cocody, à la commune d'Abobo, rond-point, en venant de la commune d'Adjamé et presque en bordure des voies de la ville d'Abidjan et de l'intérieur du pays.

¹² Selon l'AGEPE, le taux de chômage en Côte d'Ivoire est exprimé à 5.48 % en 2005. On a une constance d'environ 4 à 6 % en moyenne par année.

contraignant du fait social comme une institution qui précède l'individu, mais exerce son pouvoir de coercition sur celui-ci.

Ainsi, en entreprise, le recrutement est présenté comme un instrument de pouvoir contraignant à la fois le recruteur à partir des choix patronaux et le potentiel recruté à partir des critères de recrutement. Mais, l'interdépendance entre potentiel recruté et l'entreprise est un lien généralement indéfectible.

D'où, la notion d'institution comme cadre de contrainte et d'expression des besoins. Or, les besoins ont, à la fois, une dimension biologique, psychologique et culturelle (Hellriegel D. et al : 1997). Alors, le cadre institutionnel est influencé par des facteurs culturels¹³, notamment par les origines culturelles des acteurs au recrutement. Ce qui détermine cette contrainte du champ social sur le recruteur.

Nous sommes alors en face d'une norme sociale érigée en un nouvel ordre social structurant peu à peu la conscience collective africaine. Autrement dit, elle peut permettre de décrire la perception du recruteur et du potentiel recruté de leur propre identité sur le champ de l'entreprise.

En effet, c'est en partie cette perception du mode de recrutement à la fois par le recruteur et par le potentiel recruté qui nous intéresse dans son rapport aux habitudes culturelles, aux stratégies de lutte de position ou d'intérêt, à l'idéologie de succession et de recrutement en Afrique à partir du cadre de vie actuel, supposé être moderne ou à l'occidental que la conscience collective africaine met constamment à l'épreuve.

Pour exemple, en estimant que notre démarche part d'une certaine perception macro sociologique à une certaine perception micro sociologique, un échantillon¹⁴ des formes de successions à la tête des états africains nous instruit sur les tendances d'ethnisation des organisations¹⁵ en Afrique. Ces tendances nieraient les règles constitutionnelles démocratiques élémentaires consensuelles qui devraient régir les sociétés africaines modernes.

En effet, en 2001, en République démocratique du Congo, l'assassinat de Kabila père arrivé au pouvoir par un coup d'état, ouvrait la succession au

¹³ En dehors des facteurs biologiques et psychologiques.

¹⁴ L'extension (cas de tentative de tripatouillage de la constitution ou de résultats d'élection au Sénégal d'Abdoulaye Wade ou en Lybie du Colonel Khadafi, au Niger de Tandja, au Ghana de Kuffour ou encore en Guinée de Condé etc.) et la persistance du phénomène semblent nous situer sur la fonction sociale du népotisme dans l'organisation politique ou économique moderne des sociétés africaines.

¹⁵ Même régies par des règles consensuelles et formelles.

pouvoir de Kabila fils¹⁶ alors que le droit à la succession constitutionnelle commandait qu'il eût été remplacé par le président de l'assemblée nationale congolaise.

En 2005, au Togo, après la mort du président en fonction Eyadema père, c'est Eyadema fils qui est porté automatiquement au pouvoir par l'armée¹⁷ qui a toujours soutenu le père dans son exercice du pouvoir après un coup d'état en 1967.

En 2009, au Gabon, Bongo fils succédait au père à la tête de l'état Gabonais¹⁸.

Bref, il va de soi que ces successions à la tête de l'état amènent à réorganiser le champ politique des états concernés, surtout le champ socioéconomique, plus visé par cette étude.

Ainsi, notre analyse relèvera l'existence d'un lien entre les perspectives macrosociologiques de décision et les réalités microsociologiques, par le fait que la tendance à l'ethnisation de tous les domaines sociaux globaux, gagne les particularités, même les plus infimes des sociétés africaines, particulièrement la société ivoirienne.

Toutefois, nous ne soulignons pas forcément une supériorité du facteur « ethnie », comme caractérisant des personnes consanguines, sur les autres facteurs qui pousseraient des personnes à se mettre en relation, à se mettre ensemble. Le facteur ethnique ne peut être considéré comme contrôlant tout le groupe social en ne tenant pas compte des autres facteurs ou des autres formes de regroupements. Le contenu du concept d'ethnisation a évolué pour exprimer le regroupement de personnes qui se reconnaissent un même intérêt, même si l'origine régionale primerait sur les autres principes en matière de regroupement en Côte d'Ivoire. En un mot, c'est aussi la manière dont les liens fraternels se tissent dans un groupe, le groupe avec lequel on partage presque les mêmes valeurs de vie sociale. L'ethnisation détermine des statuts au sein de l'entreprise. Elle prédomine dans le recrutement de demandeurs de travail diplômés ou non.

Ainsi, la seule valeur du diplômé en tant que produit de l'école ne serait plus suffisante.

Voici donné le fil conducteur de notre étude, étude qui tente de cerner

¹⁶ <http://afrique-centrale.jeuneafrique.com/assassinat-congolais-laurent-desire-kabila.html>

¹⁷ http://www.afrology.com/pol/togo_05fevrier.html

¹⁸ <http://www.france24.com/fr/20090720-ali-bongo-officiellement-investi-candidat-parti-pouvoir->

les contours du mode de vie africain.

A son tour, ce fil conducteur devra permettre une analyse du contexte social dans son processus de structuration du milieu du travail. En tout cas, pour ce qui concerne cette étude, faisons la synthèse du fil conducteur à travers ces interrogations. Elles sont les suivantes : Comment naissent les idées toutes faites qui se diffusent parmi les catégories de jeunes diplômés. Idées, selon lesquelles le milieu du travail ivoirien est miné par les relations de connaissance. Relations sans lesquelles, il est impossible de trouver du travail ou de bénéficier des intérêts d'autre nature en entreprise (idées qui poussent ces jeunes demandeurs d'emploi à un immobilisme, qualifié dans cette étude de structurel) ? Quelle lecture sociologique pouvons-nous faire du mécanisme des recrutements en entreprise, à l'analyse des idées selon lesquelles les réseaux d'insertion professionnelle en Côte d'Ivoire seraient conquis par des personnes qui se connaissent ? Voici quelques questions auxquelles nous devons tenter de répondre par la suite.

Restant dans la ligne de notre pensée, l'essentiel des éléments qu'on veut analyser est le processus de recrutement mis à l'épreuve par le champ social, processus censé être fondé par l'école occidentale.

En effet, le rapport entre le processus de recrutement et le champ social en Côte d'Ivoire génère corruption, discrimination, stéréotypes négatifs tendant à imposer la monoethnicité comme facteur qui structure le marché et le milieu du travail ivoiriens. Un rapport, certes, relativement complémentaire, mais qui laisse entrevoir un jeu d'oppositions qui entraîne quasi systématiquement la croissance du sans emploi et du chômage en Côte d'Ivoire. Les paramètres des oppositions se mesurent à travers le rapport fondamental entre le formalisme d'école contesté socialement par le choix culturel, constamment exprimé par le comportement africain. Par exemple, entendu que le formalisme d'école soit cette manière de faire et de penser dictée par l'instruction reçue au cours du cursus scolaire en général, il rentre en contradiction avec le choix socio culturel qui, lui, est un produit de l'éducation communautaire et de la vie économique aujourd'hui. Le premier, c'est-à-dire, le formalisme d'école, est un produit de la modernité, alors que, le second, c'est-à-dire, le choix socioculturel, insiste sur son caractère traditionnel.

Le jeu d'oppositions met en rapport l'ensemble des règles et principes instruits par le formalisme d'école ; formalisme qui permet la gestion de

l'entreprise, mais qui est perverti de façon permanente par les comportements inspirés par la tradition. C'est-à-dire, le recours aux règles formelles quand elles sont nécessaires est tout de suite rattrapé par les principes de regroupement d'intérêt ou monoethnique qui sont une constante pour le besoin de fluidité des rapports entre individus. C'est la société ivoirienne en marche sous les principes d'un jeu d'oppositions des entités dites modernes et des entités dites traditionnelles. Le jeu d'oppositions pourrait ouvrir la voie à la corruption par l'incursion systématique de recrutés ou de personne d'intérêt personnel en plus de ceux d'intérêt commun lorsque le besoin de recrutement de temporaires ou non s'exprime.

Voici, entre autres, les oppositions que nous voulons révéler dans le milieu du travail et qui semblent organiser le domaine du recrutement selon les intérêts divergents ou partagés des acteurs s'y trouvant.

Outre ce jeu d'oppositions, nous évoquerons la perte de confiance¹⁹ des jeunes diplômés à la recherche d'un emploi.

Par ailleurs, revenant à la première conséquence du jeu d'oppositions, la corruption, sous sa forme chronique est une perte économique pour l'entreprise. Toutefois, elle représente une voie de recherche d'équilibre social pour ceux qui sont supposés la pratiquer. Ceux-là même qui sont gangrenés par la responsabilité qu'ils ont vis-à-vis de leur groupe d'appartenance souvent constitué en nombre pléthorique. C'est pourtant un non – défi pour l'entreprise en général, pour la BICICI en particulier, de lutter contre le recrutement de consanguins ou de parents par filiation. Puisqu'elle demeure dans sa mission de faire des intérêts sur les recrutements d'une main-d'œuvre à bon marché.

Toutefois, le concept de corrompu, qui apparaît comme négatif, revêt pourtant un caractère sociologique. Les implications de ce caractère découlent du rapport entre le recruteur et le potentiel employé. Elles sont relatives à la solvabilité socioculturelle et économique du demandeur de travail.

Cependant que revêt le concept de solvabilité socioculturelle du demandeur de travail²⁰, en termes d'une analyse socio anthropologique ? N'est-il pas l'élément fondamental de l'organisation des entreprises ivoiriennes qu'il est nécessaire d'appréhender afin de comprendre les différents modes

¹⁹ Produit de la vie économique actuelle ardue.

²⁰ Il s'agit du jeune diplômé demandeur d'un premier poste de travail ou le primo demandeur de travail.

organisationnels à partir d'indicateurs tels que les stéréotypes ?

En somme, l'approche méthodologique de l'étude doublée de la perception de la démarche du jeune diplômé ivoirien, c'est-à-dire, le primo demandeur d'emploi, amènent à reconstruire²¹ le processus de naissance et de diffusion des stéréotypes qui poussent le jeune diplômé à un sentiment de discrimination sur le marché de l'emploi.

Cependant, que renferment les concepts du sujet soumis à notre étude ?

II/ DEFINITION DES CONCEPTS

Il s'agit de définir les concepts relatifs au thème d'étude. Cette phase aborde la délimitation de notre objet d'étude. En outre, elle nous oriente dans la sélection des ouvrages dont les résumés interdépendants, soumis à critique, constitueront la revue de la littérature.

II-1 Représentations

D'un point de vue psychosociologique, les représentations sont des principes générateurs de prises de position liées à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports (Bernard Fraysse : 2000, 651-676).

En effet, d'après Denise Jodelet (1994), la représentation « est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social (Jodelet D. : 1994, 36-57). »

D'un point de vue sociologique, les représentations sont un état de conscience collective qui rendent compte du réel (Durkheim E. : 1898, 1-5).

En effet, de ces deux points de vue²², on retient ceci : aussi bien l'individu pris dans sa singularité que la société comme réalité sui generis, sont des sujets capables de se faire des représentations ou des idées d'un objet réel, imaginaire ou mythique, bien entendu, à partir de l'esprit ou de la pensée.

Autrement dit, dans notre étude, c'est la perception (symbolique ou imagée ou encore stéréotypée) que pourrait se faire la catégorie sociale de jeunes diplômés, en manque d'emploi concret, de la situation tout aussi

²¹ L'analyse historique implicite détermine notre courant de pensée à travers le champ de connaissance holistique.

²² Points de vue psychologique et sociologique.

observable de la rareté de l'emploi sur le marché du travail et des processus de recrutement en milieu du travail ivoirien en général, à la BICICI en particulier.

Aussi, les représentations caractérisent, à la fois, un procédé cognitif, un procédé discursif ou organisationnel etc. qui part d'un symbole à une réalité ou à un résultat (comportemental) ou à une histoire.

En somme, elles caractérisent la manière dont s'organise la pensée (à partir de ses modèles et référents), qu'elle soit individuelle ou collective.

Dans notre étude, c'est la pensée collective ou pensée sociale qui nous intéresse. Alors, la représentation sociale qui s'organise à partir de la pensée sociale pourrait être un facteur explicatif de « l'immobilisme structurel » qui touche les jeunes en quête d'un premier emploi ou non. Variable²³ dont l'émergence est favorisée par notre constat de jeunes de plus en plus nombreux investissant dans l'informel en Côte d'Ivoire. Ils mettent en cause les principes de recrutement en entreprise. Or, le recrutement est la pratique qui permet une « bonne²⁴ » organisation de l'entreprise.

Ainsi, on est amené à comprendre les représentations qui sous-tendent l'organisation de l'entreprise ivoirienne. A priori, cette organisation se fonde sur deux variables qui sont les suivantes : la tradition de la solidarité qui est favorisée par la prééminence de l'ethnique sur les autres sous systèmes sociaux.

Alors, qu'est-ce que la solidarité subsumée sous le concept de représentation ?

D'un point de vue politique, la solidarité, comme l'une des ressources à l'intégration des sociétés complexes, « ne peut se concevoir que dans une institution républicaine où les citoyens raisonnent selon le principe éthique de l'universalisation des normes en relation étroite avec leurs mondes vécus. (Kouassi Y-E : 2010) »

D'un point de vue sociologique, la solidarité est un lien d'engagement et de dépendance réciproques entre des personnes ainsi tenues à l'endroit des autres, généralement des membres d'un même groupe liés par une communauté de destin (famille, village, profession, entreprise, nation, etc.).

De ce point de vue, Emile Durkheim distingue deux types de solidarité dont la solidarité mécanique et la solidarité organique (E. Durkheim, 1930, réédit.1994, 1).

²³ Immobilisme structurel, concept choisi par nous pour les besoins de l'étude.

²⁴ Selon le principe de la morale que nous définirons dans la troisième partie de notre étude.

Pour Durkheim, ce qui caractérise les sociétés dont les membres sont reliés par une solidarité mécanique, c'est l'absence de division de travail, l'absence d'actes individualistes ; les valeurs sont les mêmes pour tous et s'imposent à tous comme principe de convergence. L'indicateur pour déceler ce type de solidarité est l'exercice d'un droit répressif.

Par contre, les sociétés à solidarité organique se caractérisent par la complémentarité des spécialités fonctionnelles issues d'une forte division du travail. L'individualisme est plus prononcé.

Dans cette étude, c'est la notion de solidarité mécanique qui retient notre attention. Cette forme de solidarité détermine la prééminence du culturel sur les autres sous facteurs et sur le marché de l'emploi.

Ici, ce qui nous guiderait, c'est la pensée symbolique des jeunes sans emploi à rechercher systématiquement les causes du manque d'emploi dans une forme d'organisation en entreprise fondée sur la solidarité mécanique. On parle d'une dominance culturelle chez le recruteur, à ne considérer que les membres de son groupe d'appartenance ou de référence qui demandent un emploi, sans en partager le privilège avec d'autres membres, des citoyens, en dehors de son groupe d'appartenance.

II-2 Recrutement

Action de recruter du personnel, c'est-à-dire, action d'amener à rejoindre un groupe (Maxidico, 1997).

Ici, c'est l'action d'engager du personnel²⁵ pour l'exécution d'un travail moyennant salaire, ceci, au compte d'un groupe, organisé selon des objectifs de rentabilité et des règles juridiques de propriété.

Autrement dit, c'est l'action d'engager du personnel au compte d'une entreprise.

Il peut se faire de manière indirecte par des cabinets spécialisés, externes à l'entreprise. On parle de placement ou de recrutement indirect des ressources humaines.

Mais, également, il peut se faire de façon directe. Dans ce cas, sa pratique est confiée à un service spécialisé, interne à l'entreprise. On parle de direction des ressources humaines, avec un directeur des ressources humaines et, dans certains cas, un chef de personnel.

²⁵ Ressources humaines.

Le recrutement se fait par consensus entre un employeur qui propose un contrat de travail et un employé qui propose sa force de travail.

Cependant, en quoi est-ce que ce concept intéresserait-il la sociologie ?

En ce que la pratique²⁶ de recrutement n'est pas un fait isolé en soi. Il est le produit soit d'une interaction, soit de l'influence de facteurs extérieurs qui déterminent son mode d'orientation et d'application. Son orientation et son application eux-mêmes étant à la fois une cause (Mendras H. : 1995, 85) et un effet de l'autorégulation du champ social ; des rapports réguliers entre individus (ami, collègue, frère etc.). On parle alors de réseau de recrutement.

Alors, on pourrait dire qu'une sociologie du recrutement est possible, en tant qu'une entité théorique relativement autonome quoique transversale aux disciplines suivantes : la sociologie du travail et de l'entreprise, la sociologie des organisations, la sociologie des ressources humaines, la sociologie des réseaux sociaux, la sociologie du développement socioéconomique, la sociologie économique, la sociologie politique et la psychosociologie générale.

Venant au thème soumis à notre analyse, soulevant la question du recrutement mise en cause par les représentations des jeunes diplômés primo demandeurs d'emploi, nous retenons que le recrutement est un processus soumis à des règles formelles de gestion. Or, là où on a du formel, on a de l'informel. Car, les personnes détiennent une marge de liberté qu'elles protègent et défendent nécessairement à partir de pratiques informelles. Alors, on est en droit de dire que le processus de recrutement en entreprise induit un comportement informel de recruteurs, ceux-ci étant soumis aux lois du champ socioéconomique. C'est ce comportement informel, qui passe pour un mode de recrutement sur la base du facteur ethnique, du dedans de l'entreprise, qui génère ces modes de pensée symboliques chez les jeunes en manque d'emploi, pourtant extérieurs à l'entreprise.

II-3 Mode

C'est la manière de faire ou d'accomplir une tâche. Il est multiple et distincts.

²⁶ Concept restituant le mode d'action. Il peut être traduit aussi par « processus de placement » ou « processus d'acquisition » dans cette étude.