



FACTEURS IDENTITAIRES ET ACTIVITÉ DE RECHERCHE D'EMPLOI CHEZ DES JEUNES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Wilfried Roméo KOUAMELA

Université de Bondoukou, Côte d'Ivoire

wilfriedkouamela@gmail.com / wilfried.kouamela@ubkou.edu.ci

Résumé : La transition système éducatif - marché de l'emploi des jeunes diplômés constitue un enjeu majeur de développement en Côte d'Ivoire. Elle s'inscrit à l'heure actuelle au cœur des débats et inquiète les acteurs du secteur de l'éducation. Les jeunes diplômés, en particulier ceux de l'enseignement supérieur rencontrent de plus en plus des difficultés à trouver un emploi conformément au principe de la méritocratie, que prône la politique éducative du pays. Les réflexions sur la question emmènent désormais à s'interroger sur l'activité de recherche d'emploi chez ces derniers. La présente étude ambitionne donc d'analyser le comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Les variables identifiées à cet effet concernent l'identité personnelle et l'identité professionnelle. Un échantillon de deux cent vingt (220) jeunes diplômés (BAC+5) dont l'âge varie entre 22 et 35 ans est constitué et soumis à une enquête. Les résultats montrent que les jeunes diplômés ayant une identité personnelle positive sont plus actifs dans leur recherche d'emploi que leurs homologues présentant une identité personnelle diffuse. L'activité de recherche d'emploi est plus intense chez les jeunes diplômés ayant une identité professionnelle réussie comparé à leur camarade avec une identité professionnelle confuse. Il émerge donc de ces résultats, que l'idée d'une meilleure connaissance de cet aspect de la question de l'emploi des jeunes diplômés contribue d'une part à une prise de décision éclairée et, d'autre part à une amélioration des politiques de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire.

Mots clés : Identité personnelle ; Identité professionnelle ; Comportement de recherche d'emploi ; Enseignement supérieur ; Jeune diplômé

IDENTITY FACTORS AND JOB SEARCH ACTIVITY AMONG YOUNG TERTIARY GRADUATES

Abstract : The transition from the education system to the job market for young graduates is a major development challenge in Côte d'Ivoire. It is currently at the heart of debates and concerns education sector stakeholders. Young graduates, particularly those from higher education, are increasingly facing difficulties in finding employment in accordance with the principle of meritocracy, which is advocated by the country's educational policy. Reflections on this issue now lead to questioning the job search activities of these individuals. This study therefore aims to analyze the job search behavior of young graduates from higher education. The identified variables in this regard concern personal identity and professional identity. A sample of two hundred and twenty (220) young graduates (BAC+5) aged between 22 and 35 years was constituted and subjected to a survey. The results show that young graduates with a positive personal identity are more active in their job search than their counterparts with a diffuse personal identity. Job search activity is more intense among young graduates with a successful professional identity compared to their peers with a confused professional identity. It emerges from these results that a better understanding of this aspect of the issue of young graduates' employment contributes, on the one hand, to informed decision-making and, on the other hand, to the improvement of youth employment policies in Côte d'Ivoire.

Keywords: Personal identity; Professional identity; Job search behavior; Higher education; Young graduate

Introduction

L'accès à un emploi en Côte d'Ivoire n'est plus systématique à la sortie du système éducatif. Le pays est confronté, depuis le début des années 1980, à une crise de l'emploi persistante (N'Guessan, 2015). Même si, ces récentes années l'économie connaît une croissance assez intéressante, cette embellie économique n'a, en revanche, pas eu les effets escomptés sur le marché du travail (OIM, 2023). Et cela fait accentuer le chômage de la jeunesse et le sous-emploi. Un phénomène nouveau qu'est celui des diplômés chômeur a, par ailleurs vu le jour et tant à s'imposer comme une norme (Kouamela, 2021). Il n'est pas très aisé pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en particulier de se trouver un emploi vrai et stable au sorti du système éducatif (Kouamela, op cit). Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est 12 fois plus élevé que celui des individus sans aucun diplôme (OIM, 2023). Ce qui voudrait dire que, la possession d'un diplôme n'assure plus, de manière quasi automatique, l'entrée dans un emploi "classé" selon un niveau correspondant à celui du diplôme (Dubar, 2001). Les réflexions sur la question orientent nécessairement les débats vers l'intensité de la recherche d'emploi chez les jeunes diplômés. N'Guessan (op cit), fait remarquer qu'une forte proportion des personnes désirant travailler ne recherche pas d'emplois. Alors que, depuis un peu plus de deux décennies, on assiste à l'émergence des théories qui postulent que les personnes sont « moteurs » de leur propre environnement, qu'elles modèlent activement ce dernier, plus qu'elles n'en sont les réceptacles passifs (Jonte, 2014). L'accès à un emploi ou non devient, au regard de ces théories en l'occurrence la Théorie Sociale Cognitive de la Carrière de Lent, Brown et Hackette, (1994) et Lent (2008), le résultat de l'intensité avec laquelle le jeune diplômé mène sa recherche d'emploi à la sortie du système éducatif. La notion d'agentivité développée par cette théorie prend tout son sens. En effet, être un « agent » signifie faire en sorte que les choses arrivent par son action propre et de manière intentionnelle (Bandura, 2019). Le marché de l'emploi étant de plus en plus concurrentiel, l'accès à un emploi est à l'heure actuelle le fruit de l'intensité avec laquelle l'emploi est recherché (Kouamela, 2021).

La recherche d'emploi s'avère pour les jeunes diplômés une période assez délicate. Si elle semble moins fastidieuse pour certains, il s'agit pour la majorité des diplômés une situation qui donne à réfléchir. Dans ce contexte, la question de l'accompagnement des transitions de carrière se pose afin de permettre aux personnes de faire face à leurs transitions professionnelles, souhaitées ou subies (Guénolé et al., 2015). En d'autres termes, le gouvernement, au travers des structures en charge de l'emploi des jeunes devrait mettre en place des dispositifs qui incitent les jeunes diplômés à être actif sur le marché de l'emploi. Il est donc opportun, de s'interroger sur les différents facteurs qui contribuent ou non à l'activation et/ou l'intensification du comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. A ce propos, peu de travaux sont consacrés à ce domaine sous nos cieux.



Cependant, la littérature existante propose un nombre varié de facteurs à savoir individuels, environnementaux et psychologiques.

Les facteurs individuels concernent les caractéristiques personnelles des jeunes diplômés telles que le sexe, l'âge, la qualification, la situation familiale. Selon Sabatier (2004) les demandeurs de sexe masculin recherchent plus les emplois par les intermédiaires institutionnels que ceux de sexe féminin. Toujours selon l'auteur, les célibataires préfèrent les réseaux et les diplômés les procédures marchandes. En revanche, les personnes faiblement qualifiées préfèrent les intermédiaires institutionnels. Pour N'Guessan (op cit), les chômeurs âgés sont plus actifs en matière de recherche d'emploi. Cela est dû, qu'au-delà d'un certain âge, l'insertion sur le marché du travail devient difficile, ce qui pousse les demandeurs à combiner plusieurs méthodes de recherche d'emploi pour accroître leur chance d'insertion. Cette même étude révèle également que les chômeurs de sexe masculin ont une probabilité plus grande de combiner différents modes de recherche d'emploi que ceux de sexe féminin. Smirnova (2003) confirme la relation positive entre le niveau d'instruction et la propension à rechercher des emplois. Elle affirme contrairement à N'guessan (op cit) que les femmes sont plus actives dans la recherche d'emploi que les hommes. Abdel Mowla (2011) quant à lui, arrive à la conclusion que les personnes âgées et à faible qualification recherchent plus les emplois en utilisant des méthodes informelles, tandis que la propension à choisir les méthodes formelles augmente avec le niveau d'instruction.

En plus des facteurs individuels ci-dessus énumérés, des facteurs environnementaux concourent tout aussi à l'activité de recherche d'emploi chez les diplômés. Wahba & Zenou (2005) avancent que plus la densité de la population de la région de résidence du chômeur est importante plus l'information concernant les emplois vacants circule. Ce qui pourrait tout naturellement amplifier la recherche d'emploi chez le demandeur. Selon Calavrezo & Sari (2010) et Abdel Mowla (op cit), l'organisation spatiale des villes et des communes et la déconnexion entre le lieu de résidence des chômeurs et les lieux d'emploi influencent les comportements et la situation des individus sur le marché du travail (N'Guessan, op cit). Certains auteurs en l'occurrence Ellen & Turner (1997) soutiennent que les conditions du voisinage jouent un rôle dans l'élaboration des résultats individuels. Les résultats de cette étude, indiquent que les voisinages où les revenus sont faibles et où peu de personnes obtiennent des emplois peuvent également avoir des effets négatifs sur le comportement des populations. Cette assertion est soutenue par Selod & Gobillon (2007) qui ont montré que la concentration des chômeurs dans une zone accroît la probabilité d'être au chômage. Bronfenbrenner (1977) et Sullivan (1989) quant à eux, avancent que les réseaux d'ami influencent considérablement la recherche d'emploi des jeunes (Kouamela, op cit). En effet, les relations amicales constituent l'une des plus fraternelles et importante après celle du groupe restreint qu'est la famille. En réalité,

l'on passe plus de temps avec ses amis que les membres de sa famille. Ces derniers sont souvent les premiers consultés au moment de la prise de certaines décisions importantes, ils se soutiennent mutuellement et n'hésitent guère à donner leur point de vue lorsque le besoin se fait sentir. Ils influencent considérablement les aspirations éducationnelles et professionnelles.

À côté des approches individuelle et environnementale, certains auteurs penchent plutôt pour une approche psychologique. Ellis & Taylor (1983) établissent un rapport existant entre l'estime de soi et le processus de recherche d'emploi. Selon leurs résultats, les individus dont l'estime de soi est faible ont davantage tendance à utiliser des sources formelles pour se trouver un emploi, telles que les affiches dans les journaux et les centres d'emploi, plutôt que de prendre des initiatives personnelles. Cette interprétation corrobore les résultats d'études menées par Cvetanovski & Jex (1994). Ces derniers soutiennent que ceux qui possèdent une estime de soi élevée, c'est-à-dire ceux qui croient qu'ils peuvent obtenir des résultats à travers leurs comportements et leurs habiletés, démontrent une attitude positive dans la quête d'un emploi. C'est pourquoi Maroi & Moisan (1996) estiment que l'estime de soi est une caractéristique personnelle qui affecte de façon significative le processus de recherche d'emploi. Dans la littérature scientifique, la représentation de l'avenir est désignée comme un déterminant et non le moindre de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Selon Aman (2018), les recherches menées dans le domaine de la représentation de l'avenir professionnel ont permis d'établir que la perspective d'avenir est un important prédicteur de la motivation scolaire des étudiants en particulier et des diplômés en général. Dubeau et al., (2016) dans une étude sur le système scolaire, soutiennent que de nombreux étudiants de l'enseignement postsecondaire trouvent leur motivation à s'engager et à persévérer dans leur programme d'études principalement à travers l'utilité perçue de leur formation.

En définitive, il est clair que les variables ci-dessus mentionnées permettent une compréhension du comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés. Cependant, il convient de remarquer qu'aussi fourni que peut paraître la littérature sur le sujet, la question de l'intensité dans la quête d'un emploi semble être de loin épuisée. Les approches individuelle, environnementale et psychologique présentées par la littérature semblent perdre de vue des éléments qui nous paraissent primordiales dans la compréhension du comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. L'objectif de la présente étude est de montrer l'apport des facteurs tels que l'identité personnelle et l'identité professionnelle sur le comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur à Abidjan. C'est justement ce qui nous amène à la formulation des hypothèses qui suivent afin de mieux comprendre la dynamique dans laquelle s'inscrit cette étude :



- H1 : Les jeunes diplômés ayant une identité personnelle positive sont plus actifs dans leur recherche d'emploi que leurs homologues présentant une identité personnelle diffuse.
- H2 : L'activité de recherche d'emploi est plus intense chez les jeunes diplômés ayant une identité professionnelle réussie comparé à leur camarade avec une identité professionnelle confuse.

Comme nous pouvons le constater les hypothèses émises, mettent en relation les variables. Il est opportun que nous nous attelions à la mise en place d'une méthodologie appropriée en vue de tester celles-ci.

1. Méthodologie

La présente étude s'inscrit dans une approche plutôt quantitative et tout naturellement cette entreprise comporte des impératifs à savoir ; la description des variables, la définition d'un cadre ou terrain de recherche, les méthodes de recherche, l'élaboration d'instruments de collectes de données, ainsi que les méthodes d'analyse de données recueillies.

Les variables en présence sont de deux types, variable dépendante et variables indépendantes.

La variable dépendante concerne *le comportement de recherche d'emploi*. De nature qualitative, elle concerne un ensemble d'activité à mettre en œuvre par les jeunes diplômés dans le but de trouver un emploi. Il s'agit de l'apprentissage de connaissances, et d'attitudes par l'intermédiaire des programmes favorisant les expériences de travail, l'acquisition d'habiletés de base et professionnelles, la préparation de curriculum vitae et d'entrevues, ainsi que la capacité à se relever face un échec. Cette variable revêt deux modalités à savoir les jeunes diplômés plus actifs dans leur recherche d'emploi d'une part, et d'autre part les jeunes diplômés qui sont moins actifs. Elle est appréciée à l'aide d'un questionnaire de vocation avec des possibilités de réponse, allant de 2 à 6.

Les variables indépendantes sont au nombre de deux ; l'identité personnelle et l'identité professionnelle.

L'identité personnelle est l'ensemble des buts, des valeurs et des croyances que l'individu donne à voir, ainsi que de tout ce qui constitue sa particularité individuelle par rapport aux autres (Cohen-Scali & Guichard, 2008) et se réfère à des capacités telles : la confiance, l'autonomie, l'initiative, l'industrie, l'identité et l'intimité (Vultur, 2017). Les modalités considérées dans la présente étude concernent l'identité positive et l'identité diffuse. On dira qu'un sujet à 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 diffuse 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.

L'identité professionnelle, avec également deux modalités (identité professionnelle réussie / identité professionnelle confuse), renvoie à l'identification à un travailleur ou à une corporation de travailleur (emploi souhaité) relativement à un projet professionnel. Le projet ou encore aspiration professionnelle étant le sous-bâtiment de toute identification, il constitue empiriquement l'élément clé de notre variable. Ainsi, un individu a une identité professionnelle réussie si les actions engagées dans le cadre de son insertion rentrent au préalable dans le cadre d'un projet ou aspiration professionnelle. Naturellement, si les actions menées par un individu ne concernent en rien un projet professionnel, on dira qu'il a une identité professionnelle confuse. La variable identité professionnelle est mesurée sur un continuum de valeur à l'aide d'une échelle de type Lykert conçue également pour les besoins de cette étude.

La population concernée par notre travail s'étend aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur toutes filières confondues résidant à la cité universitaire de l'Université Félix Houphouët Boigny. Le niveau retenu pour cette étude est le BAC+5 et l'âge des enquêtés est compris entre 22 et 35 ans. De cette population, une sélection des sujets est entreprise. La technique utilisée est l'échantillonnage de convenance issue de la méthode non probabilistes. Ce choix s'explique par la quasi-inexistence d'une base de sondage sur la totalité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (BAC+5). L'échantillonnage de convenance qui exclut de telles conditions nous a paru le dernier recours ; elle s'imposait en fait, comme étant la plus adéquate même si elle ne permet pas vraiment d'avoir un échantillon représentatif. Il est clair que, dans le domaine de l'échantillonnage en particulier, la quête de la perfection méthodologie constitue souvent plus un frein à la recherche qu'un véritable moteur, et qu'il vaut mieux faire de la recherche avec un outil imparfait que de ne pas faire de recherche du tout, faute d'avoir trouvé l'outil parfait (Gauthier, 2009).

Ainsi, cherchant donc à expliquer l'influence que pourraient avoir l'identité personnelle et l'identité professionnelle sur le comportement de recherche d'emploi nous avons interrogé deux cent vingt (220) jeunes diplômés (BAC+5) dont l'âge est compris entre 22 et 35 ans.

Le questionnaire est l'instrument utilisé dans le cadre de cette étude. C'est la méthode la plus utilisée dans l'étude des faits psychosociologiques (Vilatte, 2007). Le questionnaire comme moyen de collecte de données se prête aux études de nature quantitatives. Notre étude étant d'une approche plutôt quantitative, l'utilisation de cette technique nous paraît appropriée en ce point de vue. Le questionnaire qui a servi au recueil des données de cette étude comprend un ensemble d'items qui s'articule autour de quatre (4) grands axes. La première partie concerne les données relatives aux caractéristiques socio-biographiques, et la seconde fait référence à l'identité personnelle. La troisième partie nous permet d'évaluer l'identité professionnelle de



nos enquêtés. Quant à la quatrième partie, elle nous renseigne sur le comportement de recherche d'emploi des sujets sélectionnés.

- **Caractéristiques socio-biographiques** : Les items de cette partie du questionnaire concernent le recueil des données biographiques (l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le niveau d'étude) des enquêtés.
- **Evaluation de l'identité personnelle** : Les Items qui ont rendu possible le recueil de données sur la variable identité personnelle sont au nombre de dix-huit (18). Cette échelle a été élaborée pour les besoins de l'étude. Selon (Erikson, 1966), l'identité personnelle est l'intégration de plusieurs composantes que sont ; l'autonomie, la confiance, l'initiative, industrie, identité et intimité. En nous appuyant sur ces éléments, nous avons élaboré les items qui composent l'échelle de l'identité personnelle. L'échelle a par ailleurs fait l'objet d'une analyse factorielle afin de s'assurer de sa validité. La valeur de l'Alpha de Cronbach indiquant la consistance de notre échelle, est de 0,75.
- **Mesure de l'identité professionnelle** : l'objectif est de déterminer chez nos sujets le corps de métier auquel ceux-ci s'identifient. Cette mesure a été effectuée à l'aide d'une échelle également élaborée pour les besoins de l'étude. L'identité professionnelle elle est construite selon Havighurst (1964) autour de 3 grands indicateurs que sont : l'identification à un travailleur ou à une travailleuse ; l'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie ; acquisition d'une identité comme travailleur ou travailleuse. Les items élaborés tournent autour de ces indicateurs et permettent de déterminer si l'identité professionnelle du demandeur d'emploi est une réussite ou un échec. Au total, 17 items sont élaborés et également soumis à une analyse factorielle. Le test de fiabilité effectué sur les items retenus donne un Alpha de Cronbach de 0,70.
- **Evaluation du comportement de recherche d'emploi** : les items de cette quatrième partie du questionnaire sont consacrés au recueil d'information sur le comportement de recherche d'emploi de nos sujets. Il s'agit de pouvoir à partir des réponses de ceux-ci aux questions qui leur sont posées, déterminer le niveau d'activité dans leur recherche d'emploi. Nous avons pour cela, utilisé une échelle de mesure nominale avec une série graduée de possibilité de réponse.

Le questionnaire qui a donc servi au recueil des données de la présente étude qui s'attèle à mettre en évidence l'influence des facteurs identitaires sur le comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, contient un ensemble de soixante (61) items répartis en quatre (4) parties

Les informations recueillies auprès des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, à l'aide du questionnaire, ont été analysées au moyen du test de khi deux (χ^2) de Pearson. L'application du khi deux s'est avérée appropriée pour l'analyse statistique des données relatives à nos hypothèses. Ce test statistique porte sur des

proportions (fréquences, pourcentages et effectifs) c'est-à-dire sur des variables qualitatives et permet de juger de la significativité des différences entre les proportions observées et les proportions théoriques. Or les opérations de dépouillement des informations recueillies mettent en présence des données sous la forme de fréquences. De plus la formulation de ces hypothèses se prêtait aisément à ce type de traitement statistique vu qu'elle vise à établir une différence (de taux) entre les facteurs. Il convient tout aussi de souligner que ces hypothèses mettent en présence deux (2) variables qualitatives avec chacune deux (2) modalités ainsi qu'une variable dépendante de nature qualitative et admettant également deux (2) modalités. Ce test permettra ainsi de mieux apprécier le rapport entre nos deux variables indépendantes et notre variable dépendante.

2. Résultats

2.1. Identité personnelle et comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Tableau 1a : Distribution des effectifs observés et théoriques du comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en fonction de l'identité personnelle

Tableau croisé

			Comportement de recherche d'emploi		Total
			Plus actifs	Moins actifs	
Identité Personnelle	Identité personnelle diffuse	Effectif	30	65	95
		% compris dans Identité Personnelle	31,6%	68,4%	100,0%
	Identité personnelle positive	% du total	13,6%	29,5%	43,2%
		Effectif	73	52	125
Total	Identité Personnelle	% compris dans Identité Personnelle	58,4%	41,6%	100,0%
		% du total	33,2%	23,6%	56,8%
		Effectif	103	117	220
		% compris dans Identité Personnelle	46,8%	53,2%	100,0%
		% du total	46,8%	53,2%	100,0%

Tableau 1b : Test d'hypothèse (H1)



Le test statistique du khi deux utilisé montre une différence significative au seuil de probabilité $P < .000$ (Signification exacte unilatérale). Aussi il nous est donné de lire dans le tableau que sur 95 sujets présentant une identité personnelle confuse, 65 sont moins actifs dans leur recherche d'emploi. De plus, lorsque nous nous intéressons aux sujets présentant une identité personnelle positive (125), l'effectif des jeunes diplômés actifs dans leur recherche d'emploi est supérieur (73/125). Ces résultats confirment notre première hypothèse et nous autorise à affirmer que les jeunes diplômés ayant une identité personnelle positive sont plus actifs dans leur recherche d'emploi que leurs homologues présentant une identité personnelle diffuse. Ces résultats peuvent être compris à la lumière de la théorie sociale cognitive de la carrière qui met l'accent sur la capacité des personnes à diriger leur propre parcours d'insertion professionnelle. Elle donne en l'occurrence une analyse de leur recherche d'emploi, tout en reconnaissant aussi l'importance des nombreuses influences personnelles et environnementales qui contribuent à renforcer, l'agentivité personnelle ou la capacité à se diriger. L'identité personnelle en tant que variable caractéristique personnelle joue un rôle clé dans le comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Elle englobe en effet l'ensemble des valeurs à savoir croyances, compétences, intérêts et la manière dont se perçoit un individu.

Tests du Khi-deux

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	15,595 ^a	1	,000		
Correction pour la continuité ^b	14,536	1	,000		
Rapport de vraisemblance	15,857	1	,000		
Test exact de Fisher				,000	,000
Association linéaire par linéaire	15,524	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 44,48.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

D'abord, une identité personnelle positive contribue à renforcer l'estime de soi et la confiance en soi qui généralement le pousse à être plus proactif dans sa recherche d'emploi. Les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont prêts à prendre des risques, à postuler à des postes et à affronter les échecs. Inversement, les

jeunes diplômés présentant une identité personnelle plutôt diffuse sont des candidats peu sûrs d'eux et donc plus hésitants et se limitent par conséquent à des emplois ne correspondant pas à leurs aspirations. On note tout aussi qu'un diplômé avec une identité personnelle positive à une vision claire de sa carrière et de ses objectifs professionnels. Ce qui lui permet de définir une stratégie de recherche d'emploi précise. Cette clarté conduit par ailleurs à identifier et les entreprises et les postes en adéquation avec son profil.

Ensuite, avoir une identité personnelle positive permet au jeune diplômé en quête d'emploi de façonner la perception de ses compétences et de ses capacités. Car lorsqu'une personne se perçoit comme ayant des compétences solides dans un domaine particulier, elle concentrera sa recherche d'emploi dans ce secteur. En revanche dans la diffusion d'identité, les jeunes diplômés ont non seulement une perception limitée de leur ressource, mais ont également très peu de connaissance sur les possibilités ou les domaines de compétences du diplôme détenu. La recherche d'emploi devient donc une activité avec peu d'intérêt pour ceux-ci parce que convaincus d'être peu qualifié d'une part. D'autre part cela contribue à développer une attitude défavorable vis-à-vis du marché de l'emploi.

Enfin, avec l'avènement des réseaux sociaux en particulier les réseaux sociaux professionnels, l'identité personnelle revêt une importance capitale dans la gestion des comptes en ligne. Les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive construisent un profil professionnelle cohérent. Ce qui permet d'attirer les recruteurs qui recherchent des profils spécifiques.

En définitive, l'identité personnelle influence non seulement les choix de carrière, mais aussi la manière dont les jeunes diplômés entreprennent leur recherche d'emploi et se projettent et se projettent dans le marché de l'emploi.



2.2. Identité professionnelle et comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Tableau 2a : Distribution des effectifs observés et théoriques du comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en fonction de l'identité professionnelle

Tableau croisé

				Comportement de recherche d'emploi		Total
				Plus actifs	Moins actifs	
Identité Professionnelle le confuse	Identité Professionnel	Effectif		45	80	125
		% compris dans Identité Professionnelle		36,0%	64,0%	100,0%
	Identité Professionnelle le réussie	% du total		20,5%	36,4%	56,8%
		Effectif		58	37	95
Total	Identité Professionnel	% compris dans Identité Professionnelle		61,1%	38,9%	100,0%
		% du total		26,4%	16,8%	43,2%
	Identité Professionnelle	Effectif		103	117	220
		% compris dans Identité Professionnelle		46,8%	53,2%	100,0%
		% du total		46,8%	53,2%	100,0%

Tableau 2b : Test d'hypothèse (H2)

Tests du Khi-deux

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	13,606 ^a	1	,000		
Correction pour la continuité ^b	12,619	1	,000		
Rapport de vraisemblance	13,721	1	,000		
Test exact de Fisher				,000	,000
Association linéaire par linéaire	13,544	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 44,48.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

Dans le but d'établir une relation entre l'identité professionnelle et le comportement de recherche d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, des données sont recueillies et soumis à une analyse, en l'occurrence le test de Khi deux. Les résultats obtenus sont présentés dans les tableaux ci-dessus.

On observe que sur un effectif de cent vingt-cinq (125) diplômés présentant une identité professionnelle confuse, 60 % de ceux-ci, soit 80/125 sont moins actifs dans leur recherche d'emploi. On peut également lire que 60% des diplômés ayant une identité professionnelle réussie sont plus actifs dans leur activité de recherche d'emploi. Par ailleurs, l'analyse statistique indique qu'à 1 degré de liberté (1ddl) et au seuil de probabilité inférieur à .000 (Signification unilatérale exacte), le Khi deux observé ($X^2 = 13,60$) est significatif. Ces résultats nous autorisent à retenir notre hypothèse et affirmer que l'activité de recherche d'emploi est plus intense chez les jeunes diplômés ayant une identité professionnelle réussie comparé à leur camarade avec une identité professionnelle confuse. La théorie sociale cognitive de la carrière permet de comprendre ces résultats. En effet, l'identité professionnelle, qui est une extension de la personnalité, joue un rôle crucial dans le comportement de recherche d'emploi. Elle se construit autour des compétences, des expériences, des aspirations et des rôles professionnels que l'individu a occupés au fil du temps et / ou souhaite occuper. Les jeunes diplômés avec une identité professionnelle réussie connaissent quelles compétences, expériences et qualifications les distinguent. En d'autres termes, ces derniers ont une connaissance précise de leurs compétences et expertises. Cette



clarté permet de cibler les opportunités qui correspondent exactement à leur force et d'exprimer clairement leurs compétences lors des entretiens. Ceux-ci présentent une cohérence dans leurs objectifs de carrière. Ils ont une idée précise de ce qu'ils recherchent dans leur carrière, que ce soit en termes de secteur, de type de rôle ou de culture d'entreprise. Ils adaptent par conséquent leur comportement de recherche d'emploi en fonction de ces objectifs, en étant sélectif dans les candidatures. Pendant ce temps, leurs homologues ayant une identité professionnelle confuse présentent des difficultés dans le choix de leur carrière. Ils sont indécis quant au domaine d'activité et le type d'emploi à choisir en raison de la méconnaissance de leur capacité ou de leur valeur intrinsèque. Une identité professionnelle réussie contribue à présenter une bonne image de soi et aide à se créer un réseau dans des contextes professionnels, que ce soit lors de réseautages ou sur des plateformes en ligne. Un diplômé avec une telle identité sait dans quels réseaux s'engager pour maximiser ses chances de trouver un emploi. Il peut ainsi choisir de rejoindre des associations professionnelles spécifiques à son domaine ou de participer à des événements pour se connecter avec des personnes clés dans son secteur. Une identité professionnelle réussie, c'est également une cohérence dans le parcours de formation. Cela est souvent perçu positivement par les recruteurs et renforce l'image de quelqu'un qui est bien positionné dans sa carrière, qui a une vision claire de ce qu'il recherche et de son évolution professionnelle.

En conclusion, l'identité professionnelle façonne fortement le comportement de recherche d'emploi. Un diplômé qui comprend et embrasse son identité professionnelle est plus à même de naviguer le marché du travail de manière efficace, de cibler des rôles alignés avec ses compétences et valeurs, et de se présenter de manière cohérente et attractive pour les recruteurs.

3. Discussion

Les résultats auxquels nous sommes parvenus à l'issue l'analyse des données confirment nos deux hypothèses de départ. Ce qui indique d'une part que les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont plus actifs dans leur recherche d'emploi que leur homologue présentant une identité personnelle plutôt diffuse (Hypothèse n°1), et d'autre part que l'activité de recherche d'emploi est plus intense chez les jeunes diplômés avec une identité professionnelle réussie par rapport à leur camarade qui affichent une identité professionnelle confuse (Hypothèse n°2). Ces résultats se rapproche dans une certaine mesure aux conclusions d'autres études.

En ce qui concerne le premier niveau de résultats qui confirme l'influence de l'identité personnelle sur le comportement de recherche d'emploi, les résultats de l'étude de Herrmann et al (2007) identifient la santé mentale comme variable ayant un effet significatif sur la recherche d'emploi. En effet, selon Taris (2002) les personnes qui présentent une bonne santé mentale, du fait qu'elles sont notamment proactives, manifestent des intentions et des comportements de recherche d'emploi plus

nombreux que les personnes dépressives (Jonte, 2014). Pour Herrmann et al (op cit), la persévérance dans la recherche d'emploi est un élément primordial. Cohen-Scali (2001) dans ces travaux sur le rôle des composantes de la personnalité dans le processus de transition de l'école au travail, a démontré également l'effet de l'estime de soi sur l'insertion socioprofessionnelle. L'estime de soi est une caractéristique de l'identité personnelle qui affecte significativement le processus de recherche d'emploi. Ainsi, Les résultats de ces recherches ont pu montrer que, l'estime de soi est significativement corrélée avec les attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle, les représentations du futur professionnel et le sentiment d'être capable d'affronter la transition.

Le deuxième niveau auquel il convient de situer les résultats de cette recherche, concerne l'hypothèse n° 2. Ces résultats établissent un lien étroit entre l'identité professionnelle des jeunes diplômés et leur activité de recherche d'emploi. Ces résultats convergent vers ceux de l'étude de Audin (2004) qui indique que l'identité construite durant le parcours scolaire constitue le pont entre l'école et le monde professionnel (Kouamela, 2021). Sans les germes de cette identité plantée, l'accès au marché de l'emploi est quasiment impossible. Selon Elela, (2013), il est primordial d'insister au cours de la formation, sur le développement des compétences techniques et professionnelles en vue d'améliorer leur employabilité et partant, faciliter leur accès au marché de l'emploi. Cette stratégie consiste en réalité à la construction d'une identité en tant que professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi.

Ces résultats auxquels notre travail nous a permis d'aboutir posent comme une nécessité ou mieux comme une exigence, la prise en compte de ces facteurs pour mieux comprendre les proportions du taux de chômage dans notre pays.

Conclusion

La présente étude visait à examiner la nature des relations isolées entre des déterminants à savoir l'identité personnelle et l'identité professionnelle, et le comportement de recherche d'emploi chez les jeunes diplômés du supérieur. Des hypothèses ont été formulées et mises à l'épreuve des faits. Les résultats obtenus à l'issue de l'analyse des données recueillies à cet effet, confirment nos deux hypothèses. On peut donc affirmer que les jeunes diplômés avec une identité personnelle positive sont plus actifs dans leur recherche d'emploi comparé à leur camarade présentant une identité personnelle diffuse. Aussi, pourrions-nous avancer également que les jeunes diplômés affichant une identité professionnelle réussie sont plus actifs que leur homologue avec une identité professionnelle confuse. Ces résultats ont été examinés à la lumière de la théorie Sociale Cognitive de Carrière (TSCC) de Lent Brown et Hackett (1994). Cette théorie nous a permis dans l'ensemble de montrer que des facteurs internes c'est-à-dire liés à l'individu sont déterminants dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Ces résultats soulignent l'importance, tant pour les jeunes diplômés que pour les institutions



éducatives et les recruteurs, d'accompagner le développement d'une identité professionnelle cohérente avec les aspirations personnelles. Des dispositifs d'orientation, de mentorat ou encore des stages peuvent ainsi jouer un rôle crucial dans cette articulation entre identité et insertion professionnelle, contribuant à un meilleur alignement entre les attentes des jeunes diplômés et les réalités du marché de l'emploi

Références bibliographiques

- ABDEL MOWLA Somaya, 2011, Women's job search behavior in the Egyptian labor market, *Gender and Work in the MENA Region Working*.
- AMAN Marius, 2018, Déterminants psychocognitifs de l'insertion socioprofessionnelle chez les demandeurs d'emploi de Bouaké, Université Félix Houphouët Boigny de Coudy.
- BANDURA Albert, 2019, Chapitre 2, La théorie sociale cognitive: Une perspective agentique: In *Traité de psychologie de la motivation* (p. 13-45), Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2019.01.0013>
- CALAVREZO Oana et SARI Florent, 2010, Caractéristiques communales et retour à l'emploi: Une analyse empirique sur des données françaises, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 1, 89-109.
- COHEN-SCALI Valerie, 2001, Alternance et identité professionnelle, *Education et formation*.: Paris: PUF, *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30/1. <https://doi.org/10.4000/osp.5725>
- COHEN-SCALI Valerie et GUICHARD Jean, 2008, L'identité: Perspectives développementales, *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37/3, 321-345. <https://doi.org/10.4000/osp.1716>
- CVETANOVSKI Jim et JEX Steve, 1994, Locus of control of unemployed people and its relationship to psychological and physical well-being, *Work & Stress*, 8(1), 60-67. <https://doi.org/10.1080/02678379408259976>
- DUBAR Claude, 2001, La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Education et sociétés*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.3917/es.007.0023>
- DUBEAU Annie, PLANTE Isabelle et FRENAY Mariane, 2016, Mesure de la perspective d'avenir des étudiants: Adaptation française et validation d'un instrument de mesure de la perspective d'avenir d'étudiants de l'enseignement postsecondaire. *Mesure et évaluation en éducation*, 38(1), 1-30. <https://doi.org/10.7202/1036549ar>
- ELELA Désiré Nkoy, 2013, Développement des compétences techniques et professionnelles insertion professionnelle et emplois des jeunes en République démocratique du Congo.

- ELLIS Rebecca et TAYLOR Susan, 1983, Role of self-esteem within the job search process, *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.632>
- ERIKSON Erick, 1966, Eight ages of man, *International Journal of Psychiatry*, 281-300.
- GAUTHIER Benoit, 2009, Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données (Presses de l'Université du Québec).
- GUÉNOLÉ Nicolas, BEAUVALLET Daphné, SOVET Laurent, BERNAUD Jean-Luc, et CHAVIGNON Valentin, 2015, Rôle prédictif des caractéristiques sociodémographiques et psychologiques sur les comportements de recherche d'emploi. Étude auprès de personnes en recherche d'emploi en Haute Normandie. *Études Normandes*, 64(2), 69-76. <https://doi.org/10.3406/etnor.2015.3784>
- HERRMANN Esther, CALL Joseph, HERNÁNDEZ-LLOREDA Maria Victoria, HARE Brian, et TOMASELLO Michael, 2007, Humans Have Evolved Specialized Skills of Social Cognition: The Cultural Intelligence Hypothesis, *Science*, 317(5843), 1360-1366. <https://doi.org/10.1126/science.1146282>
- JONTE Justine Juliette Manto, 2014, Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : Comparaison France-Cameroun, UNIVERSITÉ DE GRENOBLE.
- KOUAMELA Wilfried Roméo, 2021, Déterminants psycho-professionnels et insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (BAC+4; BAC+5) à Abidjan, Université Félix Houphouët Boigny de Cocody.
- MAROI Florent et MOISAN Claire, 1996, L'insertion socioprofessionnelle analysée sous trois angles : Le modèle théorique de Schlossberg, un relevé de littérature et le vécu d'un sujet.
- N'GUESSAN Coffie Francis-José, 2015, Analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en Côte d'Ivoire, *L'Actualité économique*, 91(3), 339-366. <https://doi.org/10.7202/1036494ar>
- OIM, 2023, Etude nationale du marché du travail en Côte d'Ivoire.
- SABATIER Mareva, 2004, Modes de recherche d'emploi et durée de chômage des jeunes : Applications microéconométriques au Panel Téléphonique du CEREQ, *L'Actualité économique*, 78(1), 41-66. <https://doi.org/10.7202/007244ar>
- SELOD Harris, et GOBILLON Laurent, 2007, Les déterminants locaux du chômage en région parisienne, *Économie & prévision*, 180(4), 19-38. <https://doi.org/10.3406/ecop.2007.7670>
- SMIRNOVA Natalia, 2003, Job search behavior of unemployment in Russia.
- VILATTE Jean Christophe, 2007, Méthodologie de l'enquête par questionnaire.
- VULTUR Mucra, 2017, L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés» : Analyse du programme d'intervention de La Réplique.
- WAHBA Jackeline et ZENOU Yves, 2005, Density, social networks and job search methods : Theory and application to Egypt, *Journal of Development Economics* 78(2).