

**CHOIX DE LA FORMATION ET REACTANCE
PSYCHOLOGIQUE FACE AUX DIFFICULTES D'INSERTION
PROFESSIONNELLE. CAS DES DEMANDEURS D'EMPLOI
INSCRITS A L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI DE
LOME**

Paboussoum PARI

Psychologie Appliquée

Université de Lomé

E-mail : paripab@yahoo.fr/ paripab@gmail.com

Résumé :

L'objectif de cette étude est de décrire les différents facteurs qui influencent le choix de formation et les risques qui y sont liés en termes de difficultés d'insertion professionnelle. L'étude a porté sur une population de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) à Lomé. Les théories de référence retenues exposent les stratégies de choix de formation et, en aval, les réactions qu'on observe lors des tentatives de transition du système éducatif à la vie professionnelle. 256 demandeurs d'emploi ont participé à l'enquête et les résultats indiquent une relation entre les difficultés d'insertion professionnelle et les choix non adéquats de formation faits en amont.

Mots clés : formation, réactance psychologique, insertion professionnelle.

Abstract

The aim in view by this study consists in describing the various factors that influence academic study choices and the related risks in terms of employability difficulties. To achieve this objective, this research focused on a population of job seekers registered at the National Agency for the Promotion of Employment (NAE). Theories of reference selected outline the strategies used to make academic study choices and downstream reactions observed when moving from

academic studies to occupational field. 256 job seekers participated in the survey and the results indicate a relationship between employability difficulties and non-strategic formation choices.

Keys words: academic studies, psychological reactance, employability.

Introduction

Dans un paysage socioprofessionnel instable et bouleversé, la transition entre l'école et le marché de l'emploi devient de plus en plus poreuse. Les difficultés d'insertion professionnelle sont grandissantes de telle sorte que le jeune, au terme de sa formation, passe une longue période à la recherche d'emploi. Cette période de latence appelée chômage est un réel problème qui mine la vie de la majorité des jeunes diplômés. Il crée donc un malaise, non seulement chez les concernés mais aussi et surtout chez les parents dont le souci majeur est la réussite professionnelle de leurs enfants. Ainsi, malgré l'important investissement consenti par les parents, l'Etat et le jeune, celui-ci, après sa formation, au lieu d'être un « actif occupé », devient plutôt un « actif retraité » à la charge de ses parents. Sous d'autres cieux (en Europe par exemple), cette situation difficile dont la conséquence psychologique est sans précédent en termes de dépression, de démotivation, d'anxiété, de dévalorisation de soi, est couverte par divers programmes. Mais en Afrique et plus particulièrement au Togo, les chômeurs ne bénéficient d'aucune couverture sociale en terme d'allocation ni d'aucun programme d'insertion professionnelle de la part des autorités, si ce n'est, ces derniers temps, des programmes comme le Programme de Volontariat National (PROVONAT) du Ministère du Développement à la Base, ou du programmes d'Appui à l'Insertion et au Développement de l'embauche (AIDE) de l'Agence Nationale Pour l'Emploi. Cette prise de conscience du phénomène et ces quelques programmes ne constituent qu'une goutte d'eau dans la mer face à l'ampleur du phénomène au Togo. Pour endiguer ou du moins diminuer le taux du chômage, une véritable prise de conscience semble nécessaire en ce qui concerne l'orientation (choix de formation) à la base. Puisque,

dans la majorité des cas, le choix de la formation effectué par le jeune est basé sur des critères très subjectifs. C'est ce que semble souligner Huteau (1982) lorsqu'il explique la genèse des préférences professionnelles comme un appariement progressif de représentations de soi et de professions. Selon lui, le jeune apprend graduellement à se décrire sous différentes dimensions, celles-ci lui permettant d'évaluer et de comparer les professions entre elles : (« j'aime bouger ; routier, c'est un métier où l'on bouge »). Ainsi, choisir le métier de « routier », dans le seul but de satisfaire ses intérêts professionnels tels qu'appréhendés par H. L. Holland (1979), à partir du seul fait que « routier c'est un métier où l'on bouge » est une décision apparemment simple mais lourde de conséquences pour le devenir professionnel de l'intéressé. C'est pour cette raison que nous pensons qu'il est nécessaire d'entreprendre une étude sur le choix de formation basé sur des considérations subjectives et les difficultés d'insertion professionnelle sous-jacentes (le chômage).

1. Contexte théorique et questions de recherche

Le grand Dictionnaire de la Psychologie (Bloch, Chemana, Gallo, Leconte, Le Ny, Postel, Moscovici, Reuchlin et Vurpillot, 1991, p. 145-147) définit la réactance psychologique comme un « état psychologique (émotionnel) d'un individu qui vient de voir sa liberté de choix restreinte ». Le sentiment pour un individu d'être libre dans ses choix et dans ses actes, est un sentiment fort dont il n'aime pas se départir. Croire que le monde est juste, que l'on contrôle ses actes et que ses pensées sont inviolables, est encore ce qui permet de vivre plutôt que de survivre.

Le concept de réactance psychologique a été théorisé par J. W. Brehm (1966). Selon cet auteur, un individu, à tout moment, pense disposer d'un certain nombre de comportements possible. Ces comportements sont dits « libres » si l'individu pense qu'il n'appartient qu'à lui de les réaliser ou non. Si pour une raison ou pour une autre, un (ou plusieurs) de ces comportements se trouve(nt) rendu(s) impossible(s), ou se trouve(nt) menacé(s) d'être rendu(s) impossible(s), l'individu éprouve une motivation spécifique que Brehm appelle réactance psychologique, orientée vers la restauration

totale ou partielle de la liberté initiale. Cette réactance est en rapport quantitatif avec l'importance psychologique du (ou des) des comportements visé(s), le nombre de ces comportements rapporté à celui des comportements libres initiaux et la force de celle-ci, surtout si la réactance est provoquée par une menace.

En d'autres termes, la théorie de la réactance de Brehm explique comment une personne dont la liberté personnelle est réduite ou menacée, tente de vouloir retrouver une certaine marge de manœuvre. Un comportement considéré comme « problématique » devient plus attractif si une intervention remet en cause, ou met au défi, la liberté individuelle. Alors, la théorie postule que, chaque fois que notre liberté de choix se trouve limitée ou menacée, nous attachons soudain plus de valeur à ce choix par le fait qu'il semble inaccessible. Autrement dit, le fait d'éliminer, ou simplement de menacer, la liberté d'action d'un individu provoque une motivation dite « réactance psychologique ». Cette motivation dirige le comportement de l'individu vers le rétablissement de la liberté perdue virtuellement ou réellement.

Par rapport à notre thème, la réactance psychologique s'observe lors de la phase de transition entre la formation librement choisie et les chances réduites d'accès à un (ou des emplois) désiré(s). On note alors chez le demandeur d'emploi, désormais nanti d'un diplôme dans un domaine de formation librement choisi, une sorte de regret par rapport à la formation suivie au vue de la restriction des ouvertures professionnelle qu'elle offre.

Nous voyons donc que la théorie de Brehm se focalise essentiellement sur les motivations d'une personne si la liberté de son choix se trouve être menacée.

Cette théorie de Brehm ne permet pas d'expliquer tous les facteurs pouvant intervenir dans le choix d'un comportement telle que la formation dans notre cas.

Ainsi, Huteau (1 982) va élaborer un modèle théorique pour rendre compte d'autres facteurs susceptibles d'intervenir dans le choix de tout comportement. En effet, le modèle de Huteau postule que l'individu qui doit élaborer des préférences et prendre des décisions dispose en mémoire de deux représentations :

- une information sur lui-même, stockée sous forme de

différents schémas de soi et qui le positionne sur le trait (représentation de soi) ;

- une information sur le monde, stockée sous forme de prototypes qui décrivent les formations et les professions au moyen de quelques attributs jugés essentiels (représentation du métier ou de la filière de formation).

Lorsque le sujet réfléchit à des préférences, un schéma de soi ou un prototype est activé :

- si c'est un schéma de soi qui est activé, le sujet active alors un prototype qui semble lui correspondre,
- mais si c'est un prototype qui est initialement activé, le sujet activera un schéma de soi qui lui correspond.

Un prototype et un schéma de soi étant simultanément activés, le sujet procédera alors à une évaluation de la congruence de ces deux représentations :

- en cas de mauvaise congruence, la profession ou le métier ne sera pas retenu ;
- en cas de bonne congruence, la profession sera retenue ;
- les cas intermédiaires conduiront à un réexamen de l'information sur les métiers et de l'information sur soi.

En d'autres termes, Huteau fait appel à une problématisation des préférences professionnelles issues de la théorie de la dissonance cognitive de L. Festinger (1957). Selon lui, l'expression des préférences scolaires et professionnelles est essentiellement considérée comme le résultat d'une activité de comparaison effectuée par l'individu entre la représentation qu'il se fait de lui-même et celle qu'il se fait de la filière de formation et du monde professionnel. Chaque fois qu'il envisage un métier, l'individu cherche à se référer à une liste de descripteurs qui lui paraît représenter cette filière de formation ou cette profession et il compare cette liste aux descripteurs communs à sa représentation de soi et celle du métier, suivant leur nombre et leur importance à ses yeux, il retiendrait alors ou rejetterait la filière de formation ou la profession comme choix éventuel.

Tout se passe comme s'il y avait une comparaison de la représentation des métiers et de la représentation de soi, pour permettre l'expression des préférences. Lorsqu'il y a dissonance entre les deux représentations, le projet professionnel est rejeté, l'individu

regrette le métier ou la formation. Dans le cas d'une consonance, le projet est retenu, l'individu choisit le métier de son projet. Quand l'accord est seulement moyen, il y a réélaboration des représentations. Il insiste sur deux points : une mauvaise image de soi inhibe la décision ; le choix est un idéal qui permet un dépassement de soi, un progrès personnel. Pour cet auteur,

« La conduite de l'homme, la plupart du temps, n'est pas directement déterminée par les situations dans lesquelles il se trouve, mais principalement par la représentation qu'il se fait de ces situations, compte tenu de son expériences passée et de ce qu'il sait de lui-même ».

Le modèle théorique de Huteau nous explique comment l'individu établit ses préférences et fait ses choix professionnels mais ne nous explique pas comment certains facteurs peuvent intervenir dans la décision du choix professionnel.

Ainsi, pour compléter les deux modèles précédents, la théorie de la carte cognitive des professions L. S. Gottfredson (1981) nous semble ici pertinente.

En effet, la théorie de Gottfredson se propose d'expliquer comment les représentations professionnelles se forment, comment les aspirations se circonscrivent progressivement et comment chacun effectue des compromis lorsqu'il veut réaliser ses choix professionnels. Gottfredson postule que les représentations sont structurées par huit concepts principaux :

- le concept de soi

Il s'agit sensiblement de l'image de soi qui renvoie à la façon dont l'individu se perçoit, du type de personne qu'il pense ou voudrait ne pas être. Certaines composantes du concept de soi sont centrales comme les capacités, les intérêts, la place dans la société ou le groupe d'appartenance ;

- les représentations professionnelles

Les individus perçoivent les professions et ceux qui les exercent selon les informations dont ils disposent et les croyances, les stéréotypes qu'ils véhiculent. Ces représentations peuvent s'avérer inexactes, déformées et floues.

- la carte cognitive des professions

Gottfredson a mis en évidence deux dimensions principales qui,

selon elle, structurent de façon prégnante et largement partagée les représentations des professions : le caractère masculin-féminin de la profession et son degré de prestige ;

- les préférences professionnelles

Elles résultent d'un processus de comparaison entre les représentations des professions et le concept de soi. Les professions en accord avec le concept de soi ont tendance à être jugées attractives alors que celles qui paraissent dissonantes ont tendance à être rejetées. Les préférences professionnelles résultent ici d'un processus de jugement, exercé sur les représentations des professions en fonction de la perception que l'on a de soi ;

- l'accessibilité des professions et des formations

L'individu porte un jugement sur les obstacles ou sur les éléments favorables susceptibles d'intervenir, selon lui, dans sa progression vers les professions préférées et il le fait en tenant compte des connaissances et de sa perception de l'environnement socio-économique. Comme les autres représentations, celles-ci peuvent être marquées par plus ou moins de réalisme qui concerne ici l'évaluation des débouchés, les possibilités de formation, les contraintes financières et matérielles ;

- les alternatives professionnelles

Elles résultent de la confrontation des désirs (préférences) et de la réalité perçue (accessibilités). Le poids relatif de chacune de ces deux polarités connote l'alternative comme plutôt idéaliste ou plutôt réaliste ;

- la zone des alternatives acceptables

Cette zone, sur la carte cognitive, est celle des alternatives professionnelles jugées acceptables et qui ont tendance à se regrouper dans l'espace et figurent la place que l'individu estime pouvoir être la sienne dans le monde du travail et de la société ;

- l'aspiration professionnelle

C'est la profession constituant la meilleure alternative, selon l'individu, pour lui et à un moment donné.

Les auteurs comme J. W. Bronfenbrenner (1977), L. Hotchkiss et U. Borow (1990), J. Guichard (1993) dans le souci de cerner les facteurs influençant le choix, ont montré l'importance capitale du milieu familial dans le processus du choix professionnel. Pour eux, le

milieu familial agit comme agent de socialisation dans la mesure où les vécus professionnels des membres de la famille influencent, entre autres, les perceptions du travail et du marché du travail des enfants. Cette idée se retrouve également dans les travaux de Hotchkiss et Borow où les parents sont des modèles qui influencent les aspirations professionnelles de leurs enfants. Par contre, Bronfenbrenner montre dans son étude que c'est le réseau d'amis ainsi que celui des pairs qui influencent le plus les aspirations éducationnelles et par suite, professionnelles des jeunes. De plus, les amis de même que les pairs sont souvent les premiers à être consultés lors de la prise de décisions importantes. Il est probable que les jeunes auront davantage tendance à consulter leurs amis, surtout quand la qualité de la communication avec les parents n'est pas très bonne.

Bachy (2001), de son côté, insiste plutôt sur le poids de ce qu'il nomme les déterminants, en « amont » et les conditionnements, en « aval », dans les choix professionnels. Dans ce but, il se réfère à E. Claparède (1973) et à sa « loi de l'intérêt momentanée » pour soutenir que toute personne agit aussi selon la ligne de son plus grand intérêt. C'est pourquoi il affirme qu'à un moment donné, c'est l'intérêt le plus intense, le plus prégnant qui dominera les autres au point d'emporter l'action menée. Il conclut alors que dans un paysage socioprofessionnel instable et bouleversé, dans lequel les obstacles et les incertitudes en matière d'emploi se multiplient, des individus soient amenés à effectuer des choix plutôt dominés par l'efficacité de leur insertion que par la satisfaction de tendances intrinsèques. Ainsi donc, lorsqu'un sujet qui croit pouvoir penser à un ou plusieurs comportements, subit une tentative d'influence en faveur d'un comportement donné, il risque d'éprouver de la réactance, pour peu qu'il ait le sentiment que cette tentative consiste à lui enjoindre de ne pas penser aux comportements alternatifs. Il peut alors trouver ces comportements alternatifs plus désirables, voire affirmer ces comportements avec plus d'ardeur qu'il ne l'aurait fait. Il peut aussi inciter ses pairs à penser à ces alternatives.

En résumé, les travaux parcourus montrent que les auteurs sont unanimes sur les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés au moment de leur tentative d'insertion professionnelle. Les principaux thèmes abordés sont centrés sur les stratégies de choix de formation

initiale dont la prise de conscience des conséquences s'éveille au portail de l'insertion professionnelle. C'est ici que les thèmes relatifs aux déterminants en « amont » et les conditionnements, en « aval » dans les choix professionnels nous paraissent pertinents par l'accent mis sur l'influence exercée par le milieu familial, le groupe des pairs, l'environnement fréquenté, les intérêts et le sentiment d'efficacité personnelle.

Au Togo, ce type d'influence social dans les choix de formation est très courant et c'est à la phase des tentatives de traversée du chômage qu'on se rend compte des conséquences des choix effectués. Ainsi, selon la Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité et à travers l'enquête QUIBB (Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être) de 2006, le chômage touche le tiers, soit 32.90% de la population active au Togo. Les jeunes de 15-24 ans soit 10.40% et les jeunes de 25-35 ans soit 8.90% sont les plus vulnérables. Aussi, l'enquête révèle-t-elle que le taux de chômage a connu une augmentation de 6.8% et que le chômage touche de manière indifférenciée les hommes et les femmes. En effet, 34.90% des hommes sont confrontés au chômage alors que ce taux est de 31.20 % chez les femmes.

Parallèlement à cette augmentation du taux de chômage au Togo, nous avons constaté à travers les données recueillies à l'ANPE que certaines personnes en chômage ont majoritairement choisi certaines filières de formation. En effet, 1974 diplômés qui se sont inscrits à l'ANPE comme demandeurs d'emploi ont choisi la filière de comptabilité et gestion ; 1243 demandeurs d'emploi ont opté pour une formation en histoire et géographie et 1031 ont fait une formation en sociologie.

En plus de ces constats, certains chômeurs se sont confiés en ces termes : « Je n'ai pas fait ce que je devrais faire en terme de formation » ;

« Si j'avais plutôt fait la médecine, je ne serais pas dans cette situation de chômage aujourd'hui. Mon père aurait pu ne pas me forcer la main... » ; « j'ai choisi de faire l'histoire contemporaine, et après mon diplôme de Maîtrise, je ne trouve rien à faire. Les offres d'emploi ne concernent toujours pas mon domaine dans les annonces de recrutement. J'ai fait une formation dont les débouchés sont rares... » ; « après mon baccalauréat,

j'ai voulu faire l'école supérieure de secrétariat de direction pour devenir un secrétaire. Mon père s'est opposé en affirmant que "le secrétariat, c'est pour les femmes", j'ai dû choisir alors l'espagnol ».

Question de recherche

Eu égard à tout ce qui précède, nous nous interrogeons sur les facteurs pouvant rendre compte de la réactance psychologique des demandeurs d'emploi lors des tentatives d'insertion professionnelle. Autrement dit, le choix de formation n'est-il pas lié aux difficultés d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi?

Plus spécifiquement :

- Qu'est ce qui explique le chômage chez les demandeurs d'emploi?
- Qu'est ce qui explique les difficultés d'accès au stage et à l'emploi ?
- Pourquoi le degré de difficultés d'accès à l'emploi est croissant chez le demandeur d'emploi?*
- Y a-t-il une différence dans la durée du chômage en fonction du sexe, du diplôme et de l'âge ?

2. Hypothèses et objectifs de l'étude

Hypothèses

Pour répondre à la question générale, nous disons que la réactance psychologique des demandeurs d'emploi face aux difficultés d'insertion professionnelle peut se comprendre à partir des choix de formation antérieurement suivie ; autrement dit, il y a une relation entre la restriction de la liberté de choix professionnel et la formation suivie. Plus spécifiquement, nous pensons que :

- Plus la formation choisie est moins stratégique par rapport aux besoins du marché de l'emploi, plus le demandeur d'emploi vit une situation de chômage ;
- un choix de formation basé sur une perception subjective de la profession envisagée entraîne des difficultés d'accès aux stages et à l'emploi ;
- plus le choix de formation est fait par suivisme, plus le degré

- de difficultés d'accès à l'emploi est croissant chez le demandeur d'emploi ;
- Il n'y a pas de relation entre la durée de chômage et le sexe, le diplôme et l'âge.

Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette étude est de montrer la relation entre le choix de formation antérieure et les difficultés d'insertion professionnelle que vit le demandeur d'emploi.

Sur le plan scientifique, nous voulons :

- Mesurer l'adéquation des choix de formation de base par rapport aux besoins du marché de l'emploi ;
- déterminer les différents facteurs perçus de la profession ayant motivé le choix d'une formation et d'examiner leurs incidences sur l'accès au stage et à l'emploi ;
- déterminer le degré de difficulté d'accès à l'emploi si le choix de formation est fait par suivisme ;
- montrer que la durée du chômage n'est pas liée à des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi.

3. Méthodologie

3.1. Echantillon et ses caractéristiques

La présente étude porte sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), un établissement public créée depuis le 21 juillet 2008 et dont l'une des missions principales qui lui sont assignées est de promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage.

La population-cible est donc composée de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Cette population est estimée à 16256 demandeurs d'emploi au 30 Juillet 2011.

Mais, la population d'étude est composée de tout demandeur d'emploi remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un baccalauréat technique (BAC technique) ;
- être titulaire d'un diplôme universitaire (BAC + 2 à 5) ;

- avoir spécifié clairement sa formation dans la base de données de l'ANPE.

En tenant compte de ces critères, la population d'étude s'élève à 8542 sujets.

Pour obtenir un échantillon représentatif de cette population, nous avons eu recours à la technique d'échantillonnage stratifié pondéré. Ceci a permis de prendre en compte toutes les catégories de demandeurs d'emploi issues des différentes filières de formation et qui respectent les conditions mentionnées ci-dessus. Vu les difficultés d'ordre matériel et les contraintes temporelles, nous avons décidé de ne retenir que 3 % de la population d'étude (8542 demandeurs d'emploi). Cette proportion correspond à 256 sujets. Le tableau ci-dessous résume les effectifs par strate de filière de formation constituant notre échantillon.

Tableau 1 : Echantillon par strate de population

Domaine Formation	Effectif	Domaine Formation	Effectif
Anglais	17	Marketing	11
Histoire	16	Informatique	9
Géographie	21	Sciences humaines	34
Sciences	1	Littérature	2
Comptabilité	33	Santé	5
Economie	6	Electrotechnique	17
Gestion	25	A C F V	2
Droit	15	Management	2
Secrétariat	8	Enseignement technique	29
GRH	3		
TOTAL 256			

Les caractéristiques, tels que l'âge, le sexe et le niveau de diplôme obtenu par le demandeur d'emploi, définissent la composition de l'échantillon de cette étude.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon le sexe du demandeur d'emploi

Sexe du demandeur d'emploi	Sexe masculin	Sexe féminin	Total
Effectif	171 (66.79%)	85 (33.21%)	256 (100%)

Dans ce tableau, sur les 256 demandeurs d'emploi, on compte 171 soit une proportion de 66.79% d'hommes et 85 soit une proportion de 33.21% de sexe féminin.

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon selon l'âge du demandeur d'emploi

Age	19-25 ans	26-30 ans	31-36ans	Plus de 36 ans	Total
Effectif	33 (12.9%)	73 (28.51%)	93 (36.33%)	57 (22.26%)	256 (100%)

Il ressort de ce tableau que l'âge du demandeur d'emploi varie de 19 ans à plus de 36 ans. Mais la majorité des demandeurs d'emploi ont un âge qui se situe dans les tranches d'âge de [25-30 ans] et de [31-36 ans]. En effet, 33 demandeurs d'emploi (représentant 12.90% de l'échantillon) ont un âge compris entre 19 et 25 ans, alors que ceux qui se situent dans la fourchette 26-30 ans sont au nombre de 73, soit une proportion de 28.51% de l'échantillon ; par ailleurs 93 demandeurs d'emploi, soit 36.33% de l'échantillon, ont un âge qui se situe entre 31 et 36 ans. Les demandeurs d'emploi qui ont plus 36 ans représentent 22.26 % de la population, ce qui fait 57 sujets.

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon le niveau du diplôme du demandeur

Diplôme	BAC technique	BTS/DUT	Licence	Maitrise	MASTER/D ESS/DEA	Total
Effectif	53 (20.70%)	91(35.5 4%)	62 (24.22%)	38(14.8 4%)	12 (4.70%)	256 (100%)

Le tableau ci-dessus révèle que les demandeurs d'emploi qui ont

obtenu un BTS ou un DUT sont proportionnellement plus nombreux (ils sont 91 demandeurs d'emploi équivalant à 35.54% de l'échantillon) que ceux ayant obtenu des diplômes inférieurs ou supérieurs. Ces derniers groupes représentent, pour le baccalauréat technique, 53 demandeurs d'emploi (soit 20.70%) ; pour la Licence 62 demandeurs d'emploi, soit (soit 24.22%) ; pour la Maîtrise 38 demandeurs d'emploi (soit 14.84%) ; et 12 (soit une proportion de 4.70%) ont un MASTER, un DESS ou un DEA.

3.2. Méthodes de collecte des données

Nous avons utilisé une approche quantitative pour identifier et examiner les facteurs susceptibles d'influencer le choix de formation et leurs impacts sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et de répondre ainsi à la question de recherche de cette étude. Pour ce faire, l'enquête par questionnaire nous a paru plus appropriée pour recueillir suffisamment d'informations et tester les hypothèses. Dans le cadre de cette enquête, nous avons utilisé le questionnaire d'administration directe où l'enquêté est chargé de remplir lui-même le questionnaire après avoir reçu des explications sur l'objectif de la recherche.

Ce questionnaire est construit à partir de certains indicateurs relevés du modèle théoriques de préférences professionnelles de Huteau (idem), et de la théorie de la carte cognitive des professions de Gottfredson (idem). Nous nous sommes également inspiré des indicateurs des travaux de Bronfenbrenner (idem), de Hotchkiss et Borow, (idem) et de Guichard (idem) portant sur l'importance capitale du milieu familial dans le processus du choix professionnel. Il est subdivisé en quatre parties : la première partie comporte quatre (4) questions (Q1, Q2, Q3, Q4) relatives aux informations démographiques, notamment l'âge, le sexe, la filière de formation et le diplôme obtenu. La deuxième partie comporte quinze (15) questions (Q5 jusqu'à Q19) portant sur le choix de formation suivie et les facteurs qui ont influencé ce choix. La troisième partie qui comporte quatre (4) questions (Q20, Q21, Q22, Q23) renseigne sur les difficultés qu'éprouve le demandeur d'emploi à pouvoir s'insérer. La quatrième partie est constituée de deux (2) questions ouvertes dont le

but est de permettre à l'enquêté d'explicitier les conditions de choix de sa formation ainsi que les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées après la formation.

Le déroulement de la collecte des données s'est fait en deux étapes. Dans un premier temps, nous avons procédé à une pré-enquête dans le but de vérifier la bonne compréhension des items retenus. Ainsi, nous l'avons administrée à 44 demandeurs d'emploi et dont les réponses ont été analysées. Ce qui a permis de reformuler certaines questions et de corriger certains items, puis de repasser le questionnaire pour sa validation avant son administration définitive.

3.3. Analyse des données

Pour le traitement et l'analyse des données recueillies, nous avons utilisé dans cette étude les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives.

Sur le plan qualitatif, nous avons eu recours à des indicateurs non fréquentiels susceptibles d'autoriser des inférences spécifiques ou des interprétations causales à propos de certains aspects de l'orientation comportementale du sujet. Pour atteindre cet objectif, l'analyse de contenu nous a paru la pertinente (Mucchielli 1984).

En ce qui concerne les méthodes quantitatives, cette étude ayant pour but principal de vérifier l'existence de relation entre deux variables, nous avons plus utilisé des statistiques qui nous semblent mieux indiquées pour ce genre d'opération. Mais, le souci de traitement des données nominales permettant d'estimer les fréquences et les pourcentages, a orienté le choix de la technique inférentielle : le coefficient de corrélation de contingence C à partir du χ^2 en vue d'estimer le degré de liaison postulé entre nos différentes variables.

4. Résultats, commentaire et analyse des résultats

4.1. Résultats et commentaire

Nous présentons, ci-dessous, uniquement les résultats des tableaux croisés pouvant permettre de dire directement si les hypothèses sont confirmées ou infirmées.

4.1.1. Stratégies de choix de formation et difficultés rencontrées

Tableau 5 : Inadéquation formation reçue (par rapport aux offres d'emploi et leur évolution) et durée du chômage

Choix de formation moins stratégique	Durée du chômage			
	1 – 11 mois	1-5 ans	Plus de 5 ans	Totaux
Non tenu compte des offres du marché d'emploi	31 (12.10%)	93 (37.5%)	28 (10.96%)	152 (60.56%)
Non tenu compte de l'évolution des emplois	19 (6.25 %)	38 (14.84%)	47 (18.35%)	104 (39.44%)
Total	50 (18.35%)	131 (52.34%)	75 (29.31%)	256 (100%)
$\chi^2_{\text{cal}} = 22.58$ P < .05 DS ddl = 2 C = 0.28				

Ce tableau indique que les demandeurs d'emploi qui n'avaient pas tenu compte, dans le choix de leurs formations, des offres du marché d'emploi, représentent le taux le plus élevé (60.56%) par rapport à ceux qui n'ont pas tenu compte de l'évolution des emplois (39,44%). Mais, par rapport à la durée du chômage, la tranche 1 à 5 ans recueille le taux le plus élevé (52.34%) de l'effectif total, et dont 37.5% de cet effectif concerne ceux qui ont choisi des formations sans tenir compte des offres du marché du travail.

La différence au test de χ^2 est significative au seuil .05. La liaison entre le choix de formation moins stratégique et la durée de chômage est ainsi confirmée.

Tableau 6 : Choix de formation basé sur la perception subjective de la profession envisagée et difficultés d'accès à un stage et à un emploi

Choix de formation basé sur la perception subjective de la profession envisagée	Difficultés d'accès au stage et à l'emploi			
	Accès difficile à un stage correspondant à ma formation	Accès difficile à un emploi correspondant à ma formation	Accès difficile à tout autre stage ou emploi	Total
Emploi perçu comme masculin	11 (4.28%)	30 (11.71%)	11 (4.28%)	52 (20.27%)
Emploi perçu comme féminin	10 (3.9%)	20 (7.91%)	25 (9.76%)	55 (21.57%)
Emploi perçu comme rémunérateur	25 (9.76%)	50 (19.53%)	23 (8.98%)	98 (38.27%)
Emploi perçu comme prestigieux	21 (8.2%)	11 (4.28%)	19 (7.41%)	51 (19.89%)
Total	67 (26.14%)	111 (43.43%)	78 (30.43%)	256 (100%)
$\chi^2_{\text{cal}} = 24.12$ P < .05 DS ddl = 6 ; C = 0.29				

Nous lisons dans ce tableau que les difficultés d'accès à un emploi correspondant à la formation suivie recueillent le taux le plus élevé (43.43%) de l'effectif total de l'échantillon. Mais, en ce qui concerne la perception subjective de la profession envisagée, c'est l'aspect rémunérateur qui est plus privilégié avec 38.27% de l'effectif de l'échantillon.

La différence au test χ^2 étant significative au seuil .05, indique qu'il y a un lien entre le choix de la formation basé sur la perception subjective de la profession envisagée et les difficultés à obtenir un stage ou un emploi. La deuxième hypothèse spécifique est alors confirmée.

Tableau 7: Choix de formation par suivisme et degré de difficulté d'accès à l'emploi

Choix de formation par suivisme	Degré de difficulté d'accès à l'emploi			
	Faible	Moyen	Fort	Total
Choix sur conseil d'un ami	9 (3.51%)	13 (5.07%)	45 (17.59%)	67 (26.17%)
Choix en fonction d'une personnalité	12 (4.68%)	11 (4.29%)	43 (16.81%)	66 (25.78%)
Choix selon ma propre vision	19 (7.42%)	21 (8.20%)	33 (12.91%)	73 (28.53%)
Choix en fonction d'un parent	10 (3.9%)	20 (7.81%)	20 (7.81%)	50 (19.52%)
Total	50 (19.51%)	65 (25.37%)	141 (55.12%)	256 (100%)
$\chi^2_{\text{cal}} = 11.04$ $P < .05$ DS ddl = 6 C = 0.203				

La lecture de ce tableau révèle que le degré de difficultés d'accès à l'emploi est fort à 55.12% de l'effectif de l'échantillon, alors que pour le choix par suivisme, c'est l'item " Choix selon ma propre vision " qui recueille l'effectif le plus élevé (73, soit 28.53%) de l'échantillon total. Par rapport à ce dernier cas, les 71.47% restant de cette colonne, sont des choix que nous considérons comme des choix par "suivisme".

La différence au test χ^2 étant significative au seuil .05, indique qu'il existe un lien entre les deux variables de ce tableau et confirme ainsi l'hypothèse selon laquelle, plus le suivisme domine le choix de formation, plus le degré de difficultés d'accès à l'emploi est croissant.

Tableau 8 : Relation entre degré de regret ressenti par rapport à la formation reçue antérieurement et opportunité de "rechoisir" une formation

Opportunité à rechoisir une formation	Degré de regret ressenti par rapport à la formation déjà reçue			
	Faible	Moyen	Fort	Total
Refaire carrément une autre formation	24 9.37%	14 5.47%	58 22.65%	96 37.49%
Faire une formation complémentaire	15 5.86%	31 12.10%	29 11.33%	75 29.29%
Perfectionner la formation reçue	30 11.71%	22 8.59%	33 12.92%	85 33.22%
Total	69 26.94%	67 26.16%	120 46.9%	256 100%
$\chi^2 = 21.20 > \chi^2_{lu} 9.48$ P= .01 (DS) C = 0.27				

Pour mieux appréhender la réactance psychologique face aux difficultés d'insertion professionnelles, ce tableau indique clairement qu'il y a une relation entre le degré de regret par rapport à la formation déjà reçue et l'opportunité donnée à nos enquêtés à refaire un choix de formation, χ^2_{cal} étant supérieur au χ^2_{lu} avec seulement 1% de chance de se tromper.

Les tendances globales, les plus élevés de ces résultats, montrent que le degré de regret est fort à 46.9% (soit 120 sujets) avec un désir de refaire une autre formation à 37.49% (soit 96 sujets).

En résumé de cette partie, les résultats examinés jusqu'ici confirment nos trois premières hypothèses par les relations qu'ils établissent entre les variables croisées.

4.1.2. Caractéristiques des sujets et durée du chômage

Les tableaux ci-dessous croisent trois variables correspondant aux caractéristiques de la population d'étude (sexe, diplôme et âge) avec la durée du chômage afin de vérifier la relation entre ces caractéristiques et la durée du chômage. Cette fois-ci, contrairement aux tableaux précédents, les pourcentages sont calculés, non plus en fonction du total global de l'échantillon (256), mais en fonction de l'effectif de chaque sous-groupe afin de mieux apprécier leur proportionnalité

respective selon la durée du chômage. Ce choix s'explique par le fait que la taille de ces sous-effectifs n'est pas la même.

Tableau 9 : Relation entre sexe et durée du chômage

Durée de chômage	Sexe		
	Sexe masculin	Sexe féminin	Total
1 – 11 mois	35 (20.46%)	15 (17.65%)	50 (19.53)
1-5 ans	95 (55.56%)	36 (42.35%)	131 (51.17%)
Plus de 5 ans	41 (23.98%)	34 (40%)	75 (29.30%)
TOTAL	171 (100%)	85 (100%)	256 (100%)
$\chi^2_{\text{cor}} = 7.14 > \chi^2_{\text{lu}} = 5.99$; P= .05 (DS) ; C = 0.16			

Nous voyons dans ce tableau que les taux les plus élevés des deux sexes se situent tous dans la tranche [1 - 5 ans] de durée de chômage. Le χ^2 calculé montre qu'il y a une relation entre la durée du chômage et le sexe avec 5% de chance de se tromper (c'est-à-dire au seuil P = .05). Alors, la dernière hypothèse est en partie infirmée.

Tableau 10 : Relation entre diplôme et durée de chômage

Durée de chômage	Diplôme					Total
	BAC Tech nique	BTS/ DUT	LICEN CE	MAITRIS E	MAST ER/ DESS/ DEA	
1 – 11 mois	16 (30.1 9%)	9 (9.89 %)	13 (20.97 %)	5 (13.16%)	7 (58.33 %)	50 (19.53 %)
1-5 ans	20 (37.7 3%)	58 (63.7 4%)	30 (48.39 %)	20 (52.63%)	3 (25%)	131 (51.17 %)
Plus de 5 ans	17 (32.0 8%)	24 (26.3 7%)	19 (30.64 %)	13 (42.21%)	2 (16.67 %)	75 (29.30 %)
TOTAL	53 (100 %)	91 (100 %)	62 (100%)	38 (100%)	12 (100%)	256(100%)
$\chi^2_{\text{cor}} = 20.36 > \chi^2_{\text{lu}} = 20.09$ P = .01 (DS) C = 0.27						

La lecture de ce tableau indique que les taux plus élevés de chaque strate de population ont plus d'un an de chômage [1-5 ans] à l'exception des MASTER/DESS/DEA où le taux le plus élevé (58.33%) a moins d'un an de chômage.

Tableau 11 : Relation entre âge chronologique et durée de chômage

Durée de chômage	Age				
	[19 – 25 ans]	[26 – 30 ans]	[31 – 36 ans]	Plus de 36 ans]	Total
1 – 11 mois	9 (27.27%)	10 (13.70%)	10 (10.76%)	21 (36.84%)	50 (19.53%)
1-5 ans	11 (33.33%)	51 (69.86%)	62 (66.66%)	7 (12.28%)	131 (51.17%)
Plus de 5 ans	13 (39.40%)	12 (16.44%)	21 (22.58%)	29 (50.88%)	75 (29.29%)
Total	33 (100%)	73 (100%)	93 (100%)	57 (100%)	256 (100%)
$\chi^2_{\text{cor}} = 53.04 > \chi^2_{\text{lu}} = 12.59$ P= .01 (DS) C = 0.41					

Le χ^2 calculé montre qu'il y a une relation entre la durée du chômage et le diplôme obtenu avec 1% de chance de se tromper (P = .01). Ce qui infirme en partie notre dernière hypothèse spécifique.

Nous constatons à travers ce tableau que, pour les tranches d'âge [19 – 25 ans] et [plus de 36 ans], les effectifs les plus élevés se situent à plus de 5 ans de chômage (correspondant respectivement 39.40% et 50.88%. Pour les tranches d'âge [26 – 30 ans] et [31 – 36 ans], les taux les plus élevés se situent plutôt dans la fourchette de chômage de 1 à 5 ans et correspondent respectivement 69.86% et 66.66%.

Le χ^2 calculé indique une relation entre les variables âge et durée de chômage au risque de 1% de se tromper. Ce qui infirme aussi une autre partie de la dernière hypothèse.

Au regard des résultats des trois derniers tableaux, nous rejetons notre hypothèse nulle dans sa totalité, puisque ces résultats montrent qu'il y a bien une relation entre la durée du chômage et les variables considérées.

4.2. Interprétation

L'ensemble des résultats montrent qu'il y a un lien entre la

formation suivie et les difficultés à accéder à un emploi. Lesdites difficultés semblent moins liées aux offres d'emploi et à leur évolution qu'aux stratégies de choix de formation de base (tableau 5). Le marché du travail a connu, ces derniers temps, une évolution considérable sous l'impulsion des nouvelles technologies, laissant derrière la formation dont le rythme d'évolution est encore plus lent. Le problème implicite qu'on peut entrevoir à travers ces résultats semble être celui d'adéquation formation / emploi. A cela s'ajoute celui de perception subjective de l'emploi qui motive le choix de formation (tableau 6), excluant du coup toute analyse objective des formations et leurs ouvertures professionnelles. Le choix de formation par suivisme (tableau 7) va dans le même sens. Le lecteur peut entrevoir là une sorte d'immaturité vocationnelle par l'absence d'affirmation de soi dans les décisions de choix formation. Ce qui pourrait être une cause potentielle des difficultés d'insertion professionnelle. Face, justement, aux difficultés de transition de la vie éducative à la vie professionnelle, nos sujets semblent embarrassés, voire déçus, par un passé ingrat qui restreint la liberté de choix professionnel que nous appelons ici réactance psychologique ; cette réactance est le mieux explicitée par les données du tableau 8. Comment corriger un passé dérangeant pour mieux sauter sur l'autre bord ? Nous voyons seulement que le remords par rapport à ce passé est fort, mais suggère une tendance à la dénégation d'une réalité qui semble, malheureusement, indélébile.

Par ailleurs, nous observons également une relation entre la durée du chômage et les caractéristiques des sujets (tableaux 9, 10 et 11). Ce qui oblige à rejeter l'hypothèse nulle qui stipule qu'il n'y a pas de relation entre le sexe, le diplôme et l'âge chronologique. Autrement dit, la réactance psychologique face aux difficultés d'insertion professionnelles est liée auxdites variables. L'on peut aisément comprendre les difficultés des personnes plus âgées par le fait que, très souvent, les offres d'emploi limitent l'âge de recrutement. De même, on peut comprendre que certaines formations aboutissant à des diplômes ne répondant plus aux offres et à l'évolution des emplois peuvent être une cause de restriction des chances d'obtenir un emploi. Ce qui, par contre, laisse perplexe le lecteur de ces résultats, c'est la relation entre le sexe et la durée du chômage qui contraste avec

l'idéologie du genre prônée et très largement médiatisée ces derniers temps.

Dans tous les cas, il paraît clair que si la profession choisie par un sujet, à travers la formation qu'il a suivie, est en déphasage total avec les besoins du marché de l'emploi, le demandeur d'emploi aura moins de chance pour être sollicité, et il passera plus de temps au chômage que tout autre demandeur dont le profil est en adéquation parfaite avec le marché de l'emploi. Les choix de formation effectués par certains demandeurs d'emploi semblent plus chimériques que stratégiques. Ils sont dans la plupart des cas basés sur des préférences plutôt que sur des stratégies pouvant accroître leurs chances sur le marché de l'emploi. Or, selon la théorie de la carte cognitive des professions de Gottfredson (1981), l'accessibilité des professions et des formations doit se faire en portant un jugement sur les obstacles ou sur les éléments favorables susceptibles d'intervenir dans la progression vers les professions préférées en tenant compte des connaissances et de la perception de l'environnement socio-économique. Sans ce jugement marqué par plus ou moins de réalisme concernant l'évaluation des débouchés, le demandeur d'emploi risque fort le chômage prolongé. Ainsi, par méconnaissance de cette évolution ou peut-être, par ignorance de l'offre du travail, les demandeurs d'emploi peuvent effectuer des choix non judicieux concernant leurs formations. Les conséquences de ces actions sont bien évidemment le chômage.

Par rapport à nos résultats, Gottfredson (1981) dirait que nos sujets, en situation de choix professionnel, ont centralisé leur attention sur le concept de soi qui renvoie à la façon dont ils se perçoivent eux-mêmes ou au type de personne qu'ils ne voudraient pas être. Ainsi, par rapport à la profession envisagée, ils ont suivi des formations en fonction des modèles figurant dans leurs cartes cognitives. Les professions en accord avec le concept de soi ont tendance à être jugées attractives alors que celles qui paraissent dissonantes ont tendance à être rejetées ou abandonnées même si ces formations sont porteuses d'emploi. Il apparaît alors que ces individus, percevant les professions et ceux qui les exercent selon les informations dont ils disposent, les croyances, les stéréotypes qu'ils véhiculent, élaborent des représentations inexactes, déformées et floues. Dans cet ordre d'idée, Huteau (1982) dira que, comme ces informations sur les professions

ou sur les formations représentées en mémoire s'avèrent dans la plupart des cas inexacts, déformés et flous, il est fort probable que la congruence entre les prototypes et le schéma de soi soit mauvaise (c'est-à-dire que la profession /formation choisie ne soit pas la bonne). Cette situation entraîne des difficultés à l'insertion puisque le choix de formation basé sur de fausses informations ou sur des stéréotypes est déjà validé par l'individu.

Ce sont ces mêmes représentations qui seraient à la base de l'étiquetage sexuel de certaines professions dont les formations en vue de leur exercice ne sont en rien préjudiciables. Seulement, selon la façon dont l'individu veut paraître socialement, il élimine des classes entières de formations sous prétexte que c'est "les garçons" ou plutôt "les filles", qui sont habilités à suivre telle ou telle formation. C'est pourquoi dans sa carte cognitive des professions, Gottfredson explique que le caractère masculin-féminin structure les représentations de certaines professions et ce faisant, les gens auront tendance à choisir leur profession en fonction de leur appartenance sexuelle. Aussi les femmes limitent-elles leurs intérêts pour certaines activités traditionnellement masculines, même si leurs capacités ne sont pas, en fait inférieures à celles de ceux-ci.

C'est au vu de tout ce qui est dit jusqu'ici, que nous pensons que la théorie de réactance psychologique de Brehm (1966) est pertinente. En effet, Brehm explique que, chaque fois que notre liberté de choix se trouve limitée ou menacée, nous attachons soudain plus de valeur à ce choix par le fait qu'il devient inaccessible. L'individu accorde donc plus de valeur à son choix personnel plutôt qu'à tout autre choix (par suivisme par exemple) dans ces conditions. Toutefois, cette réactance peut être soit immédiate (l'individu fait tout pour suivre la formation de son propre choix au détriment de celui imposé), ou soit différée (l'individu accepte d'abord le choix imposé et en cas de difficulté à trouver un emploi, le rejette entièrement).

5. Discussion

Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé une enquête par questionnaire ; ce mode de collecte des données a l'avantage d'atteindre un effectif plus important, de standardiser, de quantifier et

de synthétiser les ré. Cependant, il ne permet pas à l'enquêté, comme l'entretien ouvert, d'argumenter ou d'explicitier ses réponses.

De même, cette étude s'est limitée aux incidences que le choix de formation pourrait avoir sur l'insertion professionnelle, et n'est pas allée plus loin pour comprendre, par exemple, si les difficultés d'insertion professionnelle sont plutôt liées à l'incapacité à utiliser les techniques de recherche d'emploi ou à celle liée à la personnalité ne permettant pas de pénétrer les réseaux du marché de l'emploi.

Par ailleurs, l'étude est réalisée à une période où les services d'orientation scolaire et professionnel du Togo sont totalement inopérants. C'est un manquement sérieux dont on ne peut ignorer les conséquences sur le cadrage formation/emploi.

La prise en compte de toutes ces limites aurait certainement permis de nuancer nos résultats.

Conclusion

Cette étude est partie des constats selon lesquels le taux de chômage est sans cesse croissant au Togo ces derniers temps. Les choix de formation ne sont pas faits en fonction des critères valides ; ce qui, en aval, pose le problème de transition de la vie éducative à la vie professionnelle. Les facteurs en jeu dans les choix de formation semblent plus motivés par la perception que nos enquêtés ont des professions exercées dans leur environnement. Les variables comme le sexe, la rémunération et le prestige sont très déterminants dans cette perception colorée de stéréotypes sociaux.

Par rapport à nos hypothèses, les trois premières sont confirmées ; et la quatrième, bien qu'infirmée, va dans le même sens que les autres, car les coefficients de corrélation calculés établissent clairement une relation entre les variables étudiées.

Mais, pour valider ces résultats, nous pensons qu'une étude complémentaire est nécessaire pour prendre en compte les limites signalées dans la discussion.

Bibliographie

- Bloch H. et al., 1991. Grand dictionnaire de la psychologie, Paris, Larousse.
- Brehm J.W., 1966. *A theory of psychological reactance*. New York: Academic press.
- Bronfenbrenner U., 1977. Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32, 513-531
- Claparede E., 1973. *L'éducation fonctionnelle*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Gottfredson L. S., 1981. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 545-579.
- Guichard J., 1993. *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris, PUF.
- Holland J. L., 1979. *Professional manual for the self-directed search*. Palo Alto. Calif: Consulting Psychologists Press.
- Hotchkiss, L., & Borow H. (1990). Sociological perspectives on work and career development. Dans Brown, D. Brooks, L. et collaborateurs (dir), *Career choice and development* (262-307). San Francisco: Jossey-Bass.
- Huteau M., 1982. Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à- des activités professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 11(2), 107-125.
- Mucchielli R., 1984. *L'analyse de contenu, des documents, des communications*. Paris, 5^{ème} édition ESF.