



**REVUE SCIENTIFIQUE
SOCIÉTÉS, ÉDUCATION, SANTÉ
ET PATHOLOGIES SOCIALES
(SESPS)**

e-ISSN : 3006-3779

**Numéro 01
JUIN 2024**

www.sesps.leppe.org

**Laboratoire d'Étude et de Prévention
en PsychoÉducation**

**SESPS
email : sesps@leppe.org**

REVUE SCIENTIFIQUE
SOCIÉTÉS, ÉDUCATION, SANTÉ ET PATHOLOGIES SOCIALES
ISSN : 3006-3779 (En ligne)

REVUE SCIENTIFIQUE
SOCIÉTÉS, ÉDUCATION, SANTÉ ET PATHOLOGIES SOCIALES (SESPS)
N° 01 JUIN 2024

INFORMATIONS SUR LA REVUE :

- ISSN : 3006-3779 (En ligne)
- Site Web : www.sesps.leppe.org
- Éditeur : LABORATOIRE D'ETUDES ET DE PREVENTION EN PSYCHOEDUCATION (LEPPE)
- Fréquence de publication : Semestrielle
- Type de ressource : Périodique
- Langue : français
- Pays : Côte d'Ivoire

ADRESSE :

LABORATOIRE D'ETUDES ET DE PREVENTION EN PSYCHOEDUCATION

ECOLE NORMALE SUPERIEURE—ABIDJAN (COTE D'IVOIRE)

22 BP 603 Abidjan 22

infos@leppe.org / www.leppe.org

LIGNE EDITORIALE

Sociétés, Éducation, Santé et Pathologies Sociales est une revue scientifique organisée autour de quatre (04) principales thématiques (Sociétés, Éducation, Santé et Pathologies Sociales) en interaction et à plusieurs combinaisons : Société et Éducation ; Sociétés et Santé ; Société et Pathologies Sociales ; Éducation et Santé ; Éducation et Pathologies Sociales ; Sociétés, Éducation et Santé ; Sociétés, Éducation et Pathologies Sociales ; Éducation, Santé et Pathologies Sociales ; Santé et Pathologies Sociales.

Ces thématiques peuvent être ainsi organisées en principales variables ou facteurs d'étude : variables dépendantes, indépendantes et intermédiaires.

Ces thématiques peuvent aussi prendre plusieurs formes ou orientations : types de société (sociétés contemporaines, sociétés traditionnelles, etc.) types d'éducation (éducation familiale, éducation scolaire, éducation par les pairs, éducation à la santé, éducation communautaire, éducation sexuelle, éducation thérapeutique, etc.) ; types de santé (santé mentale, santé physique, santé communautaire, santé et environnement, santé reproductive, etc.) ; Types de pathologies sociales (dépression, sociopathie, violences, crimes, chômage, révoltes, sinistres, victimisations, harcèlement, paraphilies, troubles de l'identité sexuelle, alcoolisation, alcoolisme, trafic et consommation de drogues et stupéfiants, etc.) Ces pathologies sociales se produisent dans divers milieux de vie (familles, entreprises, institutions, quartiers, etc.) et dans des relations sociales ou interpersonnelles.

En guise de conclusion, la Revue Scientifique Sociétés, Éducation, Santé et Pathologies Sociales est indéniablement une revue pluridisciplinaire et interdisciplinaire dans des domaines divers : psychologie, sciences de l'éducation, sociologie, anthropologie, criminologie, psychanalyse, psychiatrie, médecine légale, communication, éducation spécialisée, géographie de la santé, médecine sociale et préventive, droit, droit de la sécurité et de la protection sociale, droit de l'enfance, droit du travail, etc. Elle est en définitive un cadre d'échanges et de publications scientifiques de théoriciens et professionnels en charge et intéressés par ces problématiques ci-dessus.

Prof. KOUDOU Opadou

COMITE SCIENTIFIQUE ET DE LECTURE

- KOUDOU Opadou, Professeur Titulaire de Psychologie, Ecole Normale Supérieure, Côte d'Ivoire
- GBONGUE Jean Baptiste, Professeur Titulaire des Sciences de l'Éducation, IPNETP, Côte d'Ivoire
- TOLLAH Hyppolite, PHD, Professeur Titulaire, Canada
- BEUGRE Dogo Constant, PHD, Professeur Titulaire, Profession of management and entrepreneurship, College of Business Delaware State University, Canada
- ANON N'guessan, Professeur Titulaire des Sciences de l'Éducation, IREEP / UFHB, Côte d'Ivoire
- NDOUBA Boroba François, Professeur Titulaire de Psychologie, UFHB, Côte d'Ivoire
- ISSA Moumoula, Professeur Titulaire de Psychologie, Université Norbert Zongo, Burkina-Faso
- SAWADOGO François, Professeur Titulaire de Psychologie, Université Norbert Zongo, Burkina-Faso
- DALI Lida Serge, Professeur Titulaire de Sociologie, UFHB, Côte d'Ivoire
- BAKAYOKO Ismaïla, Professeur Titulaire de Psychologie Criminelle, UFHB, Côte d'Ivoire
- DAGO Aka, Professeur Titulaire de Psychologie Clinique et Psychopathologie, UFHB, Côte d'Ivoire
- N'GORAN Koko Lucie, Professeur Titulaire de Sociologie Criminelle, UFHB, Côte d'Ivoire
- PABOUSSOUM Pari, Professeur Titulaire de Psychologie du travail et des organisations, Université de Lomé, Togo
- DJELLE Opely Patrice Aimé, Maître de Conférences en Psychologie de l'Éducation, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire
- SADIA Martin Armand, Maître de Conférences en Psychologie de l'Éducation, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- ESSIOMLE Yawa Ossi, Maître de Conférences en Psychologie de l'Éducation, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire
- SEKA Yapi Arsène Thierry, Maître de Conférences en Psychologie de l'Éducation et du langage, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire
- INANAN Kouewiwon Gaspard, Maître de Conférences en Sociologie de l'Éducation, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire

SECRETARIAT ET COMITE DE REDACTION

- Alphonse Yapi DIAHOU, Professeur Titulaire, Université de Paris VIII, France.
- Constant DOGO Beugré, PH.D, Department of Management. Delaware State, University-USA.
- Firmin D. KREKRE, Maître-Assistant, Ecole Normale Supérieure
- Lucie N'GORAN Koko, Professeur Titulaire de Sociologie Criminelle, UFR Criminologie, Côte d'Ivoire.
- Marc Le BLANC, Professeur Titulaire, Université de Montréal, Canada.
- Maurice CUSSON, Professeur Titulaire, Université de Montréal, Canada.
- Paulin Gnanagbé GOGOUA, Maître-Assistant, Université de Cocody, Côte d'Ivoire.
- Robert CARIO, Professeur Titulaire, Université de Pau et des pays de l'Andour, France.

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

1. Auteur 1, Auteur 2

Institution de rattachement

Adresse postale

Adresse électronique

2. Présentation

Le corps de texte est composé en Times New Roman 12, avec un interligne simple ne dépassant pas vingt (20) pages bibliographie y comprise. Un espace de six points est défini après chaque paragraphe, aucun avant. Le style correspondant à un style « normal ». Les paragraphes sont justifiés.

3. Format

La première page du texte propose : un titre ; éventuellement un sous-titre ; le nom du ou des auteurs, ainsi que la mention de leur appartenance institutionnelle, de leur adresse et d'une adresse électronique de contact pour chacun d'entre eux ; un résumé du texte en Times New Roman 11; 3 à 6 mots-clés.

Les marges sont définies de la manière suivante :

– Haut & bas : 1,7 cm

– Gauche & Droite : 1,7 cm

4. Figures et tableaux

Les figures, illustrations et tableaux doivent être incorporés au texte. Les figures et illustrations sont numérotées de 1 à n à l'intérieur de l'article, les tableaux également. Des légendes explicites les accompagnent, composées en Times corps 10 justifiées, sans alinéa, Figure x en romain gras suivi d'un point gras, texte en italique maigre.

5. Soumission des textes

Les textes doivent parvenir à la rédaction sous forme de fichier électronique (en format Word ou RTF) envoyé à sesps@leppe.org. Un accusé de réception électronique suivra la réception du document.

6. Références citées dans le texte

- Ne pas citer les renseignements bibliographiques en entier dans le texte ou en notes infrapaginales. Il suffit d'indiquer, entre parenthèses, le nom de l'auteur suivi de l'année de publication. S'il y a lieu, indiquer les pages auxquelles on se réfère en les faisant précéder d'un deux-points. Ex : (Boileau, 1991 : 312-313).
- Si le nom de l'auteur est déjà mentionné dans le texte, le faire suivre par l'année (et les pages s'il y a lieu) entre parenthèses. Ex : Boileau (1991).
- Lorsqu'un auteur a plus d'un ouvrage publié la même année, les distinguer par les lettres a, b, c, etc., ajoutées à l'année. Ex : (Boileau, 1991a).
- Si plusieurs auteurs sont mentionnés, les indiquer par ordre croissant d'année de publication et les séparer par un point-virgule. Ex : (Fagnan, 1991; Dupuis, 1995; Tardif, 1998).
- Si un ouvrage compte deux auteurs, mentionner les deux noms.
- Si un ouvrage compte plus de deux auteurs, ne mentionner que le premier nom suivi de " et al. " en italique. Ex : (Bourbonnais et al., 1997).
- Les références complètes devront apparaître dans la liste des références, à la fin du texte.

6.1. Liste des références (Bibliographie)

La liste des références doit être présentée à la fin du texte dans une section intitulée “ Références ”.

Lorsque plusieurs références se rapportent à un même auteur, les présenter en ordre croissant d'année de publication.

Lorsque qu'une référence comporte plusieurs auteurs, tous les noms doivent être mentionnés. Ne pas utiliser et al. dans la liste des références.

6.2. Normes à suivre pour la présentation des références (normes de l'APA)

Les noms des auteurs sont saisis en petites capitales.

Livre

Sanders, D.H., Murph, A.F., & Eng, R.J. (1984). Les statistiques, une approche nouvelle. Montréal : McGraw-Hill Éditeurs.

Article

Brillon, Y. (1986). L'opinion publique et les politiques criminelles. *Criminologie*, 19 (1), 227-238.

Chapitre d'un livre

Lasvergnas, I. (1987). La théorie et la compréhension du social. In B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale* (111-173). Sillery : Presses de l'Université du Québec.

Sources électroniques

1) Périodique en ligne

Auteur, S. (Année). Titre de l'article. Titre du périodique, VV, NN. Consulté le jour, mois, année, URL. Ex. : Smith, C. A. & Ireland, T. O. (2005). Les conséquences développementales de la maltraitance des filles. *Criminologie*, 38, 1. Consulté le 23 février 2006, <http://www.erudit.org/revue/crimino/2005/v38/n1/011486ar.pdf>.

2) Document en ligne

Auteur, A. (Année). Titre du document. Consulté le jour, mois, année, URL. Ex. : APA Online (2001). *Electronic References*. Consulté le 23 février 2006, <http://www.apastyle.org/electgeneral.htm>.

NB: Les opinions exprimées dans les articles n'engagent que leurs auteurs. La reproduction, même partielle, sous toute forme, est interdite sans autorisation.

SOMMAIRE

ORIGINE SOCIOCULTURELLE ET ENGAGEMENT DES FILLES EN MATHÉMATIQUES. CAS DES FILLES DES NIVEAUX TERMINAL ET TROISIÈME DES LYCÉES ET COLLEGES DE CÔTE D'IVOIRE PAR ANON ANTOU BENJAMIN.....	9
CHANGEMENT DE PARADIGME POUR L'AMÉLIORATION DURABLE DU RENDEMENT SCOLAIRE DES APPRENANTS BÉNINOIS : CAS DES ÉCOLES MATERNELLES ET PRIMAIRES PUBLIQUES DE COTONOU PAR EPIPHANIE HOUNYE.....	27
GESTION DU CLIMAT DE CLASSE ET PERFORMANCE SCOLAIRE CHEZ DES ÉLÈVES DE 3ÈME DES LYCÉES MUNICIPAL PIERRE GADIE ET MODERNE DE LA COMMUNE DE YOPOUGON À ABIDJAN (CÔTE D'IVOIRE). PAR KOFFI JUSTIN YVES.....	49
PRATIQUES DE L'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE ET ESTIME DE SOI DES ÉLÈVES DU LYCÉE MODERNE DE TOUMODI : ENJEUX, DIFFÉRENCES ET PERSPECTIVES PAR AGOSSOU KOUAKOU MATHIAS.....	72
LA POLITIQUE CRIMINELLE DES DROGUES EN CÔTE D'IVOIRE, DE LA DYNAMIQUE UNIDIMENSIONNELLE À LA PLURIDIMENSIONNELLE PAR JEAN-BAPTISTE SENI	96
DIPLÔMES OBTENUS ET INSTABILITÉ PROFESSIONNELLE DES INSTITUTEURS EN CÔTE D'IVOIRE PAR YAO AIME KOUAME – YAO EUGÈNE N'DRI	116
LA SEXUALITÉ DES FEMMES DÉTENUES À LA MAISON D'ARRÊT ET DE CORRECTION POUR FEMMES D'ABIDJAN PAR ZADY CASIMIR – DO REBECCA PAULE JACQUELINE.....	129
LOGIQUES SOCIALES DE LA PERSISTANCE DE L'EXCISION EN CONTEXTE DE MUTATION CULTURELLE EN MILIEU URBAIN PAR BAMBA MASSANDJEI.....	142
NIVEAU D'ÉTUDES ET ADDICTION À LA DÉPIGMENTATION CHEZ DES FEMMES À ABIDJAN/CÔTE D'IVOIRE PAR RACHELLE AKISSI N'GORAN – OSSEI KOUAKOU	161

SUMMARY

SOCIOCULTURAL ORIGIN AND GIRLS' ENGAGEMENT IN MATHEMATICS. CASES OF GIRLS IN THE TERMINAL AND THIRD LEVELS OF HIGH SCHOOLS AND COLLEGES IN COTE D'IVOIRE BY ANON ANTOU BENJAMIN.....	9
CHANGE OF PARADIGM FOR SUSTAINABLE IMPROVEMENT IN THE ACADEMIC PERFORMANCE OF BENINE LEARNERS: CASE OF PUBLIC NURSERY AND PRIMARY SCHOOLS IN COTONOU BY EIPHANIE HOUNYE.....	27
MANAGEMENT OF CLASS CLIMATE AND ACADEMIC PERFORMANCE AMONG 9TH-GRADE STUDENTS IN MUNICIPAL PIERRE GADIE AND MODERN HIGH SCHOOLS IN THE COMMUNE OF YOPOUGON IN ABIDJAN (CÔTE D'IVOIRE). BY KOFFI JUSTIN YVES.....	49
PHYSICAL AND SPORTS EDUCATION PRACTICES AND SELF-ESTEEM OF STUDENTS AT THE MODERN LYCEE OF TOUMODI: ISSUES, DIFFERENCES AND PERSPECTIVES BY AGOSSOU KOUAKOU MATHIAS.....	72
CRIMINAL DRUG POLICY IN IVORY COAST, FROM ONE-DIMENSIONAL TO MULTIDIMENSIONAL DYNAMICS BY JEAN-BAPTISTE SENI	96
DIPLOMA OBTAINED AND PROFESSIONAL INSTABILITY OF TEACHERS IN IVORY COAST BY YAO AIME KOUAME – YAO EUGENE N'DRI	116
THE SEXUALITY OF WOMEN DETAINED AT THE ABIDJAN ARREST AND CORRECTION HOUSE FOR WOMEN BY ZADY CASIMIR – DO REBECCA PAULE JACQUELINE.....	129
SOCIAL LOGICS OF THE PERSISTENCE OF EXCISION IN THE CONTEXT OF CULTURAL CHANGE IN URBAN ENVIRONMENTS BY BAMBA MASSANDJEI.....	142
LEVEL OF STUDY AND ADDICTION TO DEPIGMENTATION AMONG WOMEN IN ABIDJAN/IVORY COAST BY RACHELLE AKISSI N'GORAN – OSSEI KOUAKOU	161

DIPLÔMES OBTENUS ET INSTABILITÉ PROFESSIONNELLE DES INSTITUTEURS EN CÔTE D'IVOIRE

DIPLOMA OBTAINED AND PROFESSIONAL INSTABILITY OF TEACHERS IN CÔTE D'IVOIRE

YAO AIME KOUAME

Psychologie génétique différentielle, Département de Psychologie
Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan / Côte d'Ivoire,
email : koumeyaoaim@gmail.com

YAO EUGENE N'DRI

Psychologie génétique différentielle, Département de Psychologie
Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan/Côte d'Ivoire,
email : ndry_eugene@hotmail.fr

RESUME

Aujourd'hui, les organismes employeurs sont de plus en plus exposés au départ de leurs administrés. Ce qui crée un déficit du personnel en leur sein. Ainsi, la préoccupation majeure est de savoir comment participer à la régulation des départs des salariés. C'est un enjeu majeur pour la plupart des organisations qui a conduit bon nombre de dirigeants à s'intéresser à l'importance des facteurs endogènes et exogènes de ces départs. La présente étude a pour objectif d'identifier des déterminants du phénomène de l'instabilité professionnelle en mettant l'accent sur les valeurs intrinsèques du fonctionnaire, à savoir, les diplômes obtenus. A cet effet, 340 instituteurs adjoints et instituteurs, d'une ancienneté comprise entre 3 et 15 ans ont été sélectionnés pour participer à l'étude. Les résultats renseignent que les fonctionnaires qui s'estiment injustement traités et susceptibles de changement d'emploi sont ceux qui disposent des diplômes de l'enseignement supérieur. Cette observation a été expliquée au moyen de la théorie sociale cognitive (TSC) de Bandura (1986). Ces résultats peuvent orienter les dirigeants dans les décisions de recrutement afin de diminuer l'instabilité dans l'administration et surtout dans le domaine de l'éducation nationale avec les instituteurs.

Mots clés : diplômes obtenus, instabilité professionnelle, instituteur.

ABSTRACT

Today, employing organizations are increasingly exposed to the departure of their constituents. Which creates a staff shortage within them. Thus, the major concern is how to participate in the regulation of employee departures. This is a major issue for most organizations which has led many managers to become interested in the importance of endogenous and exogenous factors in these departures. The present study aims to identify the determinants of the phenomenon of professional instability by focusing on the intrinsic values of the civil servant, namely, the diplomas obtained. To this end, 340 assistant teachers and primary school teachers, with seniority of between 3 and 15 years, were selected to participate in the study. The results indicate that civil servants who consider themselves unfairly treated and likely to change jobs

are those who have higher education diplomas. This observation was explained using Bandura's (1986) social cognitive theory (SCT). These results can guide leaders in recruitment decisions in order to reduce instability in the administration and especially in the field of national education with teachers.

Key words: diplomas obtained, professional instability, teacher.

I. INTRODUCTION

La crise de l'emploi survenue dans le monde demeure un sujet d'actualité en Afrique et particulièrement en Côte d'Ivoire. Elle est perceptible avec le nombre de plus en plus croissant de diplômés chômeurs, qui selon le rapport de la Banque Mondiale, le taux de chômage est passé de 1.9% en 2016 à 2.4% en 2020. Les différentes crises militaro-politiques successives en Côte d'Ivoire au cours de ces dernières années, la création d'emploi disproportionnée aux besoins exprimés, la faible qualification et les formations initiales jugées trop théoriques (Saint-Onge, 2003) sont des raisons évoquées pour expliquer cette situation.

Malgré les politiques d'insertion jusqu'ici entreprises par l'Etat, en l'occurrence l'organisation des concours par la fonction publique, dans les secteurs de l'éducation et de la santé où d'importants retards sont à combler, et les politiques nationales à travers l'Agence Emploi Jeunes, (AEJ) le champ de l'employabilité des chômeurs et des personnes en quête d'un premier emploi, le taux de chômage demeure élevé (2.5%). La rareté de l'emploi conduit parfois à l'exclusion de la protection sociale (Dolumbia, 2008), à l'inquiétude et au pessimisme sur l'avenir des chômeurs, au stress, à la nervosité, aux insomnies et à la dépression (Mailliot, 2012). Ainsi, une forme de défaitisme émerge, certains se plaignent de ne pas être né au bon moment, dans un monde où les règles nous échappent (Gauthier, 1994). D'autres diplômés inventent de nouveaux modes de rapport au travail et des stratégies nouvelles pour intégrer et se maintenir dans un emploi en adoptant des attitudes bien souvent peu acceptables (Murat et Rocher, 2002). Ils se contentent du peu, souvent largement en deçà du diplôme obtenu, pourvu qu'il ait un emploi afin de combler les différents besoins existentiels de la personne en assurant sa subsistance et son insertion dans la société (Morin, 1996).

Toutefois, après l'acquisition d'un premier emploi, la condition des employés sur le marché du travail semble loin d'être assurée (Castéra et Gougain, 2009). C'est ainsi que pour certains, l'emploi exercé est bien en phase avec l'aspiration professionnelle, ce qui d'ailleurs favorise leur maintien dans cet emploi. Pour d'autres, il est en déphasage avec leurs attentes, les contraignant à la recherche d'un meilleur emploi, et appréhendé dans ce cadre comme une instabilité professionnelle. Ainsi, les organisations restent exposées à de forts mouvements d'entrées et de sorties de ces salariés. Une large littérature s'est constituée autour de ce sujet donnant lieu à de multiples définitions de l'instabilité professionnelle.

Pour leur part, les économistes distinguent entre deux autres concepts, à savoir la réallocation des salariés et le roulement des travailleurs (Van der Linden, 1999). La dimension sociologique conçoit la mobilité comme le mouvement d'une personne au sein d'un groupe social auquel elle appartient (Archambeau, 2002). La dimension organisationnelle considère la mobilité comme une succession d'emplois ou un changement d'affectation dans une structure organisationnelle (Vardi, 1980 ; Vatteville, 2003). L'instabilité professionnelle est donc un phénomène qui concerne à la fois les salariés en fonction des créations ou disparitions d'emplois et les organismes employeurs. Les organisations sont appelées à être efficace dans leurs modes

de gestion et à s'organiser dans l'optique de produire des résultats et atteindre les objectifs prédéfinis.

En effet, l'homme étant au centre de toute organisation, alors une bonne organisation dans une entreprise nécessite que les hommes soient dans de meilleures conditions, qu'ils soient motivés et qu'ils aient les moyens nécessaires à la réalisation de leurs tâches quotidiennes. Ainsi, une bonne connaissance des facteurs susceptibles d'influencer leur stabilité professionnelle devrait être une préoccupation majeure. C'est ce qui a éventuellement inspiré de nombreuses recherches à s'inscrire dans cette dynamique en s'intéressant aux déterminants pouvant expliquer le départ des employés.

A ce titre, Treiman (1985) explique que les femmes et hommes n'ont pas les mêmes modèles de mobilité ainsi que le même schéma d'évolution de carrière. La mobilité des femmes sur le marché du travail est limitée. Selon Jovanovic (1979), les individus quittent les organisations qui ne leur offrent pas de bonnes perspectives de carrière pour saisir les opportunités qui se présentent à eux sur le marché du travail ou encore optent pour la mobilité pour sortir d'une situation de déclassement sur le marché de l'emploi.

Dans ce cadre, March et Simon (1958) montrent que le départ des salariés de l'organisation est dû principalement au manque d'incitations offertes en son sein. Ils expliquent une égalité entre les contributions des individus et les revenus destinées à récompenser leurs efforts afin que ces derniers ressentent la motivation nécessaire pour rester dans leurs emplois actuels. Mais les diverses récompenses envisagées pour stimuler ces employés n'ont pas toujours maintenu ces employés dans leur emploi. On pourrait penser donc que d'autres facteurs influenceraient le départ des employés. C'est ce que révèle Becker (1962) lorsqu'il considère que la mobilité professionnelle comme un événement dont la réalisation dépend de l'évaluation des gains nets tirés de l'emploi actuellement occupé par rapport aux gains futurs estimés du nouvel emploi. Ici, il s'agit du capital humain qui est appréhendé comme une ressource individuelle et un facteur de différenciation influençant le nombre d'opportunités rencontrées par l'individu sur le marché du travail. Toutefois, une contradiction est à noter avec Archambeau (2002) pour qui les employés d'un niveau élevé d'aptitudes et de capacités tendent vers la spécialisation, par conséquent, les individus cherchent à s'investir davantage dans leur travail que les employés ayant peu de capital humain.

Avec ces travaux, on peut constater que l'accent a été mis sur les éléments d'échange, d'évaluation de gains, de récompenses non matérielles (l'autonomie, la reconnaissance, les gratifications psychologiques, l'assistance, la solidarité organisationnelle, la considération) pour expliquer le départ des employés d'une entreprise à une autre alors que le capital humain de l'individu représente une ressource qui peut bien évidemment être spécifique et conditionner l'accès au marché du travail. Pour ce faire, par le niveau d'éducation et de formation, il est plus facile pour un employé de retrouver facilement un autre emploi lui permettant d'accéder à un statut social et d'améliorer son niveau de vie et ses revenus.

S'inscrivant dans ce registre, Dupray et Hanchane (2000) ont montré les conséquences de la formation professionnelle sur l'individu, notamment en matière de responsabilité, d'évolution de carrière et de salaire qui influencent de manière significative la décision de mobilité. Il s'agit d'une formation acquise en étant en exercice dans une entreprise. Alors pour s'adapter aux exigences de l'évolution, l'entreprise offre à travers ses formations à ses employés d'acquérir de nouveaux outils indispensables pour sa bonne marche. C'est donc une continuité dans les tâches confiées aux travailleurs. Contrairement à Janowitz (1958) qui fait apparaître une certaine relation entre le niveau de scolarisation et la mobilité. Pour ce dernier, plus le

niveau scolaire croît, plus la probabilité de mobilité ascendante croît et plus la probabilité de mobilité descendante a tendance à décroître. L'enquête de Blau et Duncan (1967) fait apparaître également une relation d'intensité modérée entre le niveau de scolarisation et la mobilité ascendante, et plus prononcée lorsque l'employé est de niveau scolaire supérieur.

Ces travaux indiquent dans l'ensemble des différences de niveaux de l'instabilité professionnelle selon la formation professionnelle des employés en entreprises (Dupray et Hanchane, 2000) et le niveau de qualification (Alonzo & Chardon, 2006 ; Amossé, 2006 ; Dubar, 1991 ; Guerrero & Herrbach, 2005 ; Garavan & Coolahan, 1996). Pendant que certaines études expliquent le changement d'emploi par le niveau de qualification (Bernier, 2010 ; Boudarbat & Montmarquette, 2013 ; Guillard, 2002 ; Lemistre, 2002), d'autres études indiquent une absence de liens entre les variables citées (Akoum, 2012 ; Bartel, 1994 ; Batt, Colvin & Keef, 2002 ; Frisch, 2007 ; Mathieu & Zajac, 1990 ; Vincens, 1977).

Ainsi, de nombreux travaux ont tenté d'expliquer le changement d'emploi par le niveau de qualification et de scolarisation. Cependant, ils n'abordent pas de manière explicite l'influence des diplômes obtenus sur la possibilité de quitter un emploi par le fonctionnaire exerçant dans le secteur public. Mieux, la prise en compte des diplômes obtenus pourrait être déterminant dans la décision de quitter un emploi chez les instituteurs en Côte d'Ivoire où l'instabilité est de plus en plus observée.

Une telle étude pourrait contribuer à accroître les connaissances en psychologie sur l'instabilité professionnelle. Elle pourrait faire l'objet de réflexions en trouvant d'autres pistes de recherche relatives à la relation entre les diplômes obtenus et le changement d'emploi. Au plan pratique, le présent travail pourrait inciter les décideurs à mettre en œuvre des politiques visant la valorisation du diplôme et des emplois afin de réduire, voire réguler, le flux des mutations et des conversions professionnelles vers des emplois jugés plus juteux. Cette étude permettrait d'ailleurs d'apprécier l'instabilité professionnelle comme un signal permettant aux salariés de montrer leur capacité à s'adapter, à innover, à prendre plus de risque dans leur carrière. La maîtrise de l'instabilité professionnelle rendrait l'administration plus productive et plus efficace avec des fonctionnaires compétents.

L'objectif de la présente étude est d'examiner l'instabilité professionnelle et fonction des diplômes obtenus chez des instituteurs en Côte d'Ivoire. Cet objectif génère les hypothèses suivantes :

1. à emploi identique, l'effectif des fonctionnaires détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui de leurs homologues qui sont titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire.
2. l'effectif des instituteurs adjoints détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui de leurs homologues qui sont titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire.
3. l'effectif des instituteurs ordinaires détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui de leurs homologues qui sont titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire.
4. l'effectif des instituteurs adjoints détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui des instituteurs ordinaires détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur.

II. MÉTHODOLOGIE

Cette étude s'inscrit dans une approche quantitative et qualitative. Elle se propose d'évaluer l'effet d'une variable indépendante sur une variable dépendante. Dans cette partie, nous procédons à la présentation des variables, de l'échantillon, du matériel et la procédure.

1. Description des variables

Les variables de la présente étude sont le diplôme obtenu et l'instabilité professionnelle. Le diplôme est un titre délivré par des institutions scolaires, des dirigeants de centre de formation, des autorités universitaires, attestant que son titulaire a satisfait aux exigences sanctionnant un cycle d'études ou de formation (Cornu, 2007). Il désigne aussi un document matériel attestant la possession d'un grade universitaire ou d'un titre professionnel et est fonction des ordres d'enseignement.

A l'enseignement technique, la formation professionnelle et de l'apprentissage, on dénombre le Baccalauréat professionnel, le Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), le Brevet Professionnel, le Brevet Technicien Supérieur (BTS), la Licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur. Avec l'enseignement général, il y a le Certificat d'Etude Primaire Élémentaire (CEPE), le Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC), le Baccalauréat (Bac). Pour l'enseignement supérieur, on note le Diplôme d'Etude Universitaire Générale (DEUG), la Licence, le Diplôme d'Etude Approfondie, et le doctorat, devenus avec l'avènement du système LMD, la licence, le master et le doctorat.

Pour exercer l'emploi d'instituteur en Côte d'Ivoire, seuls les diplômes du BEPC et du baccalauréat sont exigés puisque nous menons l'étude sur une population de fonctionnaires ayant pour emploi d'instituteur. De fait, nous ne retenons que les diplômes des deux types d'enseignement (secondaire et universitaire) déclinés en deux modalités à savoir les diplômes de l'enseignement secondaire et les diplômes de l'enseignement supérieur qui sont soit équivalant, soit supérieurs à l'emploi exercé.

Nous entendons par correspondance diplôme-emploi quand le diplôme obtenu qu'il soit de l'enseignement secondaire ou du supérieur correspond ou est équivalant aux critères imposés pour accéder à l'emploi. Il s'agit du dernier diplôme (le grand diplôme) obtenu par un employé qui est en phase avec celui recommandé pour l'emploi. Quant aux diplômes supérieurs à celui requis pour l'emploi exercé, on le définit comme étant l'ensemble des diplômes obtenus par un fonctionnaire avant ou après son entrée dans l'emploi et qui sont supérieurs à celui exigé. A titre d'illustration, nous citons la licence et master comme étant supérieurs pour des emplois d'instituteurs dont l'exercice exige le Bepc ou le baccalauréat.

Le diplôme obtenu serait l'une des causes de l'instabilité professionnelle puisque le fonctionnaire dans sa quête de développement personnel pourrait obtenir des diplômes au cours de sa carrière qui soient supérieurs aux différents diplômes requis pour l'emploi exercé. Ainsi, ne pas accéder à un emploi correspondant à ce diplôme dit supérieur pourrait conduire ce fonctionnaire à une instabilité professionnelle jusqu'à ce qu'il ait une correspondance entre son emploi et le dernier diplôme obtenu.

Être instable professionnellement, c'est changer d'emploi (Roussel, 2013). Ce sont des changements de position professionnelle d'une personne dans le cadre de sa carrière. Il peut s'agir d'un changement de poste de travail soit à l'intérieur de la même branche professionnelle, soit au passage dans une autre branche. C'est donc l'ensemble des positions qui peuvent à la

fois être stables ou instables intervenant dans la carrière d'un fonctionnaire. Décrire l'instabilité professionnelle revient donc à énumérer l'ensemble des situations de changement professionnel d'un employé. Ainsi, dans la présente étude, nous la scindons en deux modalités. Il s'agit des changements d'emploi (instable) et l'absence de changements d'emploi (stable).

2. Échantillon

L'objectif de mettre en relation le diplôme obtenu et l'instabilité professionnelle nous a conduit au choix d'un échantillon pour des raisons pratiques et d'accessibilité. Il s'agit de 340 fonctionnaires dont 170 instituteurs adjoints et 170 instituteurs ordinaires. Ils ont des âges compris entre 21 à 40 ans, une ancienneté comprise entre 3 et 15 ans, tout sexe confondu (homme et femme) et sont issus de l'inspection de Ouéllé et des étudiants de l'Ecole Nationale Supérieure (ENS) choisis selon un questionnaire.

3. Matériel et procédure

Un questionnaire d'informations générales sur l'instabilité professionnelle et un guide d'entretien constituent le matériel de l'étude. Les sujets sont interrogés à partir d'un questionnaire. Il renseigne sur les caractéristiques personnelles du sujet telles que le genre, l'âge, l'ancienneté, les diplômes engrangés, les différentes promotions enregistrées par le fonctionnaire. Ce matériel a été complété par un guide d'entretien dans la perspective de fournir des informations complémentaires permettant d'expliquer les comportements évoqués. Les instituteurs ont été sélectionnés suivant des critères préalablement définis et ont été invités à participer à l'entretien sur l'instabilité professionnelle.

Le score de l'instabilité professionnelle de chaque instituteur est obtenu par la sommation des scores de celui-ci à tous les items. Les données ainsi dépouillées sont soumises à un traitement statistique par l'application du Khi carré (X^2) étant donné que ce sont des variables qualitatives.

III. RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans la mise en relation du diplôme obtenu et de l'instabilité professionnelle s'apprécient en fonction des hypothèses émises.

1. Diplômes obtenus et instabilité professionnelle des instituteurs

Nous procédons à la comparaison d'effectifs entre les deux emplois (instituteurs IO et instituteurs adjoints IA) soumis à l'instabilité professionnelle, ayant pour caractéristique communes soit les diplômes de l'enseignement secondaire, soit les diplômes de l'enseignement supérieur. Cette comparaison est illustrée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Fréquence d'instabilité professionnelle selon le diplôme des instituteurs

Diplômes obtenus	Instabilité professionnelle		Total
	Stable	Instable	
Secondaire	88 (25.88%)	66 (19.41%)	154 (45.29%)
Supérieur	56 (16.47%)	130 (38.23%)	186 (54.70%)
Total	144 (42.35%)	196 (57.64%)	340 (100%)

En considérant la totalité des instituteurs, les données indiquent les mêmes constats. Les instituteurs de diplômes de l'enseignement supérieur sont plus motivés à l'instabilité professionnelle (66.32%) que les collègues diplômés uniquement de l'enseignement secondaire (33.68%). L'application du X^2 indique une valeur 25.47, significative au seuil de probabilité .05. Elle corrobore l'hypothèse stipulant qu'à emploi identique, l'effectif des fonctionnaires détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui de leurs homologues qui sont titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire. En d'autres termes, les diplômes de l'enseignement supérieur favorisent le changement d'emploi chez les instituteurs.

2. Instabilité professionnelle des instituteurs adjoints en des diplômes obtenus

L'instabilité professionnelle apparaît plus fréquemment que d'autres chez les sujets étudiés comme cela ressort du tableau suivant.

Tableau 2 : Fréquence d'instabilité professionnelle selon le diplôme des instituteurs adjoints

Diplômes obtenus	Instabilité professionnelle		Total
	Stable	Instable	
Secondaire	34.12%	24.12%	58.23%
Supérieur	11.18%	30.59%	41.76%
Total	45.30%	54.70%	100%

La comparaison des deux groupes de sujets aboutit à une valeur de 16,90 significative au seuil de probabilité de .05. Elle indique une supériorité de l'instabilité professionnelle des instituteurs adjoints de diplômés de l'enseignement supérieur (55.92 %) sur celui de leurs homologues de l'enseignement secondaire (44.08 %). Ce résultat confirme notre hypothèse qui stipule que l'effectif des instituteurs adjoints détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur qui manifestent une instabilité professionnelle est plus élevé que celui de leurs homologues qui sont titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire. Que disent les résultats au niveau des instituteurs ordinaires ?

3. Diplômes obtenus et instabilité professionnelle des instituteurs ordinaires

Il s'agit ici de la comparaison de l'instabilité professionnelle d'Instituteurs (IO) en fonction de leur diplôme obtenu soit de l'enseignement supérieur, soit de diplômes de l'enseignement secondaire. Les données sont dressées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : *Fréquence d'instabilité professionnelle selon le diplôme des instituteurs ordinaires*

Diplômes obtenus	Instabilité professionnelle		
	Stable	Instable	Total
Secondaire	30 (17.64%)	25 (14.70%)	55 (32.35%)
Supérieur	37 (21.76%)	78 (45.88%)	115 (67.64%)
Total	67 (39.41%)	103 (60.58%)	170 (100%)

Chez les instituteurs ordinaires, les résultats obtenus sont similaires. Ici, deux groupes d'instituteurs ordinaires sont également comparés à l'aide de la même technique statistique. Le résultat statistique obtenu est également significatif au seuil de probabilité de .05, le X^2 obtenu est de 7,22. Il vérifie notre seconde hypothèse de travail selon laquelle le diplôme obtenu influence la prise de décision de poursuivre ou de changement d'emploi chez les instituteurs ordinaires. En effet, le taux d'instabilité professionnelle des instituteurs diplômés de l'enseignement supérieur (75.73%) est plus élevé que celui de leurs homologues n'ayant pas de diplômes de l'enseignement supérieur donc du secondaire (24.76%).

4. Instabilité professionnelle des instituteurs ayant un diplôme supérieur

Nous procédons à la comparaison d'effectifs entre les deux emplois (instituteurs IO et instituteurs adjoints IA) tous de diplôme de l'enseignement supérieur soumis à l'instabilité professionnelle. Cette comparaison est illustrée dans le tableau ci-dessous. Les données sont dressées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : *Fréquence de comparaison des instituteurs au diplôme supérieur*

Instituteurs	Instabilité professionnelle		
	Stable	Instable	Total
Adjoints	19 (15.07%)	52 (41.26%)	71 (56.34%)
Ordinaires	25 (19.54%)	30 (23.8%)	55 (43.65%)
Total	44 (34.92%)	82 (65.07%)	126 (100%)

Ici, deux groupes d'instituteurs (adjoints et ordinaires) sont comparés à l'aide de la même technique statistique. Le résultat statistique obtenu est également significatif au seuil de probabilité de .05, le X^2 obtenu est de 66.07. Il vérifie notre hypothèse de travail selon laquelle le diplôme obtenu influence la prise de décision de poursuivre ou de changement d'emploi chez

les instituteurs adjoints de diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, le taux d'instabilité professionnelle des instituteurs adjoints diplômés de l'enseignement supérieur (63.4%) est plus élevé que celui de leurs homologues instituteurs ordinaires (36.57%).

L'analyse des tableaux révèle dans leur globalité l'influence du diplôme obtenu à l'enseignement supérieur. Pris séparément, les instituteurs adjoints sont plus instables lorsqu'ils ont à leur possession la licence ou le master. Le même constat est fait lorsqu'on s'intéresse également aux fonctionnaires ayant pour emploi «instituteurs ordinaires». En généralisant, nous réalisons que les instituteurs lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur mais plus prononcée lorsqu'ils sont de la catégorie des instituteurs adjoints.

Ces résultats peuvent se comprendre à la lumière de la théorie sociale cognitive de (Bandura, 1986). Elle permet de penser que les instituteurs qui ont en leur possession des diplômes de l'enseignement supérieur, sont ceux qui ont un sentiment d'efficacité personnel élevé. Par conséquent, ils veulent faire montre de leurs capacités ou compétences. Le fait pour des fonctionnaires de détenir, de posséder, d'avoir à leur disposition des diplômes, ferait d'eux des individus efficaces. Ils ont une confiance en leurs capacités à réussir en de nombreuses tâches. Cette catégorie de fonctionnaires aurait des compétences, des aptitudes qui influenceraient leur estime de soi. Ce sont les personnes avec une forte assurance qui considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que des menaces à éviter. Ils se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. De plus, ces individus augmentent et maintiennent leurs efforts face aux difficultés. Ils recouvrent rapidement leur sens de l'efficacité après un échec ou un retard. De même, ces personnes attribuent leur échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissance ou de savoir-faire qui peuvent être acquis. Ce qui nous fait penser que le fait pour ces instituteurs de sentir en confiance, serait à l'origine de leur plus grande instabilité du point de vue professionnel. Ce qui explique leurs mouvements fréquents à l'idée de quitter l'instabilité au cours de sa carrière.

IV. DISCUSSION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION

L'instabilité professionnelle est une activité humaine, une recherche permanente d'un mieux-être, un véritable instrument d'enrichissement professionnel par l'acquisition de nouvelles compétences, de nouvelles expériences et par la confrontation avec d'autres milieux professionnels, et cultures professionnelles, qui s'exprime par le changement d'emploi. Elle est dépendante des caractéristiques organisationnelles mais aussi des caractéristiques personnelles (insatisfaction par rapport au travail, incompatibilité de l'emploi occupé avec la vie de l'employé, les caractéristiques individuelles), etc. La présente étude s'attache à examiner l'incidence de certains éléments particuliers sous-estimés par les décideurs tels que les diplômes des employés sur le départ de ces derniers.

Les résultats obtenus à partir des hypothèses attestent que les diplômes obtenus influencent l'instabilité professionnelle. Plus précisément, les instituteurs de diplômés de l'enseignement supérieur n'appréhendent pas leur emploi de la même façon que les collègues diplômés de l'enseignement secondaire.

Ces résultats corroborent les conclusions de Dubar (1991) qui soutiennent que les non qualifiés sont réticents à l'idée de mobilité, trouvant ce processus de déstabilisant. Par conséquent, ils sont attachés à des métiers sans autonomie et répétitifs et donc inquiets quant à leur avenir professionnel. Pour leur part, Alonzo et Chardon (2006), soulignent que le niveau de qualification des travailleurs a une influence significative sur le statut professionnel. Avec

ces autres auteurs, les voies pour construire une carrière professionnelle sont loin d'être toutes tracées pour ceux qui occupent un emploi non qualifié. S'inscrivant dans cette démarche, Boudarbat et Montmarquette (2014) en se fondant sur une approche objective basée sur la Classification Nationale des Professions (CNP) montrent que l'obtention d'un niveau de qualification plus élevé, associé à un salaire moins élevé, une utilisation moindre des compétences acquises à l'école, procure une satisfaction moindre à l'égard de l'emploi. Ce qui concourt à une frustration, une démotivation, une recherche d'un autre emploi ou formation. La même remarque est faite avec Garavan & Coolahan, (1996). L'étude indique que l'instabilité professionnelle varie d'une catégorie d'employés à une autre et ce en fonction du niveau de qualification de ces derniers.

Les constats similaires sont faits avec Guerrero, et Herrbach, (2005) en confirmant que les salariés les plus diplômés ont une tendance à changer d'entreprise. La mobilité externe est plus faible pour les grandes entreprises dans la mesure où les opportunités de changement interne sont plus nombreuses. De plus, les mêmes études concordantes sont perçues avec l'Institut National de la Statistique (2017). Elle conclut par rapport au niveau d'instruction que ce sont les personnes moins instruites qui sont en plus grande proportion à avoir changé d'emploi. Selon cette étude, l'instruction n'est pas un facteur qui protège de la sous-utilisation de la main d'œuvre. Le changement d'emploi tend à croître avec le niveau d'étude. En outre, les études de Santelmann, (2002) permettent de constater que les salariés non qualifiés sont limités dans leurs perspectives d'évolution et ont très peu accès aux processus de mobilité. Comme le montre le taux de mobilité interne des « non qualifiés » est faible dès l'insertion professionnelle (< 2%) et s'amointrit au cours de la carrière. Cela serait principalement dû à leur difficulté d'acquérir de nouvelles compétences. Mais le problème tient moins à une incapacité d'apprendre de nouvelles connaissances qu'au maintien dans des activités sclérosantes.

De même, nos résultats concordent avec ceux de Guillard (2002) faisant savoir que la probabilité de connaître une bonne trajectoire est plus forte quand le niveau de diplôme est élevé. Aussi, les résultats de Bernier (2010) confirment l'hypothèse selon laquelle le niveau de formation influence positivement le taux du roulement du personnel. Lemistre (2002), dans ses recherches, abonde dans le même sens que celles énumérées plus haut. Il ressort de ses analyses qu'un niveau d'études de plus en plus élevé et déterminant pour accéder à un emploi donné. Par conséquent, plus un individu en sa possession des diplômes élevé, plus il a la possibilité d'opérer des changements au cours de sa carrière. Pour leur part, Mathieu et Zajac (1990) et Meyer et al., l'instabilité professionnelle dépend plus ou moins du niveau de scolarité. Pour ce faire, ils indiquent qu'il existe une faible relation négative entre le niveau de scolarité d'un individu et le départ des salariés.

Pour cet auteur, deux explications sont à comprendre. La première est que plus un individu est scolarisé, plus son niveau d'attentes envers l'organisation est important. Mais, il est possible que ces attentes ne soient pas toujours rencontrées par l'organisation. La deuxième est que, plus un employé est scolarisé, plus l'éventail d'options entourant des opportunités d'emplois est important. Ainsi donc, celui-ci sera moins enclin à demeurer au sein d'une fonction ou d'une organisation pour une longue période. Ainsi, plus le diplôme obtenu est de niveau élevé, plus la probabilité d'une mobilité vers un emploi qualifié est grande. Cependant opposées aux résultats des travaux de Frisch (2007), Vincens (1977) qui montrent que le niveau d'étude n'a pas de lien significatif avec l'instabilité professionnelle. Cela tient en particulier au fait que l'on trouve plus d'individus en situation d'échec (au moins relatif) dans les diplômes du bas de l'échelle et donc, a priori, moins motivés pour chercher un emploi correspondant de

façon précise à leur spécialité. De même, Dupray et Hanchane (2000), en interrogeant donc les employés, révèlent que le diplôme ne constitue apparemment pas un critère pour décider de changer l'emploi.

En ce qui concerne notre recherche, l'obtention du ou des diplôme(s) obtenu(s) contribue à l'instabilité professionnelle. Son étude ici révèle que ce sont les détenteurs des diplômes de l'enseignement supérieur qui sont tournés à l'instabilité dans le déroulement de la carrière. En ce sens que son acquisition suppose à sa disposition des moyens nécessaires pour réussir dans un autre secteur d'activités.

Le présent article appréhende le phénomène de l'instabilité professionnelle des instituteurs en Côte d'Ivoire. L'intérêt et l'actualité de l'étude de l'instabilité professionnelle découlent des conséquences négatives (un déficit de personnels) enregistrées dans les administrations dues au départ de certains agents du ministère de l'éducation nationale vers d'autres ministères. Ces résultats auxquels nous avons aboutis permettent la compréhension des déterminismes des instituteurs au sujet de leur instabilité au plan professionnel. Cela se remarque chez les instituteurs diplômés de l'enseignement supérieur. Par cette étude, nous avons établi un lien de causalité entre les diplômes obtenus et le changement d'emploi par le canal d'un questionnaire d'informations et d'un guide d'entretien. Il revient partant de ce constat à l'organisme employeur de structurer leur processus recrutement de sorte à recruter des individus dont les diplômes sont compatibles (correspondant) à l'emploi à exercer, s'il désire le maintien du personnel à leur emploi.

Toutefois, il nous paraît important de signaler quelques limites à cette recherche. En effet, l'étude porte sur une famille professionnelle spécifique, les instituteurs, par conséquent, les résultats ainsi présentés ne peuvent prétendre à la généralisation. Il serait pertinent d'élargir le champ d'investigation à d'autres familles professionnelles, et à d'autres secteurs d'activités. Aussi, pensons-nous que d'autres facteurs environnementaux pourraient influencer directement ou indirectement le départ volontaire. Nous souhaitons à cet égard que le présent travail soit enrichi de manière à intégrer d'autres variables afin de comprendre et freiner le départ des instituteurs vers d'autres familles d'emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AEJ (2020). Stratégie nationale de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes (sniej).

Alonzo, P. & Chardon, O. (2006). Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés? *Données Sociales*, Insee.

Amossé, T. & Chardon, O. (2006). Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? *Économie et statistique*.

Archambeau, L. (2002). The structure of opportunity: A multilevel analysis of interfirm job mobility. Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Californie. Berkeley.

Bandura, A. (1986). The social foundation of thought and action: a social cognitive theory, Englewoods Cliffs », N J : Prentice-Hall.

Batt, R. A., Colvin, J. & Keef, S. (2002), Employee voice, resource practices, and quit rates: Evidence from the telecommunications Industry. *Industrial and Labor Relations Review* ; 55(4).

- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, vol.70, n°5.
- Bernier, A. (2010). *L'étude des déterminants et des effets de la formation au sein des entreprises canadiennes : au-delà de la productivité*. Thèse. Université de Montréal.
- Blau, P. M & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*, New York, John Wiley & Sons
- Boudarbat, B. & Montmarquette, C. (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Rapport de projet 2013RP-08, Montréal, CIRANO.
- Castéra, D. & Gougain, N. (2019). *Les jeunes et l'avenir du travail*. Les avis du CESE.
- Cornu, G. (2007), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.
- Doumbia, V. (2008). *L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire*. Mémoire. Université de Cocody/CIRES.
- Dubar, C. (1995). *La socialisation professionnelle : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dupray, A. & Hanchane, S. (2000). *Les effets de la formation continue en entreprise sur le salaire et la mobilité des jeunes en début de vie active*, Céreq, Génération 92 , Note de travail, n° 7.
- Frisch, J., (2007). L'importance des diplômes pour la promotion. *Economie et Statistique*. Insee.
- Garavan, T. N., & Coolahan, M., (1996). Career Mobility in Organizations: Implications for Career Development- part 2-A case Study. *Journal of European Industrial Training*, vol. 20, n°5.
- Gauthier, M. (2004). Le roulement du personnel : de quoi s'agit-il exactement? *Effectif*, Vol.7, No. 5.
- Guerrero, S., & Herrbach, O. (2005), " L'engagement organisationnel des jeunes cadres ? Une question de soutien ou d'image ", Les notes de LIRHE, n° 418.
- Guillard (2002). Les antécédents et les conséquences de l'implication au travail. J.P. Neveu, M. Thévenet (Eds.), *L'implication au travail*, éditions vuibert (2002).
- INS (2015). Enquête sur le niveau de vie des ménages.
- Janowitz, M. (1958). Social stratification and mobility in West Germany. *The American Journal of Sociology*, vol.64, n°1.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and theory of turnover. *Journal of Political Economy*, vol.87, n°5.
- Larose, K., (2003). *L'influence de sept politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sur le taux de roulement volontaire de la main-d'œuvre*. Mémoire. Université de Montréal.
- Lemistre, P. (2007). Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir. *Note du Lirhe*, no 438.

Mailliot, S. (2012). Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle. De l'objet discussif à l'activité de transition. Université de Provence-Aix-Marseille I, 2012. Français.

March, J., & Simon, H.A., (1958). *Organizations*, Oxford, Blackwell Publishers 2nd edition, New York, Wiley.

Mathieu, J.-E. & Zajac, D.-M. (1990). A review and meta-analysis of the antécédents, correlates and conséquences of organizational commitment », *Psychological Bulletin*, Vol. 108.

Morin, E. M. (1996). *L'efficacité organisationnelle et le sens du travail*. In Pauchant, T., C., et Col., La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Editions de l'organisation, Collection Manpower.

Murat, F., & Rocher, T. (2002). *La place du projet professionnel dans les inégalités de réussite scolaire à 15 ans*. France portrait social. Paris : INSEE.

Roussel, P. (2000). La motivation au travail - concept et théories. *Note n° 326*. LIRHE, Université Toulouse I - Sciences Sociales.

Saint-Onge, S. (2003). *La gestion du rendement au travail*. Ordre des CGA du Québec (CGA), Collection Gestion des ressources humaines.

Treiman, D. J. (1985). *Occupational prestige in comparative perspective*. Academic Press, New York.

Van der Linden, B. (1999). Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique. *Cahier Economiques de Bruxelles*, 2ème trimestre 1999, n°162

Vardi, Y. (1980). Organizational Career Mobility : An Integrative model. *Academy of Management Review*, vol.5, n°3, p. 341-355

Vatteville, E. (2003), *Management stratégique de l'emploi*, Paris, EMS (Management et Société).

Vincens, J. (2006). Universités : un diplôme et un emploi pour chaque étudiant. *Note du Lirhe*, no 437.

**REVUE SCIENTIFIQUE
SOCIÉTÉS, ÉDUCATION, SANTÉ ET
PATHOLOGIES SOCIALES (SESPS)**

Revue Semestrielle

ISSN : 3006-3779 (en ligne)

N° 01 - Juin - 2024

Laboratoire d'Etudes et de Prévention en Psycho-Education

Ecole Normale Supérieure – Abidjan

www.leppe.org / infos@leppe.org