

## **Stéréotypes liés à l'insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l'ingénierie en Côte d'Ivoire et stratégies anthropiques : entre capacitation et capital social**

***Koffi Amon Anick Joceline, Doctorante***

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

***Dr. Sanogo Pornan Mourlaye***

Sociologue, Institut National de la Jeunesse et des Sports, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2025.v21n5p121](https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n5p121)

---

Submitted: 06 November 2024

Accepted: 12 February 2025

Published: 28 February 2025

Copyright 2025 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

*Cite As:*

Koffi A.A.J. & Sanogo P.M. (2025). *Stéréotypes liés à l'insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l'ingénierie en Côte d'Ivoire et stratégies anthropiques : entre capacitation et capital social*. European Scientific Journal, ESJ, 21 (5), 121. <https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n5p104>

---

### **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. La capacitation en tant que stratégie secondaire, a permis aux femmes ingénieurs de se réinventer en transformant les obstacles en opportunités. In fine, le présent article dévoile les ressorts invisibles des limitations de la femme dans la construction de la carrière féminine quand celle-ci exprime son aspiration de promotion professionnelle.

---

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

---

## **Stereotypes linked to the professional integration of women engineers in engineering in Ivory Coast and anthropic strategies: between empowerment and social capital**

*Mlle Koffi Amon Anick Joceline, Doctorante*

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

*Dr. Sanogo Pornan Mourlaye*

Sociologue, Institut National de la Jeunesse et des Sports, Côte d'Ivoire

---

### **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 snow globe 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. Empowerment as a secondary strategy has allowed women engineers to reinvent themselves by transforming obstacles into opportunities. Ultimately, this article reveals the invisible sources of women's limitations in the construction of women's careers when they express their aspirations for professional advancement.

---

**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 (Nicolas Duvoux et Nadège VEZINAT, 2022 ; et Safarti F, 2015).

Ces considérations invitent dorénavant les candidats 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 (Yéo, 2023). 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 pour tirer un avantage concurrentiel mettent à profit leur savoir et compétence pour décrocher un emploi. Cependant, force est de constater la résistance des stéréotypes sur son professionnalisme. Lesdits stéréotypes sont le double statut de mère et de femme au foyer et sa nature de sexe faible. Ce qui n'est pas des faits qui ne permettent la mise en lumière des compétences des ingénieures.

Pour preuve, le RGHP de 2014 révèle que la population dont l'occupation actuelle est ingénieur, les femmes comptent 2799 sur 25 231 ingénieurs soit 11,09 %. (INS, 2014)<sup>1</sup>,

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 des recruteurs, employeurs, etc. Dans cette visée, de multiples choix se présentent à elles notamment le recours à la famille, les associations et l'auto-emploi (Kouamé et Assandé, 2024). Pour obtenir le premier emploi, les femmes ingénieures font appel au réseau familial, aux associations de corporation et à l'auto-emploi.

Cependant, malgré ces recours, le bilan quant à leur insertion professionnelle reste en-deçà de leurs attentes avec l'omniprésence des pesanteurs socioculturelles (Kobiané, Bilompa, Calvès et Rabier, 2022) comme cités plus haut.

Dès lors, comment les femmes ingénieures ivoiriennes réussissent leur insertion professionnelle en dépit des stéréotypes socioculturels ?

---

<sup>1</sup> Les données proviennent des derniers résultats désagrégés de l'Institut National de la Statistique en 2014, cependant le dernier de recensement de 2021 est encore brut.

## Méthodologie

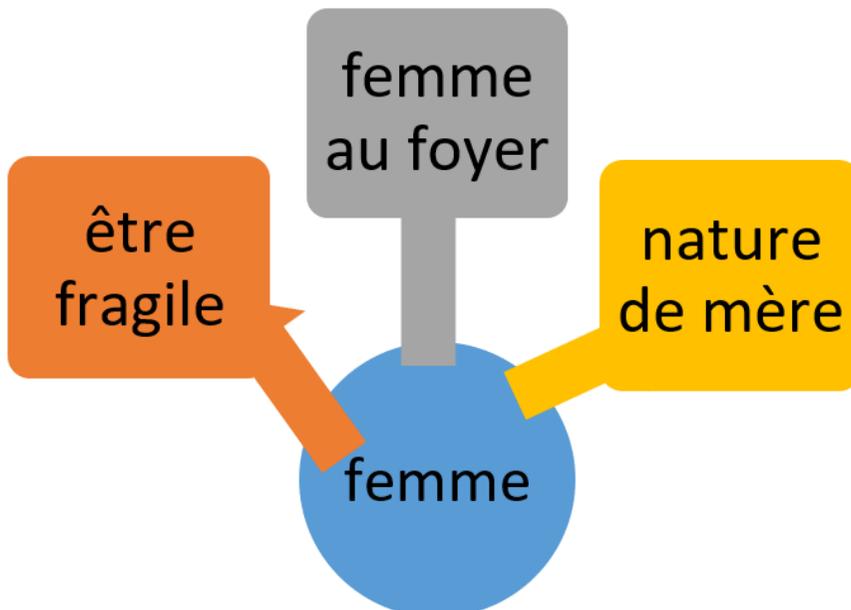
La rédaction de cet article s'est appuyée sur une méthodologie. De sa posture de recherche qualitative, elle a combiné la revue de littérature et les entretiens comme techniques de collecte de données. Quant à la constitution de l'échantillon, la méthode de boule de neige a servi de technique. Cela a consisté à négocier un entretien avec la responsable des femmes ingénieures. Après avoir réalisé l'entretien avec elle, à son tour, elle a facilité la mise en relation avec les autres par triangulation. Ce qui a permis d'interroger vingt-trois (23) enquêtés dont dix-sept (17) récits de vie avec les femmes ingénieures et six (6) avec hommes ingénieurs. Le choix des six ingénieurs homme obéissait à une stratégie de recoupement pour approfondir les connaissances par comparaison.

Une fois la collecte terminée, l'analyse de contenu a facilité l'analyse des corpus obtenus.

## Résultats

Les résultats obtenus à l'issue de la collecte de données sur les stéréotypes liés à l'insertion professionnelle des femmes ingénieures dans les métiers de l'ingénierie en Côte d'Ivoire et stratégies anthropiques 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 que sont la nature de sexe faible, le double statut de femme au 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 : "être fragile", 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 nécessitant des efforts physiques. Ce point de vue est partagé par l'enquêté F.C, qui s'exprime en ces termes :

*« C'est un travail d'homme à cause de la phase chantier et l'indisponibilité ».*

Par ailleurs, il est reproché à la femme ingénieure l'absence de prise de risque dans ses décisions sur un chantier ou en entreprise au même titre que l'homme. Par conséquent, elle est moins acceptée à exercer le métier d'ingénieur et autres professions dont l'exercice est assimilé à une identité masculine.

Ensuite, concernant son statut de "femme au foyer", il présente la femme comme un être destiné exclusivement aux tâches domestiques que sont l'entretien de la concession et ayant à charge l'éducation de base 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. 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 fermé d'accès. On s'attend à ce que le champ d'action de la femme gravite autour de son rôle de femme au foyer. Son intégration doit être basée sur l'apprentissage de ce rôle social et des responsabilités qui y sont rattachées. Cela est perceptible à travers les propos d'un enquêté pour qui le statut matrimonial de la femme ingénieure ne facilite pas son insertion professionnelle :

*« Dans notre métier, il y a des horaires de travail variable et des déplacements imprévus. Un chef de service ne peut pas se permettre d'appeler une femme mariée à une heure tardive or avec un homme ça passe. Il faut le reconnaître ce n'est pas la même chose, car l'homme répond toujours présent et la femme non ».*

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. Cette fonction biologique avec son lot d'état de grossesse et de congé de maternité de mère contrarie la productivité de la femme en entreprise par rapport à l'homme. Ce rôle social et biologique reste une étiquette collée quand bien même elle est diplômée et appelée à de hautes responsabilités. Ce qui fait dire à une ingénieure SD:

*« On me critiquait au travail que j’envoie trop les enfants à l’hôpital car je m’absentais ».*

## **Discussion des résultats**

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 au foyer, la littérature scientifique a enregistré un nombre important d’auteurs qui ont abordé cette question.

Ces travaux ont porté sur les aspects organisationnels liés à leurs trajectoires à travers les barrières et les leviers rencontrés au moment d’entrer dans l’encadrement ou au moment de connaître ascension professionnelle (Boussard, 2016 ; Doutre, 2012), de même que la prise en compte de leurs différentes sphères de vie et des aspects liés à la conciliation travail-famille (Lee-Gosselin et Ann, 2012). En effet, Les femmes continuent ainsi d’assumer la plus grande part du travail domestique et ce, même si elles s’investissent davantage dans le travail marchand (Sofer, Thibout, 2015). Cette situation est aussi due à l’hostilité des époux et employeurs à l’égard de la femme ingénieure devant liée les responsabilités d’épouse avec des enfants et les responsabilités liées à l’exercice du métier d’ingénieur (Tessougue, Newman, Toure, Maiga, Keita, 2020). Il est à noter que, nombre de professions sont devenues mixtes et la présence de l’homme avec la femme dans le même milieu de travail présente des situations normales qu’il faut accepter. Dans ce cadre l’intégration de la religion dans le choix de carrière chez certaines catégories de femmes diplômées conduit à des interruptions d’activités et à un arrêt au début de la carrière professionnelle, ce qui rend le processus d’insertion plus longue. De la même façon les recruteurs qui adoptent les principes de la religion dans les rapports au travail, freine la démarche de recherche d’emploi chez les femmes diplômées. Les pratiques religieuses sont considérées comme une des principales causes d’une division sexuée des rôles conjugaux et d’une distribution inégale du pouvoir entre les hommes et les femmes.

Ainsi, pour des auteurs, le recours au capital social constitue une solution idoine dans de telles circonstances.

Des auteurs 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 » (Barhoumi, 2020 et Brousse, 2015).

C’est ainsi qu’elles ont recours au capital social, ce qui fait dire à (Kloma, Kouakou et Gbakou, 2020), 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 ».*

À 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 AIN-ALLA et ZAHID, (2023), 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 stratégies. 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 d'être fragile : empowerment<sup>2</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 (Laura De Lisi, 2022).

---

<sup>2</sup> Terme anglo-saxon traduisant l'autonomisation, l'empouvoirement, la capacitation, l'empuissance. Il s'agit d'un processus d'émancipation par lequel le pouvoir est donné à un individu ou un groupe dans le but d'agir sur les événements auxquels il fait face.

Les médias continuent de perpétuer les stéréotypes selon lesquels les femmes sont le sexe faible, les dépeignant souvent dans des rôles qui mettent l'accent sur la beauté plutôt que sur l'intellect et sur la soumission plutôt que sur le leadership (Alaminos-Fernández, Paloma (2024).

Pour d'autre, au regard de son anatomie, sa fragilité est mise en 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>3</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>4</sup> comme Gaulejac (2014), le choix de ce positionnement professionnel vient d'une difficulté à admettre la différence

---

<sup>3</sup> QSHE : Qualité Hygiène Sécurité et Environnement

<sup>4</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* (Caillois, 1937, cité par Hollier, 1979). Elle s'intéresse à la dimension existentielle des

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 (Delphine Dulong, (2021).

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 (Yolande Maury et Nassira Hedjerassi, 2020).

Des études menées par la banque mondiale en 2012 montrent que les femmes dans les pays en développement entreprennent le plus souvent par nécessité car c'est le seul moyen disponible pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles (Nechar, 2021).

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).

Négroni (2019) de son côté soutient que les femmes employées souhaitent repositionner leur parcours biographique et se reconstruire une identité plus cohérente avec leurs nouvelles priorités de vie.

---

rapports sociaux. Elle analyse les phénomènes institutionnels et organisationnels dans leur dimension rationnelle, mais également imaginaire, pulsionnelle et symbolique. Elle cherche 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.

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.

## **Conclusion**

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

Il était de savoir comment les ingénieures ivoiriennes réussissent 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. Aussi, cette étude pourrait contribuer à l'élaboration du document de politique nationale sur l'égalité de chances, l'équité et le genre à la demande de cette catégorie socio-professionnelle. La plupart des textes dans le domaine statue sur le travail professionnel, conduisant ainsi à l'adoption de normes standards et ne reflète ni le contexte réel des professions, ni les difficultés que ces dernières rencontrent dans l'exercice de leur fonction.

**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. Alaminos-F et Paloma, (2024). « Le sexe faible, stéréotypes et préjugés latents sur les femmes en Europe », *Obets Ciencia Abierta*
2. Boussard. V, (2016). « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et société*, P. 47-65
3. Brousse. C, 2015. « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et Statistique*, p. 119-154
4. Doutre. E, (2012). « Inégalités et discrimination en Recherche & Développement : analyse de l'effet des stéréotypes de genre dans les représentations sociales et les attitudes des élèves ingénieurs », *L'orientation scolaire et professionnelle*, p. 1-26
5. Dulong. D, (2021). « La résistible ascension des femmes : revue de littérature sur la féminisation des métiers à dominance masculine ». *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, p.970-975
6. Duvoux. N et Vezinat. N, (2022). « *La santé sociale* », Paris, Presses universitaires de France, p. 107
7. Duvoux.D et Vezinat.N, (2022). « Quand le collectif remobilise l'insertion professionnelle », *Agora débats/jeunesse*, n<sup>o</sup> 95, p. 65-82
8. Kloman. K .V, Kouakou. K. C, Gbakou. M. P, (2020). « Capital social, employabilité et qualité de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, *Revue Ivoirienne des Sciences Economiques et de Gestion – Vol1*, p. 65-86
9. Kobiané. J-F, Bilompa. G-T, Calvès. A-E, et Rabier.S, 2022, « La réduction des inégalités de genre dans le parcours de réussite socioéconomique des femmes à Ouagadougou », *Rev L'économie africaine*, p. 79-94
10. Kouamé. R.K et Kadjo.A . P, 2024. « Accès à l'emploi formel des jeunes en Côte d'Ivoire : une analyse des déterminants. *African Scientific Journal*, n<sup>o</sup> 27, p. 161-181
11. Laura De Lisi, (2022). « La dépendance du bien-être des enfants au statut social, symbolique et économique des femmes en Côte d'Ivoire », *Histoire & mesure*, p. 183-212.
12. Lee-Gosselin. H et ANN. H, (2012). « Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres »
13. Meryem. A-A, Zahid. A, (2023). « Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées et l'émergence de l'entrepreneuriat », *Volume 4, Issue 6-1*, p. 505-520.
14. Négroni. C, (2019) « Reconversions féminines vers l'enseignement, entre choix contraint et sécurisation de son parcours », *Recherche et formation*, p.15-26.

15. Palmiste. C, (2022). « Façonner les rôles sexués et discipliner le corps féminin : les discours de distribution de prix en Guadeloupe et en Martinique, 1905-1920 », *Amnis*
16. Safarti F, (2015). « L’insertion des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation », *Cahiers de l’action*, n<sup>o</sup> 45, p.9-16
17. Sofer. C et Thibout. C, (2015). La division du travail selon le genre est-elle efficiente ? *Economie et Statistique*, p. 273-304
18. Tessougue. J, Newman. C, Toure. C. O, MAIGA.F. D, Keita.M (2020). « Analyse des inégalités et de la discrimination dans le recrutement, la rétention et la promotion des femmes dans les établissements de formation et de soins de santé au Mali »
19. Vincent de Gaulejac, (2014). « Pour une sociologie clinique du travail », *La nouvelle revue du travail*
20. Yéo. L, (2023). « Comportement de recherche d’emploi et insertion des jeunes diplômés du supérieur (BAC+4 BAC+5) à Abidjan (Côte d’Ivoire) », n<sup>o</sup> 05, p. 123-135