

Vol. 4, N°15, pp. 85– 96, DECEMBRE 2025
 Copy©right 2024 / licensed under CC BY 4.0
 Author(s) retain the copyright of this article
 ISSN : 1987-1465
 DOI : <https://doi.org/10.62197/IQRD2431>
 Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc, ASCI, Zenodo
 Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com
 Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales
KURUKAN FUGA*

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE L'UNIVERSITÉ JOSEPH KI-ZERBO : CAS DES BACHELIERS BURKINABÈ VENUS DE LA CÔTE D'IVOIRE

Cleofa Pascal BASSONO-Docteur en Sociologie-Université Joseph KI-ZERBO
 (Burkina Faso)-Département de Sociologie-pascal.bassono@ujkz.bf
 et

Alexis Clotaire BASSOLÉ-Maître de conférences-Université Joseph KI-ZERBO
 (Burkina Faso) Département de Sociologie alexis.bassole@ujkz.bf

Résumé : Les bacheliers burkinabè venus de la Côte d'Ivoire et diplômés de l'université Joseph KI-ZERBO sont très souvent confrontés aux préjugés de la société dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle. Ces préjugés ont conduit à des stigmatisations qui impactent négativement leur dynamique de recherche d'emploi. Cet article analyse leurs stratégies d'insertion professionnelle après l'obtention de leur diplôme universitaire. L'interactionnisme structural et la théorie de l'insertion professionnelle sont les cadres théoriques qui ont servi de référence dans cette étude. L'approche qualitative constituée exclusivement de guides d'entretiens semi-directifs, a permis de découvrir que les diplômés s'appuient sur les réseaux associatifs, amicaux et familiaux, afin d'accroître leur chance d'obtenir un emploi, mais aussi dans le but de faire face aux préjugés de la société. À travers ces réseaux, les jeunes générations ont la chance de bénéficier du soutien des aînés qui ont presque eu la même trajectoire de recherche d'emploi.

Mots-clés : Bachelier ; Diplômés ; Insertion professionnelle ; Réseau Associatif ; Réseau familial.

Abstract : Burkinabe high school graduates who come from Côte d'Ivoire and hold degrees from Joseph KI-ZERBO University are very often confronted with societal prejudices during their socio-professional integration process. These prejudices have led to stigmatization that negatively impacts their job search momentum. This article analyzes their professional integration strategies after obtaining their university degree. Structural interactionism and the theory of professional integration are the theoretical frameworks that served as a reference in this study. The qualitative approach, consisting exclusively of semi-structured interview guides, made it possible to discover that graduates rely on associative, friendly, and family networks to increase their chance of obtaining a job, but also to deal with societal prejudices. Through these networks, the young generations have the opportunity to benefit from the support of their elders who have almost had the same job search trajectory.

Key words : High school graduate; Graduates; Professional integration; Associative Network; Family Network.

Cleofa Pascal et Alexis

INTRODUCTION

Le problème de l'emploi des diplômés est toujours d'actualité et l'insertion professionnelle est devenue une préoccupation pour tous les jeunes, y compris les diplômés issus de l'enseignement supérieur (M.I. Mahamané, 1998, p.142). En Afrique subsaharienne où l'éducation est souvent considérée comme le principal moyen d'aider les jeunes à une bonne insertion professionnelle, l'on constate que l'accès à l'éducation n'est plus une garantie d'accès à un emploi et les jeunes diplômés sont de plus en plus inquiets de leur avenir professionnel (P. De Vreyer et F. Roubaud, 2013, p.177).

Au Burkina Faso, les dernières statistiques avaient révélé un taux de chômage de 34,5% chez les jeunes diplômés du supérieur malgré leur niveau d'étude (C. L. Darankoum, 2014, p.6). Ainsi, les diplômés des universités, notamment ceux de l'Université Joseph Ki-Zerbo peinent de plus en plus à trouver un emploi. Cependant, ils ne vivent pas tous cette réalité de la même manière car les bacheliers burkinabè venus de la Côte d'Ivoire pour continuer les études supérieures dans leur pays d'origine ont un parcours qui présente une situation particulière.

Outre les difficultés classiques de l'insertion professionnelle, ils sont confrontés aux difficultés d'intégration sociale. Leur mouvement de retour a débuté à la fin des années 1990 et au début de la décennie 2000 en raison de la crise qui s'est déclenchée en Côte d'Ivoire à cette période et qui a provoqué un retour massif des Burkinabè dans leur pays d'origine (A. Palé, 2010, p.278). Pour la plupart, après les études secondaires, ils viennent généralement au Burkina Faso pour continuer les études supérieures et sont facilement identifiables par leur manière de s'habiller, de s'exprimer qui les fait plus passer pour des Ivoiriens que des Burkinabè (M. Zongo, 2003, p.115). En effet, ils ne sont pas uniquement assimilés aux Ivoiriens, mais sont souvent considérés par la plupart des natifs comme des « Ivoiriens ratés » (B. Zongo, 2005, p. 150). Ils sont accusés par les étudiants nés au Burkina d'être à l'initiative des violences lors des mouvements estudiantins et de les diffuser sur le campus (M.W. Batenga, 2003). Ces rapports avec les étudiants nés au Burkina Faso ne s'inscrivent certes pas dans le registre conflictuel, mais ils restent influencés par la méfiance, la suspicion, voire des accusations réciproques (M. Zongo, 2010).

Les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans leur dynamique d'intégration sont liées aux préjugés qui les présentent, à tort ou à raison, comme des étudiants turbulents (M. Zongo, 2003, p. 115). Depuis plusieurs années, ces préjugés de la société ont été des obstacles majeurs dans leur processus d'intégration sociale. En plus de cela, ils doivent également surmonter les difficultés liées à l'insertion professionnelle après l'obtention de leur diplôme, et cela en dépit des préjugés de la société.

À travers cet article, il s'agit d'analyser leurs stratégies d'insertion professionnelle dans un contexte où ils sont exposés aux préjugés liés à leur statut. Quels sont les stratégies que les étudiants burkinabè venus de la Côte d'Ivoire et diplômés de l'université Joseph Ki-Zerbo développent-ils pour faciliter leur insertion professionnelle ? Comment surmontent-ils les préjugés liés à leur statut de « diaspo » dans la recherche de l'emploi ?

1. Méthodologie de recherche

Cleofa Pascal et Alexis

1.1. Présentation de la zone d'étude

L'espace géographique de notre recherche est la ville de Ouagadougou, et les diplômés concernés par l'étude sont ceux issus de l'Université Joseph Ki-Zerbo, la plus ancienne université publique du Burkina Faso, créée en 1974 par l'ordonnance n°74/031 du 19 avril 1974 (J. F. Kobiané et al., 2010). Le choix de cette université résulte du fait que les étudiants nés en Côte d'Ivoire et de retour dans le pays d'origine de leurs parents viennent, pour la plupart, continuer leurs études à l'Université de Ouagadougou (F. Boyer et E. Lanoue, 2009).

1.2. Outils et techniques de collecte des données

Dans le cadre de notre recherche, nous avons eu recours à la méthode qualitative et les outils de collecte des données qui ont été utilisés sont composés d'un guide d'entretien, d'une tablette, d'un dictaphone et d'un bloc-notes. Dans la démarche qualitative utilisée, le guide d'entretien individuel et semi-directif a été privilégié dans le but de permettre aux étudiants « diaspo » diplômés de l'Université Joseph KI-ZERBO et venus de la Côte d'Ivoire, de s'exprimer librement sur les questions abordées.

Pour cela, un canevas a été adressé à chaque composante de la population et nous avons expliqué à tous nos enquêtés que le traitement de nos données se fera dans l'anonymat. Ainsi, avec l'accord des enquêtés, les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone afin d'avoir les discours dans leur intégralité.

Dans le cadre de la collecte des données, nous avons organisé notre travail de terrain en deux phases : une phase d'enquête exploratoire et une phase d'enquête approfondie. L'enquête exploratoire nous a permis de découvrir les difficultés liées à l'étude et de procéder à l'élaboration de notre guide d'entretien avec des questions pertinentes. Après cette phase, nous avons procédé à la réalisation de l'enquête approfondie. Ensuite, le principe de saturation nous a permis de mettre fin à la collecte des données.

1.3. Échantillonnage et échantillon

Nous avons procédé à un échantillonnage suivant le principe de boule de neige et selon la technique du choix raisonné. Pour la construction de notre population cible, qui est constituée des diplômés de la diaspora burkinabè venus de la Côte d'Ivoire, c'est la technique de boule de neige qui a été appliquée.

Pour ce faire, la technique du choix raisonné nous a permis de débiter les entretiens avec des personnes que nous connaissons et qui sont des étudiants diplômés de l'Université Joseph KI-ZERBO et venus de la Côte d'Ivoire.

Au terme de notre enquête, nous nous sommes entretenus avec soixante-deux (62) personnes. La population cible était composée d'étudiants « diaspo » diplômés de l'Université Joseph KI-ZERBO et venus de la Côte d'Ivoire. La population secondaire était composée des étudiants « natifs » qui sont nés et qui ont grandi au Burkina Faso. Des responsables d'association, des familles d'accueil et des agents du ministère de la fonction publique ont également été interviewés.

1.4. Stratégies d'analyse des données

Pour l'analyse de nos données, nous avons utilisé l'analyse du contenu thématique des entretiens que nous avons réalisés. En ce qui concerne la technique de traitement de données, nous avons procédé dans un premier temps, à une transcription des données recueillies sur le terrain. La retranscription intégrale des données nous a permis de prendre en compte tous les aspects de l'entretien durant le processus de l'analyse.

Après la retranscription intégrale, nous avons regroupé les données obtenues par thématique à travers plusieurs lectures. Ces lectures nous ont permis de regrouper nos données selon leurs convergences et dans le plan d'analyse, nous avons tenu compte des points de vue des différents acteurs interrogés. Cette posture a permis de mettre à profit la diversité d'informations recueillies.

2. Résultats

2.1. L'influence des préjugés de la société dans le processus de recherche d'emploi des diplômés « diaspo »

La recherche d'emploi des diplômés « diaspo » est un processus pendant lequel plusieurs d'entre eux font constamment face à certains préjugés de la société liés à leur statut de « diaspo ». Le terme de « diaspo » est une appellation courante qui est utilisée pour désigner les bacheliers burkinabè qui viennent de la Côte d'Ivoire. Dans leur dynamique d'insertion professionnelle, ces derniers ont fini par comprendre que c'est cette distinction, qui existe entre eux et les étudiants natifs, qui complexifie leur processus d'intégration. En réalité, ils ont été perçus comme une catégorie de Burkinabè ayant une culture ivoirienne dont ils ont du mal à s'en défaire. Pour certains, ils ont plutôt gardé le mauvais côté lié au langage tel que le "nouchi" qui est une manière de s'exprimer pour certaines catégories d'Ivoiriens. Ils sont présentés comme étant à l'origine des troubles et de toujours vouloir se distinguer des autres.

Accusés à tort ou à raison d'être responsables des troubles et d'être à l'origine des mouvements de revendication et du désordre à l'université, ils ont progressivement été exposés à une forme de stigmatisation sociale. Ces préjugés ont façonné une image défavorable des étudiants « diaspos », ce qui a eu un impact préjudiciable sur les relations qu'ils entretiennent avec les natifs. Un étudiant « diaspo » nous partage la situation qu'ils vivent en ces termes :

Nous sommes souvent détestés, tout simplement parce que nous sommes « diaspos ». Ils trouvent qu'on fait trop le malin et que nous sommes sans gêne. Et en plus, les natifs considèrent que c'est nous qui sommes à la base des mouvements de revendication et de boycott des devoirs. Plusieurs trouvent qu'on veut imposer une culture d'ailleurs et certains ne nous apprécient pas trop pour cela.

Ces préjugés ont constitué des obstacles dans le processus d'intégration sociale des diplômés de la diaspora, laissant des stigmates défavorables qui impactent négativement leur dynamique de recherche d'emploi. Le caractère d'étudiants turbulents qui leur est attribué crée une méfiance chez certains employeurs du privé pendant les recrutements et cela réduit leur chance d'obtenir un emploi. Toutefois, dans les recrutements au profit des institutions publiques, la distinction entre étudiants « diaspos » ou « natifs » n'existe pas, mais le nombre limité de postes à pourvoir est une réalité à laquelle ils sont tous confrontés. Ces contraintes auxquelles ils font face et qui résultent en partie des difficultés d'assimilation des valeurs culturelles de leurs pays

d'origine sont devenues un motif d'exclusion de certains diplômés en raison des préjugés qui les présentent comme des personnes susceptibles d'occasionner des troubles au sein des entreprises.

Pour surmonter ces difficultés qui handicapent leur insertion professionnelle, les diplômés « diapos » ont été contraints d'affronter le monde de l'emploi tout en essayant de soigner leur image face aux employeurs. Dans ces circonstances, la compétence du diplômé et son comportement sont très déterminants face aux employeurs qui sont toujours méfiants quand il s'agit des « diapos ».

Dès lors, dans leur processus de recherche d'emploi ils font face à un défi qui est lié à leurs manières de se comporter en raison des préjugés et des stigmatisations de la société. L'accent est beaucoup mis sur leur image, leurs manières de s'exprimer et de se comporter. Dans ces conditions, ils sont obligés de se conformer aux exigences des structures pendant les stages, tout en faisant preuve de courtoisie et de politesse. Malgré cela, ils sont toujours perçus différemment. C'est ce que nous explique un diplômé « diaspo », titulaire d'un master en lettre moderne :

Il y a un organe de presse ici, où je travaille et dont je préfère taire le nom. Les responsables préfèrent recruter les natifs, donc si tu es un « diaspo » surtout venu de la Côte d'Ivoire, ta chance d'avoir un contrat est limitée et même si tu es recruté, tu ne peux pas faire la présentation parce que tout simplement ta manière de t'exprimer ne leur plaît pas. Très souvent on nous demande de soigner notre langage et malgré cela, il y a des postes auxquels il est difficile d'accéder.

Bien que l'influence des préjugés soit moins visible en apparence, plusieurs diplômés « diapos » en quête d'emploi font face à cette réalité qu'ils vivent comme une injustice liée à leurs statuts de « diaspo ». Pour échapper à cette contrainte, certains étudiants préfèrent se contenter du recrutement de la fonction publique car pour eux aucune distinction n'est faite entre les « diapos » et les « natifs » dans le processus de recrutement. Ce dispositif public constitue le premier recours des étudiants diplômés en quête d'emplois. Mais au-delà de cette stratégie, les diplômés préfèrent se regrouper en association pour tenter de surmonter les difficultés de l'intégration socio-professionnelle afin d'accroître leur chance d'obtenir un emploi.

Ces réseaux associatifs sont devenus des repères pour les jeunes bacheliers burkinabè qui arrivent de Côte d'Ivoire, et constituent également des moyens d'accès à des opportunités d'emploi.

2.2. Les réseaux associatifs : des moyens d'accès aux opportunités d'emplois

Le réseau associatif a été perçu comme une sorte de refuge pour les étudiants burkinabè venus de la Côte d'Ivoire qui étaient confrontés aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle et aux préjugés de la société. L'enjeu majeur de cette stratégie de regroupement en association était de développer des relations de solidarité pour surmonter les difficultés d'intégration. Pour les étudiants burkinabè venus de la Côte d'Ivoire, cette initiative de création d'association, qui a été portée par leur devancier, est devenue un véritable réseau de relations qui est très sollicité par les diplômés en quête d'emploi.

Cleofa Pascal et Alexis

En fonction de la ville de provenance, la structuration a permis aux étudiants de s'organiser progressivement sur la base de leur ville d'origine. L'organisation qui a été mise en œuvre avait pour principal objectif de surmonter les difficultés d'intégration sociale. Mais au-delà de cet aspect, ce sont des réseaux de relation qui se sont développés et qui sont devenus des opportunités sur lesquelles les membres s'appuient dans leur processus de recherche d'emplois pendant et après leur cursus universitaire. Cela est perceptible dans les propos d'un responsable d'une association de diaspo :

L'objectif premier de l'association était l'insertion sociale des nouveaux, mais les anciens responsables et les aînés qui ont milité dans les associations de la diaspora et qui travaillent aujourd'hui dans les institutions privées apportent très souvent leur soutien aux diplômés qui sont à la recherche d'un emploi.

La création des associations a permis de réunir les étudiants issus de la diaspora ivoirienne et d'établir un contact entre les anciens et les nouveaux diplômés qui retournent dans le pays d'origine de leurs parents pour continuer les études. C'est un réseau à travers lequel les jeunes diplômés bénéficient le plus souvent du soutien de certains aînés, soit pour un emploi ou pour un stage. Les aînés qui travaillent dans des structures privées ou à leur propre compte et qui continuent de fréquenter les associations constituent un pilier pour les plus jeunes. Ces derniers constituent des repères pour les diplômés en quête d'emploi grâce à leur position sociale et professionnelle qu'ils occupent dans certaines structures sociales (F. Boyer et E. Lanoue, 2009, p.84)

Ces associations sont devenues de véritables réseaux d'entraide entre les membres et les diplômés en quête d'emploi, profitent de cette solidarité pour accroître leur chance d'obtenir un emploi ou un stage. Ils sont presque indispensables pour eux et les avantages les plus importants qui en résultent sont surtout les communications sur les opportunités d'emploi. C'est un véritable relai d'information à travers lequel les informations sur les opportunités d'emploi ou de stage circulent entre les membres.

Le partage des informations liées aux opportunités d'emploi est structuré, et cela permet de centraliser les annonces relatives aux offres d'emplois. Dans ce contexte, toutes les informations sont transmises aux responsables d'associations qui se chargent de les relayer dans les groupes WhatsApp et d'informer directement les membres pendant les rencontres. Ce relai d'information est utilisé par les associations comme une forme d'entraide car la plupart des offres d'emploi ou des stages proviennent des devanciers appelés couramment les aînés par les jeunes diplômés. Les propos d'un responsable d'association illustrent clairement cette dynamique :

Quand une personne a une information de recrutement ou d'un emploi, elle communique cette information au responsable qui, par la suite, informe l'ensemble du groupe et ceux qui le peuvent postulent. Nous avons un aîné qui est journaliste dans une télévision privée de la place et grâce à son intervention, un membre de l'association a pu bénéficier d'un stage et, par la suite, il a été embauché dans la même boîte.

En plus de cette forme d'entraide, les responsables d'associations ont développé une seconde stratégie qui leur permet de bénéficier du soutien de certains aînés qui ne militent plus dans les associations. Cette stratégie vise à établir des contacts entre les jeunes diplômés et les aînés qui

ont milité dans les associations mais qui ne prennent plus part aux rencontres. Cette mise en relation se fait en fonction du profil du diplômé et des opportunités dont disposent certains aînés.

Par ailleurs, lorsque ces derniers ne parviennent pas à apporter directement une aide aux diplômés, ils font recours aux personnes qu'ils connaissent dans leurs réseaux de relations afin d'explorer d'autres opportunités de stages ou d'emploi au profit des jeunes diplômés en quête d'emploi. À travers cette stratégie d'entraide les devanciers tentent de trouver des opportunités aux seins des structures ou ils exercent pour les jeunes diplômés.

Au regard de ces avantages liés à l'appartenance à une association, plusieurs étudiants privilégient les relations associatives qui constituent une seconde famille pour eux, mais aussi un canal qui leur offre des opportunités d'emploi et de stage.

Cependant, cette forme d'entraide au sein des associations n'est pas toujours une garantie pour l'accès à un emploi. Malgré le fait que plusieurs étudiants diplômés bénéficient de l'aide des aînés, d'autres, par contre, soulignent le manque de soutien de la part de certains aînés qui ont une bonne position sociale et professionnelle. Ces derniers dénoncent un manque de soutien de la part de certains de leurs aînés. Parmi ces devanciers mis en cause, plusieurs n'accordent plus trop d'intérêt aux associations et cette prise de distance fragilise les relations de solidarité.

Cette fragilisation des relations au sein des associations n'est pas uniquement imputable aux devanciers, car les nouvelles générations des jeunes diplômés ont commencé à s'inscrire dans une stratégie individuelle d'insertion socioprofessionnelle. Cette attitude selon les responsables menace la survie des associations et fragilise leur culture d'entraide.

Pour faire face aux difficultés que rencontrent les associations, les diplômés en quête d'emplois se sont progressivement tournés vers leur propre réseau de relations amicales dans leur processus de recherche d'emploi. C'est ce que confirment les propos d'un diplômé diaspo titulaire d'une licence en lettres modernes :

Moi aujourd'hui, si je fais la vacation, c'est par le biais de mes amis. Ce sont des personnes que j'ai connues à Ouagadougou qui m'ont beaucoup aidé. Avant la vacation, j'ai fait un stage de 3 mois à la radio des écoles et c'est également un ami qui m'a aidé à avoir ce stage. Mais je continue toujours de chercher un bon emploi. Il est toujours mieux de tisser des relations parce qu'à diplôme égale relation est mieux. Il faut vraiment s'approcher des grands frères, sinon avoir un emploi par ses propres moyens n'est pas impossible, mais c'est difficile.

Ce réseau amical est de plus en plus sollicité et les diplômés « diaspo » s'appuient sur les relations d'amitiés qu'ils ont tissées durant leurs parcours universitaires. Cela est perceptible dans les propos d'un diplômé « diaspo » titulaire d'un master en SVT : « J'ai une amie qui travaille dans une unité de production de médicaments. Grâce à elle, j'ai pu postuler à des recrutements mais je n'ai pas encore eu la chance d'être retenu ».

Dans ces conditions difficiles, aucune opportunité n'est négligée et les sociétés de gardiennage sont devenues les principales activités rémunératrices pour plusieurs étudiants venus de la Côte d'Ivoire. Cette activité leur permet de se prendre en charge et plusieurs considèrent cela comme une étape transitoire. C'est ce que relate un étudiant en ces termes : « Nous sommes souvent

obligés de faire les petites activités lucratives pour payer le loyer et manger. Moi j'étais vigile et je travaillais chaque nuit ».

Malgré cet état de fait, les étudiants restent toujours attachés aux associations afin de conserver les liens d'entraide, mais aussi dans le but de profiter des potentielles informations liées aux offres d'emploi ou des opportunités d'emploi qui peuvent venir des réseaux associatifs. En réalité, « L'intégration dans un réseau de sociabilités met à distance le risque d'isolement dans la recherche d'emploi que sont susceptibles de connaître les jeunes diplômés » (R. Delès, 2015, p. 210).

En plus des associations, plusieurs étudiants burkinabè venus de la Côte d'Ivoire s'appuient sur le réseau familial pour leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

2.3. Le soutien du réseau familial dans le processus de recherche d'emploi des étudiants venus de la Côte d'Ivoire

Le réseau de relation familiale constitue un second ressort sur lequel les diplômés diaspo s'appuient dans leurs processus de recherche d'emploi. À la différence des réseaux associatifs et amicaux, le réseau de relation familiale est plus sollicité pour les besoins financiers. Ce réseau se distingue également par le soutien moral qu'apporte certains parents proches ou éloignés.

Cependant, ce soutien familial dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés varie d'un étudiant à un autre et dans certaines circonstances, ce sont les proches parents qui apportent un soutien direct pour l'accès à un stage ou à un emploi. Dans la plupart des cas, le soutien vient des aînés de la famille qui ont presque eu la même trajectoire de quête d'emploi que leurs cadets diplômés et qui sont aujourd'hui professionnellement insérés. Ils n'hésitent pas à apporter leur aide à leurs frères cadets quand ils le peuvent. C'est le cas d'un diplômé titulaire d'une maîtrise en SVT qui a bénéficié de l'aide de son frère pour l'obtention d'un stage de six (6) mois. Il nous explique cela à travers ces propos :

Après ma maîtrise, j'ai commencé à faire la vacation grâce à l'aide de mon grand frère et on me payait l'heure à 1000 Fcfa. Mais avant cela, j'ai pu avoir un stage de 6 mois grâce aux relations de mon grand frère qui est informaticien, mais cela n'a pas été facile, il a fallu négocier et insister pour qu'on m'accepte.

Le soutien de ces aînés n'est pas toujours direct car ceux-ci ont très souvent recours à leurs réseaux de connaissance pour faciliter et soutenir leurs frères cadets dans leurs processus de recherche d'emploi.

Au-delà de cet appui, certains proches parents apportent un soutien moral à travers des conseils et des encouragements. Dans ces conditions, les diplômés sont presque livrés à eux-mêmes et sont les seuls acteurs de leur insertion professionnelle.

Les soutiens financiers qu'ils obtiennent de leurs proches parents viennent soulager ceux qui sont toujours en quête d'emplois et contribuent à la satisfaction de leurs besoins en alimentation et en logement. De même, certains membres de la famille élargie qui sont au Burkina Faso apportent un soutien moral et souvent financier afin de permettre aux étudiants d'achever leur cursus, mais aussi de pouvoir s'insérer professionnellement après l'obtention d'un diplôme universitaire.

Malgré le soutien dont bénéficient certains diplômés, la recherche d'emploi reste un processus qui est avant tout individuel. De ce fait, plusieurs diplômés « diaspo » entament la recherche d'emploi après l'obtention du baccalauréat. Mais, d'autres préfèrent s'investir réellement dans la quête d'emploi après l'obtention de la licence ou du master.

Cette stratégie individuelle résulte en partie du fait que, la plupart des étudiants sont loin de leurs parents. Aussi, ceux qui sont issus de familles plus ou moins pauvres constatent un affaiblissement des soutiens financiers venant de leurs parents et cela après plusieurs années de longue étude. C'est ce que nous partage un diplômé, titulaire d'un Master en sociologie :

Moi, je suis issu d'une famille pauvre, mes parents n'ont pas les moyens pour m'aider dans la recherche de l'emploi. Quand je suis arrivé au début, ils m'envoyaient de l'argent, mais aujourd'hui je me débrouille tout seul et certains pensent que j'ai déjà eu un travail, pourtant je cherche toujours.

Le soutien de la famille s'estompe progressivement avec le temps et cela devient plus complexe pour les étudiants qui n'ont pas pu obtenir un emploi pendant qu'ils bénéficiaient de l'appui financier des parents.

Les résultats de cette recherche sont discutés dans la section suivante, ce qui a permis de confronter nos résultats à ceux d'autres chercheurs qui ont porté sur l'insertion professionnelle des diplômés de retour dans leurs pays d'origine.

3. Discussion

L'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés de la diaspora burkinabè venus de la Côte d'Ivoire révèle des stratégies individuelles et collectives qui sont axées sur les réseaux de solidarité pendant le processus de recherche d'emploi. Ces réseaux de solidarité, qui visent à faciliter l'insertion sociale des diplômés, sont également très sollicités par les diplômés pendant leur processus de recherche d'emploi. L'attachement aux réseaux est dû aux préjugés de la société burkinabè et aux difficultés d'insertion sociale auxquelles les étudiants font face. Dans ces circonstances, la famille et les associations deviennent des soutiens presque indispensables. Pour P. Bourdieu et J.C. Passeron (1964, p.56), le milieu universitaire serait confronté à une désorganisation sociale si les étudiants étaient livrés à eux-mêmes sans le soutien de la famille et des associations. L'étude menée par Y. Brinbaum (2018, p. 210), en France, a permis de mettre en évidence les liens qu'entretiennent les descendants des migrants qui ont la même origine migratoire et les canaux d'insertion professionnelle de ceux-ci. Ces résultats mettent en évidence l'importance des réseaux de relation entre les migrants eux-mêmes et avec les intermédiaires dans le but de faciliter l'accès au marché du travail.

Les travaux de A. Bonnassieux (2009, p. 290) ont révélé que de nombreux jeunes de la diaspora burkinabè ont des trajectoires marquées par le chômage et la recherche de petits boulots. Cette dynamique de quête d'emplois les emmène à s'attacher aux réseaux de relation et les diplômés, quant à eux, préfèrent se regrouper en associations afin de bénéficier des avantages du réseau. Mais ces réseaux ne garantissent pas toujours l'accès à un emploi ou à un stage car les opportunités ne sont pas toujours fréquentes. De même, le manque de soutien de la part de certains aînés, en raison de leur détachement progressif des associations, fragilise les relations de solidarité.

Dans certaines circonstances, la mobilisation des réseaux de relations n'est pas une chose facile et cela distingue les étudiants dans leurs démarches de recherche d'emploi. À ce propos, M. Fall (2014, p.9), fait remarquer que dans le contexte sénégalais, l'insertion professionnelle des diplômés de la diaspora de retour est un processus complexe en raison des manques d'opportunités auxquelles ces derniers sont confrontés. Les résultats de son étude ont révélé que les diplômés qui reviennent dans leurs pays d'origine ont cette tendance de recourir aux réseaux de relation, et cela leur offre plus d'opportunités pour l'obtention d'un emploi et pour leur insertion professionnelle.

Les résultats de cette recherche révèlent que les réseaux associatifs constituent des cadres d'expression de la solidarité entre les étudiants venus de la Côte d'Ivoire et surtout envers les diplômés en quête d'emplois. Le réseau associatif est plus sollicité dans la recherche d'emploi que le réseau familial qui apporte plus un soutien moral et souvent financier. Durant leur processus de recherche d'emploi, ils doivent constamment faire face aux préjugés de la société, en plus des autres difficultés liées à l'insertion professionnelle. Face à cette seconde contrainte, ils sont plus disposés à soigner leur image afin d'obtenir la confiance des recruteurs du privé dans leur processus de recherche d'emploi. Ces diplômés ont l'avantage de bénéficier du soutien de leurs aînés qui sont dans les associations ou qui y ont milité. Dans cette perspective, M. Crozier et E. Friedberg (1977, p. 343), soutiennent que l'organisation collective impose une certaine rationalité, oriente les actions des membres et permet de résoudre certains problèmes sociaux. C'est pourquoi, plus les membres d'un groupe sont solidaires, ils se portent une assistance, soit individuellement ou collectivement (E. Durkheim, 1930, p.79).

Conclusion

Au terme de notre étude, les recherches menées sur l'insertion professionnelle des bacheliers burkinabè venus de la Côte d'Ivoire et diplômés de l'université Joseph Ki-Zerbo ont permis d'analyser les stratégies adoptées par les diplômés dans leur processus de recherche d'emploi. Il ressort des résultats que les diplômés « diaspo » venus de la Côte d'Ivoire s'appuient sur les réseaux de relation dans leur processus d'insertion professionnelle. Ces réseaux sont pour la plupart dominés par les réseaux associatifs et familiaux et qui constituent des moyens que les diplômés utilisent pour accroître leur chance d'accéder à un stage ou à un emploi.

Références bibliographiques

Bantenga, Moussa, Willy. (2003). "Le milieu universitaire de Ouagadougou : l'insertion des étudiants Burkinabè venant de la Côte d'Ivoire", in Coquery-Vidrovitch, Catherine ; Goerg, Odile ; Mandé, Issiaka ; Rajaonah, Faranirina, (eds), *Être étranger et migrant en Afrique au XXe siècle : enjeux identitaires et modes d'insertion, Volume I : Politiques migratoires et construction des identités*, Paris, L'Harmattan, p. 325-338.

Bonnassieux, Alain. (2009). "l'évolution des stratégies migratoires des burkinabè en côte d'ivoire et le rôle des réseaux communautaires", in Baby-collin, Virginie ; Cortes, Geneviève ; Faret, Laurent et Guetat-bernard, Hélène (dir), *migrant des suds*, marseille : édition ird.pp.279-295.

Bourdieu, pierre et Basseron, jean-claude. (1964). *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris : les éditions de minuit.

Boyer, Blorenc et Lanoue, Éric. (2009). “De retour de côte d’ivoire : migrants burkinabè à ouagadougou”, in Boyer Florence et Delaunay Daniel, *peuplement de Ouagadougou et développement urbain : rapport provisoire du projet financé par le service de coopération et d’action culturelle de l’ambassade de france*.pp.75-101.

Bredeloup, Sylvie. (2009). “Réinstallations au pays et nouveaux projets migratoires” in Baby-collin, Virginie ; Cortes, Geneviève ; Faret, Laurent et Guetat-bernard, Hélène (dir), *migrant des suds*, marseille : édition ird. pp.160-167.

Brinbaum, Yaël. (2018). “ L’accès à l’emploi des descendants d’immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires”, in *formation emploi*, n°141. pp.193-212.

Calves, Anne-emmanuèle et Schoumaker, Bruno. (2004). “ Crise économique et évolution de l’emploi des jeunes citadins au burkina faso ”, in *étude de la population africaine*, vol 19 n°1. pp.35-58.

Campenhoudt, Luc Van ; Marquet, Jaques et Quivy, Raymond. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales* 4^e édition, dunod.

Crozier, Michel et Friedberg Erhard. (1977). *L’acteur et le système*, paris : édition du seuil.

Darankoum, Larba Christian. (2014). *Emploi des jeunes au burkina faso : état des lieux et perspectives*, rapport du ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l’emploi.

De vreyer, Philippe et Roubaud, François. (2013). *Les marchés urbains du travail en Afrique Subsaharienne*, Marseille : édition ird.

Delès, Romain. (2015). *Quand on n’a « que » bac +3...les étudiants et l’insertion professionnelle*. Thèse en sociologie, université de bordeaux.

Dupuis, Jacinthe. (2011). *Les solidarités familiales à l’épreuve de la migration : enquête auprès de couples de Marocains à Montréal*, mémoire de maitrise en Sociologie, Université de Montréal.

Durkheim, Émile. (1930). *De la division du travail social*, Paris : presses universitaires de France.

Fall, Magatte. (2014). “ la dispora sénégalaise au Canada”, in *hommes et migrations*, vol3 n°1307. pp.9-16.

Gagnon, Yves. (1999). *Effet d’un jeu de simulation sur l’apprentissage interculturel d’immigrés de divers groupes ethniques*, thèse de psychologie, université du Québec.

Goudiaby, Prosper. (2013). *Stratégies d’insertion des étudiants en fin de cycle*, mémoire professionnel de master en science de l’éducation et de la formation, université de toulouse.

Jedlicki, Fanny. (2007). “ les retours des enfants de l’exil chilien : l’empreinte du politique dans les parcours d’insertion”, in Véronique, Petit, *migrations internationales de retour et pays d’origine*. pp. 193-205.

Mahamané, Malam Issa. (1998). “Problème d’emploi des diplômés des écoles professionnelles : cas des élèves du lycée issa béri de niamey”, in Barreteau, Daniel et Daouda, ali, *système éducatifs et multilinguisme au Niger : déscolarisation et formations alternatives*. niamey, orstom. pp. 141-150.

Palé, Augustin. (2010). “ Identité culturelle des migrants lobi/birifor rapatriés de Côte d’Ivoire à Gaoua, Burkina Faso”, in Zongo, Mahamadou(dir), *les enjeux autour de la diaspora burkinabè : burkinabè à l’étranger, étrangers au burkina faso*, paris, l’harmattan. pp. 273-291.

Trottier, Claude. (2001). “ La sociologie de l’éducation et de l’insertion professionnelle des jeunes”, in *éducation et société* vol1 n°7. pp. 5-22.

Trottier, Claude. (2005). “ L’analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l’éducation : vers une recomposition du champ d’étude”, in *éducation et société*, vol2 n°16. pp. 77-94.

Zongo, Boureima. (2005). *La problématique diaspo : trajectoires socioculturelles, formes d’expressions identitaires et dynamiques d’intégration des étudiants burkinabè à l’université de Ouagadougou*, mémoire de maîtrise de sociologie, université de Ouagadougou.

Zongo, Mahamadou. (2003). “La diaspora burkinabè en Côte d’Ivoire : Trajectoire historique, recomposition des dynamiques migratoires et rapport avec le pays d’origine”, in *Politique Africaine*, n°90,113-126.

Zongo, Mahamadou. (2010). “ Migration, diaspora et développement au Burkina Faso”, in *les enjeux autour de la diaspora burkinabè : Burkinabè à l’étranger, étranger au Burkina Faso*, Paris, L’Harmattan, 15-40.

