

## **Stratégies d’insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l’ingénierie en Côte d’Ivoire : entre capacitation et capital social**

*Mlle Koffi Amon Anick Joceline, Doctorante*

Institut d’Ethno-Sociologie, Département de Sociologie,  
Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d’Ivoire

*Dr. Sanogo Pornan Mourlaye, Sociologue*

Institut National de la Jeunesse et des Sports

[Doi: 10.19044/esipreprint.11.2024.p454](https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2024.p454)

---

Approved: 23 November 2024  
Posted: 25 November 2024

Copyright 2024 Author(s)  
Under Creative Commons CC-BY 4.0  
OPEN ACCESS

*Cite As:*

Koffi M.A.A.J & Sanogo P.M. (2024). *Stratégies d’insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l’ingénierie en Côte d’Ivoire : entre capacitation et capital social*. ESI Preprints. <https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2024.p454>

---

### **Résumé**

Cet article visait à comprendre les mécanismes par lesquels les ingénieures ivoiriennes ont recours pour s’insérer dans le tissu économique en dépit des stéréotypes socioculturels que sont le double statut de femme au foyer et de mère et la nature de sexe faible. Pour son élaboration, l’adoption d’une méthodologie a été utile. De sa posture de recherche qualitative, la constitution de l’échantillon de vingt-trois (23) entretiens a été possible grâce à la technique d’échantillonnage de boule à neige. Deux résultats majeurs ont émergé pour présenter les stratégies mobilisées face aux stéréotypes. Ainsi, le capital social a été la première ressource et le moyen pour intégrer le tissu professionnel de l’emploi en Côte d’Ivoire. Elles investissent les cercles sociaux en tirant profit des informations et opportunités offertes. Par ailleurs, la capacitation faisant office de la deuxième stratégie a permis aux femmes ingénieures de se réinventer à travers des initiatives de contournement et transformation des obstacles en opportunités.

---

**Mots clés :** Insertion professionnelle, capacitation, capital social, ingénieur

---

## **Professional integration strategies of women engineers in engineering professions in Ivory Coast: between empowerment and social capital**

*Mlle Koffi Amon Anick Joceline, Doctorante*

Institut d'Ethno-Sociologie, Département de Sociologie,  
Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

*Dr. Sanogo Pornan Mourlaye, Sociologue*

Institut National de la Jeunesse et des Sports

---

### **Abstract**

This article aimed to understand the mechanisms by which Ivorian engineers use to insert themselves into the economic fabric despite sociocultural stereotypes such as the dual status of housewife and mother and the nature of the weaker sex. For its development, the adoption of a methodology was useful. From its qualitative research position, the constitution of the sample of twenty-three (23) interviews was possible thanks to the snowball sampling technique. Two major results emerged to present the strategies used in the face of stereotypes. Thus, social capital was the first resource and the means to integrate the professional fabric of employment in Côte d'Ivoire. They invest in social circles by taking advantage of the information and opportunities offered. Furthermore, empowerment serving as the second strategy has enabled women engineers to reinvent themselves through initiatives to circumvent and transform obstacles into opportunities.

---

**Keywords:** professional integration, capacitation, social capital, engineer

### **Introduction**

Réussir à s'insérer dans le tissu professionnel devient de plus en plus difficile. C'est pourquoi l'insertion socio-professionnelle commence à faire l'objet d'une attention particulière de la part des gouvernants. Certes, autrefois analysé sous l'angle professionnel, l'insertion est devenue une préoccupation majeure pour tous. A cet effet, la sphère professionnelle devient un univers dans lequel la détention du diplôme seul ne suffit plus à garantir l'insertion professionnelle (Trottier, Cloutier, 1997).

Ces considérations invitent dorénavant les candidat-e-s à l'emploi à diversifier et intensifier les ressources mobilisées pour parvenir à décrocher le premier emploi. En Côte d'Ivoire, face aux enjeux et les défis contemporains liés aux spécificités du marché de l'emploi, les diplômé (e)s

déploient des mécanismes, déjà perceptibles à travers leurs choix professionnels dans les métiers à fort taux d'employabilité (Ouattara, 2011). En effet, l'admission de la femme diplômée dans tous les cercles professionnels n'est pas effective. De 1988 à 1998, les femmes ingénieures représentaient successivement 2,4% et 6% (archive INS, 2020). Ce qui emmène à une moindre participation de celles-ci dans des secteurs d'activité identifiée comme masculine.

Face à ce constat, les diplômées ivoiriennes transcendent cela en faisant des choix professionnels qui les positionnent au même titre que les diplômés masculins.

Comme le présent article s'attèle à le faire, les ingénieures ivoiriennes formées en France pour tirer un avantage concurrentiel, une fois revenue de la formation mettent à profit leur savoir et compétence transnationale pour décrocher un emploi. Cependant, force est de constater la résistance des stéréotypes sur son professionnalisme. Pour preuve, le taux d'insertion professionnelles des ingénieures ivoiriennes est de 11,09% selon l'INS (2014).

Pourtant, les actions sur le terrain mises en œuvre par ces dernières démontrent leur volonté d'intégrer le tissu professionnel. Les initiatives individuelles et collectives ne tardent pas, pour emmener l'ensemble des acteurs à reconsidérer leur position vis-à-vis d'elles et influencer positivement dans le choix de ces derniers. Dans cette visée, de multiples choix se présentent à elles notamment le recours à la famille, les associations et l'auto-emploi (Sokoto, 2011).

Malgré toutes ces actions menées, les résultats quant à leur insertion professionnelle enregistrés sont insuffisants, et pour causes, les pesanteurs socioculturelles (Gnansounou, 2007). En effet, face à ces stéréotypes basés sur le genre, elles adoptent d'autres stratégies sur le chemin de leur insertion professionnelle.

Dès lors, comment les ingénieures ivoiriennes réalisent leur insertion professionnelle en dépit des stéréotypes socioculturels.

A partir de la question centrale de recherche, deux questions subsidiaires ont été formulées à savoir :

En quoi le recours à la capacitation devient un moyen de contournement des stéréotypes rencontrés par les ingénieures ivoiriennes pour s'insérer professionnellement ?

Comment l'appropriation du capital social par les ingénieures ivoiriennes face aux barrières socio-culturelles favorise leur insertion socio-professionnelle ?

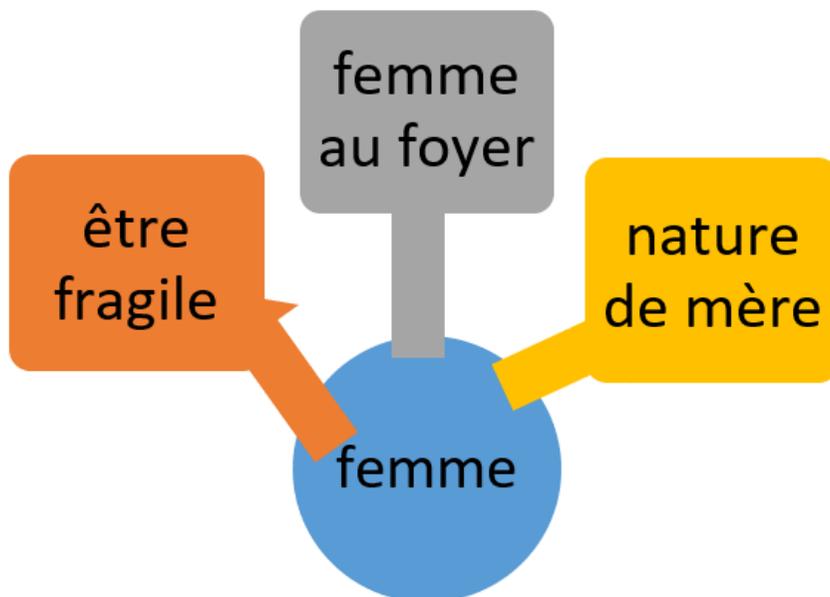
## Méthodologie

La rédaction de cet article s'est appuyée sur une méthodologie. Conformément aux objectifs recherchés, la démarche qualitative s'est imposée comme méthodologie de collecte de données et ses techniques. A cet effet, la revue de littérature et les entretiens ont constitué les techniques de collecte de données avec la méthode de boule à neige comme technique pour constituer l'échantillon. Cette technique a permis d'interroger vingt-trois (23) individus dont dix-sept (17) récits de vie réalisés avec les femmes ingénieures et six (6) avec les collaborateurs des femmes ingénieures. L'utilisation de l'analyse de contenu a donc constitué la technique d'analyse des données collectées.

## Résultats

Les résultats obtenus à l'issue de la collecte de données sur les stratégies d'insertion socio-professionnelle des femmes ingénieures ont permis de capter des préjugés voire les stéréotypes qui limitent l'accès des femmes diplômées au premier emploi. Il s'agit essentiellement à ce niveau des stéréotypes de sexe faible, de femme de foyer et de statut de mère.

**Figure 1** : stéréotypes socioculturels associée à la femme



Source : Amon & Sanogo, 2023

D'abord, au sujet de son état de "sexe faible", selon cette conception la nature morphologique et biologique de la femme fait d'elle un être vulnérable. Compte tenu de cette anatomie naturelle, elle n'est pas prédisposée à exercer des activités censées réputer être difficile ou

dangereuse. De surcroît, elle ne possède pas les attributs masculins reconnus aux hommes comme la prise de risque, la virilité et le pouvoir. Par conséquent, elle n'est pas admise à l'exercice du métier d'ingénieur et autre profession dont l'exercice est assimilé à une identité masculine.

Ensuite, concernant le stéréotype de "femme au foyer", il dévoile la femme comme étant un acteur affecté exclusivement aux tâches domestiques, à l'entretien de la maisonnée et s'occupant des enfants. Dans cette conception, depuis le cercle familial jusque dans les cercles sociaux, des dispositions particulières sont mises en œuvre pour réguler la trajectoire de la femme. Par conséquent, il est difficile d'accepter que la femme « transgresse » ces normes sociales établies pour s'introduire dans un espace ou une sphère qui lui est fermée d'accès. On s'attend à ce que le champ d'action de la femme gravite autour de son rôle de femme au foyer. Elle ne doit pas exercer un quelconque autre rôle que celui de femme au foyer. Son éducation doit être basée sur l'apprentissage de ce rôle social et des responsabilités qui y sont rattachées.

Enfin, à propos de sa "nature de mère", la femme est le garant de la pérennisation de l'espèce humaine. Ainsi, une fois adulte, sa fonction première est de s'occuper des enfants dont elle a l'exclusivité de la charge. C'est de cette fonction biologique en tant que mère, elle ne sera pas productive au même titre que l'homme avec son lot d'état de grossesse et de congé de maternité. Périodes durant lesquelles elle n'est pas en possession de ses pleines capacités productives dans la sphère professionnelle et répondre pleinement aux attentes.

## **Discussion des résultats**

Après avoir collectés les résultats relatifs aux difficultés d'insertion professionnelle des ingénieures ivoiriennes, s'en suit l'étape de la discussion. Cette discussion s'articule autour des stratégies de contournement telles que le capital social et la capacitation

## **Pouvoir du relationnel dans l'insertion professionnelle des ingénieures**

Relativement au premier résultat portant sur le stéréotype de femme de foyer, la littérature scientifique a enregistré un nombre important d'auteurs qui ont abordé cette question. Ainsi, pour des auteurs, le recours au capital social constitue une solution idoine dans de telles circonstances.

Laugier et Paperman (2005), dans leur article affirment que la femme au foyer est celle qui s'acquitte de l'ouvrage domestique et de soin aux enfants et aux dépendants. Elle est rangée dans la catégorie de la « population inactive ». C'est ainsi qu'elles ont recours au capital social, ce qui fait dire à Granovetter (2005) que l'inscription ou l'appartenance à un réseau relationnel constitue un indicateur indispensable pour atteindre un objectif et

contourner une barrière sociale. En effet, pour lui, l'appartenance à un réseau doit servir de pont pour intégrer un cercle auquel on n'avait pas droit et capable de fournir des informations utiles lors de la recherche d'emploi et dans le processus de recrutement.

Face à ce stéréotype, les ingénieures sollicitent leur entourage dans le processus de leur insertion professionnelle. Relativement à cette stratégie, une responsable des Ressources Humaines en BTP affirme :

*« Mon mari appartient à un groupe de professionnels sur LINKEDIN sur Gmail. Donc il a commencé à envoyer mon CV à ses contacts et postuler en ligne pour moi. C'est par ce truchement que j'ai décroché le poste ».*

A l'analyse, l'on constate que pour intégrer le tissu professionnel, les ingénieures tirent avantage des liens et des avantages qu'elles ont réussi à avoir ou à créer.

A côté de cette stratégie, une autre ingénieure affirme que les ingénieures ont recours au réseautage qui est lui-même issu du capital social. A ce propos, une ingénieure s'exprime en ces termes :

*« J'ai sollicité un réseau c'est celui de mon grand frère et comme la plupart de ses amis je les connais, j'ai fait mon stage et recruté dans la boîte où un de ces amis travaille ».*

Comme on le voit, le réseautage joue un rôle important dans l'avancement de carrière, car favorise la mise en relation. Le réseautage a donc été essentiel pour l'obtention du premier emploi.

Pour étayer ces stratégies Cromer et Lemaire (2007), terminent par dire que l'insertion socio-professionnelle des femmes dans les milieux très masculinisés est rendu possible par la mise en œuvre d'un certain nombre de stratégie. Ces stratégies, reposant sur la gestion des contraintes relèvent d'une part de la neutralisation et d'autre part à une attitude d'indifférence des filles face aux discours sexistes tenus à leur égard.

### **Statuts de mère et de sexe faible : empowerment<sup>1</sup> comme outil de la résilience féminine face au chômage**

La société a un regard différencié de la femme. Si pour certain, elle est considérée comme une mère dont la vie est jalonnée par les naissances ; par contre pour d'autre, au regard de son anatomie, sa fragilité est mise en

---

<sup>1</sup> Terme anglo-saxon traduisant l'autonomisation, l'empouvoirement, la capacitation, l'empuissancement. Il s'agit d'un processus d'émancipation par lequel le pouvoir est donné à u individu ou un groupe dans le but d'agir sur les évènements auxquels il fait face.

avant dans l'exercice de certaines activités. Face à cette situation, elle s'émancipe (utilise l'empowerment) pour se faire une place dans le tissu professionnel.

Concernant la première approche relative à la fragilité supposée par rapport à l'exercice de la profession d'ingénieur, la posture de la femme présentée par la société constitue un handicap dans le processus de son autonomisation.

Cependant, les enquêtées réclament les mêmes capacités et compétences que les hommes voire plus. Cela est perceptible dans les propos d'une ingénieure Directrice d'une entreprise de sécurité privée:

*« J'ai décidé de m'investir dans un milieu d'homme, dans la sécurité où il y a peu de femme. C'est une activité très masculine. Je suis un leader donc, je mène mon équipe »*

De ces propos, il ressort que les enquêtées utilisent les compétences intrinsèques et celles qu'elles ont eu à développer au cours de leur processus d'apprentissage. Il s'agit pour elle de mettre à profit des aptitudes innées ou développées sur le terrain afin d'intégrer le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire.

Dans le même ordre d'idée, une ingénieure en QSHE<sup>2</sup> a mis à profit ses compétences en communication ce qui lui a valu un poste de direction dans un établissement touristique. Son intérêt pour ce secteur vient de la rigidité de l'intégration dans le métier de l'ingénierie. Cela se perçoit à travers ces propos :

*« J'ai tout de suite vu la rentabilité dans cette activité vue que je drainais du monde avec un assez bon carnet d'adresse, et j'ai fait mon entrée ».*

Comme on le voit, le marché de l'emploi invite les ingénieures à saisir les opportunités d'emplois. Elles sont à l'écoute des besoins pressentis par les potentiels demandeurs de service. Elles se projettent dans des activités à travers une touche d'innovation aussi due à leur formation d'ingénieur.

Pour certains sociologues cliniciens<sup>3</sup> comme Gaulejac (2014), le choix de ce positionnement professionnel vient d'une difficulté à admettre la différence

---

<sup>2</sup> QSHE : Qualité Hygiène Sécurité et Environnement

<sup>3</sup> La sociologie clinique a pour objet l'analyse des processus sociopsychiques qui caractérisent les relations complexes et intimes entre *l'être de l'homme et l'être de la société* (Caillouis, 1937, cité par Hollier, 1979). Elle s'intéresse à la dimension existentielle des rapports sociaux. Elle analyse les phénomènes institutionnels et organisationnels dans leur dimension rationnelle, mais également imaginaire, pulsionnelle et symbolique. Elle cherche

des sexes et témoignerait d'une revendication phallique, c'est-à-dire d'un trouble primitif de l'identité sexuelle. Plus largement, la clinique suggère que certaines femmes ont conscience des difficultés auxquelles elles vont se heurter (injustice, discrimination, humiliation). Dès lors, elles s'orientent dans un métier qualifié, prestigieux et bien rémunéré au même titre que les hommes (Chourouba, (2001).

Par contre, les partisans de l'empowerment y voient une opportunité pour la femme de se réinventer ; c'est-à-dire de s'adonner à un métier leur correspondant et qu'elles pourraient réaliser sans aucune forme de contrainte liée à leur fragilité (Rapport Genre et éducation, 2007).

Quant au statut de mère, cette perception considère que la femme est incompétente et pas productive sur le plan professionnel. C'est pourquoi, elles développent la stratégie de l'anticipation. En effet, consciente de leur nature de femme, les ingénieures trouvent une lucarne pour exprimer leur leadership à contribuer significativement à l'amélioration des conditions de vie et de travail par leur action. A ce niveau, les ingénieures interrogées affirment être à leur place en dépit des suspicions. Pour elles, ces moments ont permis de faire un état de lieu et voir l'agencement entre leur métier et leur statut de mère. A titre d'illustration, une ingénieure s'exprime en ces termes :

*« Je suis de formation ingénieure en bâtiment et mère de trois enfants..., je suis entrepreneure dans le milieu de l'évènementiel. J'arrive parfaitement à concilier les deux ».*

Comme on peut le voir, les ingénieures usent d'ingéniosité, d'innovation pour apporter une réponse au marché de l'emploi réfractaire à la femme diplômée. Elles suscitent donc de nouvelles vocations à travers les emplois qu'elles créent dans leur milieu.

Les auteurs comme Blustein, Olle, Connors-Kellgren et Diamonti, (2016) ont démontré que l'origine de ce choix est la recherche de la revalorisation professionnelle et sociale (requalification sociale).

Sapin et Al (2007) de leur côté soutiennent que les femmes employées souhaitent repositionner leur parcours biographique et se reconstruire une identité plus cohérente avec leurs nouvelles priorités de vie. C'est à ce propos que la capacitation dans ces circonstances prend tout son sens. Ces diplômées en dépit des stéréotypes de mère et de femme au foyer décident d'être les acteurs du changement de leur statut social. Elles vont se projeter dans des activités en phase avec leur vécu quotidien professionnel.

---

à démêler les nœuds complexes entre les déterminismes sociaux et les déterminismes psychiques dans les conduites individuelles et collectives, en particulier dans le registre du rapport au travail.

Même s'il n'en demeure pas moins de femmes qui mobilisent la capacitation, une étude a montré que les filles sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer qu'elles accepteraient de renoncer à la progression de leur carrière à cause des contraintes familiales Biljana (2006).

## **Conclusion**

Réussir à s'insérer dans le tissu professionnel malgré les stéréotypes socioculturels a été au cœur du présent article intitulé : « *stratégies d'insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l'ingénierie en Côte d'Ivoire : entre capacitation et capital social* ».

Il était de savoir comment les ingénieures ivoiriennes réalisent leur insertion socio-professionnelle en dépit des pesanteurs socio-anthropologiques. Cet article visait à identifier les stéréotypes socioculturels tout en présentant les stratégies de contournement. De sa posture d'étude qualitative, elle s'est élaborée avec la réalisation de vingt-trois (23) entretiens approfondis. Après les entretiens réalisés avec les enquêtés, les statuts de femme au foyer, de sexe faible et de mère apparaissent comme des stéréotypes socioculturels collés à la femme ingénieure.

Face à ces stéréotypes, elles usent de certaines stratégies pour leur insertion professionnelle. Le capital social et la capacitation constituent donc les supports sur lesquels se fondent l'ensemble de leurs actions pour se positionner sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire. Elles s'appuient sur ce ressort psychologique, cette force intérieure pour transcender les obstacles afin de développer leur résilience et capacitation.

Au regard de ces résultats, cette étude a contribué à montrer les difficultés auxquelles la femme intellectuelle en Afrique est confrontée et les stratégies qu'elle mobilise pour s'insérer professionnellement.

**Conflit d'intérêts :** Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

**Disponibilité des données :** Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

**Déclaration de financement :** Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

## **References:**

1. Blustein, Olle, Connors-Kellgren & Diamonti. (2016). Decent work : A Psychological Perspective
2. Boukhobza & Al. (2000). Les carrières des femmes à l'Université, p 173-189

3. Chourouba, M-M. (2001). Participation politique des citoyens et citoyennes : le cas des femmes en Côte d'Ivoire
4. Cromer, S. & Lemaire, D. (2007). L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre
5. *Genre et Indicateurs de la Commission Femmes et Développement*. (2007). L'approche de l'empowerment des femmes: Un guide méthodologique
6. Gnansounou, F, E. (2007). Pesanteurs socioculturelles à l'exercice d'activité génératrice de revenu par les femmes au Bénin, p.4-7
7. Laugier, S. & Paperman, P. (2005). Présentation, in *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, S. Laugier et P. Paperman (dir.), Paris, Éditions de l'EHESS, p. 9-22.
8. Ouattara, K. (2011). Filles et femmes des filières scientifiques en Côte d'Ivoire. Université de Bouaké.
9. Sapin & Al. (2007). Le parcours de vie. De l'adolescence au grand âge
10. Sokoto, T, (2011). Stratégies de barrières à l'entrée de la vente de friperie : étude de cas des immigrés ibôh au marché de kouté dans la commune de Yopougon, 8p
11. Stevanovic, B. (2006). La mixité dans les écoles d'ingénieurs. Le cas de l'ex-Ecole Polytechnique Féminine. Paris, l'Harmattan
12. Trottier, C., Laforce & Cloutier, (1997). Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université » in *Revue Formation-Emploi*, p.61-77.
13. Vincent de Gaulejac, (2014). Pour une sociologie clinique du travail, *La nouvelle revue du travail*