

Orientation du jeune moins qualifié dans l'économie informelle du Burkina Faso

Guidance for less qualified young people in Burkina Faso's informal economy

Elie Corneille DAKUYO

Enseignant chercheur

Laboratoire d'Étude des Philosophies, des Sociétés et de Savoirs (LEPHISS), Centre
Universitaire de Kaya, Université Joseph KiZerbo, Burkina Faso

Date de soumission : 13/08/2023

Date d'acceptation : 23/10/2023

Pour citer cet article :

Dakuyo. E. C. (2023) «Orientation du jeune moins qualifié dans l'économie informelle du Burkina Faso», Revue Internationale du chercheur «Volume 4 : Numéro 4 » pp : 118 - 133

Résumé

Le but de cette recherche est d'examiner l'orientation du jeune moins qualifié dans l'économie informelle du Burkina Faso. A travers les propos de 13 jeunes travailleurs moins qualifiés, nous avons identifié les moyens qu'ils déploient pour s'orienter sur le marché du travail, les perceptions des circonstances et les raisons profondes qui encadrent leurs activités professionnelles. Les résultats indiquent que ce sont des adultes émergents qui s'engagent dans des activités qui leur contraignent à des comportements organisationnels. Les stratégies sont apprises progressivement et implicitement lorsqu'ils s'orientent dans le contexte socioéconomique pour répondre à des besoins qui sont d'abord dits basiques. Par la suite, il s'avère que ce sont des compétences personnelles qui se forment et qui ont besoin du soutien très précieux du conseiller d'orientation professionnelle pour les amener à faire le lien avec les compétences professionnelles indispensables à toute bonne compétence à s'orienter.

Mots clés : jeunes ; engagement ; compétences ; professionnelles ; personnel

Abstract

The purpose of this research is to examine the orientation of young people with fewer qualifications in the informal economy of Burkina Faso. Through the words of 13 young less-skilled workers, we identified the means they use to orient themselves in the labour market, their perceptions of the circumstances and the underlying reasons that frame their professional activities. The results indicate that they are emerging adults who engage in activities that require them to adopt organisational behaviours. The strategies are learned gradually and implicitly as they orient themselves in the socio-economic context to meet needs that are initially said to be basic. Subsequently, it turns out that it is personal skills that are formed and that need the invaluable support of the career guidance counsellor to help them make the link with the professional skills that are essential for any good career guidance skills.

Key words : youngs ; commitment ; skills ; professional ; personal

Introduction

De nombreux jeunes burkinabés moins qualifiés s'orientent dans l'économie informelle. Les données chiffrées montrent qu'une bonne partie de cette proportion de la population, dite active, s'engage d'abord dans le travail sans la moindre qualification professionnelle. En effet, ces actifs sont identifiés par Dialla (2015) comme manquant de compétences ou ont des compétences non adaptées aux besoins du marché du travail. Or, selon le rapport 2023 de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), 70,1 % de la main-d'œuvre y travaille de cette manière. Les jeunes de 15-24 ans et de 25-34 ans, qui représentent respectivement 59,5 % et 35,5 % de cette population active, occupent les emplois les plus vulnérables. L'OIE indique également que la durée moyenne de scolarisation de ce groupe est de 2 ans. L'individu semble sommer de se faire par une activité et selon le modèle préétabli, ferme et rassuré. Il doit, de fait, déployer les moyens pour s'orienter dans le contexte socioéconomique.

Le concept d'orientation a connu une grande évolution dans la littérature. Aujourd'hui, elle désigne un ensemble de pratiques visant à aider les jeunes. Elle est aussi la transition de carrière des adultes qui décident de s'engager seuls dans le cours de la vie professionnelle (Guichard & Huteau, 2022). La littérature a très souvent évoqué trois aspects de la relation qui reflètent l'orientation et les expériences des jeunes. Alfonsi et Segon (2022) ont identifié trois aspects : la référence au sens du travail évoque les sous-dimensions de productivité, d'éthique et d'expressivité; celle de la relation à l'activité se rapporte au lieu du travail; et les aspects instrumentaux du travail. Les recherches en orientation au Burkina Faso qui se sont penchées sur la question de l'orientation des jeunes, en sont arrivées à la conclusion que pour tout accompagnement, il faut bien un processus éducatif, pédagogique et psychologique qui invite à travailler à améliorer la connaissance des acteurs par eux-mêmes et du monde scolaire et professionnel (Moumoula & Bakyono/Nabaloum, 2005). Aussi, un travail de conseil en orientation consiste à faire le lien entre les compétences personnelles et les compétences professionnelles (Moumoula, 2013). Ces auteurs identifient l'orientation professionnelle comme un engagement collectif. Aussi, les structures qui s'intéressent au conseil orientation pour des travailleurs moins qualifiés sont absentes au Burkina Faso. La littérature sur l'orientation professionnelle au Burkina n'a cependant pas encore précisé le devenir des jeunes moins qualifiés dans un tel contexte en plein changement. Elles ne disposent pas non plus de la connaissance sur les compétences des travailleurs dits moins qualifiés.

Dès lors, le jeune moins qualifié qui s'oriente seul, n'a pas fait l'objet d'études empiriques, pour déterminer son niveau de compétences à s'orienter. Ce dernier qui est contraint de négocier ses besoins dans un univers contraignant, laisse voir cependant la marque d'un engagement au travail, en tant qu'attitude associée à la force de l'identification de l'acteur et de son implication dans son organisation (Ellioua & Hassani, 2021). Ces auteurs décrivent l'engagement au travail comme une attitude caractérisée par la force de la participation active au travail. C'est également une identification personnelle par son travail (Simon et al., 2015). C'est donc une manière de mettre en avant l'intérêt de ce qu'il éprouve pour l'activité exercée, principalement comme facteur de satisfaction des besoins basiques et de définition identitaire. Des chercheurs se sont beaucoup intéressés à l'engagement au travail. D'une façon générale, l'engagement est perçu comme le lien qui existe entre l'individu et ses actes (Kiesler, 1971). Les « modalités d'engagement dans le travail évoluent en réponse aux évolutions du travail et de l'emploi » (Cultiaux, 2012, p.2). Les « dispositions incorporées par les individus sont susceptibles d'orienter l'engagement dans les tâches » (Cartier et al., 2021, p.34) et sont facteurs de construction identitaire (François, 2007 ; Rodriguez, 2014). Il est donc établi que l'engagement dans les tâches est capital et qu'il est comme une réponse à une injonction dite sociale à se faire. Ce qui fait de l'engagement organisationnel une attitude au travail qui influence le comportement au travail. Lkhoumsi et Belgaid (2020) sont convaincus que l'engagement organisationnel est relatif à l'attachement entre l'individu et son organisation, faisant ainsi des besoins à satisfaire comme des buts. Ces auteurs admettent que l'on y retrouve de l'engagement affectif qui porte sur l'attachement émotionnel à l'organisation, de l'engagement normatif qui porte sur le sentiment d'obligation morale par rapport à l'organisation, et l'engagement calculé qui porte sur l'attachement l'individu et l'organisation. Ils estiment que le dernier contraint le travailleur, du fait de la peur qu'il a s'il perdait un avantage.

Bernaud et Lemoine (2007) considèrent que dans ce lien, la personnalité est plus importante pour la réussite des tâches. Il s'agit donc d'un engagement subjectif avec des présuppositions et des contraintes. Le sujet en fait des ressources qu'il mobilise au service de ses activités et comme exigences fixées par l'organisation du travail (De Gaulejac & Hanique, 2019). Cette intériorisation des ressources est une opportunité de promotion et de formation comme aidant à soutenir la sélection des orientations stratégiques. L'instrumentalisation des ressources sert à améliorer l'efficacité opérationnelle. Ces deux idées font de l'acteur capable de mobiliser des moyens, des perceptions du travail et des raisons pour justifier ses mobilisés. L'élaboration

d'un projet professionnel, capital pour son avenir, consiste à identifier ce qui est nécessaire pour pouvoir exercer l'activité souhaitée et les démarches à entreprendre. C'est pour cela que Bangali (2021) attire l'attention sur la compétence à s'orienter. Elle est, pour elle, une compétence à agir selon la perception que l'on donne à ses ressources et ses limites. Les auteurs s'accordent à dire que les ressources sont internes, c'est-à-dire personnelles, ou externes, c'est-à-dire environnementales. Mais plus précisément, le processus d'accumulation de savoir-faire spécifiques sur les territoires implique une spécialisation et une cohérence cognitive forte (Lkhoumsi & Belgaid, 2020).

Quelles sont les ressources mobilisées par les jeunes moins qualifiés pour s'orienter ?

Notre étude s'inscrit dans le courant des recherches visant à identifier les déterminants internes et externes de la compétence à s'orienter. Selon la théorie de l'engagement au travail, cela apparaît comme l'ancrage des aspects comportementaux susceptibles de soutenir des formes de bien-être social et personnel. Nous voulons décrire les moyens que les jeunes déploient pour travailler, ainsi que leurs perceptions des circonstances et les raisons à travers leurs actes et engagements au travail. Pour ce faire, nous avons adopté une méthode exploratoire afin de recueillir des informations et des idées sur le problème de recherche. Cette approche ouverte nous permet de recueillir des informations et des idées provenant des récits des individus. Sa flexibilité et son adaptabilité nous permettent de mettre l'accent sur la compréhension du problème de recherche. L'originalité de cette recherche est qu'elle porte sur des individus qui travaillent dans la précarité et qui ont très peu fait l'objet d'étude. Ces travailleurs de l'économie informelle sont souvent identifiés comme peu qualifiés en raison du très peu de temps passé à l'école ou de leurs apprentissages sur le tas. Notre intérêt est marqué par une volonté de comprendre les compétences mises en avant pour trouver un travail et résister au contexte pour continuer toujours à travailler. Nous nous intéressons, à l'engagement subjectif au travail. Plus précisément, la question de recherche soulevée concerne les moyens, les circonstances et les raisons pour lesquels un individu moins qualifié développe des comportements soutenus envers les activités pour tenir.

La suite de notre travail se structure comme suit :

- Le cadre méthodologique sur une recherche exploratoire
- les résultats et leur analyse avant de présenter et discuter ces résultats
- la conclusion de l'étude

1. Méthodologie

Cette étude est qualitative. Elle décrit, en se concentrant sur des interprétations, les propos des acteurs jeunes moins qualifiés de l'économie informelle du Burkina Faso. Elle prend appui sur des témoignages recueillis aux mois de Mars, Avril et Mai 2023 pour décrire les moyens qu'ils déploient pour travailler, ainsi que la perception des circonstances. Elle explique aussi les raisons qui encadrent les activités professionnelles. La logique du travail dans le contexte socioéconomique permet de les décrire. Ce qui s'avère essentiel pour répondre à la question de recherche sur l'engagement subjectif au travail de jeunes moins qualifiés âgés de 18 à 28 ans ayant le statut d'employé indépendant ou dépendant.

Nous avons décidé de nous en tenir à un nombre d'entretiens, une fois que la saturation théorique se fait sentir. Du moment où les nouvelles réponses ne produisent que des données déjà couvertes auparavant, il nous est paru inutile de continuer les explorations. La collecte des données s'est faite, donc sur base d'entretiens semi-dirigés réalisés auprès de 13 acteurs.

Pour comprendre en profondeur l'expérience vécue à travers les thèmes (les moyens déployés, la perception des circonstances et les raisons qui encadrent l'activité professionnelle), nous avons élaboré des paramètres autour de chaque thème. Les données rattachées aux questions relatives aux différents thèmes de l'entretien avec les jeunes adultes ont conduit à nous en tenir à 13 interviewés. Les entretiens ont duré 35 à 40 mn. L'analyse des différentes catégories s'est faite par un regroupement en fonction des concepts ou variables de recherche. Pour le premier thème, à savoir les moyens déployés, nous nous sommes intéressés au mode d'accès à la connaissance du travail et la modalité d'accès aux dimensions cachées. En ce qui concerne le second thème qui est la perception des circonstances du travail, nous nous sommes intéressés à la manière de social qui influence le comportement de l'opérateur. Le troisième thème invite à poser la question : pourquoi travailler malgré un contexte difficile ?

2. Résultats et analyse

La présente section expose les résultats de l'analyse thématique issue de 13 entretiens que nous avons menés. L'analyse a été effectuée en fonction des thèmes et des paramètres définis au préalable.

2.1. Les moyens déployés (MD)

Les stratégies que les travailleurs développent pour gérer leurs propres vulnérabilités comprennent :

MD1 : les procédures

« on doit travailler, et même qu'il faut accepter travailler, même si c'est en emplois non rémunérés » (Issa, 28 ans), « accepter travailler et apprendre en même temps » (André, 20 ans), « il faut être patient » (Jeanne, 25 ans), « il faut suivre ce qui se fait avec beaucoup d'intérêt » (Baba, 25 ans), « le travail est comme une mission où il faut se donner. On souffre. Mais on doit travailler » (Aza, 24 ans).

MD2 : postures adoptées

Les postures physiques sont les plus sollicitées. Il faut les adopter lorsqu'on exerce son activité. Celles-ci sont plus naturelles, contraignantes et moins volontaires. Lorsque je suis en activité, je dois marcher toute la journée pour servir les clients. Après le boulot, c'est le sommeil (Titi, 21 ans).

Les procédures de travail qui guident les jeunes dans les actions prennent la forme d'obligations et de besoins imposés aux jeunes. Le travail désigne l'ensemble des tâches nécessaires à l'existence. Ils sont obligés de travailler pour eux-mêmes et justifier le devoir de travailler. C'est un effort qui s'exerce dans le cadre de contraintes orienté vers un but. Les postures sont des dépenses énergétiques. Le travail est particulièrement exigeant physiquement. Une forte pression pour travailler peut être ressentie par les exigences élevées.

MD3 : les activités menées

Ils mènent des activités comme du petit commerce fixe ou mobile, de l'artisanat de production et du commerce de meubles, d'outils divers, de vêtements, etc., des services à la personne (réparations et entretien de vêtements, services domestiques,...), des services collectifs (tontine, mutuelle, coopératives,...). Certains expliquent leurs activités par la présence d'aide aux parents.

MD4 : les connaissances sont ancrées dans la pratique et l'apprentissage antérieurs

J'ai toujours fait le commerce avec mes deux parents. Mon papa est vendeur de pièces détachées et ma mère est vendeuse de vêtements. Dès l'âge de 10 ans, j'ai commencé à fréquenter le magasin de mon papa. J'ai donc appris en regardant faire ou en exécutant des gestes propres à la vente des pièces. Maman m'a aussi amené dans sa boutique de vente de vêtements et de pagnes. Là-bas j'ai appris aussi. Aujourd'hui, je peux dire que je m'en sors en technique de commerce. J'ai beaucoup appris depuis mon jeune âge (Aza).

Les facteurs socioculturels ont un impact sur la logique des actions. En effet, les apprentissages avec les parents ou sur le tas sont applicables dans les milieux de travail et les organisations. Les comportements organisationnels sont en liens avec les stratégies apprises implicitement. Ce sont des activités qui manquent de technologie.

Je travaille comme je l'ai appris avec mon oncle. J'ai grandi chez mon oncle. J'ai travaillé deux années plus tard avec quelqu'un d'autre comme menuisier. Puis j'ai travaillé comme manutentionnaire à l'usine de textile. Après ces différentes explorations, je suis revenu sur ma toute première activité apprise. Connaissances pratiques tirées de la transition de la première occupation à l'occupation actuelle sont toutes utiles pour moi (Issa).

Mais ces activités demandent des compétences. C'est un potentiel à agir efficacement dans un contexte parfois complexe et imprévisible. Le commerce fixe ou mobile, l'artisanat de production, les services à la personne et surtout les services collectifs, tels que la tontine ou la mutuelle ont besoin de compétences, même plus petites qu'elles soient. Ce niveau de savoir-faire et de savoir-être sont compétences individuelles qui renvoient de façon plus large à du capital humain. Ils ont des compétences assimilées par l'individu par l'expérience avec les parents. Ils travaillent à partir de ces compétences, qui s'avèrent essentielles pour assurer le travail et de s'insérer sur le marché du travail. Elles servent de compétences pour s'orienter.

MD5 : des dynamiques identitaires au cœur du travail

Dans la société actuelle, si tu ne travailles pas, tu ne peux pas être considéré. Quel que soit le travail que tu fais. Si tu veux un minimum de respect, il te faut travailler. Au moins tu n'es pas assis sans rien faire. Aussi dans le contexte actuel, celui qui ne travaille pas est vu comme paresseux ou délinquant. Au moins avec mon travail, je suis exclu de cette forme de figure dégradant (Solo, 21 ans).

Je me dis qu'il n'y a pas d'autre issue, que de travailler pour se faire une place dans la société. Un travail de nettoyage de bureau ou quelque chose comme ça, ce serait bien, même si je n'en ai pas vraiment pas le choix (Titi).

Ce que je fais aujourd'hui peut m'ouvrir les portes d'autres choses. Il faut être réaliste avant tout. Il faut vivre et se faire une place dans la société. On doit former des relations avec d'autres personnes. Cela est très important pour augmenter ses investissements ou ses productions personnelles (Baba).

Les compétences à s'orienter sont des perspectives de carrière. Il s'agit aussi d'une perspective d'une identité à construire. La dynamique identitaire est de ce fait : temporaire, spatiale et relationnelle. L'individu s'engage pour développer cette dynamique identitaire. Nos interviewés développent des stratégies qui sont :

- le sentiment identitaire par le fait de travailler, quel que soit ce qu'ils font, cela s'accompagne de valeurs relatives en lien avec la gestion de soi. Ce qu'il se fait et les moyens qu'il a, l'aident à faire le lien entre lui et ce qui se passe.
- certaines stratégies sont les moyens de mener l'activité ou d'être prêt à changer lorsque l'occasion se présente.

- d'autres sont la mobilisation des ressources et des capacités. Ils le font par des relations à l'autre.

Les dites compétences développées par l'expérience, que les jeunes jugent comme des capacités à mobiliser et à exécuter dans les actions pour atteindre un type de performance donné, sont plus personnelles. Ce sentiment de compétence influence l'aspiration et l'intérêt pour l'activité donnée. C'est le moyen déployé pour une trajectoire professionnelle.

2.2. La perception des circonstances (PC)

Les perceptions des circonstances par les jeunes sont selon eux :

- **PC1 : accomplissement personnel**

Le travail me permet de satisfaire mes besoins. Au moins, avec le travail je suis à l'abri de certains besoins. Aussi, avec le travail je sens que j'existe. Quand on me voit quitter chez moi pour aller travailler, cela me donne une image acceptable. Je vais le matin au chantier et je reviens le soir. Ma femme m'accueille bien. Elle prend des nouvelles de ma journée de travail... (Ludo, 27 ans).

- **PC2 : croyance à sa capacité de travailler quel que soit ce qu'il fait**

J'arrive à montrer que je peux travailler. Il y a des tâches qu'il faut exécuter. Tout le monde n'accepte pas travailler dans la vente de légumes. Je connais une femme qui me dit tout temps qu'elle ne peut pas faire ce travail. Il faut aller dans les villages pour chercher les légumes et revenir les vendre. Il faut y aller tôt le matin...souvent à 5h du matin (Zenab, 28 ans).

Je suis un vidangeur manuel. Ils sont rares à faire le même travail que moi. J'estime que c'est un travail comme tout autre. Il est sale comme boulot, mais il reste quand même un travail. J'arrive à le faire. Beaucoup n'y arrive pas. Je suis capable de travailler dans cette activité (Zac, 28 ans)

- **PC3 : la valeur du travail**

dans la vie il faut travailler. Le travail fait partie de la vie de l'homme. Sans travail, on n'est rien (Zac).

le travail est un moyen de subsistance. Grâce à mon travail, j'arrive à subvenir aux besoins de ma famille. Avec le travail, personne ne manque de nourriture dans ma famille. J'arrive à contribuer aux besoins de la grande famille. Je contribue pour les mariages et baptêmes. Je prie chaque jour le bon Dieu pour rester en bonne santé et continuer à travailler. Qu'est-ce que je suis sans un travail ? (Ludo).

- **PC4 : la conscience d'une classe sociale**

j'ai abandonné l'école depuis mon plus jeune âge. Aujourd'hui, je vois que cette catégorie de personnes défavorisées ne peut qu'occuper les services domestiques. Le fait que je n'ai pas de ressources économiques, m'oblige à certaines tâches. Ces tâches sont pour rendre service à ceux qui sont riches et capables de nous employer. Il y a la catégorie des riches et celle de ceux qui n'ont pratiquement rien (Mimi, 19 ans).

Dans cette alimentation, on a besoin de gens comme moi pour travailler. Je fais le service d'aide aux clients. Je me sens utile (Lys, 20 ans).

Les perceptions des circonstances de travail sont qu'elles permettent l'intégration et la participation au climat organisationnel à partir des activités de production. Elles participent également au renforcement des liens sociaux. Le travailleur porte le symbole social. Il respecte les normes sociales existantes et les valeurs partagées et socialement construites. Les individus sont plus ou moins correctement jugés par leurs participations aux normes. Ce qui contribue à l'identité sociale. Ils sont bien conscients de l'impact du chômage et de la place que l'humain occupe par le travail. Pour survivre dans la société, il faut le prouver par le travail. L'utilité d'un individu est fortement structurée par le travail de la personne.

2.3. Les raisons qui encadrent l'activité professionnelle (REA)

- **REA1 : les différents arguments ont fait ressortir que les activités impliquent avant tout pour eux d'apprendre des connaissances liées à leurs activités :**

Ludo a indiqué que :

J'ai suivi un employeur pour aller travailler à Fada. Là-bas, il m'a juste remis la pioche et m'a dit de tailler des pierres comme le modèle qu'il avait disposé à côté. Je dois, selon lui ; montrer que je suis en mesure de tailler des pierres. Il m'a ordonné de tailler une vingtaine de pierres. Quand il est revenu le soir, il a trouvé que j'avais taillé 30 pierres. Je n'ai même pas eu le courage d'aller manger à la pause. Il a fait ses observations sur le travail accompli. Il m'a dit de mieux faire si je veux encore travailler avec lui.

Quant à Zénab :

J'ai été chez ma tante à *Tanghin*. Elle a habité à côté du barrage. C'est là que j'ai appris à vendre des légumes. Chaque matin, il faut se rendre dans les jardins pour l'achat de légumes. Il faut d'abord faire le bon choix, ensuite les nettoyer avant de les exposer. J'ai beaucoup appris avec ma tante. Comme toute chose il faut d'abord apprendre à le faire. Tout a commencé par l'apprentissage.

- **REA2 : prouver sa capacité à travailler et récolter les fruits de son travail**

Il faut de la flexibilité. Mes premiers pas dans le travail n'ont pas été faciles. J'ai connu beaucoup d'activités avant de faire un choix et de m'adapter. Pour cette raison, il faut prouver sa bonne capacité d'adaptation. Il faut faire face aux difficultés (Solo).

Travailler c'est aussi faire partie d'une équipe de travail et exécuter un modèle de travail. Chacun doit connaître sa position et bien jouer son rôle. Ainsi dit, il y a des limites et des exigences (Zac).

- **REA3 : apprendre un métier par le travail**

Je ne savais rien faire. J'ai appris au travail. C'est par le travail que j'ai appris à faire la mécanique de motos. Petit à petit j'ai également appris à vendre des pièces de rechange. J'ai tout appris ici, à partir de la mécanique (Dédé, 27 ans).

Je savais vendre des légumes. Mais je ne savais pas acheter pour en vendre. J'ai tout appris par l'activité de vente de légumes. Je tisse des relations pour développer mon commerce. Il y a des tontines qui me rapportent. J'ai un compte bancaire (Zénab)

Ces perceptions identifient le contexte socio-économique comme ce qui modèle l'individu. De par son rapport, même spécifique au travail et du processus qui se fait par l'activité du travail, l'individu s'exécute selon l'organisation sociale du travail. Le sens du travail se trouve dans la flexibilité de l'individu. L'intégration dans le monde du travail demande une adaptation au modèle organisationnel.

Il y a de l'apprentissage organisé qui naît des exigences du travail. Cette décision peut être prise par le supérieur ou par l'employé pour s'adapter. Elle permet la recherche et la correction des erreurs liées à un ensemble de critères de performance.

3. Discussion et implications en orientation professionnelle

Dans cette recherche, nous avons nommé 3 aspects à décrire et expliquer : les moyens déployés, la perception des circonstances et les raisons qui encadrent l'activité professionnelle types. Ces aspects permettent d'examiner le comportement de l'acteur lorsqu'il s'oriente seul dans un contexte socioéconomique vulnérable. Les résultats vont dans le sens de Cohen-Scali et Pouyaud (2019) qui nomment ces jeunes comme des adultes émergents. De façon générale, ces derniers âgés de 18 à 28 ans développent des personnalités déterminantes pour le parcours professionnel assez spécifique. Ce parcours est une construction de soi qui passe par l'apprentissage d'un travail et le sentiment de compétence qui influencent l'aspiration et l'intérêt pour l'activité donnée. Ces jeunes choisissent la voie la plus pratique pour eux pour la socialisation secondaire, que Barlet et D'Aiglepierre (2016) identifient comme permettant l'apprentissage des « rôles adultes ». Les jeunes ayant travaillé dans l'exploitation familiale ou comme exploitant de la stratégie familiale (Lachaud, 2006) sont alors contraints à des activités de survie. Ces activités font de « l'économie informelle une réponse aux phénomènes d'exclusion économique et sociale et elle permet à des couches de la population de vivre ou de survivre » (Lemqeddem & Tomas, 2019, p.233). En effet, sortis tôt du système scolaire, ils ont une expérience du monde du travail assez spécifique qui leur permet, néanmoins l'acquisition de normes et de valeurs. La capacité technique à l'apprentissage organisationnel

qui en découle, est indispensable pour orienter leur engagement aussi spécifique. C'est dans cette optique que Greissler (2014) révèle que l'engagement des jeunes en situation de précarité repose sur une recherche d'acceptation et d'intégration. Souvent décrit comme bricolage social, il est un « moyen efficace de création de valeur à partir de rien » (Diallou, 2020, p.55). Pour cet auteur, c'est autant des approches comportementales qui permettent de pallier à la carence des individus, et qui impliquent de nombreux avantages en termes d'acquisition de ressources et de connaissances plurielles, mais aussi d'accompagnement. En effet, après une vie scolaire chaotique, le jeune homme est confronté à une situation organisationnelle qui fait de lui un sujet pour trouver sa place dans la société. En clair, les compétences organisationnelles liées au travail interpellent les compétences personnelles. C'est une situation de mise en valeur de soi qui passe naturellement par des défis. Les compétences personnelles paraissent déterminantes. Dans un contexte professionnel, la compétence est la capacité à exécuter correctement le travail attendu d'un professionnel. Une personne est compétente en maçonnerie lorsqu'elle peut effectuer le travail attendu d'un maçon professionnel. Les compétences personnelles sont liées au développement personnel et à l'identité personnelle et collective. Une étude réalisée par Moumoula (2013) soutient qu'il est important de combiner ces compétences personnelles avec des activités professionnelles afin de trouver un sens à sa carrière. Cet auteur identifie le rôle du conseiller d'orientation à travers des ateliers qui permettent de relier compétences personnelles et activités professionnelles pour donner du sens au parcours professionnel d'un individu. Moumoula (2013) nomme le rôle du conseiller d'orientation à travers des ateliers pouvant aider à faire le lien entre les compétences personnelles et les activités professionnelles pour donner du sens aux parcours des individus. Cette idée conduit à penser que les compétences personnelles exprimées par nos sujets sont importantes pour entreprendre des activités et pour un conseiller en orientation professionnelle pour les aider à mieux s'orienter.

Conclusion

Les informations issues des entretiens montrent qu'une bonne partie de la population s'engage dans le travail sans la moindre qualification professionnelle. Cette population active dispose de parcours de vie, qui, pour répondre aux besoins de la famille, accélère l'entrée dans l'âge adulte.

Les moyens pour travailler, les perceptions des circonstances et les raisons pour lesquels le jeune de notre recherche développe pour soutenir son comportement envers les activités dans le milieu socio-économique défavorisé ou défavorable ne renvoient pas à l'incapacité de

trouver un sens à son parcours. Pris en effet dans l'organisation sociale du travail, ces jeunes développent des connaissances qui se forment surtout de l'expérience quotidienne. Leur détermination fait passer le capital humain difficile au second plan. Cette détermination montre un engagement pragmatique aussi indispensable pour travailler que pour développer des compétences à s'orienter.

Cette étude présente de nombreuses contributions sur le plan théorique. Elle nous permet d'affirmer que le travail n'est pas seulement un moyen d'atteindre une fin, mais une opportunité de développer des compétences et de s'épanouir personnellement. D'après Lorient (2017), le rapport que les jeunes ont au travail, implique de reconnaître l'importance du travail. Pour cet auteur, ce rapport positif est, en fait, lié à une socialisation par anticipation. Ces jeunes abordent leur travail avec un état d'esprit plus positif et motivé. Cela peut conduire à une plus grande satisfaction au travail, à de meilleures performances et à un plus grand sentiment d'épanouissement. La particularité de cette recherche est qu'elle découvre que, même dans la rue, on peut trouver un sens et un but au travail. Ce qui est un autre aspect crucial pour la construction de soi. Un travail significatif ne consiste pas seulement à gagner de l'argent ou satisfaire des besoins basiques, mais également à ressentir un sentiment d'épanouissement et un but dans son travail. L'engagement qu'ils ont au travail est lié au sens qu'ils donnent à leurs activités. L'aide et le conseil en orientation peuvent favoriser le sentiment de sens en offrant aux travailleurs dans l'économie informelle la possibilité de lier leur travail à un objectif plus large, comme servir leur communauté ou avoir un impact positif sur le monde. Le travail offre aux jeunes moins qualifiés la possibilité d'apprendre et de se développer, tant sur le plan personnel que professionnel. En recherchant activement de nouveaux défis et opportunités de développement de compétences, ces individus peuvent accroître leur satisfaction au travail et développer un sentiment d'accomplissement. Khenge (2023) a aussi découvert que le travail qui a un sens et une utilité offre de la fierté aux travailleurs. Ils sont, de ce fait, passionnés par leur travail et considèrent leur travail comme un défi. Nous trouvons que sont des opportunités de carrière. En effet, les activités développent des compétences. Ce sont des expériences qui développent des connaissances. Mais qui restent des actions de formation en situation de travail. Ces actions font recours aux vécus subjectifs comme ressources et comme levier en formation. Le conseil en orientation doit proposer des programmes qui visent à soutenir ce développement en proposant des programmes de formation et de développement, du mentorat et des opportunités d'apprentissage sur le terrain. En effet, ces travailleurs qui ont appris par observations et par

répétition disposent de techniques d'apprentissage beaucoup plus pratiques. L'orientation professionnelle des jeunes adultes peut être conçue pour soutenir la mobilité pendant le travail. Comme le remarquent Guichard et Huteau (2023), l'orientation est aussi conçue comme un ensemble de pratiques visant à aider les adultes lors des transitions qui marquent le cours de leur vie. Ce sont des jeunes qui connaissent des transitions de carrière. Pour ces jeunes qui apprennent sur le tas, il est possible de s'appuyer sur un dispositif basé sur l'évaluation des compétences et la validation des expériences acquises

Néanmoins, les résultats trouvés n'ont pas démontré le niveau d'estime de soi. L'estime de soi est ce regard que l'on porte sur soi-même. C'est aussi l'appréciation qu'on fait de sa valeur ou de sa propre importance. De par ce regard, l'on peut savoir si le jeune se sent prêt à affronter les obstacles que peut lui présenter la vie. C'est aussi par ce regard que l'on peut décrire sa tendance à persévérer. Nous proposons ainsi aux futures études sur le travail des jeunes dans la rue de mener des recherches et écrire davantage sur l'estime de soi des derniers.

Références bibliographiques

- Alfonsi, J., & Segon, M.** (2022). « Le changement c'est maintenant? Analyse qualitative des rapports au travail des porteurs de projets de réorientation en temps de crise sanitaire ». *Céreq Échanges* n° 18 Trajectoires & carrières contemporaines. Nouvelles perspectives méthodologiques XXVIIèmes journées du longitudinal.
- Bangali, M.** (2021). « *Les compétences à s'orienter : théories et pratiques en orientation scolaire et professionnelle* ». Mardaga
- Barlet, S. & D'Aiglepierre, R.** (2016). « *Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique* ». Agence française de développement.
- Bernaud, J.-L. & Lemoine, C.** (2007). « *Traité de psychologie du travail et des organisations* »-2ème édition. Dunod.
- Cartier, M., Collet, A., Czerny, E., Gilbert, P., Lechien, M. H., Monchatre, S., & Noûs, C.** (2021). « Allez, les pères! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental ». *Travail, genre et sociétés*, (2), 33-53.
- Cohen-Scali, V., & Pouyaud, J.** (2019). « A career education approach based on group dialogues to help adolescents and emerging adults in their self construction ». *Handbook of innovative career counselling*, 405-424.
- Cultiaux, J.** (2012). « L'engagement subjectif des jeunes au travail ». *Actes des Journées internationales de sociologie du travail 25-27 janvier 2012*.
- De Gaulejac, V., & Hanique, F.** (2019). « La subjectivité en déroute dans les organisations paradoxantes ». *Cliniques méditerranéennes*, 99(1), 43-53.
- Dialla, B. E.** (2015). « La question de l'emploi des jeunes: une analyse du cas du Burkina Faso ». *Sciences Humaines*, 1(4), 129-144.
- Diallou, M. S.** (2020). « Compréhension de la problématique de l'emploi et l'accompagnement des porteurs de projet d'auto-emploi en milieu contraint: Le contexte guinéen ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3(2).
- Ellioua, H., & Hassani, N.** (2021). « Neuromanagement appliqué à l'engagement: Essai de revue de littérature ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(2)
- François, F.** (2007). « Le social incorporé dans l'individu et sa représentation dans le discours. Bourdieu, l'habitus et l'(auto) biographie ». *Langage & société*, (3-4), 45-56. DOI : 10.3917/lis.121.0045. URL : <https://www.cairn.info/revue-langage-et-societe-2007-3-page-45.htm>
- Greissler, É.** (2014). « Contraintes et conditions d'émergence de l'engagement des jeunes en situation de marginalité ». *Sociétés et jeunesses en difficulté* N°14 URL : <http://journals.openedition.org/sejed/7648>

- Guichard, J. & Huteau, M.** (2023). « Chapitre 1. Cadres, contextes et finalités de l'orientation ». *Education Sup*, 2, 1-29.
- Khenge, K. M.** (2023). « Analyse de la motivation et l'engagement au travail: cas des employes des petites et moyennes entreprises de Kinshasa ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(2).
- Lachaud, J. P.** (2006). « Urbanisation, pauvreté et capacités: nouveaux défis des stratégies de développement? Une approche spatio-temporelle au Burkina Faso ». *Revue d'économie régionale et urbaine*, (3), 455-488
- Lemqeddem, H. A., & Tomas, M.** (2019). « L'économie informelle au Maroc: quelles mesures pour une intégration dans l'économie organisée? ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 2(2)
- Lkhoumsi, S., & Belgaid, B.** (2020). « Compétences, entrepreneuriat et performance: quelle dynamique pour le territoire? ». *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 1(4).
- Loriol, M.** (2017). « Le(s) rapport(s) des jeunes au travail : Revue de littérature (2006-2016) ». [Research Report] Rapports d'étude en ligne n°2017-02, INJEP CNRS.
- Moumoula, I. A.** (2013). « Les adolescents africains et leurs projets d'avenir ». *Les adolescents africains et leurs projets d'avenir*, 1-412.
- Moumoula, I. A. & Bakyono/Nabaloum, R.** (2005). « L'orientation scolaire et professionnelle au Burkina Faso ». *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, (38), 67-75
- OIE** (2023) « Analyse du climat des affaires dans les PMA ». Burkina Faso. Organisation Internationale des Employeurs
- Rodriguez, N.** (2014). « *Identité, représentations de soi et socialisation horizontale chez les adolescentes âgées de 11 à 15 ans pratiquant l'expression de soi sur Internet* » (Doctoral dissertation, Université Toulouse le Mirail-Toulouse II)
- Simon, A., Fall, A., & Carassus, D.** (2015). « La construction d'un baromètre pour mesurer la «performance RH» en milieu public: une application dans le contexte local ». *Gestion et management public*, (1), 5-31.