

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées et l'émergence de l'entrepreneuriat

The difficulties of socio-professional integration of graduated womens and the emergence of entrepreneurship

Meryem AIN-ALLA, (Doctorante en Sciences Economiques)

*Laboratoire de Recherche en Economie Sociale et Solidaire, Gouvernance et Développement
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales
Université CADDI AYYAD Marrakech, Maroc*

Abdelkahar ZAHID, (Enseignant-Chercheur en Sciences Economiques)

*Laboratoire de Recherche en Economie Sociale et Solidaire, Gouvernance et Développement
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales
Université CADDI AYYAD Marrakech, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Adresse : BP 2380, Daoudiate Université Cadi Ayyad Maroc (Marrakech) 40000 +212 (0) 5 24 30 30 32
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	AIN-ALLA, M., & ZAHID, A. (2023). Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées et l'émergence de l'entrepreneuriat. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(6-1), 505-520. https://doi.org/10.5281/zenodo.10436909
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: November 23, 2023

Accepted: December 26, 2023

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 4, Issue 6-1 (2023)

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées et l'émergence de l'entrepreneuriat

Résumé

Les femmes se heurtent encore à des blocages de taille pour accéder à des emplois et gagner leur vie. Les inégalités entre hommes et femmes sont particulièrement énormes dans le secteur de l'emploi et ont tendance à avoir des répercussions sur les femmes en termes d'acquisition d'emploi et d'amélioration des conditions de vie.

Malgré l'impact bénéfique du travail de la femme sur l'économie du pays et sa croissance, les résultats de sa réussite scolaire ne sont pas toujours traduits par une amélioration de leur situation professionnelle. Le chômage des femmes se perdure et présente par ailleurs une source d'inquiétude et un facteur parmi d'autres qui explique l'exclusion sociale et professionnelle des femmes.

À la suite de leur exposition aux risques de l'exclusion sur le marché de travail, cette catégorie a cherché une alternative de lutte contre les difficultés d'insertion socio-professionnelle et de génération de revenu. Il s'agit de l'entrepreneuriat qui a suscité un grand intérêt, ces derniers temps, comme source de rémunération et facteur important de l'indépendance économique des femmes ainsi qu'un élément fondamental pour réaliser l'autonomisation.

La réflexion sur l'émergence de l'entrepreneuriat et son impact sur les femmes sans emploi présente une observation nouvelle, passant du dysfonctionnement du marché de travail et des difficultés d'insertion socio-professionnelle des femmes diplômées vers la favorisation de l'emploi et la génération du revenu.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la liaison que nous opérons dans ce travail entre difficultés d'insertion socio-professionnelle des femmes diplômées et le choix de l'entrepreneuriat comme solution pour sortir de l'exclusion du marché de travail.

Mots clés : Exclusion sociale, exclusion du marché de travail, insertion socio-professionnelle, absence d'emploi, entrepreneuriat, femmes diplômées, autonomisation.

Classification JEL : E24, J24, L26

Type de l'article : Article théorique

Abstract:

Women still face significant obstacles in accessing jobs and earning their lives. Inequalities between men and women are particularly huge in the employment sector and tend to impact women in terms of acquiring employment and improving living conditions.

Despite the beneficial impact of women's work on the country's economy and its growth, the results of their academic success are not always translated into an improvement in their professional situation. Female unemployment persists and is also a source of concern and one factor among others that explains the social and professional exclusion of women.

Following their exposure to the risks of exclusion in the labor market, this category sought an alternative to combat the difficulties of socio-professional integration and income generation. This is entrepreneurship which has attracted great interest in recent times as a source of remuneration and an important factor in the economic independence of women as well as a fundamental element in achieving empowerment.

The reflection on the emergence of entrepreneurship and its impact on unemployed women presents a new observation, moving from the dysfunction of the labor market and the difficulties of socio-professional integration of graduated women towards the promotion of employment and income generation.

It is in this context that the connection we operate in this work takes place between the difficulties of socio-professional integration of graduated women and the choice of entrepreneurship as a solution to escape exclusion from the labor market.

Keywords: Social exclusion, exclusion from the labor market, socio-professional integration, absence of employment, entrepreneurship, graduated women, empowerment.

JEL classification: E24, J24, L26

Paper type: Theoretical research

1. Introduction

La question de l'accès à l'emploi des femmes est récurrente dans notre société, en particulier, pour les catégories des jeunes diplômées qui éprouvent des obstacles marquant leurs premiers pas dans la vie active.

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance financière, d'indépendance tout court, les a conduites, à partir des années 60, à s'insérer dans les études et dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant (Milewski et al., 2005). Pour autant, la place qu'elles occupent sur le marché de travail est loin d'être satisfaisante et de répondre à leurs aspirations après l'obtention des diplômes et l'achèvement d'un long parcours d'études.

En général, les femmes diplômées qui trouvent des difficultés d'intégration du marché de travail font l'objet d'une disqualification qui aboutit à leur exclusion. Ils se trouvent face à des situations de privation des ressources non seulement économiques, mais aussi sociales et culturelles, nécessaires à une vie ordinaire.

En plus d'être en déficit de revenu qui confine à la pauvreté, le sans-travail pourra être largement stigmatisé, défini comme paresseux, inutile au monde, voire dévalorisé et rejeté (Shirley & Hurtubise, 2004).

Les conséquences, alors, qui parviennent des difficultés d'accès au marché de travail et de l'absence du revenu, ne sont pas les seuls auxquels doivent résister les exclues, elles sont menées, ainsi, à faire face au regard que la société porte sur elles.

Toutefois la lutte contre l'exclusion nécessite la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle (faciliter l'intégration des personnes dès la sortie du système éducatif dans la vie active et dans le milieu de l'emploi) et sociale (permettre à une personne de participer dans une société et d'interagir avec son environnement social, même si elle n'arrive pas à accéder au marché de travail).

L'insertion socioprofessionnelle est au cœur des politiques sociales de l'État social actif visant à rendre les individus financièrement indépendants et autonomes afin d'éviter qu'ils ne dépendent de l'aide sociale (Cugny, 2019).

Derrière le constat d'une situation de difficulté d'accès au travail des jeunes femmes diplômées et dans un contexte d'augmentation continue de leur chômage, on assiste au développement de l'esprit entrepreneurial par espoir de la favorisation de leur insertion socioprofessionnelle.

Dans ce sens, la réflexion sur l'émergence de l'entrepreneuriat et son impact sur les femmes sans emploi présente une observation nouvelle, passant du dysfonctionnement du marché de travail et des difficultés d'insertion socio-professionnelle des femmes diplômées vers la favorisation de l'emploi et la génération du revenu.

C'est pourquoi il paraît utile de mobiliser les différents travaux et théories permettant de répondre aux principales interrogations autour desquelles s'articule notre sujet : pourquoi les jeunes femmes n'arrivent-elles pas à s'insérer dans le marché de travail malgré leur disposition d'un diplôme pouvant faciliter leur insertion socioprofessionnelle ? Que présente l'entrepreneuriat aux femmes diplômées en difficulté d'insertion socioprofessionnelle ?

En se fondant sur des recherches dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, le présent travail s'intéresse à dresser un portrait sur les trajectoires féminines d'insertion socioprofessionnelle et à identifier les causes principales qui mettent les jeunes femmes diplômées face aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle, malgré les niveaux d'études et les diplômes obtenus, ainsi qu'à mettre l'accent sur les liens entre la lutte contre l'exclusion du marché de travail et le choix de l'entrepreneuriat féminin.

2. L'insertion sociale et professionnelle : une question de définition

L'activité socioéconomique est, actuellement mouvementée par différents phénomènes et caractérisée par différentes mutations ayant des conséquences directes sur le marché de travail et la main-d'œuvre. Ce qui fait de l'insertion socioprofessionnelle une préoccupation majeure de nombreux pays et un processus nécessaire pour permettre aux jeunes de dépasser les difficultés d'intégration du marché de travail.

Le terme d'insertion, sur le plan historique, depuis son premier emploi en 1972, il a visé des catégories de populations fort diverses : les jeunes adultes d'abord en rapport avec leurs difficultés d'accès à l'emploi, puis les chômeurs, les femmes en difficulté d'accès à l'emploi, et aujourd'hui toutes catégories de population en difficulté (Bertaux, 2004).

L'insertion est ainsi apparue, en France puis au Québec, dans les années soixante et soixante-dix, d'abord pour désigner le processus d'adéquation entre les jeunes qui sortent de l'école et le marché du travail (Jaminon, 2001).

Le domaine de recherche sur l'insertion s'est développé ultérieurement pour couvrir un champ plus vaste, qui n'inclue pas uniquement ceux qui sont sous-scolarisés ou fragilisés par la précarité des conditions de vie, mais s'intéresse à toutes les catégories d'individus qui trouvent des difficultés d'accès à l'emploi.

Michel Vernières (1997), souligne que la notion d'insertion est trop générale et qu'il faut faire la distinction entre insertion et réinsertion, entre insertion professionnelle et insertion sociale. Il explique également que l'insertion est un processus complexe, concret dans son déroulement, mais très différencié selon les catégories des personnes concernées (Arrache, 2002).

La notion d'insertion s'explique également par la comparaison entre un état initial et un état final du processus d'entrée dans la vie active (le début et la fin du processus d'insertion) (Vultur, 2003).

Elle constitue davantage une réponse aux problèmes du chômage et au déséquilibre du marché de travail auxquels peuvent s'affronter les personnes cherchant des emplois stables à occuper, en prenant en considération les spécificités et les caractéristiques de chaque catégorie.

L'insertion n'est pas qu'économique, elle est aussi sociale (Roy, 1995). L'insertion est sociale et elle est professionnelle (Monkam Towo, 2015), ainsi qu'elle est sociale et professionnelle en même temps.

L'insertion professionnelle est un processus qui évoque un passage d'un état à un autre (Dubar, 2001) de l'école à l'emploi, et celui d'un statut d'âge, de l'adolescence à un autre, l'âge adulte (Galland, 1991).

Celle-ci renvoie à des situations et à des processus qui nécessitent, toujours, la présence du lien social comme moyen important pour participer à la vie économique et favoriser l'ordre social. Dans un tel contexte, Castel (2001) a présenté l'insertion sociale comme un processus d'ancrage dans des réseaux d'appartenance, que ces derniers soient liés à la sphère du travail, des études, de la famille, des amis, ou du réseau des services de santé et des services sociaux.

Le réseau construit en effet un "niveau intermédiaire" entre l'individu et la société : c'est par le biais de relations entre des personnes que l'on accède à des groupes, à des instances sociales, et même à des institutions. Le réseau social d'un individu est donc au cœur de son rapport avec la société, et l'on peut y lire en quelque sorte la place qu'il y tient (Bidart et al., 2002). Il constitue alors, un champ tant fondamental dans les rapports au travail, la recherche de l'emploi et dans le passage à la vie adulte.

Il ressort des différentes lectures que nous avons menées sur l'insertion sociale, que c'est un processus par lequel l'individu peut se sentir accepté, reconnu et appartenant à un groupe social, ce qui est déterminant pour créer des contacts professionnels et être plus à l'aise dans le monde de travail et avec les modes de recherche d'emploi.

Force est de constater qu'en plus de leur importance dans la préservation de leur bien-être psychologique, le renforcement du réseau social et la favorisation de la participation sociale

sont favorables pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion sociale chez les individus désinsérés ou exclus. Ce qui prouve que « l'insertion sociale est un premier pas vers l'insertion professionnelle, qui reste l'objectif ultime » (Tabin et al., 2008). Sachant ainsi que, dissocier l'insertion sociale de l'insertion professionnelle peut conduire à son échec. Comme le soulignent Emery et al. (2005) : « fixer comme objectif de soutien l'insertion sociale équivaut à une "condamnation à l'insertion perpétuelle" ; l'insertion devient un état et n'est plus un processus ».

Les problèmes sociaux ne doivent pas nécessairement être réglés avant l'insertion professionnelle et, inversement, l'insertion professionnelle ne sera pas une solution aux problèmes sociaux pour de nombreux jeunes (Cugny, 2019). Il est nécessaire que la dimension sociale et la dimension professionnelle soient prises en compte dans l'insertion et l'analyse des problèmes sociaux et économiques des jeunes.

La relation donc est étroite entre insertion sociale et insertion professionnelle. Tout individu exclu développe le besoin d'être accepté par la société et par son entourage familial et professionnel, de façon à accepter de mettre ses premiers pas sur le marché de travail et tenter sa chance dans la recherche d'un emploi, ainsi que supporter les obstacles et les difficultés qui peuvent freiner son accès à un emploi. Et de son côté, l'emploi est le lieu où l'individu entre en relation avec d'autres personnes, ce qui favorise son insertion sociale (Paugam, 2007).

Dans un tel contexte, l'insertion socioprofessionnelle présente « l'aboutissement du passage de la jeunesse et du cycle des études à la vie adulte et au cycle du travail rémunéré, d'une certaine forme de dépendance à la pleine autonomie » (Conseil Supérieur de l'Éducation, 1997).

Pour conclure cette réflexion, on peut retenir que, d'une part, la perte des contacts sociaux et la qualité des liens sociaux qui peuvent se construire sont capables de réduire les opportunités de gagner un emploi et d'autre part, l'occupation d'un emploi stable et la génération d'un revenu sont nécessaires pour le bien-être de l'individu et pour le développement du sentiment d'appartenance professionnelle et sociale. Ce qui explique que le passage réussi à la vie adulte et à la recherche d'un emploi qui garantit l'autonomie financière d'un individu et sa place au sein de la société nécessite un processus d'insertion à la fois social et professionnel.

3. Le processus d'insertion socioprofessionnelle chez les femmes diplômées

S'intéresser à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes qui sont diplômées exige de mieux comprendre ce processus de socialisation et de départ vers la vie active et son application sur cette catégorie de population.

En effet, la pluralité des confusions et la diversité des opinions qui règnent au niveau de l'insertion socioprofessionnelle rendent la définition de son processus plus complexe.

Pour certains, ce processus s'achève lorsque l'individu a atteint une position stabilisée sur le marché du travail (Vernières, 1993). Pour d'autres, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. (Laflamme, 2000)

Quelques-uns estiment que le processus d'insertion n'y est pas défini d'abord en termes de stabilisation sur le marché du travail, mais comme un processus par lequel un individu construit son identité professionnelle (Trottier, 2001).

Il s'agit d'un parcours progressif d'entrée à la vie active et d'accès à la citoyenneté qui diffère d'une personne à l'autre depuis le point de départ jusqu'à sa fin.

Comme l'avait mentionné Vincens (1981), le début de l'insertion serait marqué par un changement dans l'utilisation du temps, c'est-à-dire que l'individu consacre son temps à la recherche de l'emploi et remarque un changement dans le partage du temps entre ses habitudes avant son lancement dans la démarche de recherche d'un emploi.

Dans ce cadre, «la fin de la scolarité obligatoire, la date où le jeune a la possibilité de faire un choix dans son cursus scolaire, le moment où le projet de formation se transforme en projet professionnel, sont autant d'informations qui peuvent servir à comprendre le véritable début du processus d'insertion » (Giret, 2000).

Plusieurs sont les transformations qui apparaissent au niveau de la vie des jeunes filles et garçons, au fur et à mesure de la fin de la scolarité obligatoire et de l'entrée dans la vie adulte, où ils arrivent à faire des choix du parcours des études supérieures à suivre et à obtenir des diplômes, les permettant à suivre les modalités de recherche d'emploi fréquentes sur le marché de travail pour réussir à obtenir l'emploi convenable à la spécialité du diplôme.

Et donc la succession, des situations de chômage, de formation, de recherche d'emploi, d'occupation d'emploi, de l'appartenance à une société et à un réseau social, présentent les premières traces qui marquent le début du processus d'insertion socioprofessionnelle.

Aujourd'hui, la notion d'insertion socioprofessionnelle dépasse largement le processus d'accès à un emploi rémunéré (Fournier et al., 2004). Pittet (2011) la définit comme « un processus dans lequel s'inscrit l'individu pour passer d'une étape à une autre dans une perspective de construction de son autonomie sociale et économique. »

Cette conception suppose que, les personnes cherchent à obtenir des diplômes en entrant dans un système d'enseignement qui les forme et les prépare dans différents domaines pour être apte, par la suite à intégrer le marché de travail et répondre aux besoins de celui-ci et enfin réussir à s'installer dans un emploi stable et rémunéré en relation avec leurs domaines d'études. En parallèle de ce passage professionnel, ces personnes (jeunes et diplômés), cherchent à imposer l'identité sociale, le statut de citoyen et à trouver la sécurité et le sentiment d'appartenance au sein de la société, ainsi que satisfaire le besoin de s'affirmer comme individu, à travers les emplois qu'ils puissent décrocher.

L'insertion socioprofessionnelle n'est pas toujours certaine ou réussie. La fin de ce processus est marquée par la réalisation de l'autonomie financière et sociale ou par une précarité professionnelle qui revient à l'analyse, au départ, des premiers événements et situations qui interviennent après la sortie du système éducatif. Autrement dit, les premiers pas à faire sont décisifs dans le commencement de la carrière professionnelle et la possession d'une identité sociale. Par conséquent, ils doivent être bien étudiés et bien choisis tout en prenant en compte les caractéristiques individuelles et non observables qui se présentent comme des facteurs susceptibles d'impacter le processus d'insertion socioprofessionnelle.

Et donc pour une meilleure compréhension de celui-ci, il est nécessaire de prendre en compte les facteurs qui l'impactent : l'origine sociale, le niveau de qualification, le capital culturel, le sexe, la religion...ces facteurs sont, selon nous, très importants pour expliquer le déroulement du processus de l'insertion socioprofessionnelle, plus particulièrement chez les jeunes femmes diplômées.

Les écrits sur l'insertion se rejoignent sur l'idée que le processus d'insertion socioprofessionnelle, en général, n'est pas commun pour toutes les catégories de population et de façon particulière, il existe plusieurs différences entre le processus féminin et le processus masculin.

De ce fait, la trajectoire socioprofessionnelle des femmes se distingue clairement de celle des hommes, notamment en raison du caractère fondamental que joue la dimension relationnelle dans leur développement identitaire, de l'influence du milieu familial par le processus de socialisation et de l'élément structurel du marché du travail (Lebreton et al., 2005).

En effet, nombre d'études ont montré que les conditions d'insertion des jeunes hommes et jeunes femmes se rapprochent... pour mieux s'éloigner, ensemble, de la situation idéale d'un accès rapide à l'emploi stable (Flahault, n.d.). Pour les femmes plus que les hommes, le parcours d'insertion féminin reste attaché à certaines spécificités et particularités.

Pour conclure, l'insertion socioprofessionnelle est un processus qui se diversifie en fonction des caractéristiques individuelles (sexe, âge, origine social, lieux d'habitation, événements de l'enfance, capital culturel), du contexte familial et social (statut professionnel des parents, stéréotypes sexués) et des dispositifs de préparation à l'insertion (spécialité, diplôme).

De ce fait, il convient de présenter les facteurs qui caractérisent particulièrement le processus d'insertion socioprofessionnelle féminin et qui sont susceptibles d'exercer une influence sur celui-ci.

4. Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées

Les difficultés rencontrées dans les transitions vers une vie adulte autonome n'affectent pas tous les jeunes de la même façon, car de multiples facteurs influencent la nature de ces dernières (Goyette, 2006).

Les femmes encore jeunes et fraîchement diplômées s'attendent à des difficultés propres au contexte de leur évolution personnelle et de celui dans lequel elles veulent s'insérer pouvant menacer leur participation à la vie sociale et professionnelle.

En effet de nombreuses recherches témoignent les difficultés auxquelles les jeunes femmes diplômées font face tant de leurs liens familiaux et de leurs parcours scolaires qu'aux conditions et disponibilités du marché de travail.

Dans ce sens il importe de mentionner ces difficultés qui touchent la plupart des fraîchement diplômés, mais qui prennent plus d'ampleur pour le cas des jeunes femmes et menacent le processus de leur insertion socioprofessionnelle.

4.1. Des difficultés d'insertion relevant des facteurs externes au marché de travail

Nous avons évoqué dans la précédente partie la différence qui parvient au niveau du processus d'insertion socioprofessionnelle masculin et féminin. Dans ce cadre, il convient de présenter les facteurs qui caractérisent particulièrement le processus d'insertion socioprofessionnelle féminin et qui sont susceptibles d'exercer une influence sur celui-ci.

Tout d'abord, depuis l'enfance, elles grandissent avec l'idée qu'elles sont les premières responsables des enfants, des tâches ménagères et du foyer. Et donc cette idée prend une ampleur et se développe dans le temps en des croyances que le travail n'est pas fait pour la femme, son rôle est limité à la vie de couple et à la fondation d'une famille, malgré que la réussite dans l'enseignement secondaire et supérieur soit croissante chez les filles, et d'habitude elles obtiennent les meilleurs résultats par rapport à leurs collègues du sexe opposé.

Le milieu de l'enfance, le système scolaire et les stéréotypes sexués durant l'enfance ont tendance à influencer le choix de carrière professionnelle des jeunes femmes, malgré le niveau d'étude et le diplôme obtenu.

La précarité des conditions de vie ainsi que l'origine sociale affectent le déroulement de l'insertion socioprofessionnelle et peuvent freiner la démarche de recherche d'emploi. À ce sujet, Roy (1988) rappelle que, selon de nombreuses recherches, les jeunes provenant de milieux favorisés éprouvent moins de difficultés dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle que les jeunes issus des milieux socioéconomiquement défavorisés.

Ajoutant ainsi que l'insertion socioprofessionnelle est touchée le plus souvent par le milieu social. Par exemple, le modèle de Blau et Duncan propose que le statut social des parents influence le niveau de scolarité que va atteindre l'enfant, lequel à son tour influe sur le niveau professionnel acquis (Hotchkiss & Borow, 1996).

Le contexte familial semble jouer différemment sur la motivation de l'individu à chercher un emploi. De manière générale l'environnement familial est présenté comme un levier majeur d'accomplissement du processus d'insertion socioprofessionnelle. Être soutenu et entouré de sa famille est très important.

Ensuite, la mise en couple et la maternité restent des éléments défavorables pour elles, lorsqu'ils sont au contraire plutôt favorables à l'insertion des hommes. (Flahault, n.d.). Elles sont appelées à jouer plusieurs rôles et à réussir d'harmoniser entre le rôle de femme, d'épouse, de mère et de professionnelle.

Enfin, on ne peut pas passer sous silence le fait 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 (Constantinidis et al., 2017).

Un dernier point mérite d'être soulevé, soit le diplôme, la spécialité de la formation et le niveau de la formation. L'insertion dans un emploi stable est souvent difficile. Cette insertion dépend beaucoup du niveau et de la spécialité de formation. Elle est cependant fortement différenciée selon le sexe et la région de fin d'études (Minni & Vergnies, 1994).

La présence de certaines contraintes et charges familiales, empêchent les femmes de poursuivre des cycles de formations spécifiques et d'entamer plusieurs années d'études. Dans ce sens les cheminements des formations suivis par les femmes sont souvent différentiels à ceux des hommes, ce qui perd les femmes les chances de se qualifier à accéder au marché de travail.

4.2. Des difficultés d'insertion relevant des facteurs internes au marché de travail

4.2.1. Les inégalités sexuées en termes de profession et de salaire

Aujourd'hui comme il y a vingt ans, un même constat se dégage à la lecture des effectifs sexués des professions et catégories socioprofessionnelles : les emplois féminins sont concentrés dans un petit nombre de métiers et de domaines d'activité (Amossé, 2004).

Le diplôme revêt une importance plus grande pour elles que pour eux. Les secteurs d'activité et les modalités d'emploi demeurent très sexués (Flahault, n.d.). Le caractère sexué de certains secteurs d'activité et de certaines professions, semble témoigner de la difficulté, pour les femmes diplômées d'accéder à des emplois qui demandent une présence masculine pour l'exécution des tâches et des missions.

La variable sexe semble aussi jouer un rôle modérateur dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle (Fournier, 1991). Selon Bengle (1991), à compétences égales, les hommes ont encore plus de chances de se trouver un emploi permanent et à temps plein que les femmes. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais leur réussite professionnelle est moindre (Maruani, 2003). Il existe bon nombre de professions directement associées aux hommes plus que les femmes dans notre société et donc la probabilité qu'elles accèdent au marché de travail et aux emplois les plus offerts par les employeurs est plus faible que celle des hommes.

Nombreuses sont aujourd'hui les recherches qui interrogent la multiplicité des emplois dont la domination est masculine et les comportements discriminatoires envers les femmes diplômées et qualifiées sont présents, qui sont en premier lieu responsables de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Les femmes subissent un risque de bas salaire plus élevé en moyenne que les hommes, car elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés, dont les taux de rémunération horaire sont faibles, et qui sont en outre plus souvent offerts à temps partiel (Milewski et al., 2005).

Ainsi, l'interaction entre la sphère domestique et la sphère productive joue un rôle important dans la discrimination sexuelle par ses effets sur les choix des femmes elles-mêmes et sur les comportements des employeurs (Curraize & Hugounenq, 2004).

La démarche d'intégration du marché de travail se trouve parfois, interrompue non seulement par des considérations de choix de carrière professionnelle, mais aussi par des considérations familiales.

4.2.2. Les exigences du marché de l'emploi et les attentes des recruteurs

Le marché du travail ne cesse de se transformer depuis les dernières années ; le système de production et l'organisation du travail se sont graduellement, mais profondément modifiés, dessinant du même coup de nouvelles réalités auxquelles les aspirants travailleurs ne sont pas nécessairement préparés par leur éducation, leur culture et leur socialisation (Fournier et al., 1998).

La question de la recherche de l'emploi mobilise en réalité trois parties, à savoir l'individu qui cherche un emploi convenable à son engagement dans des études supérieures et un long parcours d'études, les établissements et les universités responsables de la mise en œuvre des programmes de formation à la hauteur des connaissances et des compétences dont aura besoin l'individu pour réussir son passage à la vie active et les entreprises ou les établissements publics qui les évaluent et décident dans le sujet de l'admission.

Au niveau de cette prise de décision, les recruteurs exigent la présence de certains éléments clés dans les profils qu'ils souhaitent sélectionner, à côté du diplôme et de l'âge.

Au-delà des connaissances acquises durant la période des études, les entreprises requièrent plusieurs compétences pour les candidats jeunes et diplômés, et ce à l'heure de la digitalisation, la propagation élevée de diverses activités des entreprises et métier de travail, la modernisation, l'ouverture économique et la réalisation de la croissance, et par conséquent le marché de travail a connu des transformations qui ont touché l'offre de l'emploi et les modes de recrutement.

Pour les recruteurs, les jeunes diplômés devraient être dotés d'un baguage attendu par rapport à l'emploi, commun à de nombreux métiers et secteurs, liés à la communication aussi bien à l'orale qu'à l'écrit, l'utilisation des logiciels et des nouvelles technologies, la capacité de raisonnement et d'analyse.

Aussi, le marché exige des talents en matière de *leadership* et de collaboration au sein de plusieurs équipes qui englobent la capacité à inspirer, à influencer, à persuader et à stimuler les réactions et interactions souhaitées. Ces compétences qualifiées de « métacognitives » sont essentielles dans un monde de travail en mutation ; on les qualifie d'ailleurs souvent de « compétences du 21^{ème} siècle » (Alsaghir, 2018).

Aujourd'hui, force est de constater que parallèlement aux savoirs académiques et compétences techniques, certes incontournables pour l'ensemble des recruteurs, les véritables carences semblent concerner les aspects liés à la personnalité des lauréats (Ouhejjou & El boujnouni, n.d.).

Le processus scolaire n'assure qu'un ticket d'entrée, c'est tout. Pas si mal, mais juste un droit de passage. La dynamique de chacun et son positionnement dans la société vont dépendre de sa capacité à utiliser ce ticket (Rigaud, 2006). Les bons profils assurent leur place au sein du marché de travail à travers la personnalité, le potentiel qu'ils développent pour la gestion des situations de difficultés et de crises ainsi que l'innovation et l'apport des idées nouvelles. Cela signifie que l'occupation d'un emploi par un individu et les activités qu'il mènent ne se traitent pas uniquement sous l'angle du diplôme et des compétences professionnelles, mais selon leur interaction avec le savoir-être de l'individu.

Le manque de savoir-être, notamment de maturité et de confiance en soi, explique en partie certaines difficultés techniques et d'adaptation constatée chez les jeunes (Razafimbelo, 2020).

Dans le même contexte, les compétences techniques, le savoir-être et la qualité de la personnalité vont en parallèle avec l'expérience professionnelle.

Le domaine de l'expérience est à distinguer de celui des connaissances acquises par une formation systématique et aussi par diverses voies hors de l'exécution proprement dite du travail (consultation de documents, activités hors travail, etc.) (Rogalski & Leplat, 2011).

L'expérience du travail présente aujourd'hui un critère fondamental dans le processus de recrutement des entreprises, du fait que c'est avantageux pour elles de choisir les profils qui ont accompli plusieurs années d'expériences dans un domaine précis et maîtrisent les tâches et les missions à exercer. Par conséquent les nouveaux diplômés se confrontent à la difficulté de trouver une offre d'emploi pour des débutants et acquérir la première expérience.

Alors qu'un diplôme et une qualification minimale sont suffisants pour accéder au marché de travail et acquérir de l'expérience professionnelle (Cugny, 2019), le niveau d'expérience et de compétences demandé sur le marché de travail est très haut, et cela fait que la majorité des nouveaux diplômés ont besoin du soutien et de l'aide pour s'insérer et acquérir la première expérience.

La nature de cette première expérience, sa reconnaissance par le marché du travail, la complémentarité qu'elle apporte au diplôme initial, seront déterminants, sinon pour la suite de la carrière professionnelle du jeune, du moins pour sa stabilisation dans l'emploi (Larré & Béduwé, 2000).

En parlant, des difficultés d'intégration du marché de travail, les barrières linguistiques, présentent ainsi une menace pour les diplômés afin de décrocher un emploi et minimisent leur chance d'être qualifiés aux yeux des recruteurs.

Ceux qui peuvent prétendre à un accès rapide à un premier emploi sont ceux qui maîtrisent la langue et qui possèdent une expérience professionnelle confirmée dans des secteurs d'activité standardisés (Mlati, n.d.).

Ajoutant encore que, la recherche d'emploi requiert de plus en plus l'acquisition d'une capacité d'analyse propre au jeu du recrutement, un langage particulier, susceptible de faire ressortir du lot un CV parmi des dizaines ou des centaines, et une affirmation de soi équilibrée lors des entretiens d'embauche (ADRIC, 2016).

L'insertion socioprofessionnelle est un processus d'apprentissage, de découverte et d'ajustement mutuel entre le premier emploi et les exigences du marché de travail, auquel revient au nouveau diplômé, malgré les obstacles qui l'entravent pour réussir ce processus, de se différencier et de se situer par rapport à autrui pour attirer l'attention des entreprises et gagner leur confiance pour choisir un profil débutant.

4.2.3. L'inadéquation formation-emploi

Dans le souci de lutter contre le chômage des jeunes diplômés et s'aligner aux exigences du marché de travail, les pouvoirs publics et les décideurs économiques accordent de l'importance au niveau du système de l'éducation et la qualité des programmes de formation présentés au sein des établissements et des universités de l'enseignement supérieur, mais pour que ces efforts soient rentabilisés et donnent des résultats positifs sur le marché de travail, les profils des diplômés doivent s'adapter aux besoins évolutifs et variés de celui-ci.

L'hypothèse implicite est que l'existence a priori d'une correspondance devrait permettre aux jeunes sortants de ces formations, notamment lorsqu'elles sont professionnelles, de s'insérer sur le marché du travail et de répondre aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Or, les observations empiriques montrent que cette correspondance n'est pas la norme (Giret, 2015). Face aux types d'emploi disponibles et l'inadaptation du système de formation aux besoins du marché de travail, les jeunes diplômés sont encore touchés par le chômage.

Les changements des conjonctures économiques et le progrès technologique et leurs impacts sur le marché de travail, suppose que les jeunes soient dotés après leur formation initiale d'une

qualification individuelle facilitant le processus de recherche d'emploi et d'adaptation des branches d'activité les plus disponibles au marché de travail avec le niveau et le type des formations des nouveaux diplômés.

La mesure de la qualification individuelle à partir du type et du niveau de formation initiale suppose qu'il existe une certaine adéquation entre le contenu de cette formation et les capacités demandées dans les emplois occupés ensuite, autrement dit, qu'il y a un réel apprentissage de ces capacités au cours de la formation (Salais, 1976). Par contre, la responsabilité ne peut pas être mise uniquement sur les types de formations proposés par le système éducatif, dans certains cas, l'individu lui-même est responsable de cette inadéquation, puisque le choix de formation revient à lui.

En général, le problème d'écart étroit entre la nature de la formation et les offres du marché de travail, paraît injuste pour le profil de « diplômés » ou bien évidemment de « surdiplômés » et peut mener à leur déclassement sur le marché de travail, malgré que le diplôme soit le moyen d'accéder aux emplois les plus qualifiés et les plus rémunérés.

Le concept de déclassement, au sens de déclassement professionnel, (ou de surclassement) permet de rendre compte des décalages horizontaux entre le niveau de diplôme normal requis pour occuper un emploi et le niveau réel du salarié occupant cet emploi (Giret, 2015).

Ce qui limite les opportunités d'embauche pour ceux qui ont achevé un long parcours de formation et cherchent des emplois avec des salaires compatibles avec le nombre d'années de formation et la spécialité du diplôme et se trouvent, par conséquent, face à une situation de refus de l'opportunité d'emploi ou de son acceptation pour sortir du chômage et occuper le premier emploi dans la carrière professionnelle.

Aujourd'hui, l'urgence est de travailler sur la réforme de la formation, l'orientation et l'instauration d'une relation fonctionnelle entre les savoirs académiques et les pratiques professionnelles afin de garder la valeur de l'obtention d'un diplôme et d'encourager les jeunes d'accomplir leurs études et d'acquérir le plus haut niveau.

5. L'entrepreneuriat au cœur des difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées

Les problèmes liés à l'insertion socioprofessionnelle continuent à croître et à se manifester par le nombre élevé des jeunes diplômés sans emploi et par des jeunes femmes plus exposées au chômage ainsi qu'une participation très faible de celles-ci au marché de travail.

Sachant que l'idéal devrait être l'intégration du marché de travail et l'obtention d'un emploi stable, or les contraintes présentes sur le marché de travail et les visages de l'exclusion, rendent la situation plus difficile pour les femmes qui sont diplômées et qui considèrent leurs diplômes un coup de pouce pour leur recherche d'emploi et un moyen valorisant leur demande d'emploi. Dans ce contexte plutôt difficile, il est envisageable que les femmes diplômées cherchent diverses solutions pour obtenir un emploi. Raison pour laquelle elles se sont données aux activités entrepreneuriales.

En général, la décision d'entreprendre revient soit à une opportunité détectée par l'individu, soit à une nécessité suite à une situation d'insatisfaction par rapport aux conditions du marché de travail ou aux périodes du chômage.

Le travail qualitatif de Cromie (1987) suggère que les femmes s'orienteraient davantage vers l'entrepreneuriat en raison d'une insatisfaction dans leur carrière professionnelle ou en réponse à des impératifs familiaux (Boring, 2016).

Elles voient dans l'entrepreneuriat l'opportunité de se mettre dans une activité permettant d'interagir avec différentes parties, de générer un revenu et d'avoir une place dans la société.

L'entrepreneure est « cette femme qui recherche l'épanouissement personnel, l'autonomie financière et la maîtrise de son existence grâce au lancement et à la gestion de sa propre entreprise » (Belcourt & Lee-Gosselin, 1991).

Le choix de démarrer une entreprise représente pour elles une valorisation personnelle et professionnelle, qu'elles définissent à travers l'autonomisation, la prise de responsabilité, le pouvoir de décider de son sort, mais également l'affirmation de soi (Badia et al., 2013). Il revient aux conditions d'échec professionnelle et de précarité sociale que connaissent les femmes à des étapes différentes de leur parcours de vie.

L'entrepreneuriat se présente comme une stratégie favorable à la remédiation des difficultés qui existent en matière d'insertion sur le marché de travail. Pour la majorité des pays, en particulier ceux en voie de développement, il constitue pour les femmes diplômées une solution pour lutter contre le chômage, l'exclusion et les inégalités au sein du marché de travail, ainsi qu'une alternative au salariat et au travail à plein temps.

Vue qu'il y a une dénégation du statut de la femme au foyer au sein de notre société, la plupart des femmes diplômées ne s'imaginent pas tout le temps au foyer et n'acceptent pas que leurs diplômes ne contribuent à aucun aboutissement au sein du monde du travail. Elles considèrent alors, la carrière professionnelle fondamentale à l'autonomisation financière et à la reconnaissance sociale.

Les femmes diplômées feront face, certainement, un jour à un changement d'ordre personnel ou familial qui constitue une rupture du parcours professionnel. L'équilibre entre la vie personnelle et le salariat à temps plein, s'avère pour certaines très difficile à se réaliser. Dans ce cas l'entrepreneuriat préconise une flexibilité dans la gestion du temps de réalisation des tâches vue que les femmes entrepreneures ne peuvent être que travailleuses indépendantes ou employeuses.

Les femmes entrepreneures semblent également avoir certaines motivations entrepreneuriales spécifiques. Ainsi, si certaines d'entre elles sont communes avec les hommes (besoin d'indépendance, d'autonomie, recherche de réalisation professionnelle, etc.), des études tendent à montrer que les femmes attendent de leur engagement entrepreneurial la possibilité d'avoir une meilleure conciliation entre leurs vies professionnelles et leur vie privée (Catley & Hamilton, 1998).

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).

En parlant des femmes diplômées, la plupart des études sur la formation des entrepreneurs semblent indiquer que la femme entrepreneure a un niveau d'instruction plus élevé que la moyenne de la population (Rachdi, n.d.).

Ce qui explique que les femmes diplômées s'orientent plus vers l'entrepreneuriat et se distinguent par ce qu'elles ont acquis durant leurs parcours professionnels comme compétences, outils et techniques de vente, de marketing et de gestion de comptabilité, qui ne peuvent que présenter des facilités à la promotion de l'activité et à la confrontation des problèmes de nature technique.

Finalement, notre recherche sur l'entrepreneuriat féminin nous a conduit à conclure qu'il revêt une importance capitale pour les femmes jeunes et diplômées confrontées aux problèmes d'intégration du marché de travail, afin de renforcer leur confiance en soi et assurer leur participation à la vie active et sociale.

5. Conclusion

Les jeunes qui détiennent des diplômes sont de plus en plus nombreux et leur niveau d'études est de plus en plus élevé. Les femmes à leur tour ont atteint un pourcentage élevé dans la poursuite des études supérieures et l'obtention des diplômes.

Le travail étant un critère d'insertion sociale et professionnelle, présente aujourd'hui plusieurs difficultés pour les femmes, même si elles sont parties prenantes du monde de travail et jouent un rôle important dans l'économie d'un pays. Les jeunes femmes qui viennent de terminer leurs études, n'ont pas toutes la chance d'accéder facilement au marché de travail immédiatement après l'obtention de leurs diplômes.

Aujourd'hui la situation du marché de travail, les modes de recherche d'emploi et la nature des emplois disponibles, se sont fortement transformés et suscitent un débat légitime sur les solutions à trouver et les politiques à mettre en œuvre.

L'accès à l'emploi reste actuellement incertain à cause des changements structurels liés aux exigences du marché et aux inégalités qu'il cache, ce qui donnent lieu à l'absence de l'intérêt porté par les jeunes femmes à leurs diplômes et à la recherche de l'emploi.

Par ailleurs, les transformations des structures traditionnelles du marché de travail rendent l'insertion socioprofessionnelle de plus en plus complexe, ce qui pose des défis spécifiques aux femmes avec des diplômes.

Dans ce sens, dans la majorité des cas, par nécessité de réaliser leur autonomie et leur indépendance financières et d'avoir une place au sein de la société, les femmes diplômées choisissent d'entreprendre et de créer leur propre entreprise au lieu de faire face aux différents obstacles qui freinent le travail féminin et son amélioration dans le temps. L'intention des femmes à entreprendre ne doit pas parvenir par nécessité après l'exclusion du marché de travail, c'est un choix qui doit être volontaire pour la saisie des opportunités et le démarrage de la vie professionnelle.

Les jeunes femmes diplômées ont toutes des diplômes susceptibles de leur donner la chance d'occuper leurs premiers emplois, mais n'ont pas toutes les ressources financières et les conditions favorables pour s'investir dans une activité entrepreneuriale.

De ce constat, il est nécessaire de se pourvoir l'inclusion massive des femmes et la réduction des inégalités sur le marché de travail, à travers la favorisation des conditions de passage de celles-ci des études au monde de travail et leur intégration davantage dans la population active.

Références

- (1). ADRIC. (2016). Favoriser l'accès des femmes à l'emploi, Un volume, 1-32.
- (2). Alsaghir, L. (2018). Des exigences du marché de travail vers les nouvelles approches éducatives : pour un modèle de formation dynamique et intégré.
- (3). Amossé, T. (2004). Professions au féminin Représentation statistique, construction sociale. Travail, Genre et Sociétés, 11, 31-46.
- (4). Badia, B., Brunet, F., & Kertudo, P. (2013). Les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin Étude qualitative auprès de créatrices d'entreprise dans l'agglomération de Nancy. *Revue Recherche sociale*, 208, 7-57.
- (5). Belcourt, M., Burke, J., & Lee-Gosselin, H. (1991). Une cage de verre : les entrepreneures au Canada, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa.
- (6). Bengle Normand, M. (1991). L'insertion professionnelle des jeunes : une étude des processus sociopsychologiques dans le secteur des services. Thèse de doctorat Sainte-Foy : Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- (7). Bertaux, R. (2004). L'insertion conceptualisation et pratiques orientations de l'action.
- (8). Bidart, C., Mounier, L., Pellissier, A., Lavenue, D., Le Gall, D., & Volant, P. (2002). La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps : une enquête longitudinale : Rapport final. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST), LASMAS - Institut du Longitudinal, 1-138.

- (9). Boring, A. (2016). L'Entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles. *Revue Regards croisés sur l'économie*, 19, 130-141.
- (10). Castel, R. (2001). Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat, Fayard, Paris.
- (11). Catley, S., & Hamilton, R. T. (1998). Small Business Development and Gender of Owner, *Journal of Management Development*, 7(1), 75-82.
- (12). Claude, M., & Vergnies, J.F. (1994). La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle. *Economie et statistique, Bilan formation-emploi*, (277-278), 45-61.
- (13). Conseil Supérieur de l'Éducation. (1997). L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager. (Rapport annuel sur l'état des besoins en éducation), Conseil Supérieur de l'Éducation, Québec.
- (14). Constantinidis, C., El Abboubi, M., Salma, N., & Cornet, A. (2017). L'entrepreneuriat féminin dans une société en transitions : analyse de trois profils de femmes entrepreneures au Maroc. *Revue internationale P.M.E*, 30(3-4), 37-68.
- (15). Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs, *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261.
- (16). Cugny, F. (2019). Analyse de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes réfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs- Regards croisés sur les difficultés et les solutions d'une insertion réussie, Institut de hautes études en administration publique, Université de Lausanne.
- (17). Curraize, Y., & Hugounenq, R. (2004). Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination, 90, 193-224.
- (18). Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Éducation et sociétés*, 1, 23-36.
- (19). Emery, Y., Aeberli, L., & Chuard Delaly, M. (2005). Compétences sociales et intégration professionnelle : rapport final de recherche à l'attention du Département de la santé et de l'action sociale, IDHEAP, Chavannes-près-Renens.
- (20). Flahault, E. S'adapter à l'emploi... L'insertion professionnelle des femmes, Introduction.
- (21). Fournier, G. (1991). L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Laval), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, *Revue Carriéologie*.
- (22). Fournier, G., Boivin, M.D., & Viel, D. (1998). L'individu au cœur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. *Cahiers de la recherche en éducation*, 5(1), 19-44.
- (23). Fournier, G., Monette, M., Pelletier, R., & al. (2004). Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle : Résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé, Dans : L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ? Les Presses de l'Université Laval, Saint-Nicolas.
- (24). Galland, O. (1991). La sociologie de la jeunesse, Armand Colin, Paris.
- (25). Giret, J.F. (2000). Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes, CNRS Éditions, Paris.
- (26). Giret, J.F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi, *Revue française de pédagogie*, 192, 23-36.
- (27). Goyette, M. (2006). Préparation à la vie autonome et insertion socioprofessionnelle des jeunes pris en charge par l'État : quelles interventions ? *Sociétés et jeunesses en difficulté*, 2, 1-26.

- (28). Hotchkiss, L., & Borow, H. (1996). Sociological perspective on work and career development, Career choice and development, 3^{ème} édition, Sous la direction de Duane Brown, Linda Brooks et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass.
- (29). Jaminon, C. (2001). Regards sociologiques, Dans : Gérard Liénard. L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action, Pierre Mardaga éditeur, Belgique.
- (30). Laflamme, C. (2000). La poursuite des études : une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation. Dans Fournier, G et Bourassa. B (Eds.), Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme... Québec, QC : Presses de l'Université Laval, 119-138.
- (31). Larré, F., & Béduwé, C. (2000). Demande d'expérience professionnelle et embauche des débutants : essai d'interprétation économique, L'orientation scolaire et professionnelle.
- (32). Lebreton, D., Mckee-allain, I., & Ouellette, J.G. (2005). La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. *Éducation et francophonie*, 33(1), 124-139.
- (33). Maruani, M. (2003). Travail et emploi des femmes, coll. « Repères », La Découverte, Paris.
- (34). Milewski, F., Dauphin, S., Kesteman, N., Letablier, M.T., Méda, D., Nallet, F., Ponthieux, S., & Vouillot, F. (2005). Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité. Rapport de mission remis à madame Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle.
- (35). Mlati, F. Les difficultés d'insertion des réfugiés statutaires. Dans Réfugiés, insertion professionnelle difficultés et enjeux. France Terre d'Asile.
- (36). Monkam Towo, A. (2015). L'éducation des adultes peu qualifiés dans le contexte socio-économique du Cameroun : de l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle des acteurs du secteur informel, Thèse pour obtenir le grade de docteur, Education, Université Paul Valéry- Montpellier III.
- (37). Nechar, M. (2021). L'entrepreneuriat féminin en Algérie et les réseaux sociaux : entre contraintes et opportunités. *Revue Abaad Iktissadia*, 11(2), 564-674.
- (38). Ouhejjou, O., & El boujnouni, S. Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelle liaison entre les connaissances acquises et les compétences professionnelles.
- (39). Paugam, S. (2007). Le salarié de la précarité, Presses Universitaires de France, Paris.
- (40). Pittet, C. (2011). Pratiques artistiques et construction identitaire chez les jeunes en situation d'insertion socioprofessionnelle, Les transitions à la vie adulte des jeunes en difficulté, Presse de l'Université du Québec, Québec.
- (41). Rabah, A. (2002). Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie.
- (42). Rachdi, F. L'entrepreneuriat féminin au Maroc : une étude exploratoire, Laboratoire ERMES (Toulon) EDHEC Nice France.
- (43). Razafimbelo, A. (2020). Les compétences comportementales : un enjeu majeur pour une meilleure insertion des jeunes sortants de l'enseignement supérieur, Université d'Antananarivo.
- (44). Rigaud, P. (2006). Réussir sa première insertion professionnelle. Optimum Pratique.
- (45). Rogalski, J. & Leplat, J. (2011). L'expérience professionnelle : expériences sédimentées et expériences épisodiques. *Association Recherches et Pratiques sur les Activités*.
- (46). Roy, R. (1988). L'orientation est-elle un facteur déterminant dans l'insertion socioprofessionnelles ? Conférence présentée au colloque de l'O.P.C.C.O.Q., Québec.
- (47). Roy, S. (1995). L'itinérance : forme exemplaire d'exclusion sociale ? *Lien social et Politiques*, 34, 73-80.

- (48). Salais, R. (1976). Qualification individuelle et qualification de l'emploi : quelques définitions et interrogations. *Economie et statistique*, (81-82), 3-11.
- (49). Shirley, R., & Hurtubise, R. (2004). De L'itinérance et du travail : à propos de la reconnaissance sociale des pratiques dans l'univers de la marginalité, Dans : Jean Poupart (sous la direction de), *Au-delà du système pénal : L'intégration sociale et professionnelle des groupes judiciairisés et marginalisés*, Presses de l'Université du Québec (PUQ), Sainte-Foy.
- (50). Tabin, J.P., Frauenfelder, A., Togni, C., & Keller, V. (2008). Temps d'assistance : le gouvernement des pauvres en Suisse romande depuis la fin du XIXe siècle, Antipodes, coll. « *Existences et société* », Lausanne.
- (51). Trottier, C. (2001). La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue Education et Sociétés*, 7, 5-22.
- (52). Vernières, M. (1993). L'insertion professionnelle. Formation Emploi. Enjeu économique et social, Editions Cujas, Paris.
- (53). Vernières, M. (1997). L'insertion professionnelle-analyses et débats, *Economica, Formation Emploi*, 58.
- (54). Vincens, J. (1981). Problématique générale de l'insertion professionnelle. Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Toulouse.
- (55). Vultur, M., Observatoire Jeunes et Société. (2003). L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés » Analyse du programme d'intervention de La Réplique. Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société.