

IDENTITÉ PERSONNELLE ET INSERTION DES JEUNES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR (BAC + 4, BAC+ 5) Á ABIDJAN

KOUAMELA Wilfried Roméo,

Département de Psychologie

wilfriedkouamela@gmail.com

DJELLE Opely Patrice Aimé

École Normale Supérieure (ENS)

opelydjelle@yahoo.fr

GOUBO Aka René

Département de Psychologie

akagoubou@yahoo.com

RÉSUMÉ

Cette étude vise à analyser le lien qui existe entre l'identité personnelle et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Elle porte sur un échantillon de 210 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (BAC + 4 ; BAC + 5) dont l'âge varie entre 18 et 35 ans. Cet échantillon est soumis à un questionnaire dont les résultats sont analysés au moyen de la méthode statistique qui exige que les données exprimées en qualité puissent être quantifiées. Les résultats de l'enquête d'après le Khi deux (X^2), confirment l'hypothèse de départ. L'on pourrait à cet effet postuler que l'identité personnelle exerce une influence significative sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Mots clés : Emploi - Identité personnelle - Insertion - Jeune diplômé

ABSTRACT

This study aims at analyzing the bond which exists between the personal identity and the professional insertion of the young graduates of the higher education. It relates to a sample of 210 diplomaed young people of the higher education (VAT + 4; VAT + 5) whose age varies between 18 and 35 years. This sample is subjected to a questionnaire whose results are analyzed by means of the statistical method which requires that the data expressed in quality be able to be quantified. The results of the investigation according to Khi two (X^2), confirm the starting assumption. One could for this purpose to postulate that the personal identity exerts a significant influence on the professional insertion of the young graduates of the higher education.

Key words: Employment - Personal identity - Insertion - Graduate young person

INTRODUCTION

Diplômés chômeurs, c'est l'expression généralement utilisée pour désigner et caractériser aujourd'hui, une catégorie particulière de sujets au sein de la société ivoirienne. Ce terme évoque manifestement un problème de société dont l'urgence et la gravité sont indéniables. Ces dernières décennies sont marquées par un chômage grandissant des jeunes, et même les plus instruits ne sont pas épargnés. Il n'est donc pas très aisé pour les jeunes diplômés de manière générale et ceux de l'enseignement supérieur en particulier de se trouver un emploi vrai et stable au sortir du système éducatif. Les statistiques récentes montrent que les jeunes

représentent la population la plus touchée par le chômage, le sous-emploi et la précarité de l'emploi (Kouakou et Koba, 2015). Près des trois quarts de ces chômeurs ont moins de 30 ans (77,5 % chez les femmes contre 70,5 % chez les hommes). Les chômeurs en Côte d'Ivoire sont pour la plupart des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi.

La situation de l'emploi des jeunes en général et des diplômés en particulier est l'un des grands maux dont souffre le pays depuis bon nombre d'années. Selon l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE, 2007), le taux de chômage des jeunes en Côte d'Ivoire est de 19,3% et à Abidjan, il est de 40,1%. La situation de chômage reste préoccupante surtout pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Par exemple en 2012 et spécifiquement à Abidjan, le taux de chômage des jeunes diplômés s'élevait à 38% dans l'enseignement supérieur, 23% dans la formation professionnelle, contre une moyenne de 12% pour l'ensemble des jeunes.

Selon la Banque Africaine de Développement (BAD, 2013), en 2012 le taux de chômage chez les jeunes détenant un diplôme universitaire était de 38,5%, dont 4% pour le doctorat, 6,8% pour les diplômés d'études approfondies (DEA), 29,8% pour les étudiants détenant la maîtrise, 27,8% pour le DUT, 35,7% pour les techniciens supérieurs (BTS), 21,3% pour les ingénieurs, 23,8% pour les diplômés du diplôme d'études spécialisés (DESS), et 42,9% pour les masters . La situation est à cet effet plus que préoccupante, alors que l'instruction semble la voie par excellence de la réussite.

Indiquons d'emblée que l'école est un investissement particulièrement budgétivore, qui est consenti à l'échelon personnel, familial et public. A ce titre, elle est le support de beaucoup d'attentes, et de projections (Grootaers, 2014). Ces attentes sont inscrites dans la subjectivité de chacun et relèvent des représentations sociales de l'école. L'institution scolaire est perçue par la grande majorité des acteurs sociaux (famille, enseignants, et autre intervenant sociaux ou encore des politiques) comme le moyen le plus sûr d'assurer son existence sociale via l'obtention d'un emploi conformément à son niveau d'instruction. Il existerait un intérêt pour les jeunes à accroître leur niveau de formation et à faire reconnaître leurs acquis grâce au système des diplômes.

Malheureusement, le constat est qu'actuellement cette mission de l'école est obsolète. Le taux de jeunes diplômés chômeurs ne cesse de croître et la liaison entre diplôme et emploi s'est distendue. La réussite scolaire et un diplôme plus élevé ne garantissent plus nécessairement l'accès à un meilleur emploi que celui d'autres personnes dotées de peu ou pas de diplôme. Le chômage s'est massifié en même temps que l'école a été rendue obligatoire. Un taux élevé de jeunes, sortant du système éducatif après de nombreuses années, est confronté à un réel problème d'insertion professionnelle. Ce qui porte à croire que l'école ne remplit plus son rôle d'utilité en terme de mobilité sociale, d'où le taux élevé du chômage des jeunes.

Il paraît à cet effet nécessaire d'interroger les probables déterminants de ce phénomène qu'est celui des diplômés chômeurs. Après observation et enquête exploratoire, la question qui s'impose est la suivante : l'identité personnelle ne

serait-elle pas la raison de la difficulté d'insertion des jeunes diplômés en général, et ceux du supérieur en particulier ?

Héritée de la colonisation, le système éducatif ivoirien à l'instar de l'école en Afrique était essentiellement orienté vers l'enseignement général. Sa mission était de doter l'administration coloniale de collaborateurs lettrés pour servir efficacement de relais entre elle et le reste de la population analphabète, et de former les cadres de la Fonction publique pour l'administration des républiques naissantes (Koné, 1999). À cet égard, l'école a bien rempli sa mission. Tant et si bien qu'elle est devenue le seul lieu d'excellence et la voie par excellence de la réussite. On assiste alors à un flux massif vers l'école. L'instruction devient le moyen le plus sûr de se réaliser, et chaque parent voit en l'école la voie royale pour assurer l'avenir de sa progéniture. Les effectifs dans les salles de classe deviennent de plus en plus importants et, les universités et grandes écoles abondent d'étudiants. Pour preuve entre 1963 et 2001, les effectifs élèves sont passés de 330 551 à 2 102 852 (Ouattara-Goita et Aya, 2016). La scolarisation s'impose en culture véritable et la conception selon laquelle le niveau d'instruction détermine la qualité de l'emploi, s'impose dans les consciences individuelles et collectives.

La population a répondu à cet encouragement à la scolarisation de sorte que le niveau général d'éducation des jeunes ne cesse de s'accroître. Selon Vultur (2006), la proportion des jeunes ayant obtenu un diplôme s'est substantiellement accru et l'offre de la main-d'œuvre devient de plus en plus diplômée.

Cependant, la situation du chômage des jeunes malgré des curriculum vitae assez reluisants est un problème qui se pose avec acuité en Côte d'Ivoire où le taux de chômage des jeunes reste bloqué à son plus haut niveau de sa crise. La B.A.D souligne en effet que la part cumulée des emplois vulnérables et des chômeurs dans la population active varie entre 70 % et 90 % en Côte d'Ivoire (B.A.D, 2017). En 2017, ce sont 71 007 jeunes qui se sont inscrits à l'Agence Emploi Jeunes dont 27 778 femmes (39%) et 43 229 hommes (61%), tous pour la plupart à la recherche d'un premier emploi. Alors que l'instruction est censée être la voie par excellence de la réussite, les jeunes diplômés gonflent de plus en plus l'inférieur taux de chômage, engendrant une croissance de la précarité de leur situation déjà pathétique. Naturellement, il s'en suit un phénomène de sous-emploi, de pauvreté et d'une exclusion sociale. La situation, amène des auteurs à proposer des explications via la mise en relief des facteurs à l'origine de ce fléau. Les facteurs évoqués sont nombreux et variés.

BARRY G. (2003) présente une étude exploratoire sur le devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen. L'auteur choisit dans sa recherche de relever le rôle des formations complémentaires, des modalités d'accès à l'emploi, et le rôle des réseaux de relations des diplômés, dans le contexte du marché du travail en Guinée. L'échantillon sur lequel a porté son étude était constitué de 40 jeunes diplômés de l'université de Conakry et dont l'âge est compris entre 23 et 30 ans. L'outil qui a servi au recueil des données dans le cadre de cette recherche est l'entretien semi-directif. L'analyse de celles-ci révèle que l'insertion des diplômés est modulée par les formations complémentaires et les réseaux de relations

qui exercent une influence décisive sur les trajectoires professionnelles des diplômés du système universitaire guinéen. En d'autres termes, les formations complémentaires combinées au rôle des réseaux de relations donnent un avantage certain dans la recherche de l'emploi.

DROUET (2005), dans une étude qualitative sur les conditions d'accès des jeunes diplômés BAC + 2 et plus des zones urbaines de l'agglomération Nantaise, tente de mieux appréhender la situation des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur vis-à-vis de l'emploi pour pouvoir d'une part améliorer leur insertion professionnelle et d'autre part lutter contre les discriminations auxquelles cette population peut se trouver confronter. L'échantillon sur lequel a porté l'étude était constitué d'une vingtaine de sujets de quelques filières retenues. L'enquête s'est faite sous forme d'entretien en face à face et durait une heure en moyenne. Il ressort à l'issue de cette recherche que la fragilité de l'insertion professionnelle des populations résidentes est induite par la structure familiale. Aussi, l'ensemble des conditions sociales du quartier détermine la trajectoire du diplômé et ses perceptions par rapport au marché du travail.

Pour sa part, VAKARAMOKO (2008), dans une étude sur l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, aboutit à la conclusion que les jeunes chômeurs urbains de la tranche d'âge de 15 à 24 ans ont un faible niveau d'instruction, et ce niveau est encore plus faible chez les jeunes femmes de cette tranche d'âge que celui des jeunes hommes. Quant aux jeunes de 25 à 34 ans, ils ont un niveau d'instruction plus élevé. En outre les jeunes chômeurs urbains sont en majorité en quête d'un premier emploi. Les causes de ce chômage sont attribuées à des facteurs dont la demande globale, les règlements du marché du travail, l'inadéquation entre les formations initiales et les besoins du marché de l'emploi. Cette conclusion est le résultat d'un travail basé sur la recherche documentaire et l'utilisation des données issues des mémoires et publications de l'AGEPE.

Aussi, le milieu familial apparaît comme l'un des facteurs les plus déterminants. L'importance du milieu familial comme agent de socialisation est bien reconnue (Solomon et Wachtel 1975, Bian 1997, Bian et Ang 1997 et Kouamela 2016). Pour ces auteurs, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est fortement tributaire de leur milieu d'origine (milieu socio-économique). En effet, les parents de statut socioéconomique élevé transmettent à leurs enfants les moyens et l'environnement propice pour préparer une carrière professionnelle favorable et augmenter leur probabilité d'employabilité sur le marché du travail. De plus, les jeunes issus des milieux aisés accèdent plus facilement que les jeunes issus des milieux modestes aux emplois. L'accès à l'emploi est fortement soumis à l'influence de l'origine sociale par le biais des réseaux familiaux, facilitant au candidat les contacts avec le milieu professionnel à travers des recommandations. Les familles de statut socioéconomique élevé mobiliseraient le capital social pour protéger leurs enfants contre une quelconque *descente sociale* à laquelle sont fortement exposés les jeunes de milieu modeste.

Solomon et Wachtel (1975) sur cette question aux États-Unis montrent en outre qu'à un même niveau d'études, les diplômés des institutions universitaires les

plus prestigieuses ont plus de chances d'accéder à des postes d'emploi prestigieux que ceux ayant fréquenté les établissements moins renommés. Cela voudrait dire que trouver un emploi serait fortement corrélé à la réputation des institutions universitaires fréquentées par les demandeurs d'emploi. Cette inégalité de chance entre les diplômés ne serait pas nécessairement attribuable aux différences d'habiletés sur le marché de l'emploi. On trouve des diplômés ayant de bonnes connaissances et des aptitudes à la productivité aussi bien dans les institutions prestigieuses que dans les écoles moins réputées. À leur avis, la différence se situe plutôt sur le plan du capital social que l'individu tire de son école. Le prestige de l'institution fréquentée constitue une source de confiance grâce à la renommée des professeurs, à la qualité des infrastructures, aux critères de sélection et d'admission des candidats. Les diplômés peuvent profiter de cette renommée de l'institution pour accéder aux meilleurs emplois.

Par ailleurs, selon Zimbardo et Boyd (1999), la représentation de l'avenir professionnel est définie comme étant une caractéristique personnelle stable qui facilite la planification, encourage la performance scolaire et protège contre l'adoption de comportements à risque. Ces auteurs situent la perspective d'avenir dans la notion plus large du rapport au temps composé du temps passé, présent et futur. Les résultats de l'étude de Nuttin (1980) ont montré que c'est à partir des représentations cognitives et motivationnelles que les besoins des individus se transforment en buts, en plans ou en projets d'action. L'avenir est considéré comme une zone temporelle à l'intérieur de laquelle sont situés les buts, les plans, les attentes des personnes. Ces projets d'action constituent les formes concrètes de la motivation humaine et amènent la personne à s'engager dans des activités et à les mener à terme.

Il ressort des considérations précédentes que l'emploi des jeunes en générale et des diplômés de l'enseignement supérieur en particulier constitue une réalité complexe en raison de la diversité de leur cause. La nécessité d'explorer davantage de piste en ce qui concerne la question semble impérative, car le phénomène ne cesse de prendre de l'ampleur au point de s'incruster dans les consciences individuelles et collectives comme une norme. Le facteur qui paraît assez déterminant concerne l'identité personnelle. La question à laquelle tente de répondre cette étude est la suivante : l'identité personnelle influence-t-elle l'entrée sur le marché de l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ?

Celui-ci vise à faire un tant soit peu la lumière sur les probables déterminants de la difficulté des jeunes diplômés à se trouver un emploi au sortir du système éducatif. Cette étude permettra seulement d'améliorer les stratégies d'aide à l'emploi des jeunes en mettant en place des programmes orientés vers le développement personnel des jeunes. Cette recherche pourra conduire à la réduction du chômage et partant, réduire également les pratiques antisociales telles que la violence, la délinquance, la criminalité et bien d'autres comportements sociaux, car comme le souligne Bénéié (2012, p.39), « les sans emploi sont aujourd'hui une autre menace (après celle de 2002 à 2011) ou « une bombe sociale ».

L'objectif de ce travail est d'analyser le problème de l'insertion des jeunes diplômés du supérieur et de tenter à l'expliquer à la lumière de la variable susmentionnée à savoir l'identité personnelle. Ceci laisse entrevoir l'hypothèse suivante : Les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont plus nombreux à réussir leur insertion comparés à leurs homologues qui ont une identité personnelle confuse.

Cette hypothèse est soumise à l'épreuve des faits grâce à une méthodologie ayant permis d'obtenir des données relativement crédibles, dont l'exploitation révèle des enseignements instructifs.

I- METHODOLOGIE

La présente étude est conduite suivant des procédures dont l'exposé s'impose pour la clarté des résultats qui seront rapportés. Seront donc examinés successivement les variables en jeu, l'échantillon constitué, l'instrument utilisé pour le recueil des données. Suivront alors l'analyse des données recueillies et l'interprétation des résultats obtenus.

Ce travail met en présence deux types de variable : une variable indépendante et une variable dépendante.

La variable indépendante concerne l'identité personnelle. Elle désigne un ensemble de caractéristique (gouts, intérêts, qualités, défauts etc...), de traits personnels (incluant les caractéristiques corporelles) de rôles et de valeurs que la personne s'attribue, évalue parfois positivement et reconnaît comme faisant partie d'elle-même (Ruano-Borbalan, 1998). Elle est l'intégration de plusieurs composantes que sont ; l'autonomie, la confiance, l'initiative, industrie, identité et intimité (Erikson, 1968). Ces composantes définissent en partie la personnalité de l'individu et influence considérablement son développement personnel. Cette variable qui comporte deux modalités à savoir une identité personnelle positive et une identité personnelle confuse, se réfère au vu des éléments qui la composent, au sentiment d'efficacité personnel. On dira qu'un sujet a une identité personnelle positive s'il a une bonne image de lui-même, s'il est capable d'initier des actions et de les suivre jusqu'à leur terme, et la capacité de mettre de la détermination dans les actions engagées. En revanche, un individu a une identité personnelle confuse lorsqu'il a une moins bonne image de lui-même, lorsqu'il est moins confiant de lui-même et est incapable de mener des actions jusqu'à leur terme. Cette variable est appréciée sur un continuum de valeur à l'aide d'une échelle de type Lykert conçue pour les besoins de cette étude. Avec un *Alpha de cronbach* supérieur à .60 ($\alpha = .71$) cette échelle, dénommée "échelle d'identité personnelle", comporte cinq (5) possibilités de réponse dont les scores varient entre 18 et 120 avec un score médian de $Me = 68$. La variable identité personnelle est donc de nature quantitative.

L'insertion professionnelle constitue la variable dépendante de l'étude. Elle est également une variable qualitative de nature dichotomique, selon qu'il y ait insertion ou pas. En d'autre terme cette variable comporte deux modalités à savoir les sujets insérés d'un côté et de l'autre les sujets non insérés. Un individu est inséré lorsque ce dernier exerce une activité professionnelle qui lui permet d'acquérir son autonomie. En effet, le travail permet à celui qui l'exerce de satisfaire ses besoins, de

se construire une identité et de lui assurer une insertion sociale harmonieuse. C'est sous cet aspect-là que la notion d'autonomie par le travail revêt tout son sens. Par contre, un sujet non inséré est soit en quête d'emploi, soit en formation. Autrement dit, il s'agit par déduction d'un sujet qui n'exerce aucune activité professionnelle.

Les participants à l'étude sont des jeunes diplômés de sexe masculin dont l'âge varie entre 18 et 35 ans, étant soit en activité professionnelle, soit en quête d'un emploi, résidents dans la partie nord de la ville d'Abidjan et titulaire d'un BAC + 4 ou BAC + 5.

Les sujets de l'échantillon ont été soumis à une enquête par voie de questionnaire. Celui-ci comporte deux parties :

- la première partie concerne les informations générales telles que l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la volonté pour le sujet de travailler et le statut du sujet au moment de l'enquête

- la seconde partie permet d'évaluer l'identité personnelle des enquêtés. Les items de l'échelle qui ont rendu possible le recueil de données sur cette variable sont au nombre de dix-huit (18). Cette échelle a été élaborée pour les besoins de l'étude, suite à la consultation des recherches sur l'identité personnelle. Selon Erikson (1966), l'identité personnelle est l'intégration de plusieurs composantes que sont ; l'autonomie, la confiance, l'initiative, industrie, identité et intimité. La prise en compte de ces éléments a permis d'élaborer les items qui composent l'échelle de l'identité personnelle. Les composantes que le chercheur formule et qui se réfèrent à différents types d'appréhension de la réalité identitaire permettent de formuler des items tels : « Je pense posséder un certain nombre de qualité » ; « Je suis capable d'initier des actions et de les poursuivre jusqu'à leur terme » ; « J'ai peu de raison d'être fier de moi » ; « Souvent je me sens inférieur aux autres ». Ces items visent à relever chez les enquêtés les niveaux des différentes composantes de l'identité personnelle citées par Erickson (1966). L'échelle ainsi constitué a fait l'objet d'une analyse factorielle afin de s'assurer de la validité de l'instrument.

Au point de vue de la forme, il s'agit d'une échelle de mesure ordinale analogue à celles du type Likert. Elle est constituée d'items c'est-à-dire des locutions descriptives (positives ou négatives) sur lesquelles les sujets doivent donner leur degré d'approbation ou de désapprobation en choisissant par exemple l'une des catégories de réponses suivantes : (1) *Tout à fait en désaccord*; (2) *Plutôt en désaccord*, (3) *Plus ou moins d'accord*, (4) *Plutôt en accord*, (5) *Tout à fait en accord*.

L'administration de l'outil s'est faite dans la partie nord de la ville d'Abidjan (Abidjan nord) qui est le terrain d'étude dans le cadre de cette recherche. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (insérés et/ou en quête d'emploi) étant la cible, nous nous sommes initialement intéressés aux agences de la structure par excellence pour l'emploi des jeunes, disséminées dans la partie nord de la ville d'Abidjan. Il s'agit en l'occurrence de l'agence emploi jeune de la commune d'Abobo, de Yopougon, du Plateau, d'Adjamé et celle du campus de l'Université Félix Houphouët Boigny de Cocody. Cependant, la crise sanitaire planétaire du COVID 19 qui oblige le gouvernement à prendre des mesures barrières dans le cadre de la lutte contre la propagation de cette pandémie nous freine dans notre enquête.

Les interdictions de rassemblement, les limitations aux accès des structures nous obligent à repenser notre enquête. La population cible de notre étude étant composée de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (insérés et/ou en quête d'emploi), nous nous sommes rendus dans les cités universitaires (lieu d'habitation par excellence des jeunes diplômés) en l'occurrence la cité de la Rivera 2 et la Cité Rouge.

Il est à noter que le questionnaire est administré conformément à la technique d'échantillonnage, c'est-à-dire l'échantillonnage sur place. Elle consiste pour le chercheur à se rendre sur le lieu où il est sûr de rencontrer des éléments de la population d'étude puis à interroger les sujets à tour venant. Dans chaque cas, en passation individuelle ou en passation de groupe, en introduction, les objectifs de l'étude et le mode de remplissage du questionnaire sont expliqués avant qu'ils ne commencent à le remplir.

Les conditions de passation du questionnaire chez tous les sujets étaient les mêmes : précision de l'objectif-clé de notre travail puis remise du formulaire du questionnaire à remplir. Quant à la manière dont était rempli le questionnaire, celle-ci est restée invariable tout au long de l'enquête. Chaque sujet devait selon le cas soit exprimer son degré d'accord ou de désaccord avec chacun des items qui lui étaient proposés, soit choisir entre des réponses dichotomiques ou catégorielles, celle qu'il trouve plus proche de son opinion. Tous les questionnaires sont remplis et récupérés séance tenante. Les données collectées permettent de dégager des enseignements enrichissants.

II- RÉSULTATS

Les données quantitatives recueillies au moyen du questionnaire sont soumises à des épreuves statistiques (X^2). Elles offrent la possibilité de procéder à l'examen de l'hypothèse qui sous-tend le travail. Pour être plus précis, il s'agit de savoir si la variable indépendante que constitue l'identité personnelle exerce une influence significative sur la variable dépendante considérée, l'insertion professionnelle.

Le test statistique du khi deux utilisé indique une différence significative au seuil de probabilité $P < .001$. Ce résultat autorise à rejeter l'hypothèse nulle H_0 pour ne retenir que l'hypothèse de travail H_1 à savoir que l'identité personnelle exerce une influence significative sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : «Les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont plus nombreux à réussir leur insertion comparés à leurs homologues qui ont une identité personnelle confuse». Le tableau de contingence ci-dessous traduit ce fait :

Tableau 1 : Distribution des effectifs observés et théoriques de l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en fonction de l'identité personnelle

		insertion professionnelle		Total	
		Inséré	Non inséré		
Identité Personnelle	Identité personnelle confuse	Effectif	17	78	95
		Effectif théorique	32,0	63,0	95,0
		% compris dans Identité Personnelle	17,9%	82,1%	100,0%
	Identité personnelle positive	Effectif	57	68	125
		Effectif théorique	42,0	83,0	125,0
		% compris dans Identité Personnelle	45,6%	54,4%	100,0%
Total	Effectif	74	146	220	
	Effectif théorique	74,0	146,0	220,0	
	% compris dans Identité Personnelle	33,6%	66,4%	100,0%	

Tableau 2 : Test de Khi-deux

Tests du Khi-deux

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	18,561 ^a	1	,000		
Correction pour la continuité ^b	17,340	1	,000		
Rapport de vraisemblance	19,403	1	,000		
Test exact de Fisher				,000	,000
Association linéaire par linéaire	18,476	1	,000		
Nombre d'observations valides	220				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 31,95.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

Il a paru judicieux de vérifier que les jeunes diplômés ayant une identité personnelle positive sont moins touchés par le chômage comparés à leurs homologues qui ont une identité personnelle confuse. En effet, selon la distribution des effectifs, sur les 74 jeunes diplômés insérés, la majorité présente une identité personnelle positive. Nous avons un effectif de 57 avec une identité personnelle positive contre 17 présentant une identité personnelle confuse. Aussi, remarquons-nous que l'effectif des jeunes diplômés présentant une identité personnelle confuse et qui sont toujours en quête d'un emploi est très important (78/95), soit 82%. De plus, le test du khi-deux (X^2) indique que les différences observées sont significatives. On peut donc conclure qu'il existe une relation entre l'identité personnelle et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur. Cette relation est également mise en relief par le test de **V de Cramer** qui atteste de l'intensité de la force qui unit ces deux variables. Ce test indique une valeur de **0,29**.

Tableau 3 : Mesures symétriques

Mesures symétriques

		Valeur	Significat ion approx imée
Nominal par Nominal	Phi	-,290	,000
	V de Cramer	,290	,000
Nombre d'observations valides		220	

- a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.
- b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

Ce test vient donc corroborer les résultats ci-dessus mentionnés, car cette valeur relève qu'il existe effectivement une relation (moyenne) entre les deux variables. La différence significative indiquée ici par le test statistique du khi deux ($X^2 = 18,56$), et le Test de V de Cramer (V de Cramer = 0,29) renvoient manifestement au contenu et à l'expression de l'identité personnelle. Rappelons que l'identité personnelle est un concept qui selon Eriksson (1966), est l'intégration de plusieurs composantes que sont ; la confiance, l'autonomie, l'initiative, industrie, identité et intimité. L'intégration réussie de chacune de ces composantes serait assujettie à des conditions psychologiques favorables et contribuerait à l'acquisition d'une identité personnelle positive, alors que la difficulté d'intégration de ces composantes serait reliée à un environnement psychologique appauvri et conduirait à une confusion d'identité (Hamachek, 1985). Lorsque les composantes de l'identité personnelle sont

examinées individuellement, leur intégration, allant de plus réussie à moins réussie, aurait, à des degrés divers, un effet sur l'insertion socioprofessionnelle du jeune (Eriksson, 1966). Selon l'auteur, plus le jeune aura développé un sentiment de confiance envers lui-même et les autres, plus il devrait avoir la certitude intérieure qu'il peut s'ouvrir à son entourage, qu'il reconnaît sa valeur personnelle et celle des autres. L'intégration de ce sentiment de confiance contribue à une meilleure insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, moins le jeune aura développé ce sentiment de confiance, plus il serait hésitant, peu sûr de lui-même et peu enclin à se fier à son entourage, ce qui pourrait mettre en péril son insertion socioprofessionnelle.

Concernant le sentiment d'autonomie, il est susceptible de créer chez le jeune diplômé en quête d'emploi une assurance personnelle, une indépendance et un contrôle dans sa capacité de faire des choix et de diriger son avenir. Cette capacité à savoir ce que l'on recherche confère au jeune certaines prédispositions qui pourraient avoir pour effet de faciliter son insertion socioprofessionnelle. Par contre, moins il fera preuve d'autonomie, c'est-à-dire moins il sera dans l'incapacité de faire des choix, plus il douterait de lui-même et plus il serait dépendant de son entourage, influençable et inhibé; ce qui pourrait bien évidemment avoir pour effet de nuire à son insertion socioprofessionnelle. Plus le jeune aura développé un sentiment de l'initiative, plus il aurait le goût d'avoir des ambitions, de réaliser des projets, d'essayer des rôles, d'accepter des défis et de se préparer pour des tâches ultérieures d'adulte. Ces diverses manifestations pourraient éventuellement faciliter son insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, moins il aura ce sentiment de l'initiative, plus il aurait tendance à être inactif, peu entreprenant et craintif face à de nouveaux défis.

L'insertion socioprofessionnelle du jeune pourrait aussi être facilitée par l'intégration d'un sentiment de l'industrie, lequel devrait lui donner le goût d'accomplir des tâches et de les réussir, le goût du travail, le désir d'apprendre et de maîtriser ses apprentissages, le sens des responsabilités et, enfin, un sentiment de compétence. Par ailleurs, plus ce sentiment de l'industrie sera absent, plus le jeune serait susceptible d'éprouver des sentiments d'inutilité et de futilité ainsi qu'un manque d'intérêt pour le travail et les choses nouvelles, et plus la probabilité de réussite de son insertion socioprofessionnelle serait compromise.

L'intégration d'un sentiment d'identité devrait normalement engendrer, chez le jeune, un sens de direction personnelle, une saine affirmation de soi, une acceptation de soi, une image positive de soi et des capacités de prise de décisions éclairées. Chacune de ces caractéristiques devrait contribuer, à des degrés divers, à une plus grande réussite de l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Par contre, moins le jeune sera en mesure d'atteindre un sentiment d'identité, plus il serait aux prises avec une image négative de lui-même, un sens de direction confus, un bas niveau d'acceptation de soi, peu d'habiletés pour la prise de décisions et peu de confiance dans ses ressources personnelles.

L'intégration positive d'un sentiment d'intimité permettrait au jeune d'établir des rapprochements psychologiques avec les autres, de développer des

amitiés authentiques, d'accéder à des relations significatives stables et de nourrir des relations positives avec les autres. Plus le jeune ne parviendra pas à l'intégration réussie d'un sentiment d'intimité, mieux il serait préparé pour réussir son insertion socioprofessionnelle, laquelle est habituellement reliée à la capacité d'entretenir des relations constructives avec les autres. Par ailleurs, un sentiment d'intimité moins développé pourrait laisser le jeune avec un sentiment de solitude, des relations interpersonnelles stéréotypées et des relations intimes plus ou moins significatives, ce qui aurait probablement pour effet de diminuer ses chances d'insertion socioprofessionnelle.

En somme, l'intégration plus réussie ou moins réussie de chacune des composantes de l'identité personnelle confère, pour le mieux à une identité personnelle positive, ou pour le pire à une identité personnelle confuse.

Un jeune diplômé caractérisé par une identité personnelle positive présentera une apparence physique bien plus acceptable, une aisance à s'exprimer, une confiance en lui et en ces capacités. Ce dernier se présente en candidat sérieux et constitue un bon profil pour les recruteurs qui sont pour la plupart à la recherche de sujets possédant ces attitudes. Cette image positive que dégage le sujet est d'une importance capitale dans tous les aspects de la vie, et encore plus au cours d'une entrevue d'embauche qui représente l'épreuve ultime dans le cadre de la recherche d'un emploi. Une image qui dégage l'assurance, qui est perçue comme sécurisante pour un employeur aura beaucoup plus de chance d'attirer l'attention de ce dernier. En revanche, un demandeur d'emploi caractérisé par une identité personnelle confuse, présente une image qui laisse à désirer sur ses capacités à occuper un poste de travail. Une identité personnelle positive implique le respect de soi-même et est un indicateur, d'acceptation, de satisfaction personnelle à l'égard de soi et d'une estime de soi élevée. Cette dernière est une variable importante de l'identité du sujet. Il s'agit (l'estime de soi) selon, Beugré (1989) d'une valorisation selon laquelle l'individu se croit capable, important et compétent, et d'un excellent prédicateur des habiletés que les individus doivent utiliser lors de la recherche et de l'obtention d'un emploi selon Caron (1995)

L'estime de soi est l'un des éléments de la personnalité qui peut être mise à l'épreuve tout au long du processus transitionnel (Caron, 1995), comme celui de l'insertion professionnelle. Il ne s'agit pas de supposer que seules les personnes qui possèdent un niveau élevé d'estime de soi réussiront leur transition socioprofessionnelle. Cependant, il s'agit de croire qu'un niveau d'estime de soi élevé facilite cette transition puisqu'il permet à la personne de continuer à croire en sa valeur réelle, au-delà des refus des employeurs et au-delà des conjonctures économiques souvent défavorables (Caron, 1995).

À y voir de près, un demandeur d'emploi caractérisé par une identité personnelle positive est un sujet en pleine confiance de ses capacités et qui se sent capable de réussir son insertion. En revanche, un demandeur qui présente une identité personnelle confuse est un sujet enclin au chômage parce que moins sûr de lui-même et donc moins rassurant quant à ses capacités. Or Selon Albert Bandura, les croyances d'efficacité personnelle constituent le facteur clé de l'action humaine

(Lecomte, 2004). Si une personne estime ne pas pouvoir produire de résultats satisfaisants dans un domaine, elle n'essaiera pas de les provoquer. Les croyances des individus en leur efficacité influent sur pratiquement toutes leurs activités: comment ils pensent, se motivent, ressentent et se comportent. Le jeune diplômé caractérisé par une identité personnelle positive, dans la croyance en ses capacités, mettra en place des mécanismes cognitifs et comportementaux, dans le but ultime de trouver un emploi. En effet, selon Lecomte (2004), le sentiment d'efficacité consiste non seulement à savoir ce qu'il faut faire, mais également à une capacité productrice au sein de laquelle les sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts. Les gens échouent souvent à obtenir des performances optimales alors même qu'ils savent très bien ce qu'ils doivent faire et qu'ils possèdent les aptitudes requises. Cette attitude passive est le propre des sujets caractérisés par une identité personnelle confuse. Ces derniers manquent de flexibilité cognitive, et par conséquent sont moins entreprenants et inactifs. Cette explication est soutenue par Bandura (1989) qui avance que les divers effets du sentiment de compétence personnelle montrent que les personnes qui ont un sentiment de compétence faible, dû à une confusion d'identité, fuient les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme des menaces personnelles. Elles ont des aspirations moindres et un faible engagement envers les buts qu'elles se sont choisis. Par contre, un sens plus poussé de sa compétence personnelle induit par une identité personnelle positive, augmente les réalisations personnelles et le bien-être de plusieurs façons. Les tâches difficiles sont abordées comme des défis à relever plutôt que des menaces à contourner. Une telle perception favorise une motivation intrinsèque et un engagement en profondeur dans les activités.

La recherche d'emploi est l'activité principale d'un demandeur d'emploi. Elle doit se faire avec engagement et dévouement. Le marché de l'emploi étant concurrentiel, les sujets, qui ont des limites en ce qui concerne ces aptitudes, comme les demandeurs à identité personnelle confuse, seront défavorisés.

III- DISCUSSION

L'objectif de la présente étude est de montrer l'influence de l'identité personnelle sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Pour rendre effective cette étude, nous avons du fait recours au plan méthodologique, à une technique quantitative en l'occurrence le questionnaire. Le traitement des données recueillies permet d'aboutir à des résultats qui confirment notre hypothèse. Ce qui indique que l'identité personnelle des jeunes diplômés détermine leur entrée sur le marché de l'emploi. C'est-à-dire que les jeunes diplômés caractérisés par une identité personnelle positive sont plus nombreux à trouver du travail comparé à leurs camarades caractérisés par une identité personnelle confuse. Les premiers sont en pleine confiance de leurs capacités et se sentent capables de réussir leur insertion. En revanche, les seconds sont des sujets enclins au chômage parce que moins sûr d'eux-mêmes et donc moins rassurant quant à leurs capacités. Ils ont une image dégradée d'eux-mêmes et n'inspirent pas la quiétude de la part des employeurs. L'examen des résultats obtenus à la lumière des conclusions de

travaux de certains auteurs met en relief quelques similitudes. Ces résultats vont dans une certaine mesure dans le même sens qu'un certain nombre de travaux sur la personnalité. Ces travaux mettent en exergue le rôle de la personnalité dans le cadre de la transition école-emploi.

Atkinson dépeint le comportement humain comme influencé à la fois par le désir de réussite et par le désir d'éviter l'échec (Cohen-Scali, 2000). Il montre que les personnes chez qui le désir d'éviter l'échec est très fort vont se fixer des buts difficiles ou faciles à atteindre alors que ceux chez qui le désir de réussir prime se fixent des objectifs de difficulté moyenne. En effet le désir de réussite est une caractéristique des individus avec une identité personnelle positive, tandis que le désir d'éviter l'échec est le propre des individus présentant une identité plutôt confuse.

D'autres travaux ont montré, à la suite d'Atkinson (Guichard et Huteau, 2001), que les personnes qui ont un besoin de réussite élevé et une anxiété faible ont un niveau d'aspiration professionnelle élevé comme c'est le cas chez sujet avec une identité personnelle positive. De plus, les intentions d'insertion professionnelle les plus irréalistes (buts trop faciles ou trop difficiles à atteindre) sont émises par des sujets à la fois anxieux et dotés d'un besoin de réussite faible, observé chez les personnes présentant une identité personnelle confuse.

Les travaux de Zytowski sur *le locus of control (LOC)* permettent de souligner l'influence de la personnalité sur l'insertion professionnelle des jeunes (Bujold, 1989). L'auteur s'est attelé à démontrer qu'il existe des corrélations positives et significatives entre *LOC externe* et féminité des intérêts professionnels, et plus particulièrement intérêts esthétiques. Les intérêts pour les secteurs administratifs étaient en relation plutôt avec le *LOC interne*. De plus, les personnes qui ont un haut niveau de *LOC interne* chercheraient à gagner plus d'argent et à s'orienter davantage vers des professions à statut élevé que les personnes de *LOC externe* (Bell et Staw, 1989).

CONCLUSION

L'insertion professionnelle ou la transition école-emploi est un processus dynamique qui implique un certain nombre de dispositions chez les demandeurs d'emploi. Les résultats obtenus confortent aisément ce point de vu. En effet, la présente étude visait à appréhender en général les contours de la problématique de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'enseignement supérieur, puis à examiner particulièrement la nature de la relation entre l'identité personnelle et l'insertion professionnelle de ceux-ci. Les résultats obtenus confirment notre hypothèse et traduisent en conséquence l'existence d'une influence significative de l'identité personnelle sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur. Ce constat est très perceptible au travers des observations menées dans le cadre de l'étude. Les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont plus nombreux à réussir leur insertion que ceux qui présentent une identité personnelle confuse. Les premiers ont une meilleure image d'eux-mêmes, un sentiment d'efficacité personnelle élevé et une confiance en leurs capacités, qui leur permette d'afficher une certaine assurance. Ceci augmente énormément leur chance d'obtenir un emploi, car ceux-ci font généralement bonne impression lors des

entretiens d'embauche. L'on pourrait donc postuler que, si certains jeunes diplômés rencontrent plus de difficulté à obtenir un emploi par rapport à d'autres, c'est bien à cause de leurs attitudes, leurs personnalités ou encore leurs dispositions personnelles.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AGEPE (2007).** Etude sur l'insertion des diplômés du BTS, de la Licence et de la Maîtrise. Rapport final
- Bandura, A. (1989).** Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Barry, G. (2003).** Devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen: étude exploratoire à partir des diplômés de l'université de Conakry, *Mémoire de Maîtrise en Sociologie*, Université de Montréal
- Bénié, A., J., M., H. (2012).** Attentes relatives à la formation initiale et choix professionnel chez les étudiants, Université Felix Houphouët Boigny
- Beugré, C. D. (1989).** Attributions causales du chômage. *Revue de Psychologie Appliquée*, 39(4), 269-278
- Caron, M. (1995).** L'importance de l'estime de soi dans la transition études-travail. *Mémoire de maîtrise des Sciences de l'Education*, Université de Laval.
- Cohen-Scali, V. (2000).** Alternance et Identité Professionnelle. Paris, PUF.
- Doumbia, V. (2008).** L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, Diplôme des Hautes Etudes en Gestion de la Politique Economique, Université de Cocody/CIRES
- Drouet (2005).** Conditions d'accès des jeunes diplômés BAC + 2 et plus des zones urbaines de l'agglomération Nantaise
- Erikson, E. H. (1966).** *Enfance et société*. Paris, Delachaux et Niestlé
- Grootaers, D. (2014).** Les trois rôles sociaux de l'institution scolaire, un imaginaire commun
- Guichard, J., et Huteau M. (2001).** *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod
- Koné, F. (1999).** L'école en Afrique
- Kouakou, K., C., et Koba, A., T. (2015).** L'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire. Une étude diagnostique
- Kouamela, W., R. (2016).** Milieu social d'origine, compétence professionnelle et insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. *Mémoire de Master de Psychologie*. Université Félix Houphouët Boigny
- Lecomte J. (2004).** Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoir*. V5, P 59-90
- Nuttin, J. (1980).** *Motivation et perspective d'Avenir*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Ouattara-Goita, K., et Aya, A. (2016).** Réalité et défis des écoles communautaires. *Nouveau défis de l'éducation en Côte d'Ivoire : Mutations et résiliences*
- Ruano-borbalan (1998).** L'identité: l'individu, le groupe, la société. Auxere. Editions Sciences Humaines
- Vultur, M. (2006).** Diplôme et marché de travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, V 47