



REVUE LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

Revue en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

e-ISSN: 2756-7532

p-ISSN: 2756-7524

N° 000 – Vol.3. - Décembre 2023

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Revue LES TISONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

REVUE LES TISONS

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Revue LES TISONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752



REVUE LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par
ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

Revue en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

Éditions LES TISONS

Arrond. 5, Sect. 22, Av. Toguiyeni

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

e-ISSN: 2756-7532; p-ISSN: 2756-7524
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>
<http://www.revuestissions.bf>
lestissions@revuestissions.bf
S/C Université Joseph KI-ZERBO
BV 30053 OUAGA 1200 Logements
10020 OUAGADOUGOU - Burkina Faso
(+226) 66006650/70104853

PRÉSENTATION ET POLITIQUE ÉDITORIALE

Sous l'impulsion de M. Fatié OUATTARA, Professeur titulaire de philosophie à l'Université Joseph KI-ZERBO, et avec la collaboration d'Enseignants-Chercheurs et Chercheurs qui sont, soit membres du Centre d'Études sur les Philosophies, les Sociétés et les Savoirs (CEPHISS), soit membres du Laboratoire de philosophie (LAPHI), une nouvelle revue vient d'être fondée à Ouagadougou, au Burkina Faso, sous le nom de « Revue LES TISONS ».

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société, la Revue LES TISONS vise à contribuer à la diffusion de théories, de connaissances et de pratiques professionnelles inspirées par des travaux de recherche scientifique. En effet, comme le signifie le Larousse, un tison est un « morceau de bois brûlé en partie et encore en ignition ».

De façon symbolique, la Revue LES TISONS est créée pour mettre ensemble des tisons, pour rassembler les chercheurs, les auteurs et les idées innovantes, pour contribuer au progrès de la recherche scientifique, pour continuer à entretenir la flamme de la connaissance, afin que sa lumière illumine davantage les consciences, éclaire les ténèbres, chasse l'ignorance et combatte l'obscurantisme à travers le monde.

Dans les sociétés traditionnelles, au clair de lune et pendant les périodes de froid, les gens du village se rassemblaient autour du feu nourri des tisons : ils se voient, ils se reconnaissent à l'occasion ; ils échangent pour résoudre des problèmes ; ils discutent pour voir ensemble plus loin, pour sonder l'avenir et pour prospecter un meilleur avenir des sociétés. Chacun doit, pour ce faire, apporter des tisons pour entretenir le feu commun, qui ne doit pas s'éteindre.

La Revue LES TISONS est en cela pluridisciplinaire, l'objectif fondamental étant de contribuer à la fabrique des concepts, au renouvellement des savoirs, en d'autres mots, à la construction des connaissances dans différentes disciplines et divers domaines de la science. Elle fait alors la promotion de l'interdisciplinarité, c'est-à-dire de l'inclusion dans la diversité à travers diverses approches méthodologiques des problèmes des sociétés.

Semestrielle (juin, décembre), thématique au besoin pour les numéros spécifiques, la Revue LES TISONS publie en français et en

anglais des articles inédits, originaux, des résultats de travaux pratiques ou empiriques, ainsi que des mélanges et des comptes rendus d'ouvrages dans le domaine des Sciences de l'Homme et de la Société : **Anthropologie, Communication, Droit, Économie, Environnement, Géographie, Histoire, Lettres modernes, Linguistique, Philosophie, Psychologie, Sociologie, Sciences de l'environnement, Sciences politiques, Sciences de gestion, Sciences de la population, etc.**

Peuvent publier dans la Revue LES TISONS, les Chercheurs, les Enseignants-Chercheurs et les doctorants dont les travaux de recherche s'inscrivent dans ses objectifs, thématiques et axes.

La Revue LES TISONS comprend une Direction de publication, un Secrétariat de rédaction, un Comité scientifique et un Comité de lecture qui assurent l'évaluation en double aveugle et la validation des textes qui lui sont soumis en version électronique pour être publiés (en ligne et papier).

MODE DE SOUMISSION ET DE PAIEMENT

La soumission des articles se fait à travers le mail suivant : lestisons@revuelestisons.bf.

L'évaluation et la publication de l'article sont conditionnées au paiement de la somme de cinquante mille (50.000) francs CFA, en raison de vingt mille (20.000) francs CFA de frais d'instruction et trente mille (30.000) francs CFA de frais de publication. Le paiement desdits frais peut se faire par Orange money (00226.66.00.66.50, identifié au nom de OUATTARA Fatié), par Western Union ou par Money Gram.

CONSIDÉRATION ÉTHIQUE

Les contenus des articles soumis et publiés (en ligne et en papier) par la Revue LES TISONS n'engagent que leurs auteurs qui cèdent leurs droits d'auteur à la revue.

NORMES ÉDITORIALES

Les textes soumis à la Revue LES TISONS doivent avoir été écrits selon les NORMES CAMES/LSH adoptées par le CTS/LSH, le 17 juillet 2016 à Bamako, lors de la 38^e session des CCI.

Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.

Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.

Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (ex : 1. ; 1.1.; 1.2; 2.; 2.2.; 2.2.1; 2.2.2.; 3.; etc.).

Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point.

Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

- (Initiale(s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées);
- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).

Exemples :

En effet, le but poursuivi par M. Ascher (1998, p. 223), est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (...), d'accroître le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupé du

groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens (...) ».

Pour dire plus amplement ce qu'est cette capacité de la société civile, qui dans son déploiement effectif, atteste qu'elle peut porter le développement et l'histoire, S. B. Diagne (1991, p. 2) écrit :

Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont fait preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

Le philosophe ivoirien a raison, dans une certaine mesure, de lire, dans ce choc déstabilisateur, le processus du sous-développement. Ainsi qu'il le dit :

Le processus du sous-développement résultant de ce choc est vécu concrètement par les populations concernées comme une crise globale : crise socio-économique (exploitation brutale, chômage permanent, exode accéléré et douloureux), mais aussi crise socio-culturelle et de civilisation traduisant une impréparation sociohistorique et une inadaptation des cultures et des comportements humains aux formes de vie imposées par les technologies étrangères. (S. Diakité, 1985, p. 105).

Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

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, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif. Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Editeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas

où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2^{de} éd.).

Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur :

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

AUDARD Cathérine, 2009, *Qu'est ce que le libéralisme ? Ethique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, L'Harmattan.

L'article doit être écrit en format « Word », police « Times New Roman », Taille « 12 pts », Interligne « simple », positionnement « justifié », marges « 2,5 cm (haut, bas, droite, gauche) ». La longueur de l'article doit varier entre 30.000 et 50.000 signes (espaces et caractères compris). Le titre de l'article (15 mots maxi, taille 14 pts, gras) doit être écrit (français, traduit en anglais, vice-versa).

Le(s) Prénom(s) sont écrits en lettres minuscules et le(s) Nom(s) en lettres majuscules suivis du mail de l'auteur ou de chaque auteur (le tout en taille 12 pts, non en gras).

Le résumé (250 mots maximales, taille 12 pts) de l'article et les mots clés (05) doivent être écrits et traduits en français/anglais. La taille de l'article varie entre 15 et 25 pages maximales.

DIRECTION DE PUBLICATION

Directeur : Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Directeur adjoint : Dr Moussa COULIBALY, Assistant, Économiste,
Université Nazi Boni (Burkina Faso)

RESPONSABLE DES FINANCES

Mme Fati IDOGO, Agent des Services administratifs et financiers,
UFR/SH, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

SECRETARIAT DE RÉDACTION

Secrétaire : Dr Noumoutiè SANGARÉ, Assistant, Philosophe,
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Membres : Dr Abdoul Azize SODORÉ, MC, Géographe, Université
Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Beli Alexis NÉBIÉ,
Assistant, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina
Faso); Dr Boubié BAZIÉ, MA, Historien, Université Joseph KI-
ZERBO (Burkina Faso); Dr Édith DAH, MA, Philosophe,
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Mathieu Beli
DAÏLA, MA, Linguiste, Université de Dédougou (Burkina Faso); Dr
Paul-Marie MOYENGA, MA, Sociologue, Université Joseph KI-
ZERBO (Burkina Faso); Dr Sampala Fati BALIMA, MC, Politiste,
Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); M. Jean Baptiste
PODA, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO
(Burkina Faso); M. Lazard T. OUÉDRAOGO, Doctorant en
Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M.
Mahamat OUATTARA, Doctorant en Philosophie, Université
Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M. Saïdou BARRY, Doctorant
en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso).

COMITÉ DE LECTURE

Dr Abdoul Karim SAÏDOU, MC, Politiste, Université Thomas
SANKARA (Burkina Faso); Dr Aimé D. M. KOUDBILA, MA,
Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr M.
Alice SOMÉ/SOMDA, MR, Philosophe, Institut des Sciences des
Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Awa OUOBA, MC,

Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Bouraïman ZONGO, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Calixte KABORÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Cheick Bobodo OUÉDRAOGO, MC, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Clotaire Alexis BASSOLÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Damien DAMIBA, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Dimitri Régis BALIMA, MC, Communicologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Donatien DAYOUROU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Edwige DEMBÉLÉ, MA, Économiste, Université NAZI BONI (Burkina Faso); Dr Étienne KOLA, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Évariste R. BAMBARA, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ézaïe NANA, IR, Sociologue, INSS/CNRST (Burkina Faso); Dr Fernand OUÉDRAOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gaoussou OUÉDRAOGO, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gauthier YÉ, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Georges ROUAMBA, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado KABORÉ, CR, Historien, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Hamado OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado Joël OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Isidore YANOGO, MC, Géographe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Issaka YAMÉOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Jean-Baptiste P. COULIBALY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Jérémie ROUAMBA, MC, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kalifa DRABO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kassem Salam SOURWEIMA, MC, Politiste, Université Thomas

SANKARA (Burkina Faso); Dr Kizito Tioro KOUSSÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Landry COULIBALY, MA, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Lassané YAMÉOGO, MA, Communicologue, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Dr Lassina SIMPORÉ, MC, Archéologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Léon SAMPANA, MC, Politiste, Université Nazi BONI (Burkina Faso); Dr Léonce KY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Madeleine WAYAK PAMBÉ, MC, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Magloire É. YOGO, MA, Sciences de l'éducation, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Moussa DIALLO, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ (Burkina Faso); Dr Narcisse Taladi YONLI, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Noumoutiè SANGARÉ, Assistant, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ollo Pépin HIEN, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Pascal BONKOUNGOU, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Paul-Marie BAYAMA, MC, Philosophe, ENS de Koudougou (Burkina Faso); Dr R. Ulysse Emmanuel OUÉDRAOGO, MA, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Rasmata BAKYONO/NABALOU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Relwendé DJIGUEMDÉ, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso); Dr Rodrigue BONANÉ, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Rodrigue SAWADOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Roger ZERBO, MR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Serge SAMANDOULGOU, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso); Dr Souleymane SAWADOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Stanislas SAWADOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-

ZERBO (Burkina Faso); Dr Tongnoma ZONGO, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Yacouba BANWORO, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zakaria SORÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zoubere DIALLA, MA, Sociologue, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso).

COMITÉ SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL

Pr Abdoulaye SOMA, PT, Constitutionnaliste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Pr Abdramane SOURA, PT, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Abou NAPON, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Aklesso ADJI, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Alain Casimir ZONGO, PT, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso)

Pr Alkassoum MAÏGA, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Amadé BADINI, PT, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Pr Augustin LOADA, PT, Politiste, Université Saint Thomas d'Aquin (Burkina Faso); Pr Augustin PALÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr B. Claudine Valérie ROUAMBA/OUÉDRAOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bernard KABORÉ, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bilina BALLONG, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Bouma F. BATIONO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille KONÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille SEMDÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr David Musa SORO, PT, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Pr Edmond Yao KOUASSI, PT, Philosophe, Université de Bouaké (Côte d'Ivoire); Pr Emmanuel M. HEMA, PT, Écologue, Université de Dédougou (Burkina Faso); Pr Emmanuel

Malolo DISSAKÈ, PT, Philosophe, Université de Douala (Cameroun); Pr Eustache R. K. ADANHOUNME, PT, Philosophe, Université Abomey Calavi (Benin); Pr Fabienne LELOUP, Sociologue, Université Catholique de Louvain-Mons (Belgique); Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Foé NKOLO, PT, Philosophe, Université Yahoundé I (Cameroun); Pr Frédéric MOENS, Communicologue, IHECS, Bruxelles (Belgique); Pr Gabin KORBÉOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Georges ZONGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Hamidou Talibi MOUSSA, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Issiaka MANDÉ, PT, Historien, Université du Québec à Montréal (Canada); Pr Jacques NANEMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-François DUPEYRON, PT, Philosophe, Université de Bordeaux (France); Pr Jean-Marie DIPAMA, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-Claude KALUBI-LUKUSA, PT, Sociologue, Université de Sherbrooke (Canada); Pr Jean-Pierre POURTOIS, PT, Psychopédagogue, Université de Mons (Belgique); Pr Lassane YAMÉOGO, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Léon MATANGILA MUSADILA, PT, Philosophe, Université de Kinshasa (RD Congo); Pr Léopold Bawala BADOLO, PT, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ludovic KIBORA, DR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Magloire SOMÉ, PT, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mahamadé SAVADOGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mamadou L. SANOGO, DR, Linguiste, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Moukaila Abdo Laouali SERKI, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Pierre G. NAKOULIMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ramane KABORÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Sébastien YUGBARÉ, PT, Psychologue,

Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Amadou TRAORÉ, MC, Sociologue, Université de Ségou (Mali); Dr Décaïrd KOUADIO KOFFI, MC, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Djédou Martin AMALAMA, MC, Sociologue, Université de Korhogo (Côte d'Ivoire); Dr Emmanuel YAOU, MA, Sociologue, Université de Kara (Togo); Dr Gérard AMOUGOU, MC, Socio-politiste, Université de Yaoundé II (Cameroun); Dr Ibrahim KONÉ, MA, Philosophe, Université Peleforo Gon COULIBALY (Côte d'Ivoire); Dr Idi BOUKAR, A, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Dr Idrissa S. TRAORÉ, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali); Dr Issouf BINATÉ, MC, Historien, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire); Dr Jean-François PETIT, MC HDR, Philosophe, Institut catholique de Paris (France); Dr Landry Roland KOUDOU, MC, Philosophe, Université Felix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Mouhamoudou El Hady BA, MC, Sociologue, Université Cheick Anta Diop (Sénégal); Dr Mamadou Bassirou TANGARA, MC, Économiste, Université des Sciences sociales et de Gestion de Bamako (Mali); Dr N'golo Aboudou SORO, MC, Lettres modernes, Université Alassane OUATTARA de Bouaké (Côte d'Ivoire); Dr Oumar DIA, MC, Philosophe, Université Cheick Anta Diop de Dakar (Sénégal); Dr Pierre-Étienne VANDAMME, Philosophe, Université Catholique de Louvain (Belgique); Dr Raphael KONÉ, Ph. D, Historien, Université Cergy de Pontoise – EA7517 (France); Dr Samuel RENIER, MC, Sciences de l'éducation, Université de Tours – EA7505 EES (France) ; Dr Tiéfing SISSOKO, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali).

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Table des matières

Éthique de la discussion et la question de la mobilité environnementale/climatique ... Roger TAMBANGA.....	15
Droits de l'homme et laïcité chez John Rawls ... Moussa MOUMOUNI	35
Le logicisme de Frege ... Alexandre MOYENGA	65
L'art comme expression d'une transcendance de l'esprit humain ... Adama MARICO & Élianne KY	91
Milieu organisationnel et attitude au travail : quel rapport entre bore- out et sens accordé au travail chez les agents de la DCGRH du ministère de la santé et des affaires sociales du Gabon ? ... Tessa MOUNDJIEGOUT.....	109
Transitions psychologiques et satisfaction des bénéficiaires des programmes d'accompagnement de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Togo ... Gnon-Batcha AGBA, Badji OUYI	135
La place du corps dans les métiers de la formation : les gestes et les postures au centre de l'activité du formateur en classe et dans l'atelier ... Raphael KONÉ.....	163
Perceptions sociales liées à la prise en charge de l'hypertension artérielle dans la commune d'Abomey-Calavi au Bénin ... OLOUKOÏ Marcelline Dado, N'TCHA Ludovic K., TAOUEMA SANDA N'natta Bertin.....	183
Ordre, méthode et métaphysique chez Descartes ... TAFFA GUISO Issaka	205
Discours politiques et traitements médiatiques sur les migrations subsahariennes en France ... Fodié TANDJIGORA, Brema Ely DICKO	227



**Transitions psychologiques et satisfaction des
bénéficiaires des programmes d'accompagnement de
l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Togo**

***Psychological transitions and satisfaction of
beneficiaries of support programs of the National
Employment Agency (ANPE) of Togo***

Gnon-Batcha AGBA, *Doctorant*
Badji OUYI, *Maître de Conférences*
Université de Lomé

Article disponible en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

Pour citer cet article

AGBA Gnon-Batcha, OUYI Badji, 2023, « Transitions psychologiques et satisfaction des bénéficiaires des programmes d'accompagnement de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Togo », Revue LES TISONS (RISHS), Vol.3, N°000, Décembre, p. 135-161.

Résumé : L'entrée dans le monde professionnel ou la recherche de l'emploi représente une période de transition majeure jalonnée de différents changements de rôles, de statuts et de milieux. L'individu se trouve sans cesse en transition et a besoin d'un accompagnement afin de s'insérer dans le monde professionnel. Ce travail de recherche s'est donné pour objectif de vérifier l'existence d'un lien entre les facteurs associés aux transitions psychologiques, aux processus d'accompagnement à l'insertion professionnelle et à la satisfaction des bénéficiaires d'aide. Pour ce faire, nous avons adopté une approche méthodologique avec l'utilisation d'un questionnaire. Le questionnaire fut construit sur la base des échelles de mesure existantes et dont les qualités métrologiques ont été vérifiées dans notre contexte. Un échantillon de deux cent soixante-dix-huit (278) a répondu au questionnaire. Les résultats de l'étude identifient une répartition des sujets en trois clusters et montrent que les facteurs déterminants d'un processus transitionnel (Soutien social et mobilisation des ressources psychologiques) sont positivement et significativement corrélés avec la satisfaction des bénéficiaires d'aide. Aussi, les facteurs psychologiques (sentiment d'efficacité personnelle, estime de soi et détresse psychologique) jouent un rôle modérateur entre la transition vécue et la satisfaction des bénéficiaires d'aide lors de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Mots clés : Transition psychologique, accompagnement, insertion professionnelle, satisfaction des bénéficiaires d'aide, Togo.

Abstract: *Entering the professional world or looking for a job represents a period of major transition punctuated by different changes in roles, statuses and environments. The individual finds himself constantly in transition and needs support in order to integrate into the professional world. This research work aimed to verify the existence of a link between the factors associated with psychological transitions, the processes of support for professional integration and the satisfaction of aid recipients. To do this, we adopted a methodological approach with the use of a questionnaire. The questionnaire was built on the basis of existing measurement scales whose metrological qualities have been verified in our context. A sample of two hundred and seventy-eight (278) responded to the questionnaire. The results of the study identify a distribution of subjects into three clusters and show that the determining factors of a transitional process (social support and mobilization of psychological resources) are positively and significantly correlated with the satisfaction of aid recipients. Also, psychological characteristics (feeling of personal efficacy, self-esteem and psychological distress) play a moderating role between*

the transition experienced and the satisfaction of aid recipients during support for professional integration.

Key words: *Psychological transition, support, professional integration, satisfaction of aid recipients, Togo.*

Introduction

L'activité socio-économique actuelle est caractérisée par un certain nombre de phénomènes (mondialisation des marchés et développement rapide des nouvelles technologies dans de nombreux domaines de l'activité humaine) qui entraînent des conséquences importantes sur la main-d'œuvre et le marché du travail. Dans un tel contexte, l'insertion socioprofessionnelle retient de plus en plus l'attention de nos sociétés. La place importante accordée au travail dans le fonctionnement économique de ces sociétés contraste avec les difficultés d'insertion de nombreux jeunes sur le marché du travail. Ces difficultés d'insertion sociale et professionnelle constituent une préoccupation majeure des autorités politiques dans de nombreux pays.

L'insertion sociale et professionnelle des jeunes est influencée par plusieurs facteurs interactifs. Une tentative de compréhension et d'appréciation de certains de ces facteurs et de leur rôle dans l'insertion socioprofessionnelle paraît appropriée.

Les mesures d'accompagnement, quelles qu'elles soient, doivent respecter deux impératifs. Elles doivent en premier lieu être efficaces, en permettant aux chômeurs de retrouver rapidement un emploi. Elles doivent également assurer l'équité entre les demandeurs d'emploi, en proposant des services adaptés à leurs besoins.

À travers la mobilisation de leurs propres ressources, notamment dans la transition, les jeunes ne sont plus appelés à éviter les difficultés de l'emploi ou à dénier des opportunités qui ne correspondraient pas à leurs qualifications. L'individu est plutôt appelé à gérer ces difficultés et d'en donner un sens afin d'ouvrir la porte de l'espérance. L'individu se retrouve en transition ou est en transition. Quand elles se prolongent, ces transitions bouleversent

voire questionnent l'identité des individus, bafouillent leur estime de soi et remuent leur confiance. Ces chamboulements confrontent l'individu à deux réalités : ce qu'il pense être et ce que la société, notamment les exigences du monde professionnel lui demandent d'être. Entre souffrance, amertume et désespoir, les jeunes ne croient plus à un emploi stable pouvant les aider à améliorer leur qualité de vie, à construire leur avenir tel qu'ils l'entendent. Les efforts pour améliorer leur adaptabilité semblent vains et la passivité gagne du terrain sur la proactivité.

Face à ces nouvelles problématiques, les professionnels et les chercheurs se donnent comme champ d'étude l'orientation scolaire, les transitions du passage de l'école à l'emploi et tentent de développer différents outils et dispositifs d'accompagnement. Ces méthodes, au profit des jeunes et des moins jeunes, les aident à mieux gérer leur carrière, à mieux faire face à ces transitions, à mieux les vivre, à se sentir mieux et à s'insérer professionnellement. Pour explorer les ressources adaptatives des jeunes et leur comportement proactif, nous mettons particulièrement les projecteurs sur des dimensions purement psychologiques de l'individu à savoir les ressources psychologiques et les forces de caractère. Ce qui ne veut pas dire que nous omettons ou que nous occultons toute implication des facteurs interpersonnels, socio-économiques, institutionnels, contextuels, géographiques ou culturels dans l'orientation professionnelle. Nous sommes bien conscients que d'autres processus interviennent dans la construction d'un parcours professionnel et dans la gestion par l'individu des transitions professionnelles. Nous partageons également l'idée que les déterminants de l'adaptation de carrière et de l'orientation ne sont ni principalement externes ni principalement internes mais sont dans une interaction individu/environnement où le sujet est acteur de son devenir (François, 2007).

Nous avons ainsi fait le choix de nous pencher exclusivement sur des facteurs psychologiques - les forces de caractère- qui n'ont été que peu étudiés surtout dans notre contexte à l'état actuel de nos connaissances. Fort de ce constat, nous nous posons la question de savoir s'il existe un lien entre la transition psychologique vécu par les

demandeurs d'emploi et la satisfaction perçue de l'accompagnement de l'ANPE ?

Sur la base de cette problématique, nous partons du postulat qu'il existe une relation significative entre la transition psychologique vécu par les demandeurs d'emploi et la satisfaction perçue de l'accompagnement de l'ANPE et que cette relation est fonction des facteurs psychologique de chacun des sujets.

Nous formulons alors trois questions spécifiques afin d'élucider et de mieux cerner le phénomène :

- Les facteurs psychologiques et vocationnelles des bénéficiaires d'aides influencent-t-il leur satisfaction ?
- Existe-t-il différentes catégories de bénéficiaire d'une relation d'aide en fonction des problématiques de carrières et psychologiques particulières ?
- Le sentiment d'efficacité personnel, l'estime de soi et la détresse psychologique ont-ils un effet modérateur sur la relation entre la transition vécue et le niveau de satisfaction des bénéficiaires d'aide ?

Afin d'atteindre notre objectif qui est de vérifier une éventuelle relation entre la transition vécue par les demandeurs d'emploi et leur satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement reçu, l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) a servi de cadre d'étude. Pour atteindre cet objectif, nous postulons qu'il existe un lien entre les facteurs associés aux transitions psychologiques, à l'accompagnement à l'insertion professionnelle et la satisfaction des bénéficiaires d'aide.

Plus spécifiquement, nous posons que :

- Les caractéristiques psychologiques et vocationnelles des bénéficiaires d'aides influencent leur satisfaction.
- Il existe plusieurs catégories de bénéficiaires d'une relation d'aide en fonction des problématiques de carrières et psychologiques particulières.

- Le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi et la détresse psychologique ont un effet modérateur sur la relation entre la transition vécue et le niveau de satisfaction des bénéficiaires d'aide.

Une fois les fondements de cette étude posés, nous exposerons la méthodologie utilisée. Nous présentons également les résultats auxquels nous sommes parvenus ; dont les résultats seront discutés à partir des travaux similaires. Nous finirons cette réflexion scientifique avec une conclusion.

1. Méthodologie

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) est un établissement public chargé d'enregistrer les demandeurs d'emploi du Togo et de leur proposer du travail ou de les aider à faire leur premier pas dans le monde de l'entreprise. Disposant de plusieurs programmes ou services, l'ANPE a pour vocation de contribuer à l'élaboration de la politique nationale de l'emploi, de mettre en place une base de données fiables sur l'emploi et la main d'œuvre au Togo en s'appuyant sur toutes les bases de données déjà existantes dans d'autres départements ou organismes. Elle doit de ce fait, traiter toutes les questions relatives à la modalité de la main d'œuvre au plan national et international et participer à l'organisation des concours et examens de formation et de perfectionnement professionnels.

L'ANPE étant une institution publique offrant des services gratuits aux demandeurs d'emploi, tous les candidats de notre population étudiée avaient une chance égale de bénéficier d'une consultation avec un conseiller d'orientation. C'est un échantillonnage « tout-venant » et cela fait partie du hasard : d'où un échantillonnage aléatoire. Les sujets de notre échantillon sont venus librement et volontairement à l'ANPE en vue d'avoir un entretien avec un conseiller.

Cependant par rapport à l'orientation que nous donnons à notre recherche nous avons défini des critères afin de constituer notre échantillon. Ainsi, sont inclus dans cette enquête tous demandeurs

d'emploi qui s'inscrivent pour solliciter un emploi et ayant accepté de participer à l'enquête. Ceci a abouti à un échantillon de 278 participants composé de 96 femmes (34,5%) et de 182 hommes (65,5%). Les femmes représentent un peu plus du tiers de celui des hommes.

Les participants sont âgés de 21 ans à 56 ans, avec une moyenne d'âge de 33,8 ans. Il ne se dégage pas une tranche d'âge majoritaire. La classe la plus élevée est la tranche d'âge 31-35 ans avec une proportion de 32,7%. La tranche d'âge 51 ans et plus est la moins représentée avec 6,1% de répondants. Il en ressort de l'analyse du niveau d'étude que les demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation BAC+2 / 3 sont les mieux représentés avec un pourcentage de 38,1% sur l'effectif total. S'en suit les demandeurs d'emploi ayant un BAC+5 avec 24,1%. Les répondants ayant un niveau 3^{ème} sont les moins représentés de l'échantillon avec un effectif de 18 soit 6,5%.

Les durées de chômage déclarées sont variables. 122 participants (43,9%) déclarent être au chômage depuis de deux ans. 65 participants (23,4%) le sont depuis une période de trois à quatre ans, au moment de l'enquête. 07 participants (2,5%) sont au chômage depuis plus de 05 ans. Dans le même temps 84 participants (30,2%) sont des nouveaux inscrits et viennent de finir leurs cursus universitaires. Quant au statut matrimonial, nous notons que l'échantillon est composé de 68,3% de célibataires, 30,9% de mariés et seulement 0,7% de divorcés.

L'analyse des problématiques transitionnelles et d'insertion professionnelle implique de considérer différentes variables, qui permettront de définir et de formaliser une typologie représentative et pertinente. Ainsi, nous avons collecté les données au moyen d'un questionnaire conçu avec des échelles suivantes :

Dimension évaluée	Échelle de mesures
Le sentiment d'efficacité vocationnelle	Version française de l'échelle « Career decision self efficacy scale » (Betz, Klein, & Taylor, 1996)
Le niveau des ressources psychologiques mobilisées pour une transition de carrière	Version française de l'échelle CTI « carrière transition inventory»(Fernandez, Fouquereau, & Heppner, 2008)
L'estime de soi	Échelle de Rosenberg (1990)
La détresse psychologique	Échelle BDI-13 (Beck Depression Inventory) de Beck (1996)
Le soutien social	Le questionnaire de soutien social de Sarason (SSQ6), Sarason & al, 1983
L'évaluation de la satisfaction à l'égard de l'accompagnement	Échelle de Le Louarn et Pottiez (2010)

Les données recueillies ont été traitées au moyen du logiciel statistiques SPSS

2. Résultats

Pour rappel nous postulons l'existence d'un lien entre la transition psychologique vécu par les demandeurs d'emploi et la satisfaction perçue de l'accompagnement de l'ANPE. Toujours dans cette logique nous supposons que la force ou la nature de ce lien est modérée par les facteurs psychologiques de chaque demandeur d'emploi.

Pour ce faire nous partons du principe selon lequel quand bien même les individus sont différents, nous pouvons les regrouper dans de grands groupes que nous appellerons cluster. De chacun de ces clusters nous étudierons la relation entre la transition vécue et la satisfaction des bénéficiaires d'aide.

Dans le cadre de cette étude, afin de pouvoir faire ressortir des clusters, nous avons fait recours à la méthode de Ward. Selon Borgen

et Barnett (1987, p. 464), « les études comparatives suggèrent à présent que la méthode de Ward est l'une des plus efficaces pour retrouver les structures sous-jacentes. Lorsqu'il est appliqué à une matrice de distance euclidienne (d2), l'algorithme de Ward est conçu pour minimiser les variations au sein des clusters à chacune de ses étapes ». Carricano et Poujol (2008, p. 86) précisent que la méthode de Ward consiste à « calculer les moyennes pour toutes les variables de chaque groupe, puis, pour chaque individu, le carré de la distance euclidienne au centre de la classe ». Vachon et al. (2005, p. 26) expliquent également que cette méthode « définit une classe comme étant un groupe d'entités dans lequel la variance entre les membres est relativement petite ».

Les variantes contenant trois clusters ont été retenues et les groupes ainsi constitués ont été correctement équilibrés.

Une analyse retenant deux, trois, quatre et cinq clusters a été effectuée. En fait, ce n'est qu'à travers trois analyses groupées que nous avons pu mettre en évidence des groupes de plus de 15 participants chacun. De plus, les clusters ainsi définis étaient mieux différenciés en termes de composants.

Le tableau ci-dessous présente la composition en effectif des trois clusters.

Tableau 1 : Répartition des effectifs des clusters

Clusters	Effectifs	Pourcentage
1	114	41,0%
2	66	23,7%
3	98	35,3%
TOTAL	278	100,0%

Source : A partir de nos données d'enquête 2023, Togo

3.1. Analyse des caractéristiques socio-démographiques

3.1.1. Analyse des caractéristiques sociodémographiques du cluster 1

Le cluster 1 est le mieux représenté. Avec un effectif de 114 participants soit 41% de l'échantillon, il dispose aussi de la plus petite moyenne d'âge qui est de 26 ans. Les femmes (36) font pratiquement le tiers de l'effectif, soit 31,6%. Les participants de ce cluster ont un niveau d'études plus élevé que les autres clusters avec un niveau BAC+5 représentant 36%. Ce cluster est constitué de célibataires (85,1%) et de mariés (17%).

La durée de chômage des participants de ce cluster est plus faible que celles des autres avec un pourcentage de 26,3% pour les participants ayant moins d'un an d'ancienneté et 63,2% pour ceux dont la durée du chômage est comprise entre un et deux ans.

3.1.2. Analyse des caractéristiques socio-démographiques du cluster 2

Le deuxième cluster est constitué de 66 participants, soit 23,7% de l'échantillon, avec une répartition des hommes légèrement supérieure à celle des femmes (56% contre 44%). Les participants présentent un niveau de qualification plutôt élevé avec 70 % de participants ayant un niveau supérieur (53% ont un niveau bac + 2 /3 au moins et 16,7% le niveau BAC+5). L'âge moyen (37 ans) dans ce cluster est en revanche le plus élevé. La majorité des participants sont mariés (53%) avec une durée moyenne de chômage comprise entre 1 et 2 ans.

3.1.3. Analyse des caractéristiques socio démographiques du cluster 3

Le troisième cluster est constitué de 98 individus, soit près du tiers de l'échantillon (35,3%). L'âge moyen des sujets de ce groupe est de 30 ans. Du point de vue des variables socio-démographiques, ces participants se caractérisent par une sur-représentation masculine soit les deux tiers (68,4%). Par rapport au niveau d'études, le niveau BAC+2/3 est celui le plus représenté avec 54,1%.

La durée moyenne du chômage est répartie entre deux grandes tranches. La première comprend les participants ayant moins d'un

an de chômage soit 43,9% et la seconde ceux dont la durée de chômage est comprise entre 3 et 4 ans représentant 40,8%. Du point de vue de la situation matrimoniale, les célibataires sont les mieux représentés avec une proportion de 66,3%.

Tableau 2 : Caractéristiques socio-démographiques des clusters

		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexe	H	78	68,4	37	56,1	67	68,4	182	65,5
	F	36	31,6	29	43,9	31	31,6	96	34,5
Niveau de qualification	3 ^e	8	7	4	6,1	6	6,1	18	6,5
	CAP-BEP	11	9,6	7	10,6	14	14,3	32	11,5
	Bac	35	30,7	9	13,6	10	10,2	54	19,4
	Bac + 2/3	19	16,7	35	53,0	53	54,1	107	38,5
	Bac + 5	41	36,0	11	16,7	15	15,3	67	24,1
Âge	-	26,56		37,03		30,45		32,08	
Situation matrimoniale	Célibataire	97	85,1	28	42,4	65	66,3	190	68,3
	Marié	17	14,9	36	54,5	33	33,7	86	30,9
	Divorcé	0	0,0	2	3,0	0	0,0	2	0,7
	Veuf	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Durée de chômage	Nouvel Inscrit	30	26,3	11	16,7	43	43,9	84	30,2
	01-02 ans	72	63,2	38	57,6	12	12,2	122	43,9
	03-04 ans	12	10,5	13	19,7	40	40,8	65	23,4
	Plus de 05 ans	0	0,0	4	6,1	3	3,1	7	2,5

Source : A partir de nos données d'enquête 2023, Togo

3.2 - Analyse des facteurs psychologiques

3.2.1 - Analyse des facteurs psychologiques du cluster 1

Les sujets appartenant à ce cluster se présente avec plusieurs difficultés. Nous relevons que leur sentiment d'efficacité professionnelle est plus faible que les autres clusters avec une moyenne pour toutes les dimensions autour de 21,78. Ceci est beaucoup plus prononcé au niveau de la dimension « Sélection des objectifs » avec une moyenne de 19,8. Nous constatons un faible score sur la capacité de recherche d'informations et remarquons de ce fait que les participants ne semblaient pas en mesure d'évaluer leur capacité à trouver un emploi ou à opérer une transition de carrière. Ceci induit que les participants ne peuvent pas fixer d'objectifs à l'avance ou mettre en œuvre des plans d'action pour relancer la recherche d'emploi. Les obstacles qu'ils y rencontrent sont d'ailleurs probablement perçus comme difficilement surmontables.

Les résultats des autres variables sont un indicateur de difficultés assez élevées à l'exception du soutien social qui est perçu relativement bon avec une moyenne de 4,19. les participants de ce groupe ont le plus faible niveau de satisfaction de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, le niveau de dépression est plus élevé que pour les autres groupes. Leur score moyen de dépression est en effet de 8,03, ce qui correspond selon la cotation de l'échelle de Beck à un état dépressif.

Concernant la gestion des situations de transition, les résultats indiquent surtout une très faible motivation à progresser des participants et de faibles niveaux de confiance dans le changement. Le niveau de la sous dimension indépendance reste le plus faible avec une moyenne de 24,67.

En résumé, nous pouvons dire que les participants de ce cluster 1 se caractérisent par des difficultés psychologiques et professionnelles associées, qui rendent plus difficile la démarche de recherche d'emploi.

3.2.2 - Analyse des facteurs psychologiques du cluster 2

Sur le plan psychologique, ce groupe présente des qualités adaptatives plus affirmées que les deux autres. Ces participants ne montrent pas de troubles dépressifs avec une moyenne de 2,48 et sont satisfaits des apports de leur réseau social et ont une bonne estime d'eux-mêmes. Le niveau d'estime de soi est le plus élevé avec une moyenne de 36,18. On remarque ensuite une motivation pour faire face à une transition professionnelle avec une moyenne de 38,92 et un niveau de confiance vis-à-vis de choix professionnels plus importants au sein de ce groupe que chez les participants des deux autres clusters.

Les participants sont à même d'évaluer leurs capacités, de rechercher par eux-mêmes l'information. Ils savent a priori se fixer des objectifs précis, mettre en œuvre les actions pour y parvenir, et s'y tenir ou, à défaut, apporter les corrections nécessaires en cas d'échec.

Le niveau de satisfaction par rapport à l'accompagnement à l'insertion professionnelle reste élevé (M=37,18) avec un écart type de 2,09 démontrant ainsi une faible dispersion des réponses des participants.

3.2.3 - Analyse des facteurs psychologiques du cluster 3

Les participants du cluster 3 se distinguent quant à leurs facteurs psychologiques et vocationnelles par un niveau médian dans l'ensemble des variables investiguées. Ils ne semblent donc pas présenter de difficultés émotionnelles ou professionnelles particulières. Cependant, les résultats donnent à penser qu'ils n'ont pas pour autant atteint un niveau élevé de ressources au point de faciliter sans encombre leurs démarches de recherche d'emploi. Pour la dimension « Mobilisation des Ressources Psychologiques » les scores obtenus varient d'une moyenne de 24,18 pour la sous dimension « Indépendance » à 32,48 pour la « Motivation ».

Le niveau de sentiment d'efficacité personnelle concernant les capacités d'auto-évaluation (M= 35,08), de recherche d'information (M=34,62) laisse penser qu'un accompagnement insistant sur ces aspects serait probablement pertinent. De même, les scores obtenus

sous-entendent que si ces personnes savent se fixer des objectifs concernant leur carrière et mettre en place un plan d'action pour les réaliser, la maîtrise de ces éléments reste perfectible. Toutefois, sans être particulièrement indécis, les participants relevant de ce cluster gagneraient certainement à être soutenus et guidés dans les prises de décisions relatives à leur carrière. Les résultats ne montrent pas de signes de souffrance psychologique particulière chez les participants, mais laissent transpar  tre néanmoins une inquiétude certaine quant    l'avenir avec une moyenne de 3,88.

Enfin, les participants de ce cluster éprouvent une satisfaction moyenne concernant l'accompagnement    l'insertion professionnelle.

Tableau 3 : Analyse des facteurs psychologiques des clusters

	Cluster 1 (n=139)		Cluster 2 (n=68)		Cluster 3 (n=116)		Total (n=323)	
	Moy.	��cart Type	Moy.	��cart Type	Moy.	��cart Type	Moy.	��cart Type
SEP « Auto- ��valuatio n »	24,32	7,21	38,21	4,02	35,08	5,73	32,67	7,19
SEP « Informati ons »	21,09	7,32	39,33	4,37	34,62	4,96	33,81	7,85
SEP « Sélection des objectifs »	19,8	7,45	39,61	4,78	34,18	4,88	33,25	8,33
SEP « Planificat ion »	20,12	7,88	38,07	3,89	35,27	5,19	32,86	7,69
SEP « R��solutio n de	23,56	7,02	39,48	4,15	35,3	5,25	33,14	8,76

problème s »									
MRP « Motivatio n »	27,12	4,59	38,92	4,64	32,48	5,02	35,18	6,74	
MRP « niveau de confiance »	28,43	5,07	33,67	5,61	33,27	5,69	33,46	5,46	
MRP « Indépend ance »	24,67	5,26	14,08	4,57	24,18	4,26	16,81	3,98	
Estime de soi	28,46	5,35	36,18	4,25	33,64	4,32	33,17	5,24	
Détresse psycholo gique	8,03	4,39	2,48	1,94	3,88	4,35	3,82	4,89	
Soutien Social	4,19	2,81	5,37	2,46	4,85	2,73	4,37	3,1	
Satisfacti on Soutien Social	27,85	4,9	31,47	3,84	28,62	5,36	27,93	5,39	
Satisfacti on de l'accomp agnement à l'insertio n professio nnelle	28,7	5,27	37,18	2,09	29,61	5,2	31,6	5,25	

Source : A partir de nos données d'enquête 2023, Togo

3.3 - Analyse des corrélations par cluster entre les différentes variables

Pour rappel, nous distinguons trois variables indépendantes dans cette recherche qui sont le soutien social, la mobilisation des

ressources psychologiques et les caractéristiques socio-démographiques.

Nous distinguons aussi trois variables modératrices qui sont : le sentiment d'efficacité personnel, l'estime de soi et la détresse psychologique.

La satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de l'accompagnement à l'insertion professionnelle constitue la variable dépendante.

Étant donné que dans le point précédent, nous avons procédé à une catégorisation des demandeurs d'emplois en trois clusters distincts, nous vérifions à présent l'existence de lien entre les différentes variables pour ces trois clusters.

Les coefficients bêta standardisés sont mesurés séparément et se situent toujours entre -1 et +1. Plus le coefficient bêta est élevé, plus la contribution de chaque variable indépendante à l'explication de la variable dépendante est importante.

Dans cette analyse de régression, nous avons procédé à trois niveaux :

- Modèle A : Une corrélation regroupant les variables du processus de transition (Soutien social * Mobilisation des ressources psychologiques) et la satisfaction de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.
- Modèle B : Une corrélation des variables du processus de transition (Soutien social * Mobilisation des ressources psychologiques), les variables modératrices (Sentiment d'efficacité personnelle-Estime de soi-Détresse psychologique) et la variable dépendante qui est la satisfaction de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.
- Modèle C : Nous avons créé une nouvelle variable qui est la résultante des variables indépendantes et des variables modératrices corréler avec la variable satisfaction de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

3.3.1- Analyse des corrélations du cluster 1

Tableau 4 : Régression multiple avec terme multiplicatif des participants du cluster 1

Corrélation	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard ajusté de l'estimation	Coefficient standardisé Bêta
A	0,23	0,04	0,05	2,28	0,44
B	0,28	0,05	0,02	2,34	0,01
C	0,19	0,04	0,02	1,62	0,34

Source : A partir de nos données d'enquête 2023, Togo

Le tableau ci-dessus présente le degré de relation entre les différentes variables. Pour ce cluster 1, la prise en compte des variables modératrice ne modifie pas la satisfaction des bénéficiaires d'aide. Le R-deux qui est de 0,04 et de 0,05 pour les corrélations « A » et « B » reste sensiblement le même pour la corrélation « C » qui induit la prise en compte des variables modératrices.

3.3.2- Analyse des corrélations du cluster 2

Tableau 5 : Régression multiple avec terme multiplicatif des participants du cluster 2

Corrélation	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard ajusté de l'estimation	Coefficient standardisé Bêta
A	0,39	0,07	0,05	1,28	0,14
B	0,36	0,14	0,07	1,74	0,08
C	0,03	0,49	0,06	2,72	0,19

Source : A partir de nos données d'enquête 2023, Togo

Au niveau du cluster 2 nous constatons que la prise en compte des facteurs psychologiques comme variables modératrices augmentent la force de la relation entre la transition vécue et la

satisfaction des bénéficiaires d'aide. Ainsi nous remarquons que le coefficient R-deux passe de 0,07 à 0,49. Dans le même sens, le coefficient standardisé Bêta passe de 0,14 à 0,19.

3.3.3- Analyse des corrélations du cluster 3

Tableau 6 : Régression multiple avec terme multiplicatif des participants du cluster 2

Corrélation	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard ajusté de l'estimation	Coefficient standardisé Bêta
A	0,17	0,05	0,06	1,28	0,20
B	0,24	0,24	0,07	1,74	0,07
C	0,28	0,32	0,01	2,72	0,26

Source : A partir de nos données d'enquête 2023

Tout comme pour le cluster 2, les résultats du cluster 3 font ressortir l'effet modérateur des variables psychologiques dans la relation Transition – Satisfaction des bénéficiaires d'aide. Ceci est matérialisé par l'évolution du coefficient R-deux passant de 0,05 à 0,32.

4- Discussion

Les résultats de nos travaux démontrent une hétérogénéité des facteurs psychologiques et professionnels des individus ayant besoin d'une aide à la recherche d'emploi. Chaque groupe possède ses propres caractéristiques et spécificités.

Nous postulons, sur le modèle des travaux de Multon et al. (2007), l'émergence de clusters distincts. Ces derniers en avaient isolé quatre au cours de leurs travaux et ont analysé les caractéristiques professionnelles et psychologiques d'un public d'adultes participant volontairement à un accompagnement professionnel. Or, nous observons ici trois clusters au lieu de quatre chez Multon et al. (2007). Cela pourrait s'expliquer par l'évaluation

de variables psychologiques différentes et par le contexte différent l'un de l'autre. L'environnement européen est différent de celui togolais.

Il est cependant possible de mettre en lien les clusters obtenus dans les deux recherches quant à leur composition. Selon les résultats obtenus par Multon et al. (2007), un quatrième cluster rassemblant des individus présentant un niveau très élevé de souffrance psychologique et d'indécision a été identifié.

Les travaux de Guenole (2013) mettent en relief trois clusters tout comme dans notre étude. Selon ces travaux, les deux mettent en lumière un premier groupe de participants prêts à effectuer une transition professionnelle, un second composé d'individus ayant besoin d'être confortés dans leurs choix, et présentant un manque d'information et un troisième rassemblant des personnes en situation de détresse psychologique.

Grivel et al. (2007) avancent ainsi que cette catégorisation se heurte aux limitations induites par les différentes politiques de l'emploi et aux multiples contraintes et variables issues des contextes dans lesquels s'inscrivent les démarches de recherche d'emploi. Par ailleurs, au-delà du développement de l'autonomie des bénéficiaires, ces dispositifs visent à individualiser un accompagnement qui ne peut qu'être « de masse », au regard du nombre de personnes concernées (Debauche & Jugnot, 2006, p. 7), et sont issus « d'un contexte général d'individualisation de plus en plus poussé des dispositifs d'insertion, de formation et de traitement du chômage » (Castra et Valls, 1997, p 99). En ce sens, Balzani et al. (2009, p 35) avancent que l'accompagnement viserait à influencer sur le comportement du bénéficiaire, en vue de le rendre « conforme » aux objectifs poursuivis.

D'ailleurs, au regard des effets mitigés des différents dispositifs (Jamme, 2011), il nous semble pertinent d'avancer que l'on ne peut se limiter à la mise en place de dispositifs d'accompagnement ayant globalement pour objectif sous-jacent d'accroître l'employabilité des demandeurs d'emploi afin d'adapter leurs caractéristiques aux exigences des employeurs (Divay, 2000).

Ryan et Deci (2000), avec leur théorie de l'auto-détermination, mettent l'accent sur les besoins d'appartenance sociale, de compétence et d'autonomie inhérents à chaque individu. Cette théorie considère qu'être à l'origine de ses comportements influence leur mise en œuvre. Ainsi, en agissant sur le niveau d'autonomie des demandeurs d'emploi, les conseillers augmenteraient leur niveau de motivation, et par là même, l'intensité de leurs démarches.

Néanmoins, il convient de rester prudent lorsqu'il s'agit d'exiger de la part de personnes plus ou moins armées, des démarches dont la mise en œuvre peut s'avérer délicate. Les dispositifs actuels affichent en effet une tendance forte à attendre des demandeurs d'emploi, « au moment même où [ils] ne sont plus autonomes, qu'[ils] agissent néanmoins comme s'[ils]l'étaient », en instaurant de surcroît un système de contrôle des actions effectuées (Burgi, 2006, p. 75).

S'inscrivant dans ce cadre, Castra (2003) se fonde notamment sur les théories de l'engagement issues de la psychologie sociale pour mettre en exergue l'efficacité relative des dispositifs d'insertion professionnelle existants. S'intéressant à un public en difficulté, l'auteur va à l'encontre d'une conception de l'accompagnement basée sur la personne. Il s'oppose en effet à une « psychologisation » de l'accompagnement professionnel qui peut s'illustrer par l'allégeance et l'internalité des demandeurs observées lors d'une aide au retour à l'emploi (Dagot & Castra, 2002). L'allégeance est envisagée comme « caractéristique d'explications causales qui respectent et soutiennent une figure de pouvoir en jeu dans la situation » (p. 426). La norme d'internalité correspond à « la valorisation sociale des explications qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal » (p. 419). Globalement, cette posture adoptée vis-à-vis des demandeurs d'emploi conduirait à les stigmatiser, en les enfermant dans leurs caractéristiques, à l'origine de leur situation de chômage. Castra (2003) préconise un accompagnement orienté vers l'entreprise, afin de mettre en contact la personne directement avec l'emploi, en surmontant les difficultés liées aux processus de recrutement. Le conseiller endosse ainsi dans ce contexte une casquette de « prospecteur-placier » (Doublet, 2006,

p. 59), en collectant des offres d'emploi auprès d'employeurs potentiels pour mieux les adresser ensuite aux bénéficiaires.

L'intervention sur l'offre et la demande, dite méthode « IOD », ne s'inscrit pas dans une volonté de travail sur soi, ni de développement de l'autonomie de la personne. En effet, le retour à l'emploi dépendrait surtout du volume de mises en relation avec les entreprises, ou des pratiques de recrutement en la matière et non pas de la préparation de la personne à la recherche d'emploi (travail sur les techniques de recherche d'emploi, bilan d'orientation, etc.).

Salognon (2006) précise que cette démarche inverse les logiques traditionnelles de recrutement. En effet, les pratiques de recrutement des employeurs sont ici considérées comme « déterminantes pour la réussite ou l'échec du processus d'insertion professionnelle » (p. 168). L'accroissement du niveau d'employabilité des demandeurs d'emploi afin de les ajuster aux exigences du marché du travail n'est dans ce contexte plus considérée comme un pré-requis. Au contraire, ce serait aux entreprises de revoir leurs modes de jugement des candidatures en cessant d'opérer une « sur-sélection » irrationnelle, et écartant de l'emploi des publics précaires.

Salognon (2008) propose en ce sens d'agir sur les modalités de gestion des entreprises pour limiter les risques issus de pratiques managériales exerçant une influence néfaste sur la sélection et le maintien dans l'emploi des personnes. Cette conception de l'accompagnement suppose une collaboration étroite entre les employeurs d'un bassin d'emploi donné et les différents acteurs locaux du marché du travail. Expérimentée depuis une vingtaine d'années sur le terrain par l'intermédiaire de l'association Transfer 26, implantée dans dix régions françaises, la méthode IOD rencontre un certain succès, à contre-courant des politiques de l'emploi actuelles. Au regard des différentes conceptions de l'accompagnement professionnel présentées tout au long de nos travaux, l'étude des effets d'un accompagnement tenant compte des publics dans toutes leurs diversités apparaît un enjeu majeur tant pour les chercheurs que pour les professionnels de ce secteur d'activité. Une telle entreprise ne peut être envisagée qu'à partir d'une analyse fine des problématiques vocationnelles, des pratiques

et des attentes des bénéficiaires, ou bien en évaluant des dispositifs différenciés conçus en réponse à un cahier des charges spécifique. Nous allons en conséquence nous intéresser désormais aux cadres théoriques sous tendant un conseil différencié.

L'examen de la littérature américaine permet de trouver des recherches sur cette thématique. Ainsi, Brown et Krane (2000, p. 759-760), ont identifié parmi une population d'étudiants quatre catégories dans lesquelles se répartissent les personnes qui recherchent un accompagnement professionnel. La première catégorie regroupe les individus en manque d'informations sur les professions et la deuxième les individus dont l'indécision est générée par un problème lié à la connaissance de soi, à l'identité. Quant à la troisième, elle identifie des individus anxieux et ayant tendance à se focaliser sur des aspects négatifs des options de carrière s'offrant à eux. Enfin, la dernière regroupe des individus présentant à des degrés divers les composantes des trois premières catégories et pour lesquels est posée la question d'une prise en charge thérapeutique. Cette typologie portant sur une population d'étudiants ne permet cependant pas de définir les caractéristiques de personnes véritablement engagées dans un accompagnement professionnel.

Le modèle proposé par Multon, Wood et Heppner (2007) analyse les caractéristiques professionnelles et psychologiques d'un public d'adultes participant volontairement à un accompagnement professionnel. Leurs travaux mettent en exergue quatre catégories distinctes regroupant chacune des problématiques de carrières et psychologiques particulières.

Ainsi, la première catégorie est constituée d'individus prêts à une transition de carrière à un niveau psychologique, mais ressentant un besoin d'être confortés dans leurs choix professionnels par un complément d'information sur eux-mêmes et sur le monde du travail. Globalement, ces personnes ont tendance à se montrer indécises dans un contexte où une prise de décision s'impose.

La deuxième regroupe des individus à l'aise dans leurs choix professionnels, et à même d'effectuer une transition professionnelle. Ces individus présentent une bonne santé mentale, et un meilleur

niveau d'information que les personnes décrites dans le premier cluster.

Ensuite, la troisième catégorie est constituée d'individus présentant une souffrance psychologique certaine, en étant relativement dépendant des autres dans leur prise de décision. Ces personnes, peu sûres de leurs choix professionnels, ont besoin d'accompagnement pour clarifier leurs projets, et leurs choix vocationnels.

Enfin, la dernière catégorie rassemble des individus ayant un haut niveau de souffrance psychologique ainsi qu'un faible niveau de décision quant à leurs choix de carrière, et un besoin d'information.

Ces travaux permettent aux conseillers d'avoir des informations sur les caractéristiques des bénéficiaires d'une prestation d'accompagnement, et d'ajuster les méthodes d'intervention en conséquence. Une prestation verra probablement ses effets modulés en fonction des problématiques vocationnelles relatives aux catégories d'individus y participant. De plus, les résultats obtenus par Multon et al. (2007) sont importants pour les recherches portant sur les processus en jeu lors d'un accompagnement, ainsi que sur leurs effets. Le public susceptible d'avoir recours à un accompagnement professionnel n'est pas homogène et il peut être réparti en catégories ayant chacune leurs propres problématiques vocationnelles.

En effet, certaines caractéristiques peuvent avoir plus de poids selon les cultures et il n'est pas certain que les modèles mentionnés précédemment soient directement transposables dans un contexte togolais. Il convient également de conduire une réflexion sur les critères d'un diagnostic préalable à la mise en œuvre d'un accompagnement différencié. Comme le souligne Georges (2006, p. 8), « sélectionner les individus pour les affecter dans des groupes qui ne recevront pas tous le même traitement » peut conduire à « remettre en cause l'égalité » des personnes même si cette démarche peut être perçue comme de la discrimination positive. Il convient en conséquence de manier le concept de catégorisation avec une grande précaution, afin de ne pas s'exposer à des critiques liées à une éventuelle différence de considération des personnes concernées par un accompagnement différencié.

Conclusion

L'étude et la compréhension des processus en jeu lors d'une transition psychologique et lors d'un accompagnement à l'insertion professionnelle constituent aujourd'hui des enjeux majeurs, tant sur un plan théorique que pratique. En effet, nous traversons une période de crise économique favorisant la précarité de l'emploi et durcissant l'accès au marché du travail. Dans ce contexte, la prise en charge des demandeurs d'emploi est essentielle, afin de favoriser leur sortie du chômage, mais aussi de réduire la durée des périodes d'inactivité entre différentes prises de poste (Salognon, 2008). Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité au TOGO, poursuit ainsi une progression ascendante malgré la mise en œuvre des diverses politiques en faveur de l'emploi (QUBB 2025).

Dans un tel contexte d'individualisation des pratiques et du renforcement de la prise en charge des demandeurs d'emploi, peu de recherches ont porté, du moins à notre connaissance, sur l'étude des processus transitionnels et de la satisfaction des bénéficiaires d'aide. En ce sens, nous nous sommes fixés comme objectif général de vérifier l'existence d'un lien entre les facteurs associés aux transitions psychologiques, à l'accompagnement à l'insertion professionnelle et la satisfaction des bénéficiaires d'aide.

Pour ce faire, une revue de la littérature a dans un premier temps permis de mettre en perspective différents modèles théoriques des transitions psychologiques, de l'insertion professionnelle et de la satisfaction. Un aperçu a été fait sur l'identité d'autant plus que les transitions psychologiques modifient l'identité des demandeurs d'emploi. Les dimensions psychologiques influant sur le processus transitionnel et l'accompagnement à l'insertion professionnelle ont également été précisées.

Dans un second temps, un questionnaire constitué de plusieurs échelles a été élaboré en vue de collecter les données nécessaires au test des hypothèses formulées. Notre approche visait à aboutir, à partir de ces éléments théoriques, au recensement des différents facteurs de transition et leurs effets sur la satisfaction des demandeurs d'emploi. Dans la mesure où « les dispositifs ne sont

pas efficaces de la même manière pour tous les sujets » (Roques, 2008, p. 384), il était indispensable d'étudier au préalable les problématiques vocationnelles d'un public de demandeurs d'emploi. Celles-ci permettent en effet de différencier des individus bénéficiaires d'un accompagnement à la recherche d'emploi selon leurs caractéristiques démographiques et psychologiques, favorisant ainsi l'étude de la satisfaction découlant de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Suite à l'application d'une classification hiérarchique ascendante (méthode de Ward), les résultats montrent l'émergence de trois catégories nettement différenciées. Le premier cluster est constitué de d'individus en souffrance psychologique, avec une faible expertise, un faible sentiment d'efficacité vocationnelle et d'estime de soi, et un haut niveau d'indécision. Le second se compose des individus présentant de bons niveaux de compétences, d'expertise, prêts à poursuivre une transition professionnelle, avec un bon niveau de soutien social et de sentiment d'efficacité vocationnelle. Enfin, le troisième cluster rassemble les participants présentant un niveau de développement vocationnel relativement élevé, un sentiment d'efficacité vocationnelle dans la moyenne haute, un bon niveau d'employabilité, un souhait de rechercher des informations, et une inquiétude vis-à-vis de l'avenir certaine.

Ces différents regroupements représentent la diversité des personnes qui peuvent être appelées à faire un suivi auprès d'un service d'aide à la recherche d'emploi. Les résultats obtenus confirment l'opportunité d'une forme d'identification des problèmes de carrière des demandeurs d'emploi et ne sont pas sans importance pratique dans le processus d'accompagnement professionnel.

Nous avons relevé une relation entre les différentes variables de l'étude même si cette relation n'est pas de la même intensité pour chacun des trois clusters. En effet, une telle typologie peut servir de base de réflexion à la définition du contenu d'un conseil adaptatif qui serait davantage en lien avec les préoccupations des bénéficiaires. Les dispositifs actuels ne sont actuellement pas exempts de reproches quant à ce dernier point et nos travaux s'inscrivent dans

la continuité des préconisations formulées récemment à l'égard des services publics de l'emploi (rapport QUIBB 2015).

Celles-ci invitent à proposer à chaque chômeur un accompagnement personnalisé en fonction de sa capacité à retrouver un emploi et des difficultés rencontrées dans le cadre de ses démarches. Ainsi, les publics les plus éloignés du marché du travail bénéficieraient d'un « accompagnement renforcé ». Les personnes requérant un suivi moins important profiteraient d'un « accompagnement guidé » et celles les plus autonomes, d'un simple « appui et suivi à la recherche d'emploi ».

Bibliographie

Balzani Bernard, Beraud Mathieu, Boulayoune, Ali, Divay Sophie, Eydoux Anne, & Gouzien, Annie, 2008, *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques. Rapport final pour la Darès-Ministère de l'emploi*, GREE-2L2S Université Nancy 2, CRESS-Lessor Université Rennes 2, CES-Matisse Université Paris 1 et Centre d'Etudes de l'Emploi.

Borgen Fred H., & Barnett David C, 1987, *Applying cluster analysis in counseling research*.

Carricano Manu & Poujol Fanny, 2008, *Analyse de données avec SPSS*, Paris, PEF.

Castra Denis, 2003, *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris, PUF.

Castra Denis & Valls Francis, 1997, *Employabilité et insertion professionnelle, Communication au colloque sur l'insertion*, Metz, 99-104.

Dagot Lionel & Castra Denis, 2002, *L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31 (3), 417-442.

Divay Sophie, 2000, *L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? Travail et Emploi*, 81, 67-80.

DOUBLET Marie-Hélène, 2006, *Etude des interactions conseiller/bénéficiaire dans le bilan de compétences*. Thèse de doctorat. Conservatoire National des Arts et Métiers Paris.

François Pierre-Henri & Botteman André, 2002, *Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques*. *Carriérologie*, 8 (3).

Guénolé Nicolas, Bernaud Jean-Luc, & Guilbert Laure, 2012, *L'accompagnement à la recherche d'un emploi : enjeux, modèles, et perspectives de recherche*. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18 (3), 193-214.

Pouyaud, Jacques, 2008, *Transition, construction de soi et développement vocationnel. L'exemple des collégiens s'orientant en lycée professionnel*. Thèse de doctorat nouveau régime, Conservatoire national des arts et métiers, Paris.

Salognon, Marie, 2006, *Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD*. In A.-T. Dang, J.-L. Autin & H. Zajdela. (Eds.), *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale* (pp. 163-179). Paris : Éditions du CNRS.

Salognon, Marie, 2008, *L'exclusion professionnelle : quelle implication des entreprises ?* *Horizons Stratégiques*, 7, 52-71.

Vachon, Marc; Beaulieu-Prévost, Dominic, Ouellete Anne-Sophie, & Achille Martin, 2005, *Analyse de classification hiérarchique et qualité de vie*. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 1 (1), 25-30.