

Print ISSN: 2617-4766

E-ISSN: 2617-4774

Đamá Nínau

REVUE INTERDISCIPLINAIRE
LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES



Revue trimestrielle - N° 17, MARS 2025

REVUE TRIMESTRIELLE - N° 17 Đamá Nínau | REVUE INTERDISCIPLINAIRE LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

Mise en page et Impression

IMPRIMERIE ST LOUIS

53, Rue N'ZARA Doulassamé Face Première Eglise Baptiste du TOGO

BP: 61536 / Tel Bureau: (228) 22 22 10 45 / Mobile : (228) 90 12 37 30

E-mail: imprimerie.stlouis@yahoo.fr



SJIFactor - Scientific Journal Impact Factor

E-mail : evaluation@sjifactor.com

Website : <http://sjifactor.com/>

SJIF 2025 = 6.907 (Scientific Journal Impact Factor Value for 2025).

SJIF Impact Factor Evaluation [SJIF 2025 = 6.907]

"Dama Ninao" est une revue scientifique interdisciplinaire qui accepte et publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines. A cet effet, elle s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques. La Revue "Dama Ninao", entendu "L'Entente" en langue kabyè du Nord Togo, est créée dans l'intention de matérialiser la mondialisation ou la globalisation qui s'opère avec l'esprit d'équipe et d'échanges et la désuétude du monde autarcique. Le monde scientifique universitaire ne peut échapper à cet esprit d'équipe qui fonde un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité.

La Revue Dama Ninao nous renvoie à la Civilisation de l'Universel du poète sénégalais Léopold Sédar Senghor, qui prône la porosité des âmes avec l'acceptation de l'autre, de ce qu'il dispose d'utile pour mon avancement : sa civilisation, sa culture, sa langue ... Elle se fonde notamment sur la philosophie de Paul Ricœur qui préconise la perception de Soi-même comme un autre. Considérer soi-même comme un autre aux yeux de l'autre, nous amènerait à faire taire nos distensions et ressentiments afin de redimensionner notre espace, reconstruire notre histoire et notre société.

La Revue Dama Ninao s'est inspirée de la nature. Des insectes en miniature nous produisent de bels chefs-d'œuvre architecturaux, conjuguent leur génie créateur et leur force dans la patience et dans la tolérance. Ils créent des œuvres monumentales qui dépassent l'entendement humain, les termitières. A cet effet, la nature semble nous parler, nous guider, nous instruire dans le silence. Seules ces créations nous interpellent sans autant faire de nous des disciples. Comme la termitière qui, pour la plupart du temps, est une composante de maillons surgissant de la même matière, la Revue Dama Ninao se veut une termitière scientifique dont les enseignants-chercheurs en sont les maillons.

Au confluent de diverses sciences, la Revue Dama Ninao se propose de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

ADMINISTRATION DE LA REVUE

Directeur de publication et rédacteur en chef :

Professeur TCHASSIM Koutchoukalo, Université de Lomé

Directeur de rédaction :

SILUE Lèfara (Maître de Conférences), Université Félix Houphouët Boigny

Comité Scientifique

Professeur Yaovi AKAKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjona KADANGA, Université de Lomé (Togo), Professeur Xavier GARNIER, Université Paris 3 (France), Professeur Norbert VIGNONDE, Université de Bordeaux (France), Professeur Adama COULIBALY, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Okri Pascal TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Mamadou KANDJI, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Komla Messan NUBUKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Amadou LY, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Kazaro TASSOU, Université de Lomé (Togo), Professeur Dotsè YIGBE, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjo AFAGLA, Université de Lomé (Togo), Professeur Alain-Joseph SISSAO, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso), Professeur Komla Essowè ESSIZEWA, Université de Lomé (Togo), Professeur Gneba KOKORA, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Louis OBOU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Ataféi PEWISSI, Université de Lomé (Togo), Professeur Vicente Enrique Montes Nogales, Universidad de Oviedo (Espagne), Professeur Mamadou FAYE, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Akila AHOULI, Université de Lomé.

Comité de lecture

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Université de Lomé (Togo), Professeur Gbati NAPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Didier AMELA, Université de Lomé (Togo), Professeur Komi KOUVON, Université de Lomé (Togo), Dr Komi BEGEDOU, Université de Lomé (Togo), Dr Koffi Dodzi NOUVLO, Dr Kpatimbi TYR, Université de Lomé (Togo), Dr Madis KROUMA, Université de Lomé, Professeur Arthur MUKENGE, Université de Rhodes (Afrique du Sud), Professeur Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Université de Lomé (Togo), Dr Anoumou AMEKUDJI, Université de Lomé (Togo), Professeur Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur PERE-KEZIMA, Université de Lomé.

Comité de rédaction

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Docteur Wonouvo GNAGNON (Assistant), Docteur DOUHADJI Kossi, Université de Lomé.

Contact : revuedamaninao@gmail.com

Site Internet de la Revue Dama Ninao : <https://revuedamaninao.net/>

LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE DAMA NINAO

Dama Ninao est une revue scientifique internationale. Dans cette perspective, les textes que nous acceptons en français ou anglais sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

La taille des articles

Volume : 10 à 15 pages ; interligne 1.5, police 12 pour le corps du texte et les courtes citations ; police 11 pour les longues citations, Times New Roman, les références des citations doivent être incorporées dans le texte. Exemple : Guy Rocher (1968, p. 29), pas de référence en foot-notes à l'exception de quelques commentaires.

Ordre logique du texte

- Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long ;
- **Nom et prénom(s)** du contributeur ou des contributeurs, **nom de l'institution** d'appartenance, **adresse mail**
- Un **Résumé (Abstract)** de 8 lignes en français et anglais, en interligne simple, suivi de 6 **Mots clés (Key words)**
- Une **Introduction** : elle doit avoir une problématique, une méthode et une structure.
- Un **Développement** : les articulations du développement du texte doivent-être titrées comme suit :

1-Pour le **Titre** de la première section

1-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

1-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

2- Pour le **Titre** de la deuxième section

2-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

2-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

3- Pour le **Titre** de la troisième section (si l'auteur de l'article le souhaite)

-Une **Conclusion** : elle doit être courte, précise et concise en mettant en relief l'authenticité des résultats de la recherche.

-**Bibliographie** (Mentionner uniquement les auteurs cités)

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur. Exemples :

- AMIN Samir (1996), *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.
- BERGER Gaston (1967), *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.
- DIAGNE Souleymane Bachir (2003), « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogenes*, 202, p. 145-151. (Pour les articles).

Typographie française

- La Revue Dama Ninao s'interdit tout soulignement et toute mise de quelque caractère que ce soit en gras.
- Les auteurs doivent respecter la typographie française concernant la ponctuation, l'écriture des noms, les abréviations...

Tableaux, schémas et illustrations

En cas d'utilisation des tableaux, ceux-ci doivent être numérotés en chiffre romains selon l'ordre de leur apparition dans le texte. Ils doivent comporter un titre précis et une source. Les schémas et illustrations doivent être numérotés en chiffres arabes selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

Soumission des manuscrits

Tous les manuscrits doivent être soumis uniquement par voie électronique à l'adresse suivante : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net. Tous les échanges entre le secrétariat de la revue et l'auteur se feront uniquement par internet, il importe donc de fournir un mail actif que l'auteur consulte très régulièrement et d'envoyer toutes les informations relatives au processus de publication des articles uniquement par mail. Les frais d'instruction de l'article sont de **20000f** payables immédiatement au moment de l'envoi de l'article. À l'issue de l'instruction, si l'article est retenu, l'auteur paie les frais d'insertion qui s'élèvent à **30.000f**. Les frais d'instruction et d'insertion s'élèvent donc à **50.000f** payables par transfert, frais de

transfert y compris. Le paiement des frais d'insertion donne droit à un tiré à part. Si un auteur achète un exemplaire, les frais d'envoi sont à sa charge. Les frais de gravure des clichés, des schémas et l'expédition des tirés à part (pour ceux qui voudraient les avoir par la poste) sont à la charge des auteurs. La Revue Dama Ninao paraît trimestriellement. Toute soumission doit parvenir au secrétariat de la rédaction un mois voire deux semaines (délai de rigueur) avant la publication du numéro dans lequel l'article pourra être inséré. Pour toute information, envoyez un mail à : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net ou visitez le site de la revue : www.revuedamaninao.net.

Evaluation par les pairs

Les instructeurs à qui la revue affecte les articles de leur spécialité, doivent les lire avec rigueur, rejeter tout article dont le contenu est en inadéquation avec le titre et/ou dont le raisonnement n'offre pas une qualité scientifique, faire des propositions pour l'amélioration dudit article, renvoyer l'auteur de l'article à la ligne éditoriale de la revue au cas où elle n'est pas respectée. Ils se doivent notamment de vérifier, par le biais d'internet, si le même article n'est pas déjà publié dans une revue en ligne.

Objectifs et portée

La revue Dama Ninao, de par son nom qui signifie « entente », a pour objectifs :

- de matérialiser le monde universitaire qui est un creuset où « le fer aigüise le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité ;
- de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

La revue Dama Ninao a une portée scientifique et sociale. A cet effet, elle publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines et s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques sur appel à contribution thématique (colloque) ou varia. Elle est un espace de rencontre, de construction et de reconstruction des réseaux relationnels et scientifiques.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

SOMMAIRE

1. **DIDACTIQUE DE L'ELOGE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TCHADIEN ET SON IMPACT SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ARGUMENTATIVES/EXPRESSIVES DES ELEVES p. 9-25**
HINFIENE Kebkiba, Université de Pala (Tchad)
DAGUE Abraham, Cabinet d'Études (Tchad)
2. **LES RADIODIFFUSIONS LOCALES ET LA GOUVERNANCE CLIMATIQUE DURABLE AU TOGO ----- p. 26-42**
GNASSEMBE Adri Dibaba M., Université de Lomé (Togo)
NAPO Gbati, Université de Lomé (Togo)
DJANGBEDJA Minkilabe, Université de Lomé (Togo)
3. **LA BATAILLE DU LOKLIN ET LA MISE EN SERVITUDE DES VAINCUS DANS LE TAKPININ (AU NORD DE LA CÔTE D'IVOIRE) (1890-1914)----- p. 43-64**
VIDO Agossou Arthur, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
COULIBALY Dognima Lassina, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
4. **DE L'HISTORIQUE DANS LE ROMANESQUE : L'EXEMPLE DE ROMOLA, OU LE REVE INACHEVÉ DE GEORGE ELIOT ----- p. 65-79**
IBOURAHIMA BORO Alidou Razakou, Université de Parakou (Bénin)
SEGUEDEME Hergie Alexis, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
5. **ACCES A L'EDUCATION PRESCOLAIRE CHEZ LES ENFANTS EN MILIEU RURAL AU MALI : DEFIS ET ENJEUX ----- p. 80-95**
Dr Bassy KANOUTE, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) (Mali)
6. **MUTATIONS SOCIO-SPATIALES ET ENVIRONNEMENTALES DANS LA COMMUNE DE BONDOUKOU (NORD-EST, CÔTE D'IVOIRE): UNE ENTORSE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE-----p. 96-115**
DIARRASSOUBA Bazoumana, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
SECREDOU Kouakou Kra Romaric, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)

- 7. MECANISMES SOCIOCOGNITIFS DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLE ET RECHERCHE D'EMPLOI DES DIPLOMES DE
L'UNIVERSITE DE DOUALA ----- p. 116-137**
DOUANLA Djiala Adéline Merlyne, Université de Douala, (Cameroun)
COMMANDE Bayaba Schadrac, Université de Douala, (Cameroun)
- 8. ANÁLISIS SEMÁNTICO-PRAGMÁTICO DE LA PALABRA «PERDÓN» EN
BAOULÉ, LENGUA KWA DE COSTA DE MARFIL ----- p.138-151**
KOUAME Fréjuss Yafessou, Université Alassane Ouattara de Bouaké (Côte
d'Ivoire)
- 9. DETERMINANTS ET EFFETS DU PARRAINAGE SUR LES
PERFORMANCES SCOLAIRES DES ECOLIERS DES COMMUNAUTES
AGRO-PASTORALES DE NIKKI AU NORD-BENIN ----- p. 152-179**
DJOHY Georges, Université de Parakou (Bénin)
- 10. PESANTEURS SOCIOCULTURELLES ET FREQUENTATION DES
MUSEES EN CÔTE D'IVOIRE : CAS DU MUSEE DES CIVILISATIONS DE
CÔTE D'IVOIRE ----- p. 180-195**
OUATTARA Gnouobere Affou, Institut National Supérieur des Arts et de
l'Action Culturelle (INSAAC), (Côte d'Ivoire)
DALLY Jean François, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action
Culturelle (INSAAC), (Côte d'Ivoire)
- 11. INVESTIGATING THE CAUSES AND MANAGEMENT OF INDISCIPLINE ACTS
AMONG SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN BENIN: A CASE STUDY OF CEG
TANKPÈ AND CEG HOUÈTO IN ABOMEY-CALAVI ----- p. 196-215**
SAKPOLIBA Goudjinou Innocent, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
EZIN Ohô Emmanuel, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
- 12. COMMUNICATION CITOYENNE ET GESTION DURABLE DES
INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES ET D'ASSAINISSEMENT EN CÔTE
D'IVOIRE : CAS DE LA VILLE DE BOUAKÉ ----- p. 216-237**
KPANGBA Boni Hyacinthe, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
KOFFI Yao Maurice, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
KODJO Béné Marie-Ange Christel, Université Alassane Ouattara (Côte
d'Ivoire)

13. **LES FESTIVALS : OUTIL DE VALORISATION DU PATRIMOINE ET D'ATTRACTIVITE TOURISTIQUE DANS DISTRICT AUTONÔME DES MONTAGNES (CÔTE D'IVOIRE)**----- p. 238-252
OUATTARA Djamanatigui, Université de San Pedro (Côte d'Ivoire)
14. **CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES ET TRAITS DE PERSONNALITE DES ADOLESCENTS SOUFFRANT DU TROUBLE DU JEU VIDEO A LOME AU TOGO** ----- p. 253-270
DEKPO-KPONKOU Josiane A., Université de Lomé (Togo)
BAWA Ibn Habib, Université de Lomé (Togo)
KPASSAGOU L. Bassantéa, Université de Lomé (Togo)
15. **ANALYSE SEMIOTIQUE DU LOGO DE L'ALLIANCE DES ETATS DU SAHEL (AES)**----- p. 271-292
BEREMWIDOUYOU Issouf, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
16. **INTERNET COULLISSE DE L'ANONYMAT : LES STRATEGIES POUR S'EXPRIMER LIBREMENT** ----- p. 293-308
MBONDZI Jeannette Yolande, Université Omar Bongo (Gabon)
17. **FROM SELFHOOD TO SURVIVAL: POSTCOLONIAL REFLECTIONS ON PAUL LAURENCE DUNBAR'S "WE WEAR THE MASK"** ----- p. 309-322
BEGEDOU Komi, Université de Lomé (Togo)
18. **DE L'ECRITURE POSTCOLONIALE DANS L'ŒUVRE DE MOHAMMED DIB : POUR UNE SUBVERSION DES SCHEMES NARRATIFS**----- p. 323-341
DOUKOURE Madja Odile, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
19. **LE FESTIVAL SAINT PIERRE DE SAN PEDRO : ENTRE VALORISATION TOURISTIQUE ET VOLONTE DE CONJURATION DE LA « MALEDICTION » DU PROPHETE HARRIS** ----- p. 342-364
YEO Mamadou, Université Polytechnique de San Pedro (Côte d'Ivoire)
SAGNON Ibrahima, Université Polytechnique de San Pedro (Côte d'Ivoire)
OUATTARA Aboubacar Adama, Université Polytechnique de San Pedro (Côte d'Ivoire)
20. **LA CRISE DU DIALOGUE ET DES REPLIQUES DANS LE THEATRE CONTEMPORAIN : L'EXEMPLE DE LA REINE ET LA MONTAGNE DE MAURICE BANDAMA ET DE RAMSES II, LE NEGRE DE THIAM**
ABDOUL KARIM ----- p. 365-381

- BOMBOH BOMBOH** Maxime, Ecole supérieure de théâtre, cinéma et l'audio-visuel, (Côte d'Ivoire)
- 21. LA CHUTE DE MOUAMMAR KADHAFI ET L'EXPANSION DU TERRORISME EN AFRIQUE DE L'OUEST (2011-2023)----- p. 382-401**
SILUE Nahoua Karim, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
- 22. L'IMMIGRATION DANS *DESTIN DE CLANDESTINS* : JEUX ET ENJEUX D'UNE HYBRIDITE SPECIFIQUE ----- p. 402-418**
KANON Nancy Mireille, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
- 23. LA POÉTISATION DU SILENCE CHEZ MICHEL DEGUY OU LA FABRIQUE D'UNE SIGNIFIANCE DU VIDE DANS DONNANT DONNANT ----- p. 419-436**
KOUASSI Oswald Hermann, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
- 24. CIRCUITS DE DISTRIBUTION DE POISSONS PAR LES FEMMES A N'DJAMENA (TCHAD)----- p. 437-458**
MAHAMAT Bello Yaro, Université de N'Djaména (Tchad)
Dr MADJIGOTO Robert, Université de N'Djaména (Tchad)
- 25. LE TOHOUROU BÉTÉ : ENTRE MUSICALITÉ ET THÉÂTRALITÉ----- p. 459-476**
MABA Tagbo Victo, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC), (Côte d'Ivoire)
ATTOUNGBRÉ Kouadio Félix, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC), (Côte d'Ivoire)
- 26. LA BIOÉTHIQUE Á L'EPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN AFRIQUE ? ----- p. 477-493**
TANOH Yoman Alexandre, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
- 27. INFLUENCE DES STRATEGIES D'APPRENTISSAGE DES ELEVES ATTEINTS DE HANDICAP MOTEUR SUR LES PERFORMANCES SCOLAIRES : CAS DES ELEVES DE 3^E INSCRITS AU COLLEGE BESSIEUX DE LIBREVILLE-GABON ----- p. 494-510**
YEKE PENDI Ulrich Ariel, Université Omar Bongo (Gabon)
NTSAME MBA Flora, Université Omar Bongo (Gabon)
BOULINGUI Ninon-Léa, Université Omar Bongo (Gabon)

- 28. LE CORPS HUMAIN : UN MYSTÈRE CACHÉ DE L'ÉTERNITÉ -- p. 511-526**
VAÏDJIKÉ Dieudonné, Université de N'Djamena (Tchad)
VOUNSOUNA Thomas Henri, Université de N'Djamena (Tchad)
- 29. DU ROMAN AFRICAÏN FRANCOPHONE COLONIAL AU ROMAN AFRICAÏN FRANCOPHONE POSTCOLONIAL : LES TRAJECTOIRES D'UN GENRE (DÉS)OCCIDENTALISÉ ----- p. 527-545**
GNAGNON Wonouvo Kossi, Université de Lomé (Togo)
- 30. CAMEL DE HENRI DUPARC, UN SYSTEME METAPHORIQUE PROLEPTIQUE----- p. 546-564**
N'DRI Yao, Université Félix Houphouët-Boigny, (Côte d'Ivoire)
OUE Gonseu Casimir, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (Côte d'Ivoire)
- 31. LA DIALECTIQUE DANS LA PAROLE LIBATOIRE CHEZ LES BAOLÉ : TYPOLOGIE, FONCTIONNALITÉ ET IDÉOLOGIE ----- p. 565-582**
N'GORAN Kouassi Honoré, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
- 32. PERCEPTIONS PSYCHOSOCIOLOGIQUES DE L'UNIFORME SCOLAIRE CHEZ LES ELEVES DU DISTRICT D'ABIDJAN ----- p. 583-600**
N'CHO Yéby Ignace, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (Côte d'Ivoire)
NYWLE Tintéou Olivier, Ecole Normale Supérieure (ENS), (Côte d'Ivoire)
- 33. MUSEES ET IDENTITE NATIONALE : LE CAS DU BENIN ----- p. 601-621**
KODOWOU Dodji Yohanès, Université de Lomé (Togo)
TANAÏ Aboubakar, Université de Lomé (Togo)

**MECANISMES SOCIOCOGNITIFS DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLE ET RECHERCHE D'EMPLOI DES DIPLOMES DE
L'UNIVERSITE DE DOUALA**

**Djiala Adéline Merlyne DOUANLA,
UNIVERSITE DE DOUALA
adelinedjiala@yahoo.fr**

&

**Bayaba Schadrac COMMANDE,
UNIVERSITE DE DOUALA
commandebayabas@gmail.com**

Résumé : L'enseignement universitaire au Cameroun a adopté le système LMD dans le but de professionnaliser ses enseignements et de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Or, le taux de chômage des diplômés titulaires d'un master professionnel sortis l'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC) dénote une difficulté d'accès sur le marché de l'emploi. L'objectif de cette étude est d'examiner l'influence des mécanismes sociocognitifs de l'orientation professionnelle et la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC. Un questionnaire a été utilisé pour la collecte des données auprès de 200 étudiants sortis de l'ESSEC. Le logiciel SPSS version 23 a permis le traitement et l'analyse des données. Ce qui a permis d'obtenir les résultats suivants : - HR1, le Rhô est de 0,137 ; - HR2, le Rhô est de 0,226 ; HR3, le Rhô est de 0,112. Au vu des résultats nous pouvons dire que la problématique du devenir professionnel des diplômés de l'ESSEC suscite bien des inquiétudes.

Mots clés : mécanismes sociocognitifs, orientation professionnelle, recherche d'emploi, diplômés de l'ESSEC.

Abstract : University education in Cameroon has adopted the LMD system with the aim of professionalizing its teaching and facilitating the professional integration of graduates. However, the unemployment rate of graduates with a professional master's degree from the Higher School of Economic and Commercial Sciences (ESSEC) indicates a difficulty in accessing the job market. The objective of this study is to examine the influence of socio-cognitive mechanisms on the professional orientation and job search of ESSEC graduates. A questionnaire was used to collect data from 200 students graduating from ESSEC. SPSS version 23 software was used to process and analyze the data. This made it possible to obtain the following results: - HR1, the Rhô is 0.137; - HR2, the Rhô is 0.226; HR3, the Rho is 0.112. In view of the results we can say that the problem of the professional future of ESSEC graduates raises many concerns.

Key words: socio-cognitive mechanisms, professional orientation, job search, ESSEC graduates.

Introduction

Le marché de l'emploi reçoit chaque année des milliers de diplômés sortis des écoles et établissements de formation professionnelle. Selon ACCESS, (2024), la majorité des pays africains sont de plus en plus confrontés au chômage d'une partie croissante de leurs diplômés.

Selon le rapport de (Organisation Internationale du Travail 2023), 9,4 millions des jeunes sont à la recherche d'opportunités professionnelles, soit un taux de 8,9%. Si les diplômés n'arrivent pas à s'accommoder aux compétences exigées devant les tâches à exécuter c'est surtout parce que le système éducatif n'est pas actualisé en fonction des nouvelles méthodes. A cet effet, la loi n°005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun, définit la mission générale de l'éducation dans son article 2 :

L'État assigne à l'enseignement supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la nation et le progrès de l'humanité ». Il en ressort ici que la finalité de l'école n'est pas une simple accumulation des savoirs, mais l'école doit pouvoir assurer le plein épanouissement de l'individu dans sa globalité en l'insérant dans la société et dans le monde du travail. Ainsi, l'accès à l'emploi est vu non plus comme un événement ponctuel mais comme un processus. La loi N 98/004 du 14 avril 1998, portant orientation de l'éducation dans son article 5, alinéas 7, stipule que l'une des missions du conseiller d'orientation est de développer chez l'élève « la créativité, le sens de l'initiative et l'esprit d'entreprise.

Nous avons constaté avec les statistiques publiées par (Institut National de la Statistique, 2022) que le taux de chômage des jeunes entre 25 et 35 ans et titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de 14,8% soit 5 fois plus que celui des non-scolarisés de la même tranche d'âge.

➤ **Formulation du problème**

La possibilité pour un étudiant en fin de cursus académique de trouver un emploi est lié en partie à la qualité de sa formation. C'est sur la base de cet impératif

qu'on va observer que les universités camerounaises vont adopter des nouvelles approches d'enseignements. La mise en place du système LMD au Cameroun en 2007 a été l'occasion de repenser le socle des formations universitaires dans une visée professionnelle. Ce système se positionne comme un instrument pédagogique qui promeut l'adoption d'un système basé sur la professionnalisation. Il vise le développement des compétences en vue de favoriser l'employabilité et l'insertion professionnelle des titulaires des diplômés universitaires dès la fin du cycle licence. Le principe de ce système est de faciliter la pratique des enseignements et rendre l'apprenant plus compétitif sur le marché de l'emploi à l'issue de sa formation. Or, on se rend compte que malgré l'adoption du système d'enseignement basé sur la professionnalisation, les diplômés de l'Ecole Supérieur des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC) éprouvent encore les difficultés à s'insérer dans le monde du travail.

➤ **Revue de littérature**

Cette revue de littérature sera articulée autour de quatre points spécifiques. Nous commençons par présenter l'importance de la formation professionnelle.

• **L'importance de la formation professionnelle**

La formation professionnelle est pensée comme celle qui va venir ressourdre le déséquilibre formation/ emploi observé avec la formation classique. Les résultats de l'étude menée par Bomba et al. (2022) font constater que près de 33,1% de diplômés du supérieur au Cameroun ayant reçu une formation classique, repartent dans des écoles professionnelles pour acquérir les compétences pratiques. La formation professionnelle aide donc les diplômés à :

-avoir un niveau de formation acceptable pour les employeurs. Le fait de bien se formé procure un sentiment de sécurité à l'employé et accrois la probabilité d'être actif, de trouver un emploi permanent et bien rémunéré. L'absence d'expérience professionnelle est souvent désignée comme une des principales causes du chômage des jeunes (Giraud, 2013).

-la formation professionnelle facilite aussi l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Selon Bomba et al. (2012), plus une personne a passé du temps à se former au cours de l'année écoulée, plus elle a de chances d'occuper un emploi. Les employeurs vont prioriser les employés bien formés. Zwicky (2005), montre que la formation a des effets positifs souvent plus marqués sur la productivité que sur les salaires. La bonne formation a la capacité d'accroître la rentabilité (Bomba et al., 2006). A bien regarder, ce sont les employeurs qui tirent le plus grand profit de la bonne formation que reçoivent les apprenants. Dans Hansson (2008) a dressé un tableau qui ressort que ce sont les employeurs qui tirent le plus profit du rendement de la formation.

- il est aussi important de préciser que les employés qui ont bénéficié d'une formation professionnelle sont mieux rémunérés que ceux n'ayant pas bénéficiés de cette formation. La formation professionnelle contribue à des répercussions positives sur les salaires. Chéron et al. (2010) considèrent que la formation réduit la probabilité de changer d'employeur ou d'être au chômage, tout en augmentant le salaire.

- **L'Orientation Professionnelle**

L'orientation professionnelle est le fait de guider chaque individu selon son choix. Elle contribue à la préparation d'un métier ou d'une profession future en fonction des aptitudes et de ses tendances personnelles de l'apprenant. Elle cherche à mettre chaque travailleur à la place où il sera plus efficace dans les structures socioprofessionnelles du moment, compte tenu des perspectives de l'emploi, respectant à la fois, le bien-être de l'individu et l'équilibre à long terme, de l'investissement économique, Okene (2009). Dans cette perspective, (Manto Jonte, 2014) relève que l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle, consistant à aider prioritairement les élèves et les étudiants à se connaître, à connaître les milieux de formation et le monde de l'emploi et à s'y intégrer facilement et de manière épanouie. L'orientation professionnelle est vu par Super (1951) comme un processus qui consiste à aider une personne à développer et à accepter une image intégrée et adéquaté d'elle-même et de son rôle dans le monde du travail, à vérifier ce concept

avec la réalité, et le transformer en réalité avec satisfaction pour elle-même et pour la société.

- **La recherche d'emploi par les diplômés**

La recherche de l'emploi fait intervenir un ensemble de facteurs qui entrent en jeu dans le cadre de la planification Dagot (2007). Il s'agit de :

- identifier les caractéristiques personnelles et professionnelles qui représentent des forces et celles qui peuvent représenter des difficultés dans la recherche d'emploi en fonction de l'emploi visé et du marché du travail où se trouve cet emploi ;

- permettre à la personne en recherche d'emploi de mettre en valeur ses compétences de façon à les exposer au marché du travail davantage en termes d'offres de services que de demandes d'emploi ;

- évaluer, de façon sommaire, les impacts que ces facteurs auront sur le choix des activités, moyens et outils à mettre en place du cadre du processus de recherche d'emploi.

Il est important de se former lorsqu'on veut embrasser le marché du travail pour avoir une bonne compréhension des tendances du marché du travail qui auront une incidence sur la profession choisie. L'information va aussi permettre de bien cibler l'emploi recherché en fonction des compétences acquises. Par contre si l'information est de mauvaises qualités, il est possible d'observer un décalage dans l'acquisition du travail par les diplômés. C'est pour cette raison qu'à la sortie du système éducatif, certains diplômés vont trouver immédiatement le travail et d'autres le trouveront un peu plus tard. Il faut relever cependant que pour (Smith & Naylor, 2000) la probabilité que les étudiants soient employés six mois après l'obtention de leur diplôme est étroitement liée à la nature du diplôme, et elle est fortement influencée par les caractéristiques personnelles des diplômés, comme les notes du niveau de scolarité antérieure, l'âge de l'obtention du diplôme et les antécédents de la classe sociale.

- **L'insertion professionnelle**

L'insertion professionnelle est définie par Vernières (1997) comme le processus par lequel des individus, n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi. L'insertion professionnelle nécessite le développement des stratégies de la part du diplômé parce qu'elle est un champ délimité d'une part par le système d'enseignement et, d'autre part par le système de production, Laflamme (1993). Elle doit être perçue comme un processus comportant la formation professionnelle elle-même, la transition professionnelle qui est le moment entre la fin de la formation et l'accès à un emploi stable et finalement l'intégration professionnelle qui se matérialise par l'obtention d'un emploi.

- **Théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle de Lent (2008)**

La théorie sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle développée par Lent (2008), met l'accent sur la capacité des personnes à diriger leur propre orientation scolaire et professionnelle, tout en reconnaissant aussi l'importance des nombreuses influences personnelles et environnementales qui contribuent à renforcer, à affaiblir ou, dans certains cas, à annihiler l'activité personnelle ou la capacité à se diriger. Pour Lent (2008), les individus construisent eux-mêmes leur dénouement de carrière, leurs croyances jouant un rôle central, et ils ne sont pas simplement bénéficiaires ou victimes de forces intra-psychologiques ou situationnelles. Les diplômés de l'Ecole Supérieur des Sciences Economiques et Commerciales doivent combiner avec les compétences acquises lors de la formation les facteurs tel que la perception qu'ils ont de l'emploi, les réalités de l'environnement socioprofessionnel. Les enseignements de qualité n'auront de sens que lorsque ce dernier va prendre personnellement des engagements en fonction de ce qu'il pense de la valeur du travail. Lent (2008), la TSCOSP vise quatre grands objectifs généraux, en vue d'accompagner le jeune diplômé dans son processus d'orientation professionnelle voire d'insertion. Il s'agit :

-premièrement de déterminer avec les apprenants les domaines scolaires et autres pour lesquels ils sont particulièrement doués. Le choix de la filière ne doit pas être fait par convenance sociale ou parentale, mais en fonction des prédispositions intellectuelle de l'apprenant.

-deuxièmement, de développer des croyances en leur auto-efficacité dans des domaines dans lesquels ils sont doués, qui correspondent à leurs habiletés, mais qui sont suffisamment difficiles pour favoriser le développement de compétences. Le sentiment de compétence de l'apprenant va influencer de manière significative sa volonté à rechercher l'emploi.

-troisièmement, de rassembler des informations sur les activités professionnelles afin que les attentes de résultats se basent le plus possible sur la réalité. Avant de vouloir se lancer dans une activité, les apprenants devraient d'abord chercher à comprendre les particularités de la profession qu'ils aimeraient pratiquer à l'avenir.

- quatrièmement, de favoriser des environnements qui appuieront le choix de l'individu et l'aideront à surmonter les obstacles qu'il pourrait avoir à surmonter sur son chemin. L'environnement dans lequel l'apprenant évolue est marqué par certaines caractéristiques qu'il faut prendre en compte lorsqu'on décide de s'orienter vers la pratique d'un métier.

1. Méthodologie de l'étude

Le devis quantitatif est celui que nous avons adopté dans le cadre de cette étude. La recherche a été menée à l'ESSEC de l'université de Douala et dans différents quartiers où nous pouvions trouver les anciens étudiants de l'ESSEC. Notre population étant constituée des étudiants ayant obtenus le master professionnel et qui n'ont pas encore trouvé un travail. Nous avons recensé près de 20000 étudiants titulaires d'un master sortis de l'ESSEC et qui ne sont pas encore employés. Notre échantillon représente le dixième de cette population. Ainsi nous avons un échantillon composé de 200 anciens étudiants titulaires d'un master professionnel à qui nous avons administré un questionnaire composé de 63 items répartis comme suit : 7 items

relatifs aux informations sur le répondant ; 12 items relatifs à la personne de l'apprenant ; 11 items relatifs au comportement manifesté ou à l'influence du comportement ; 11 items relatifs à la qualité de l'environnement et 22 items relatifs à la recherche d'emploi. La majorité de nos questions sont construites sur l'échelle de fréquence à cinq points selon l'approche de Likert (Pas du tout d'accord ; d'accord ; Plutôt D'accord ; En désaccord ; Tout à fait en désaccord).

Nous les avons contactés via le bureau de l'association des étudiants qui a permis de retrouver les étudiants n'ayant pas encore obtenu un emploi stable. Des rendez-vous ont été organisés de façon à permettre à ceux qui ont bien voulu participer à l'étude de se déplacer et dans ce cas la collecte se faisait sur le campus de l'université de Douala. Et pour ceux qui ne pouvaient pas se déplacer, nous nous sommes déplacés vers eux.

Pour mesurer la fiabilité de notre outil de collecte des données, nous avons utilisé l'indice alpha de Cronbach pour mesurer la cohérence interne d'un test.

Tableau 1 : Statistique de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,916	,914	69

Le test de fiabilité d'alpha de Cronbach est de ,91 ; qui indique une fiabilité de notre outil de collecte des données dépassant le seuil minimum requis de 0,50 (Pedhazur et al, 1991).

2. Résultats et interprétation

La corrélation de Spearman et celle que nous allons utiliser pour vérifier le lien qui existe entre nos différentes variables.

2-1-Vérification des résultats des hypothèses

Dans le cadre de cette étude, nous avons trois hypothèses que nous avons obtenues selon l'opérationnalisation de la théorie sociale cognitive de Bandura (1986)

2-1-1-Vérification de l'hypothèse de recherche 1

HR1 : La personne de l'apprenant influence la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC

Tableau 2 : Tableau croisé : identifié avec précision mes qualités professionnelles ; Difficultés ayant entravées votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle

		Difficultés ayant entravées votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle					Total
		Pas du tout	Plutôt non	Cela dépend	Plutôt oui	Tout à fait	
Identifié avec précision mes qualités professionnelles	Tout à fait en désaccord	3	3	11	4	5	26
	Plutôt en désaccord	9	16	11	8	9	53
	ça dépend	11	7	17	10	7	52
	D'accord	3	4	5	4	7	23
	Tout à fait d'accord	5	7	8	12	14	46
Total		31	37	52	38	42	200

Source : SPSS Version23.

Au regard de ce tableau, on s'aperçoit que, 26 de nos 200 sujets sont tout à fait en désaccord avec le fait d'identifier avec précision mes qualités professionnelles. 53 participants sont plutôt en désaccord, 52 répondent ça dépend, contre, 23 autres qui sont d'accord avec cela et 46 qui sont tout à fait d'accord.

Dans ce même échantillon, 31 répondants au sujet de leur manque d'expérience comme difficultés principales ayant entravé leur parcours de recherche d'emploi, ils répondent pas du tout, 37 disent plutôt non et 52 disent cela dépend

contre, 38 qui affirment plutôt oui et 42 qui disent tout à fait. L'indice de corrélation nous permettra de tirer des conclusions.

Tableau 3 : Tableau symétrique

	Valeur	Erreur standard asymptotique	T approximé	Signification approximée
Intervalle par R de Pearson	,140	,069	1,986	,048 ^c
Ordinal par Corrélation de Spearman	,137	,070	1,950	,053 ^c
Nombre d'observations valides	200			

- L'hypothèse nulle n'est pas considérée.
- Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.
- Basé sur une approximation normale.

A l'issue du traitement des données découlant des différents croisements présentés dans le tableau ci-dessus, il ressort que l'indice de corrélation entre les variables de cette hypothèse est de ,137 a une probabilité de $P = ,053$. Cette hypothèse de recherche est rejetée. Ce qui signifie qu'il n'existe pas une corrélation significative de la personne de l'apprenant et la recherche d'emploi des diplômés de L'ESSEC.

2-1-2- Vérification de la deuxième hypothèse de recherche

H2 : Il existe un lien significatif entre le comportement manifesté et la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC.

A ce stade, nous confrontons : *Agir lorsque de nouvelles opportunités se présentent à moi * Difficultés ayant entravé votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle.* Il est donc impératif de formuler les hypothèses statistiques à vérifier.

Tableau 4 : Tableau croisé : agir lorsque les nouvelles opportunités se présentent à moi; Difficultés ayant votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle

	Difficultés ayant entravé votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle					Total
	Pas du tout	Plutôt non	Cela dépend	Plutôt oui	Tout à fait	
Tout à fait en désaccord	6	8	5	3	3	25
Plutôt en désaccord	4	7	7	8	4	30
Ça dépend	14	11	19	11	13	68
D'accord	4	4	9	6	5	28
Tout à fait d'accord	3	7	12	10	17	49
Total	31	37	52	38	42	200

Source : SPSS Version23.

Au regard de ce tableau, on s'aperçoit que, 25 de nos 200 sujets sont tout à fait en désaccord avec le fait d'agir lorsque de nouvelles opportunités se présentent à eux. 30 participants sont plutôt en désaccord, 68 répondent ça dépend, contre, 28 autres qui sont d'accord avec cela et 49 qui sont tout à fait d'accord.

Dans ce même échantillon, 31 répondants au sujet de leur manque d'expérience comme difficultés principales ayant entravé leur parcours de recherche d'emploi, ils répondent pas du tout, 37 disent plutôt non et 52 disent cela dépend contre, 38 qui affirment plutôt oui et 42 qui disent tout à fait. L'indice de corrélation nous permettra de tirer des conclusions à partir de ces valeurs.

Tableau 5 : Mesure symétrique

		Valeur	Erreur standard asymptotique	T approximé	Signification approximée
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,231	,066	3,341	,001 ^c
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,226	,067	3,270	,001 ^c
Nombre d'observations valides		200			

- L'hypothèse nulle n'est pas considérée.
- Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.
- Basé sur une approximation normale.

A l'issue du traitement des données découlant des différents croisements présentés dans le tableau ci-dessus, il ressort que l'indice de corrélation entre les variables de cette hypothèse est de ,226 a une probabilité de $P = 0,001$. Ceci indique une corrélation faiblement significative entre les variables. Autrement dit, il existe un lien corrélationnel significatif faible entre le comportement manifesté et la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC.

2-1-3-Vérification de la troisième hypothèse de recherche

H3 : Il existe un lien significatif entre la qualité de l'environnement et la recherche d'emploi des diplômés de l'Université de Douala.

Nous allons effectuer le croisement entre : *Être capable d'identifier les entreprises qui ont besoin de mes compétences* * *Difficultés ayant entravé votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle*. Il est donc impératif de formuler les hypothèses statistiques à vérifier.

Tableau 6: Être capable d'identifier les entreprises qui ont besoin de mes compétences; Difficultés ayant entravé votre parcours de recherche d'emploi: votre manque d'expérience professionnelle

		Difficultés ayant entravé votre parcours de recherche d'emploi : votre manque d'expérience professionnelle					Total
		Pas du tout	Plutôt non	Cela dépend	Plutôt oui	Tout à fait	
Être capable d'identifier les entreprises qui ont besoin de mes compétences	Tout à fait en désaccord	8	7	9	6	8	38
	Plutôt en désaccord	7	8	12	10	5	42
	ça dépend	7	9	14	9	7	46
	D'accord	5	8	11	8	14	46
	Tout à fait d'accord	4	5	6	5	8	28
Total		31	37	52	38	42	200

Source : SPSS Version23.

Au regard de ce tableau, on s'aperçoit que, 38 de nos 200 sujets sont tout à fait en désaccord avec le fait d'être capable d'identifier les entreprises qui ont besoin de mes compétences. 42 participants sont plutôt en désaccord, 46 répondent ça dépend, contre, 46 autres qui sont d'accord avec cela et 28 qui sont tout à fait d'accord.

Dans ce même échantillon, 31 répondants au sujet de leur manque d'expérience comme difficultés principales ayant entravé leur parcours de recherche d'emploi, ils répondent pas du tout, 37 disent plutôt non et 52 disent cela dépend contre, 38 qui affirment plutôt oui et 42 qui disent tout à fait. L'indice de corrélation va nous permettre de tirer des conclusions.

Tableau 7 : Mesure symétrique

		Valeur	Erreur standard asymptotique	T approximé	Signification approximée
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,111	,073	1,578	,006 ^c
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,112	,073	1,588	,004 ^c
Nombre d'observations valides		200			

- L'hypothèse nulle n'est pas considérée.
- Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.
- Basé sur une approximation normale.

A l'issue du traitement des données découlant des différents croisements présentés dans le tableau ci-dessus, il ressort que l'indice de corrélation entre les variables de cette hypothèse est de 0,112 avec une probabilité de $P = 0,004$. Ceci indique une corrélation faiblement significative entre les variables. Autrement dit, il existe un lien corrélationnel significatif faible entre la qualité de l'environnement et la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC.

2.2. Interprétation des résultats

Nous allons présenter l'interprétation des résultats suivant nos différentes hypothèses.

Après analyse des données relatives à la première hypothèse qui stipule que la personne de l'apprenant influence la recherche de l'emploi des diplômés de l'ESSEC, nous avons obtenu le résultat d'après la corrélation de Spearman qui est de 0,137 avec un seuil de signification de 0,053. Le manque de lien statistique clair pourrait être dû à des variables non considérées, telles que les compétences personnelles, la motivation, ou d'autres facteurs contextuels qui influencent la

recherche d'emploi. Le sentiment d'efficacité personnelle est significativement considéré comme prédicteur de la performance en recherche d'emploi (Guelpe , 2009). La recherche explore les liens entre le sentiment d'efficacité personnelle perçu, les capacités d'autorégulation du diplômé du supérieur et la performance ou le niveau de maîtrise des techniques de recherche d'emploi (Manto Jonté, 2014). La réussite scolaire familière aux diplômés du supérieur requiert aussi bien des connaissances que la capacité à s'autoréguler efficacement. L'apprentissage autorégulé correspond au processus par lequel l'apprenant active, soutient ou module ses cognitions, ses affects et ses conduites en fonction de ses buts d'apprentissage et les contrôle (Zimmerman et Schunk, 2008).

-La corrélation de Spearman a révélé que la valeur du test calculée est de 0,226 avec un seuil de signification de 0,001. La relation observée entre les deux variables est significative, ce qui signifie que les données soutiennent l'existence d'un lien entre le comportement de l'apprenant et l'insertion socioprofessionnelle. La corrélation de 0,226 est faible à modérée, mais statistiquement significative, donc il y a bien une relation, mais elle n'est pas très forte. Bandura (1997), décrit les patterns d'actions effectivement réalisées et les schémas comportementaux. L'environnement dicte les conduites de l'individu, élabore un ensemble de techniques à adopter par celui-ci afin de permettre son intégration et son adaptation. Pour être capable de trouver un emploi il faut connaître le canevas à utiliser après l'obtention du diplôme professionnelle pour avoir accès à un emploi. Il est donc important de comprendre comment faire pour acquérir un emploi. Zimmerman (1986) propose trois composantes des stratégies d'autorégulation en situation d'apprentissage, que nous transposons à l'activité de recherche d'emploi : les stratégies métacognitives, les stratégies de gestion et les stratégies motivationnelles.

- Elles favorisent en effet une appréhension du « comment » de la recherche d'emploi, en donnant un aperçu des contenus des tâches et des ajustements mis en œuvre par le candidat à l'emploi. Les stratégies métacognitives s'appréhendent à travers trois stratégies : la planification, le monitoring et l'autoévaluation. Carré et

Moisan (2002) indiquent que la personne autorégulée est une personne qui est motivée pour la réussite d'une tâche, qui se fixe des objectifs réalistes en ce qui concerne l'accomplissement de la tâche, qui utilise des stratégies pour réaliser la tâche, qui contrôle son activité afin de mesurer l'efficacité de ses stratégies et remplace une stratégie inefficace ou ajuste son comportement d'utilisation d'une stratégie quand c'est nécessaire.

La corrélation de Spearman calculée révèle une corrélation significative et très faible de 0,112 avec un seuil de signification de 0,004. Ce qui nous amène à conclure que la qualité de l'environnement influence sur la recherche d'emploi des diplômés. Bandura (2003) affirme que dans un environnement imposé, l'individu n'a pas ou peu d'emprise sur les situations. Cet environnement met en exergue les situations dans lesquelles la personne n'a pas de pouvoir d'action. Dans l'environnement professionnel, les postes à pouvoirs sont décrits par l'employeurs. Ils ne sont pas forcément en adéquation avec le cursus de l'employé. Les Diplômés doivent se conformer au profil recherche par l'entreprise qui ne correspond pas souvent au poste souhaité. Il faut aussi ajouter que le choix professionnel se fait en fonction de la valeur que la société accorde aux personnes qui travaillent dans ce secteur. La perception de la valeur d'une activité est donc le jugement que l'étudiant porte sur l'intérêt ou l'utilité d'une activité en fonction des buts qu'il poursuit (Viau et Louis, 1997).

3. Discussion et recommandations

3-1- Discussion

Dans cette section, nous allons faire la discussion des résultats obtenus à partir de chaque hypothèse de recherche en nous référant à la théorie mobilisée.

La première hypothèse qui évaluait l'influence de la personne de l'apprenant sur la recherche d'emploi des diplômés de l'Université de Douala, a permis de conclure qu'il n'existe pas de corrélation entre nos deux variables. Donc les événements vécus aux plans cognitif, affectif, biologique et leurs perceptions par le sujet n'influencent pas significativement la recherche d'emploi des diplômés. Ces

résultats ne vont pas dans le même sens que les travaux de Maddux (2009), qui indiquent que dans le domaine du travail, l'auto efficacité influence les choix de professions, l'évolution de carrière, l'élaboration d'un projet professionnel et entrepreneurial, par un processus de planification bien précis. Aussi il est important de préciser que la recherche d'emploi est plutôt marquée d'après (Super, 1990) par les aspects les plus importants de la phase d'exploration qui sont la cristallisation et la spécification des intérêts et des objectifs de carrière, aspects également cruciaux pendant la période de transition de l'école à la formation professionnelle.

La vérification de l'hypothèse qui mesure l'influence du comportement manifesté et la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC a permis de conclure l'existence d'un lien entre les phénomènes étudiés. Suite à la difficulté d'insertion des étudiants des filières classiques, bon nombre de diplômés se rendent dans les filières professionnelles pour se former. Bomba et al. (2022) affirment à la suite de leur étude que 33,1% de diplômés du supérieur au Cameroun repartent dans des écoles professionnalisantes pour mieux se former. Ces derniers prétextent avoir une formation initiale inappropriée pour une meilleure insertion professionnelle. La formation professionnelle se présente comme le schéma à entreprendre pour être vendable sur le marché du travail.

La troisième hypothèse mesurait l'influence de l'environnement et la recherche de l'emploi des diplômés sortis de l'ESSEC. Il ressort que les conditions environnementales imposent un ensemble d'éléments qui vont conditionner l'intégration d'un diplômé dans une entreprise. La formation doit transmettre un certain nombre d'habiletés c'est pour cette raison que Fonkoua (2006), dit qu'au départ, on s'attend à ce que le système d'enseignement participe à la formation des habiletés et des savoirs qui peuvent aider les jeunes à s'adapter et innover. A la suite de la formation, peu sont les étudiants capables d'intégrer immédiatement le marché de l'emploi à la fin de leurs études, car ils sont nombreux à ne pouvoir pas faire une corrélation entre les compétences effectives et les besoins du marché de l'emploi et font valoir le niveau d'étude par le diplôme. On a l'impression qu'il n'existe pas

d'interaction entre la formation du diplômé et le monde du travail alors que Bandura (1997), pense que le développement humain résulte donc d'une interaction réciproque et dynamique entre les déterminants environnementaux et cognitifs de la personne.

3-2-Recommandations

Plusieurs recommandations ont été formulée dans le cadre de cette étude. Il s'agit de :

*L'Etat devrait vulgariser les structures créées et mis sur pied pour accompagner les diplômés sortis des grandes écoles à s'insérer professionnellement. Les structures de transition entre le monde étudiantin et le monde professionnel vont permettre aux jeunes diplômés de se familiariser avec le monde de l'entreprise.

* Un accent particulier doit être mis sur la culture entrepreneurial en introduisant les unités d'enseignement sur l'entreprenariat pour favoriser le développement et l'esprit de créativité qui va booster les diplômés à utiliser les compétences acquises pour créer les emplois.

*les établissements peuvent faciliter la recherche d'emploi en donnant la possibilité aux apprenants en se frottant constamment aux entreprises en permettant la pratique régulière des stages académiques.

*les grandes écoles de formation doivent impliquer les responsables d'entreprises lors de l'élaboration des curricula. Ce sont eux qui recrutent et par conséquent, ils connaissent mieux que quiconque le profil recherché.

*Aux apprenants, on recommande aux étudiants de rechercher à comprendre le monde du travail et de faire des formations complémentaires pour parfaire leurs profils académiques.

Conclusion

Cette étude avait pour objectif de vérifier si les mécanismes sociocognitifs de l'orientation influencent la recherche d'emploi des diplômés de l'ESSEC de l'Université de Douala. La théorie sociocognitive de l'orientation scolaire et

professionnelle de Lent (2008) a été utilisée pour comprendre la manière par laquelle les mécanismes sociocognitifs de l'orientation scolaire et professionnel influencent la recherche d'emploi des diplômés sorties de l'ESSEC. Pour traiter les données collectées au moyen du questionnaire, nous avons utilisé le logiciel SPSS version 23. L'analyse révèle que l'hypothèse qui mesure la personne de l'apprenant est infirmée. Mais que les variables relatives au comportement manifesté et à l'environnement ont été confirmée. Ce qui signifie que ces deux variables ont une influence significative la rechercher d'emploi par les diplômées de l'ESSEC.

Références Bibliographiques

ACCESS (2024), « Le chômage des diplômés en Afrique : pour un changement de paradigme », *African Centre for Career Enhancement & Skills Support : Conférence et université d'été Tunisie*.

Ballot Gérard, Fakhfakh Fathi & Taymaz Erol (2006), « Qui bénéficie de la formation et de la R&D, l'entreprise ou les salariés? », *Revue britannique des relations industrielles*, 44(3), p.473-495.

Bandura Albert (1977), « Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change », *Psychological Review*(84), p.191-215.

Bandura Albert (2003), *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Paris : De Boeck Université.

Blasco Sylvie, Crépon Bruno & Kamionka Thierry (2012), « Les effets des programmes de formation en cours d'emploi et en dehors de l'emploi sur les antécédents du marché du travail », *Documents de travail du CEPREMAP* (1210), 28.

Bomda Joseph, Fozing Innocent & Mgbwa Vendelin (2022), « Le LMD/BMD au Cameroun : Des partiques diversifiées aux appréciations contreversées », *La Recherche en Education* (25).

Carré Philippe & Moisan André (2002), *La formation autodirigée : aspects psychologiques et pédagogiques* Paris : Harmattan.

Chaabita Richard, & Hasshas Driss (2022), « L'employabilité des diplômés universitaires : Revue de la littérature », *Revue Internationale du chercheur*, 3(3), p.205-230.

Charlot Olivier (2005), « Éducation, emploi et participation au marché du travail dans un modèle d'appariement », *Recherches économiques de Louvain*, 1(71).

Cheron Aurelie, Rouland Benedicte, & Wolff François Charles (2021), « Rendement de la formation dispensée par l'entreprise en France : données sur la mobilité et les salaires », *Documents de travail*.

Cosnefroy Laurent & Jézégou Annie (2013), « Les processus d'autorégulation collective et individuelle au cours d'un apprentissage par projet », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 29(2).

Dagot Lionel (2007), « Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 36(3), p.343-356.

Fonkoua Pierre (2006), *La scolarisation des filles au Cameroun : Jalon, repère et perspectives* : Harmattan.

Giraud Olivier (2013), « L'accès à l'emploi des jeunes en France et en Allemagne : nouveaux défis et changements d'échelles », *Espace population et sociétés*, 3, p.57-71, doi: <https://doi.org/10.4000/esp.5537>.

Hansson Bengt (2008), « Job-Related Training and Benefits for Individuals : A Review of Evidence and Explanations », *OECD Education Working Papers*19(8).

Institut National de la Statistique (2022), *Troisième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI3)*.

Laflamme Claude (1993), « Réflexions sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes », *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle*, p.89-118, Sherbrooke : Éditions du CRP.

Lent Robert, (2008), « Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(1), p.59-90.

Lent Robert, & Brown Steven D. (2006), « Intégration des perspectives personnelles et situationnelles sur la satisfaction au travail : une vision sociocognitive », *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), p.236–247.

Manto Jonte Juliette Justine (2014) Thèse de Doctorat de l'Université de Grenoble ». *Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparain France - Cameroun*.

Manto Jonte Juliette Justine, Doure Élisabeth & François Pierre-Henri (2015), « Sentiment d'efficacité personnelle et autorégulation en situation de recherche d'emploi : Quelle performance pour les diplômés du supérieur ? », *L'orientation scolaire et professionnelle* 44 (4).

Okéné Richard (2009), *Défis et perspectives de l'orientation-conseil au Cameroun*, Paris, L'Harmattan.

Pariot Yves (2012), *Trouver un job*, Paris : Edition d'Organisation.

Super Donald (1951), «Vocational ajustement: implementary a self-concept», *Occupation*, 30, p.88-92.

Super Donald (1990), *A life-span, life-space approach to career development*, San Francisco.

Vernières Michel (1997), « L'insertion professionnelle : analyses et débats », Paris : *Économica*, Formation Emploi. N°58, Numéro spécial.

Viau Rolland, Joly Jacques & Bédard Denis (2004), « La motivation des étudiants en formation des maîtres à l'égard d'activités pédagogiques innovatrices, *Revue des sciences de l'éducation*, 30(1), p.163-176.

Zimmerman, Barry Julie (1986), « Développement de l'apprentissage autorégulé : quelles sont les clés des sous-processus ? », *Contemporary Educational Psychology*, 16, p.307-313.

Zwick, Thomas (2005), « Formes de formation professionnelle continue et productivité des établissements en Allemagne », *Revue économique allemande*, 6(2), p.155-184.