

## LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES CHEZ LES GARAGISTES D'ABOBO CLOUETCHA : ANALYSE DES DÉTERMINANTS SOCIAUX

**Vasséko KARAMOKO**

Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

[vasseko@yahoo.fr](mailto:vasseko@yahoo.fr)

&

**Célestine Djato OZIGRE**

Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

[celestine.ozigre11@gmail.com](mailto:celestine.ozigre11@gmail.com)

**Résumé :** L'apprentissage dans le secteur informel et la validation de compétence ne s'élaborent pas dans un vide social. Ils s'inscrivent dans des contextes sociaux particuliers. Sous cet angle, l'article vise à analyser les déterminants sociaux de la construction de la compétence chez les garagistes dans la commune d'Abobo. En effet, en dépit de l'existence d'un cadre institutionnel pour l'acquisition d'un certificat de formation dans les établissements de l'enseignement technique et professionnel en Côte d'Ivoire, la formation des garagistes dans le secteur informel se déroule autrement. Et pour temps, il existe des compétences reconnues et validées. En s'inscrivant dans la théorie de l'habilitation de Marcelle Stroobants, cette étude a permis de voir comment les garagistes d'Abobo construisaient leur compétence à partir du respect des normes, du relationnel, des idéologies et des enjeux.

**Mots clés :** compétence, garagiste, habilitation, secteur informel, enjeux sociaux, déterminants sociaux etc

**Abstract :** Learning in the informal sector and the validation of skills do not take place in a social vacuum. They fit into specific social contexts. From this perspective, the article aims to analyze the social determinants of skill building among garage owners in the municipality of Abobo. Indeed, despite the existence of an institutional framework for the acquisition of a training certificate in technical and vocational education establishments in Côte d'Ivoire, the training of garage mechanics in the informal sector is taking place otherwise. And for time, there are recognized and validated skills. By subscribing to the empowerment theory of Marcelle Stroobants, this study allowed us to see how Abobo mechanics built their competence on the basis of respect for standards, relationships, ideologies and issues.

**Keywords:** skills, mechanics, accreditation, informal sector, social issues, social determinants etc

## Introduction

A partir de 1980, il y a eu une application généralisée des prescriptions imposées par les institutions financières internationales (Banque Mondiale, FMI<sup>1</sup>) en faveur des plans d'ajustement structurel. L'application de ces plans a engendré des conséquences sociales désastreuses, avec notamment l'aggravation de la pauvreté et l'accélération du processus d'informalisation de l'économie dans les pays en voie de développement, dont certains sont aujourd'hui classés parmi les pays pauvres très endettés comme la Côte d'Ivoire. Le secteur informel (GAUFROYAU, B. et Maldonado, C., 1997), occupe 50 à 80% de l'emploi urbain, et sa contribution au produit national brut tend à s'accroître, le plaçant souvent en deuxième position après l'agriculture, mais devant le secteur moderne. L'économie informelle joue ainsi un rôle appréciable par les gouvernements et les partenaires au développement, car elle peut être une solution alternative pour les pouvoirs publics.

Par ailleurs, en Côte d'Ivoire, depuis les années (1980), ce secteur s'est imposé comme un axe incontournable pour le développement de l'économie nationale, en raison de la longue période d'instabilité qu'a connu le pays. En effet, la crise survenue le 19 septembre 2002 en Côte d'Ivoire a eu des conséquences sur la population ivoirienne. Des personnes ont dû abandonner leurs activités dans les zones occupées pour se retrouver à Abidjan. D'autres, ayant perdu leur emploi dans le secteur formel, ont dû entreprendre des activités informelles pour assurer leur survie (Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi, le secteur informel à Abidjan, 2008). Ces activités sont entre autres : marchands ambulants, marchands sur étalages, les artisans tels que les menuisiers, les maçons, les forgerons, les soudeurs, les tisserands, les cultivateurs, les employés de maison, les mécaniciens, etc. C'est dans ce contexte que nous avons choisi de jeter un regard sur la formation des mécaniciens. Ce regard se fonde sur un double constat : Premièrement, il s'agit d'une formation atemporelle et deuxièmement, une absence de certificat de formation.

Sous ce rapport, comment s'acquière la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha ? Quels sont les cadres normatifs qui structurent cette compétence ? Dans

---

<sup>1</sup> Fonds Monétaire International.

lesquels systèmes de relations s'inscrivent la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha ? Quelles sont les productions idéologiques qui sous-tendent la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha ? Quels sont les enjeux de cette compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha ? Sur la base de ces questionnements, l'article vise à analyser les déterminants sociaux qui permettent la construction de compétence chez les garagistes dans la commune d'Abobo.

Pour mieux appréhender cette étude, il est impérieux de prendre en compte les acquis scientifiques que fournissent certains travaux déjà menés dans le champ thématique du présent travail. Ceci est susceptible d'aider à mieux cerner l'objet de la présente étude. La littérature sur la construction de compétence chez les acteurs du secteur informel semble de plus en plus intéresser certains auteurs. Ainsi, ce travail portera sur les travaux qui évoquent les cadres normatifs, les cadres relationnels, les productions idéologiques de la construction de la compétence.

Sur le plan normatif, l'analyse de quelques travaux donnent les résultats suivants sur la construction de la compétence. Auby (2013), dans son étude sur les organisations gériatriques, présente les cadres normatifs de la construction de la compétence chez les aides-soignantes. Ces normes sont : *'être rapide'*, *'être doux'*, *'savoir écouter'*, *'savoir soulager'*. Ces normes qui ne sont pas enseignées pendant la formation sont définies par les anciennes aides-soignantes dans l'organisation générique. Ces nouvelles aides-soignantes devront ainsi se soumettre à ses nouvelles valeurs de travail pour être reconnues comme compétentes par les anciennes aides-soignantes de cette organisation gériatrique. Dans la continuité des phases de construction des compétences, des travaux de mémoire de master 2 porté sur la construction des compétences des travailleuses domestiques de Cocody, présentent la maîtrise des tâches domestiques effectuées comme éléments de la construction des compétences. En effet, selon l'auteur, des jeunes filles déscolarisées et non scolarisées sont recrutées par un employeur sans exigence de diplôme ou de formation, soit par le système de bouche à oreille, d'agence de placement « précaire » ou encore par l'intermédiaire d'une tutrice. Leur compétence dépend de la satisfaction de leur employeur face à leur

maitrise des tâches ménagères. Ces tâches sont : savoir faire la cuisine, le ménage, la lessive, la vaisselle et la garde d'enfants. A ces éléments s'ajoute la bonne conduite.

Ensuite d'un point d'agrégation de compétence selon Nordhaug (1996), il existe trois types de compétences. Les compétences individuelles qui sont composées de connaissances, de capacités et d'aptitudes individuelles. Les compétences collectives qui à leur tour sont composées des connaissances, de capacité et du code générique d'une équipe. Et enfin les compétences organisationnelles qui se définissent comme les connaissances, les capacités et le code générique d'une organisation. D'un point de vue analytique, ces trois compétences sont en interactions de façon continue et s'enrichissent mutuellement. Ses travaux dépeignent un phénomène d'agrégation et de transformation des compétences individuelles en compétence collectives. Les niveaux micro, meso et macro sont liés. Il souligne, également, l'existence de « réseaux de compétences » qui relie les micros, méso et macro niveau d'analyse.

Enfin, au niveau des du transfert du patrimoine économique et symbolique sur la base des imaginaires sociaux, Dominique Jacques-Juvenot montre comment la transmission du métier en agriculture et plus encore en ce qui concerne l'élevage, reste une affaire de famille. Il affirme que dans les métiers de l'élevage, la transmission concerne aussi bien le patrimoine économique (terre, troupeau, patrimoine) que symbolique (savoirs, croyances et valeurs professionnelles) qui dessinent une place de travail. Transmettre le métier d'éleveur selon l'auteur permet au patrimoine familial de durer.

Dans la veine des travaux de Bourdieu, Jacques-Juvenot (2014) a montré que chez les éleveurs, le successeur désigné l'est en fonction de plusieurs critères dont sa date de naissance, ce déterminant est très important dans la mesure où il définit le moment de l'entrée du plus jeune sur le marché du travail et donc celui du départ de son père de la direction de l'exploitation. L'écart d'âge entre l'entrant et le sortant détermine la période de collaboration trop longue. Cette collaboration entre père et fils nuit à la reconnaissance du successeur comme professionnel qui n'exerce son autorité que partiellement tant que son père est présent. L'héritier désigné est donc fabriqué comme un successeur sur une période qui dure tout au long de sa socialisation scolaire et professionnelle.

De l'analyse des travaux ci-dessus l'on peut déduire que la théorie de Marcelle Stroobants (1993) semble être la théorie proche des données produites. Cette théorie repose sur le postulat selon lequel il ne faut s'en tenir à la seule possession du diplôme comme preuve de la compétence, mais plutôt, sa reconnaissance par un collectif ou groupe de pairs comme compétent. La théorie de Marcelle Stroobants permet d'expliquer l'acquisition de compétence chez les garagistes d'Abobo. De ce cadre théorique, l'on peut déduire l'hypothèse suivante : La compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha est fondée sur sa reconnaissance par un collectif ou groupe de pairs.

## **1. Méthodologie**

Cette étude s'inscrit dans une approche compréhensive en utilisant une démarche qualitative-inductive. Dans cette orientation, l'hypothèse n'a pas vocation à être vérifiée. Sa fonction consiste à guider le chercheur dans la quête d'une théorie fondée. L'étude s'est déroulée sur une période allant de juillet 2019 à juin 2020. Les investigations ont lieu dans la commune d'Abobo. Ce quartier se situe au Nord de la ville d'Abidjan, la capitale économique du pays. Trois catégories d'acteurs ont fait l'objet d'enquête. Ce sont, les responsables des garages, les apprentis mécaniciens, les parents des apprentis et les clients. En ce qui concerne la taille de l'échantillon, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage par boule de neige (réseau), étant donné que nous sommes dans l'incapacité de quantifier la population mère. La démarche de cette technique a consisté à interroger des personnes ressources à partir des informations mobilisées sur leurs identités dans les réseaux. Sur cette base, 5 responsables de garage ; 10 apprentis et 5 parents des apprentis ont été interrogés. Ainsi, nous avons pu interroger un total de 20 personnes au sein de 5 garages quand nous avons atteint la saturation. La recherche documentaire, l'observation et l'entretien semi-directif ont permis de collecter les données (N'DA, 2002). L'analyse des données s'est faite sur les principes de analyse de contenu thématique, selon la méthode suivante : codification, extraction pour chaque thème des messages clés

exprimés par les enquêtés, illustration de ces messages par un verbatim qui reflète les propos des enquêtés.

## 2. Résultats

Cette étude analyse les déterminants sociaux (la reconnaissance par un collectif ou groupe de pairs) qui sous-tendent la compétence chez les garagistes d'Abobo. Les résultats de cette étude se fondent sur les données recueillies. Ils sont proches du postulat théorique de Marcelle Stroobants. Sur cette base, les résultats s'articulent autour de quatre points.

### 2.1. *Respect des parents, de la hiérarchie, de l'ancienneté, de la clientèle et ponctualité et amour du travail, loyauté et fidélité comme normes de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo -Clouetcha.*

Ce chapitre analyse les respects des parents, de et de la clientèle comme des normes de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. Il analyse également l'ancienneté et l'hierarchie, la loyauté et la fidélité, l'amour du travail, la ponctualité et comme normes de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha.

#### 2.1.1. *Respect des parents comme norme de construction de compétence chez les garagistes d'Abobo*

Cette sous-section analyse le respect des parents comme norme de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. En effet, au sein des garages le responsable de garage effectue des visites à domicile pour vérifier que l'apprenant respecte ses parents. Cela constitue un critère essentiel pour le maintien de l'apprenant au sein du garage.

*« Chez moi quelqu'un qui ne respecte pas ses parents, il ne peut pas être patron ici même parce que on dit l'éducation vient de la maison avant d'aller au dehors ».*

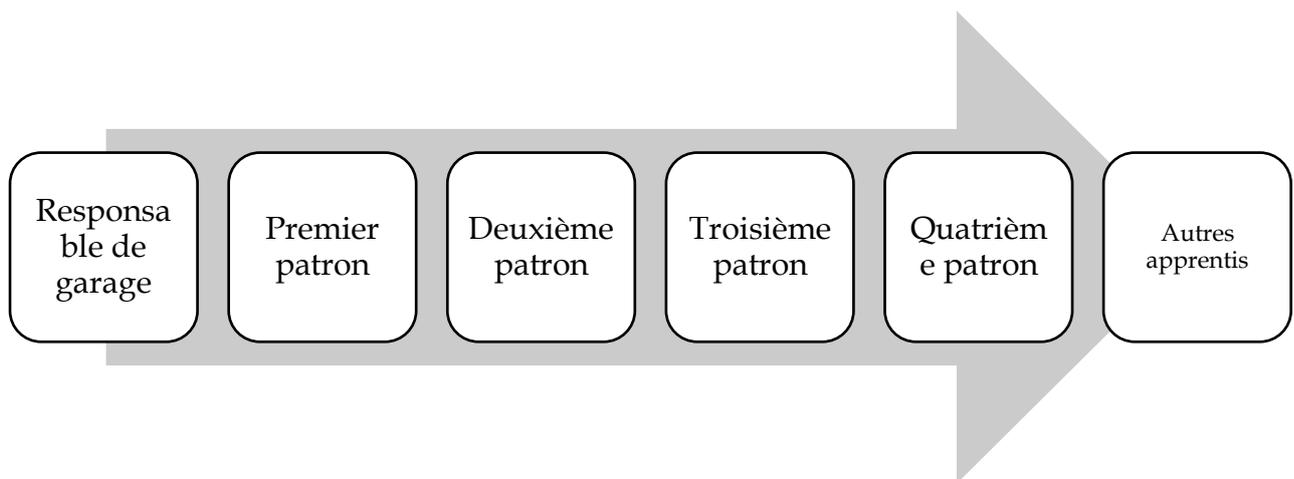
**Source** : Drissa, chef de garage, juillet 2019.

Sur cette base, la formation et l'apprentissage ne se limitent pas seulement qu'au garage. Le respect, l'obéissance et la soumission aux parents sont des critères qui participent à la construction de compétence des apprentis mécaniciens.

### 2.1.2. *La hiérarchie et l'ancienneté comme norme structurant la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Selon les informations, la hiérarchie dans un garage est structurés comme suit : le responsable du garage (celui à qui appartient le garage), le premier patron (celui qui représente le responsable du garage en cas d'absence), ensuite le deuxième, le troisième patron et en fin le quatrième patron. Cela est schématisé comme suit :

**Schéma 1** : Hiérarchie dans les garages



Source : Yao, Premier patron de garage, Aout 2019

Partant de ce schéma ci-dessus, dans cette étude, le choix du premier patron, du deuxième patron, du troisième patron et du quatrième patron dépend de l'ancienneté de l'apprenant au sein du garage. Cette hiérarchisation dépend également de leur obéissance aux normes établies dans le garage. Ces normes sont : "venir à l'heure" ; "respecter le patron" ; "respecter ses parents" ; "respecter la clientèle" ....

Cette hiérarchie au sein du garage permet de définir le statut des apprenants et leur évolution dans l'apprentissage. L'apprenant qui a un statut de patron est considéré comme un acteur qui a évolué dans le processus d'apprentissage, d'apprenant il est

passé à premier patron. En plus du fait qu'elle permet de définir le statut des apprenants et de préciser à la fois leur évolution dans le travail. La hiérarchie dans ces garages est à la fois le garant de la construction du savoir pour les nouveaux apprenants. Plus ceux-ci se soumettent aux normes (respect du patron...) établies par les devanciers (responsable de garage, premier patron, deuxième patron...) plus les devanciers leurs feront davantage confiance. Et leurs confieront des responsabilités dans le garage comme le faites de leurs nommer comme deuxième responsable de garage.

« Moi je suis quatrième patron. Après le patron y a deuxième (2ième) patron après y a troisième (3ième) patron, quatrième (4ième) le patron s'arrête là. C'est mon patron qui m'a dit ça. Bon !! »,  
« Non pour quelqu'un qui ne respecte pas le patron il ne peut pas évoluer dans le travail, ce que le patron dit fais c'est ça tu fais s'il dit arrête tu arrêtes. »

**Source** : Ali, un apprenti, janvier 2020

L'apprenant qui ne respecte pas la hiérarchie, ne reconnaît pas le statut de patron en ses paires. Son groupe de paires ne le reconnaîtra donc jamais comme compétent. Vu que la compétence est attribuée donc construite en fonction du groupe de paires. L'apprenant qui ne s'inscrit pas dans cette logique d'apprentissage ne peut être compétent.

### *2.1.3. Le respect de la clientèle comme norme de construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Cette sous-section analyse le respect de la clientèle comme norme de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo. En effet, les clients sont des acteurs indispensables dans la construction de la compétence chez les garagistes. Les clients sont des acteurs qui bénéficient du coup de main des garagistes en cas de panne de voiture, les apprenants se doivent ainsi de les respecter non seulement à cause de leur caractère indispensable et également en raison de ce que leur savoir-faire dépend de ceux-ci. Plus la clientèle est présente, plus ceux-ci apprennent des travaux de leur patron sur les véhicules de ses clients. Ainsi, le respect de la clientèle renvoie à certaines aptitudes humaine 'savoir recevoir le client', 'savoir lui parler'.

« Dans le garage de Amidou, les apprentis sont très polis, même quand il est absent »

« Il (responsable du garage) m'a dit de respecter les clients. »

**Source** : Eric un client, Septembre 2020

Chaka, un apprenti, novembre 2019

#### 2.1.4. *La ponctualité et l'amour du travail comme norme de construction de compétence chez les garagistes d'Abobo.*

L'heure d'ouverture des garages cités dans le cadre de cette étude est prévue pour 7h30. Mais, les apprenants doivent être là 30 minutes avant c'est-à-dire à 7h00 pour l'entretien du garage. Le respect de cette heure, détermine l'efficacité, la volonté de l'apprenant aux yeux du responsable du garage. Pour lui, tout apprenant qui n'observe pas cela ne peut terminer sa formation au sein de son garage. Par la suite, le métier de garagiste s'inscrit dans un processus d'apprentissage informel. Il n'y a ni parchemin de formation, ni temporalité dans la formation. L'acquisition de compétence se fait sur le tas, il est impératif pour l'apprenant 'd'aimer' le métier afin de tenir et rester au sein du garage. Ce métier demande de la persévérance mais aussi de la rigueur. Seules les personnes dévouées, attentives, rigoureuses et observatrices pourront 'tenir' et rester dans le garage.

« Si le patron te dit tu viens à sept heures trente (7h30), il faut être là à l'heure ». L'heure qu'il demande on doit arriver là-bas.. Ah bon souvent je viens en retard bon souvent ça envoie les discours quoi. « On travaille dur ».

**Source** : Oumar, un apprenti, 2020.

#### 2.1.5. *La loyauté et la fidélité comme norme de construction de compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

L'un des critères pour intégrer le garage en tant qu'apprenant dépend de la loyauté et de la fidélité de l'apprenant. Cette loyauté se décline sur la fidélité à tenir parole auprès du responsable de garage, à respecter et à assurer ses engagements. En outre, cette loyauté repose sur l'honnêteté et la droiture de l'apprenant dans son environnement familial, amical et social. Le non-respect de la fidélité au sein de ces garages, ne permet pas l'observation de la construction de la compétence chez ces

garagistes. Plus les apprenants seront fidèles, plus l'achèvement de formation sera observé, le patron aura son mot à dire sur la compétence de ses apprenants. Ces critères sont indispensables dans l'intégration de l'apprenant au sein du garage. Ce qui lui permettra de maintenir son mode de fonctionnement dans la construction de leur compétence.

« Chez moi quelqu'un qui fait gombo ailleurs il ne peut pas être patron parce que c'est grâce à moi que tu es ici tu fais quelque chose sans dire là il va dire quoi non toi tu es devenu patron pour toi-même. « Donc pendant les dix (10) ans que tu passes ici, tu es considéré comme apprenti »

**Source** : Souhalio, un chef de garage, mars 2020.

## ***2.2. Filiation et affiliation comme cadres structurels de construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo***

La filiation est perçue dans le cadre de cette étude comme toutes relations de parenté qui interviennent dans la construction de la compétence chez les garagistes. Quant à l'affiliation, il fait mention de tout type de relation amicale intervenant dans la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha.

### *2.2.1. Filiation comme élément déterminant dans la construction de compétence*

Dans les garages explorés, les apprenants entretiennent des relations de parenté avec le responsable de garage 'oncle-neveu', 'frère-frère'. Les apprenants font le choix d'apprendre auprès d'un acteur avec qui ils ont un lien de parenté pour apprendre rapidement le métier de mécanique. Dans ces espaces sociaux (garages), la formation n'est pas donnée suivant un parchemin mais est attribuée à l'apprenant en fonction de son obéissance au travail. Ainsi, le jugement de l'obéissance de l'apprenant dans un contexte de filiation de l'apprentissage sera dominé par la relation qui lie patron et apprenant. En évaluant son neveu ou encore son frère, le patron se voit lui-même en train d'être évalué ou encore d'évaluer son frère qui est le père de son neveu vu que l'une des normes d'intégration à son garage est le 'respect des parents'. Aussi, quant au patron, recruter des apprenants avec qui il entretient des liens de parenté a pour conséquence de maintenir une main d'œuvre gratuite. Également travailler avec des

apprenants qui ne quitterons pas le garage d'eux même mais qui se soumettrons à son jugement en ce qui concerne leur compétence avant de s'en aller créer leur propre garage.

*« Bon là c'est mon grand frère qui m'a envoyé là-bas. Oui eux ils se connaissent ils étaient dans même garage chez leur patron à Abita, on n'a rien donné comme argent même cinq francs (5f). « C'est mon oncle qui m'a envoyé ici. »*

**Source** : Koffi, un apprenti, Avril 2020.

### 2.2.2. *L'affiliation, un support relationnel de construction de compétence*

L'affiliation fait référence à toute relation amicale dans le cadre de cette étude. Au sein des garages explorés, en dehors des relations de parenté, il existe des relations amicales. Le choix des apprenants dépend de la relation amicale qui lie soit 'le patron avec l'apprenant' ou soit l'un 'des anciens apprenants du patron et le nouvel apprenant'. Les amis du responsable du garage confient leurs enfants à celui-ci dans le cadre de leur apprentissage parce qu'ils apprécient le mode de travail du patron 'sur les aptitudes de l'apprenant : 'savoir respecter les normes'. En plus de la formation pratique qu'ils acquerront, ils veulent que celui-ci se charge de son éducation. Le responsable de garage se représente cette catégorie d'apprenant comme des acteurs qui font désormais partie de sa parentèle, il exercera sur eux la même autorité que celle exercée sur ses neveux, et frères au sein du garage. La formation de ses apprenants sera également gratuite, le jugement porté sur leur acte d'apprentissage sera plus porté sur la nouvelle relation de parenté qui existe désormais entre apprenant et patron.

*« C'est ton ami tu ne peux pas dire c'est son enfant qui a fait. Mais aujourd'hui peut être ton ami va venir donner son enfant tu ne vas pas dire faut donner l'argent. »« Je dois connaître chez toi. »*

**Source** : Madou, un apprenti, juin 2020.

### 2.3. *La représentation sociale du patron comme père et modèle de réussite dans la construction de la compétences chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Ce chapitre analyse la représentation sociale du patron comme père et modèle de réussite dans la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha.

#### 2.3.1. *Le patron, les autres apprentis et les clients comme acteurs dans la construction de compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Cette sous-section analyse la position du patron comme le père dans la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. En effet, le responsable du garage dans le cadre de cette étude représente l'acteur à qui appartient le garage et qui exerce une autorité de faits sur les apprenants du garage. Il se représente comme un père dans la mesure où les jours de travail, il partage les rôles et il remet de l'argent à ses apprenants pour leur restauration. Les week-ends quand il est satisfait des travaux de ses apprenants il leur donne de l'argent pour passer leur week-end. Le responsable du garage encourage individuellement le travail bien fait de ses apprentis par des biens et des présents. Il lui arrive parfois d'infliger des corrections aux apprenants en cas de retard, de manque de concentration pendant les heures de formation. Face à ces pratiques qui s'observent entre patron et apprenant, l'apprenant dans le cadre de l'apprentissage construit également le patron comme un père à qui il doit respect, écoute et celui face à qui il doit toujours bien se tenir pour bénéficier de ces encouragements et de sa confiance (garant de compétence). Les autres apprentis et les clients participent à la construction de compétence aussi.

« Les enfants sont là. Ils sont presque huit (8). Souvent je les donne prix de manger, les grands-grands je donne trois cents, trois cents (300,300) et les autres deux cents, deux cents (200,200),  
« Le patron m'a frappé plusieurs fois Plusieurs. Souvent je ne suivais pas le travail, souvent je causais avec les camarades.

**Source** : Tchomba, un garagiste, Octobre 2019.

### 2.3.2. *Le patron comme modèle de réussite dans la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Outre la construction du patron comme père, le patron se construit également comme modèle de réussite. En effet, le patron du garage est l'acteur à qui appartient le garage. Celui qui organise le garage et évalue la compétence des apprenants. Ainsi, les apprenants ont tous pour objectif de fin de formation de lui ressembler 'devenir patron au même titre que lui', 'avoir un garage au même titre que lui. Cette représentation leur impose l'idée de patron comme modèle parfait de réussite. Vu que dans ces garages, la compétence est fondée sur le regard performatif du patron le construit en tant que modèle parfait de réussite impose aux apprenants de se soumettre à toutes les recommandations du patron afin d'être jugé positivement par celui-ci dans l'évaluation de leur compétence.

« Souvent toi-même tu es patron mais tu ne peux pas connaître tout. Peut-être y a un qui est rentré aujourd'hui même, tu vas lui donner plan, tu vas lui dire fait ça. Et puis lui il va dire non patron on peut faire ça « Ils travaillent avec confiance ils travaillent sans bruits quoi donc je veux faire comme eux. »

**Source** : Lanciné, un patron, Mai 2020.

### 2.4. *La disponibilité de main d'œuvre, la maîtrise du métier de mécanique et la collaboration entre l'apprenant et le patron comme enjeux liés à la construction de la compétences chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Ce chapitre analyse les enjeux de la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha.

#### 2.4.1. *La disponibilité de main d'œuvre comme enjeu lié à la construction de compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Cette sous-section présente la disponibilité de main d'œuvre comme enjeu lié à la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo. En effet, dans les garages explorés dans le cadre de cette étude, le temps de formation est indéfini. L'apprenant peut passer plus de cinq années dans un garage avec le même statut d'apprenant.

Le responsable du garage l'utilise au sein du garage. Après cinq années passées auprès de lui, le patron le nomme 'deuxième responsable' du garage, sa nouvelle tâche en plus de son statut d'apprenant sera de former à son tour les nouveaux, leur permettre d'être intégré au sein du garage sous la base de la formation qu'il a reçu à son tour auprès du patron du garage. Aussi, il peut être utilisé pour d'autres fins en dehors du cadre d'apprentissage. Comme faire les courses personnelles du patron, vu qu'il se doit d'obéir au patron, il exécute toute tâche auquel le patron le soumet.

« Ouais dix (10) ans que tu fais chez ton patron si tu travailles toujours chez ton patron là tu es toujours apprenti. »

**Source** : Petit Coulibaly, un apprenti, février 2020.

#### 2.4.2. *La maîtrise du métier de la mécanique comme enjeu lié à la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Cette sous-section présente la maîtrise du métier de mécanique comme enjeu lié à la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. En effet, les garages explorés dans le cadre de cette étude présentent pour la majorité une forte population de déscolarisés et de non-scolarisés. En ce qui concerne les déscolarisés, ce sont des acteurs qui ont connu une scolarisation qui s'est estompée, tandis que les non-scolarisés renvoient à une catégorie d'acteurs qui n'ont pas connu de scolarisation. Dans les deux cas de figures, les deux catégories d'acteurs acquièrent une formation sans frais qui reposent que sur l'obéissance aux normes de garages établies.

« Puisque je t'ai dit que non on ne veut pas que nous nos frères s'en va se vagabonder à la rue, on veut que eux aussi ils connaissent quelque chose mieux que nous pour travailler demain dans leurs garages.

**Source** : Dramane, un apprenti, Décembre 2019.

#### 2.4.3. *Collaboration entre les apprenants et le patron comme enjeu lié à la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha*

Cette dernière sous-section analyse la collaboration entre patron et apprenants comme enjeu lié à la construction de la compétence chez les garagistes d'Abobo

Clouetcha. En effet, en dehors de la formation que les apprenants reçoivent durant une longue période d'apprentissage, ils conservent le relationnel avec le patron. A tel enseigne qu'après formation l'apprenant conçoit toujours son formateur comme tel, le formateur également à un regard de patron envers ces garagistes dont il fut le formateur. Pour matérialiser le relationnel, le responsable les accompagne dans leur nouvelle fonction de chef de garage avec ses propres clients qui fréquentent son garage. Ce geste est sans redevance mais plutôt symbolique.

« *Tu peux créer un garage où il va partir. Tu peux lui donner quelques clients* ».

Source : Soro, un Chef de garage, Juin 2020.

### 3. Discussion

Cette étude a porté sur les déterminants sociaux de la compétence chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. A travers ce thème, il était question de comprendre, comment en dehors de la temporalité de la formation et des actes qui consacrent la compétence, celle-ci se construit chez les garagistes d'Abobo Clouetcha. Pour répondre à cette question, plusieurs techniques de recherche et méthodes d'analyses ont été mobilisées. A cette question, l'hypothèse avait pour mission d'orienter le chercheur vers l'adoption d'une théorie. La théorie de Marcelle Stroobants, à travers le concept de regard performatif montre que la seule possession de diplôme n'est pas la preuve de l'acquisition de compétence. Mais plutôt que la reconnaissance de celle-ci se fait par ses pairs ou par un collectif. L'étude a fait émerger que les normes, les relations, les idéologies et les enjeux sont déterminants dans la construction de compétence chez les garagistes d'Abobo. La compétence est le produit d'une interaction sociale. Cette position est partagée par Fleury (2014), sur la construction sociale de la compétence dans le secteur informel : « la validation des compétences nécessite une mobilisation des acteurs qui passe notamment par un développement de la négociation collective sur cette question ». Mais l'auteur fait une distinction entre apprentissage non-formel et informel : le premier terme « l'apprentissage non-formel » est intentionnel de la part de l'apprenant et est intégré dans des activités planifiées et ne mène généralement pas

à une certification. Quant au second terme, « l'apprentissage informel » résulte d'activités journalières liées au travail, à la famille ou au loisir, et n'est pas habituellement intentionnel (et ne mène à aucune certification). Il faut signaler que du point de vue de la littérature, les connaissances sur les compétences produites dans le secteur informel sont rares. Le recueil de données sur les utilisateurs de la validation de l'apprentissage non formel et informel est donc particulièrement ardu (Cedefop, 2014). Des efforts sont faits pour reconnaissance de qualifications dans le secteur informel (Unesco, 2015). Néanmoins, compte tenu de l'intérêt que présente le concept de compétence qu'on soit en contexte formel ou informel, quels regards les sciences lui accordent ? La compréhension ou l'interprétation de ces regards passent des définitions. Le concept de compétence, s'il est largement répandu, est loin de faire l'objet d'une définition consensuelle et partagée de la part des différents auteurs qui travaillent sur ce sujet, que ce soit les sociologues comme les chercheurs en sciences gestion. En effet, « la question de la compétence fait enjeu(x). Plusieurs auteurs (Philippe Zarifian, ou encore Guy Le Boterf et Pierre Bourdieu) ont contribué à enrichir le concept de compétence dans le champ formel (entreprise ou école). Pour Bourdieu (1989), elle « n'est pas une simple capacité technique mais une capacité statutaire ». Quant à Le Boterf (2008) « la compétence est un processus et non comme la somme de ressources ». On peut déduire que la compétence est un savoir transférer et non transporter. C'est avoir la capacité de vouloir et savoir rendre transférable dans de nouveaux contextes des apprentissages acquis dans des contextes particuliers.

Mais, face à l'expansion du concept de compétence, Boutin (2004) propose d'adapter, en lieu et place, une attitude critique et dialectique, fondée sur la réflexion et la recherche. Par la suite, la confusion demeure en ce qui concerne le rapprochement entre compétences, objectifs et standards de performance. Si les compétences sont définies comme une capacité d'action, elles sont avant tout un savoir, un savoir-faire, certains comportements et des capacités intellectuelles et globales, qui constituent les fondements de la compétence, mais non pas la compétence elle-même. Perrenoud (1997) fait remarquer qu'une approche par compétences appelle à une reconstruction complète des dispositifs et des démarches de formation. Il faut retenir que la notion de compétence, même si elle varie selon les champs sociaux, elle est avant tout un

construit social, elle s'inscrit toujours dans des contextes relationnels appropriés à des champs sociaux.

## **Conclusion**

Cette présente étude a porté sur la construction des compétences chez les garagistes d'Abobo clouetcha. L'analyse des données recueillies a montré que dans les garages à Abobo clouetcha l'acquisition et la reconnaissance des compétences sont liées aux dimensions normatives, relationnelles, idéologiques et aux enjeux sociaux. En d'autres termes, la compétence n'est une ressource technique, elle est un construit social, c'est-à-dire elle est attribuée par autrui (Le Boterf, 2008).

## **Références bibliographiques**

- AUBRY, François (2010). La place du groupe de pairs dans l'intégration des nouvelles aides-soignantes dans les EHPAD, *sociologie*.
- AUBRY, François. (2013). Une histoire de vocation ? Comment les aides-soignantes occultent le processus de transmission de leurs compétences professionnelles. Une enquête France/ Québec, In *Emulations* n°11
- AEPE (2008) Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi, le secteur informel à Abidjan,
- Bourdieu Pierre. (1989), *La noblesse d'Etat : grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Editions de Minuit.
- BOUTIN, Gérald. ; JULIEN, Louise. (2000). *L'obsession des compétences, son impact sur l'éducation et la formation des enseignants*, Montréal, Éditions Nouvelles.
- BOUTIN Gérald. (2004), « L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique », *Connexions* /1 (n 81), p. 25-41.
- CEDEFOP. 2014. *Le défi de la validation : l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage ?*

- DOMINIQUE Jacques Jouvenot (2014), « Le paradoxe de la construction du métier : cas des éleveurs ».
- FLEURY, Nicolas (2014), « La validation des compétences non-formelles et informelles : de nouvelles chances pour tous ? » ETUI, Policy Brief.
- GAUFRYAU, Bertrand. (1997), « Secteur informel, fonctions macro- économiques et politiques gouvernementales, le cas du Congo, » document de recherche n° 10, BIT, Genève.
- GAUFRYAU, Bertrand ; Maldonado, Carlos. (1997), « Secteur informel, fonctions macro-économiques et politiques gouvernementales, le cas de Côte d'Ivoire », document de recherche n° 13, BIT, Genève.
- GUY Le Boterf (2008), « Repenser la compétence ; pour dépasser les idées reçues : 15 propositions », Eyrolles, 141 p
- MERCHERS, Jacques ; PHARO Patrick, (1990) « Compétence et connaissance expertes. Propriétés publiques et cognitives-pratiques ».
- KANTE Soulèye. (2002), « Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone : vers la promotion d'un travail décent », Genève, Bureau international du Travail.
- STROOBANTS Marcelles (1993), Sociologie du travail, Collection 128,
- Mémoire, Master2 (2016), Le secteur informel de la construction et la compétence des compétences des travailleuses domestiques de Cocody, INJS, 62 p.
- Mémoire (2014) Recherche sur la construction sociale des compétences en coiffure-dame dans la localité de Yopougon-sogefiha, IES, 76 p.
- N'DA Paul., (2002), *Méthodologie de la recherche* : De la problématique à la Discussion des résultats, comment réaliser un mémoire, Une Thèse en sciences sociales et en éducation, P.U.C.I.
- NORDHAUG Odd, (1996),« Collectives competences in organization »,in Falkenberg
- PERRENOUD Philippe (1997), Construire des compétences dès l'école, Paris : ESF 6e éd.
- UNESCO, 2015. Pour l'apprentissage tout au long de la vie.