

LA PLACE DU BESOIN D'ESTIME SOCIALE DANS LES STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

[THE PLACE OF SOCIAL ESTEEM NEED IN THE STRATEGIES OF PROFESSIONAL INSERTION OF JOB SEEKERS]

Alfred BESSIGA BINA

Centre National de l'Education, Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, Yaoundé, Cameroun

Copyright © 2015 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Professional integration which is a powerful lever for the autonomy of young people is becoming increasingly difficult because of unemployment. The latter is explained by the economic crisis, job insecurity or the segmentation of labour among others. The recent and painful "Arab spring" came as a supplement to signify ill being of a young population in lack of pointers to their employability. We thought appropriate to consider the threshold of the need for social esteem in the Cameroonian context, where statistics show a high rate of unemployment. We are particularly interested in job-seekers registered with the National Employment Fund of Douala-Bali. This study has as focus the level of agreement they have with regard to the choice of a strategy to facilitate their integration into the labour market in Cameroon in general and Douala in particular. A sample of 120 subjects was obtained from the criterion of detention, at least, of the '*Baccalauréat*' which is the first academic degree. A questionnaire developed by us on the basis of the inventory of self-esteem of Bouvard et al. (2003) has been administered. A scale has been developed to assess self-esteem in social situations. The results obtained following an analysis of the correlations of the different variables show on one hand that job seekers need a strong self-esteem in a situation of quest for insertion. In addition, the more the need for esteem varies, the more the strategy differs from those formal to those so-called informal.

KEYWORDS: social esteem; strategies; employability; job seekers.

RESUME: L'insertion professionnelle qui est un levier puissant de l'autonomie des jeunes devient de plus en plus difficile du fait du chômage. Ce dernier s'explique par la crise économique, la précarité de l'emploi ou la segmentation du travail entre autres. Le récent et douloureux « *printemps arabe* » est venu s'ajouter pour signifier le mal être d'une population jeune en manque de repère face à leur insertion professionnelle. Il nous a paru opportun d'étudier le seuil du besoin d'estime sociale en contexte camerounais, où les statistiques font état d'un fort taux de chômage. Nous nous sommes particulièrement intéressés aux demandeurs d'emploi inscrits au Fonds National de l'Emploi de Douala-Bali. Il s'agissait d'étudier le niveau d'accord qu'ils ont quant au choix d'une stratégie visant à faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi au Cameroun en général et à Douala en particulier. Un échantillon de 120 sujets a été constitué à partir du critère de la détention, au moins, du Baccalauréat qui est le premier diplôme universitaire. Un questionnaire élaboré par nos soins sur la base de l'inventaire d'estime de soi de Bouvard et coll (2003) leur a été administré. Une échelle a été développée pour évaluer l'estime de soi dans les situations sociales. Les résultats obtenus, à la suite d'une analyse des corrélations des différentes variables, montrent d'une part que les demandeurs d'emploi ont un fort besoin d'estime de soi en situation de quête d'insertion. En outre, plus le besoin d'estime varie, plus la stratégie diffère allant de celles formelles vers celles dites informelles.

MOTS-CLEFS: estime sociale; stratégies; insertion professionnelle; demandeurs d'emploi.

1 POSITION DU PROBLEME

L'insertion socioprofessionnelle marque le passage d'un individu à un statut meilleur. Cette transition est, de nos jours, l'objet de difficultés certaines. Ces difficultés sont le fait d'un ensemble de facteurs qui vont de la crise économique au chômage en passant par la segmentation du marché du travail ou encore de la précarité de l'emploi. En Afrique subsaharienne en général, la difficile transition vers l'emploi a pour principale corollaire le chômage qui touche en majorité les jeunes. Le Cameroun n'est pas en reste.

Le chômage frappe durement les jeunes car le taux de chômage chez ces derniers est près de trois fois plus élevé que celui des adultes. Ce taux croît avec le niveau d'instruction. L'ECAM (2005) estime à moins de 10% le taux pour le niveau du premier cycle du secondaire. Il oscille entre 10,7% et 11,8% pour le second cycle du secondaire. Il est de 13,4% pour l'enseignement supérieur. Ces jeunes chômeurs sont pour la plupart à la recherche d'un premier emploi et ne sont pas, selon l'ECAM, détenteurs d'une qualification professionnelle. Cet impact qu'ont les actants sociaux (crise de l'emploi et économique, chômage élevé) sur les plans de vie des jeunes engendre chez ces derniers des comportements tels : la baisse de l'enthousiasme et de l'ambition, le découragement, la démotivation. Les plus jeunes, influencés par les situations déplorables de leurs aînés qui, bien que possédant des diplômes et parfois des qualifications professionnelles, se retrouvent au chômage, sont déçus et découragés ; certains tendent vers l'arrêt des études. Obiang (2003 : 58) fixe le taux d'abandon de l'école à 75-80%. C'est aussi l'avis de Malcoms (1990 : 16) quand il traite des problèmes d'abandon d'école et des cours d'alphabétisation. Ces cas d'abandon ont des raisons soit économique, soit religieuse, soit culturelle. Mais au-delà des considérations sus évoquées, ce sont la pauvreté, la faible création d'emplois et le système éducatif inadéquat orienté beaucoup plus vers l'enseignement général qui selon l'ECAM (op. cit.) seraient à l'origine du chômage des jeunes.

Au Cameroun, la particularité du système éducatif veut que ce soit après avoir dépassé l'âge de la jeunesse (au-delà de 25 ans) tel que définit par le BIT que les nouveaux demandeurs d'emplois diplômés font leur première entrée sur le marché du travail. La croissance démographique tendant à augmenter l'apport des jeunes à la demande d'emploi, l'accroissement du taux de scolarisation a pour effet de retarder l'entrée dans la vie active. Le système éducatif du pays oblige donc les jeunes à allonger leur parcours quitte à engranger de nombreux diplômes pour espérer décrocher un emploi salarié dans le secteur public ou le secteur privé formel. Levy-Leboyer (1971 : 187) pense que :

« Le niveau de diplômes obtenus peut décider des aspirations des individus, la qualité des compétences acquises et leur valeur dans la vie active. Les titres et les diplômes que les jeunes reçoivent à la fin de leurs études ne représentent pas seulement une attestation de savoir ou de mérite. Ils impliquent aussi le fait d'entrer dans un groupe social, large ou restreint, informel ou organisé selon le cas. Les études ont donc une double utilité : donner des aspirations élevées et fournir un moyen initial (une stratégie, à notre sens) de les satisfaire. »

Rappelons toutefois qu'une scolarité prolongée est coûteuse pour tous. Elle l'est même pour les familles qui ne sont pas tenues par de telles considérations. A la fin, il s'agit de s'insérer professionnellement pour être productifs. La pression que subissent les jeunes a tôt fait de générer une forme de course aux avoirs financiers et matériels au mépris des valeurs morales et intellectuelles. Les avoirs acquis au mépris des valeurs sont à la base d'une reconnaissance familiale et/ou sociale. Ainsi, certains jeunes, étant donné l'incertitude qui plane sur leur avenir, se ruent sur tout ce qui s'offre à eux en termes d'activité, n'hésitant pas à saisir toutes les opportunités au mépris même des règles éthiques. La prolifération des sectes et mouvements ésotériques, la vulgarisation de l'homosexualité etc. relayés par les médias en sont les preuves flagrantes. L'objectif étant d'obtenir un emploi, c'est-à-dire un gagne pain leur permettant de subvenir à leurs besoins et des fois par snobisme uniquement.

C'est eu égard de ce qui précède que nous nous sommes orientés dans cette recherche qui voudrait définir le lien entre le besoin d'estime sociale des jeunes et leurs stratégies d'insertion professionnelle.

La question de l'estime sociale passe par la compréhension du concept de besoin. Il est issu de l'anglais *need* et renvoie à la situation physiologique ou psychophysiologique d'une personne qui ressent un manque. Il concerne une aspiration naturelle souvent inconsciente ou un désir ardent.

Bloch et al (1997) considère le besoin comme l'état de l'organisme résultant d'un déséquilibre entre d'une part des normes physiologiques ou culturelles et d'autre part, des informations sur l'état du milieu intérieur ou extérieur ou des représentations.

Richelle cité par Doron et Parot (1998) pense que le besoin est un état de déficit ou un écart à l'équilibre homéostatique qui déclenche chez l'organisme des comportements propres devant aboutir à l'acte de consommation pour combler le déficit et rétablir l'équilibre.

Bloch et al (op.cit.) définissent deux groupes de besoins. Ils parlent des besoins fondamentaux ou primaires qui se rapportent au maintien de l'équilibre intérieur et s'étendent aux besoins liés au développement physique ou mental de l'individu. Ils distinguent aussi des besoins secondaires d'autant plus nombreux que le système nerveux est complexe. On parle ici des besoins sociaux, cognitifs et culturels. C'est dans ce second groupe que nous situons le besoin d'estime sociale.

L'estime sociale englobe le concept d'estime de soi. Ce dernier apparaît comme la perception qu'on a de nous-même en tant que personne. Elle peut être unidimensionnelle, comme une évaluation de soi globale ou multidimensionnelle, comme diverses évaluations de soi spécifiques dans différents domaines.

Pour les précurseurs tels que James (1890) l'estime de soi est le résultat d'un rapport entre nos succès et nos prétentions dans les domaines importants de notre vie.

Les interactionnistes symboliques voient en l'estime de soi le résultat de l'intériorisation des jugements d'autrui sur nous. Plus précisément, dans sa théorie du *looking glass self*, Cooley cité par De Koninck (2007) postule qu'autrui serait un miroir dans lequel nous nous percevons et que les jugements d'autrui sur nous seraient intériorisés et créeraient les perceptions que nous avons de nous. Mead (1934) pense que ce serait la moyenne de ces jugements qui serait intériorisée.

Maslow (1970), fait correspondre l'estime de soi à une double nécessité pour l'individu : se sentir compétent et être reconnu par autrui. C'est ici qu'apparaît la dimension sociale de l'estime de soi.

Pour Frölich cité par Sillamy (1990), on parle de tous les genres de relations mettant en rapport interactif de façon directe ou indirecte deux ou plusieurs individus de même type ainsi que, les sortes et les formes de modifications de l'opinion et du comportement qui en résultent.

Doron et Parot (1998 : 667) englobent dans le social « *les interactions interpersonnelles effectuées dans un contexte relationnel pour en souligner la spécificité par rapport aux manifestations naturelles, biologiques ou physiques* ». La diversité des personnes impliquées dans les interactions induit une diversité de milieux en contexte. Ces milieux varient de la famille restreinte à la famille élargie voir au groupe de pairs et sont ceux au sein desquels se développent les interactions à même d'influer sur les actes futurs des sujets concernés.

Et si la structure et les fonctions préexistent aux individus, elles modèlent, aux sens de Malrieu, la conception de la réalité et la signification sociale de l'identité. Avec Moscovici il est question de vérifier l'élaboration et les significations du lien social. Pour Bessiga (2005), l'interaction symbolique considère la construction du sujet social à travers l'évolution des communications intersubjectives entre le moi, le je et autrui. Cette construction qui tient compte d'autrui implique en contrepartie une forme de reconnaissance par ce dernier.

Ainsi le besoin d'estime sociale devient la nécessité pour un individu, un jeune, de rechercher la reconnaissance de son environnement. C'est donc cette quête de reconnaissance ou mieux d'une meilleure considération par l'autre qui définit le pôle des identifications du moi social du jeune. Le jeune qui est en quête d'une meilleure considération recherche une certaine distinction d'avec ses congénères en particulier ou d'avec les membres de son environnement en général. Il s'emploie avec une certaine détermination qui induit la volonté de réussir dans ses diverses démarches. Le besoin de réussite qui le caractérise est défini par les théories de la motivation comme :

« Motivation voisine de l'implication mais plus personnelle, c'est-à-dire plus indépendante des situations concrètes de travail. Ce besoin est activé dans les situations concrètes de travail où les tâches sont présentées comme indicatrices des capacités du sujet. »

Le besoin de réussite recouvre le désir d'atteindre un but, un objectif fixé et est efficace car il permet de spécifier le choix d'une stratégie. Il se fonde en outre sur d'autres variables qui davantage le définissent.

Le besoin d'estime sociale n'est pas identique chez tous les individus car il dépend de l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le processus d'insertion socioprofessionnelle, l'emploi des jeunes se percevait de façon différente de celui des adultes. L'insertion socioprofessionnelle renvoie à l'accès dans le monde professionnel du travail rémunéré que vise un jeune pour parvenir à une autonomie tant sociale que personnelle. Il s'agit d'une primo insertion. D'ailleurs, Tardif (1998) pense que la participation à l'économie formelle est une condition préalable à l'accès à la pleine citoyenneté. Perret (1995 : 25) justifie cette assertion lorsqu'il affirme : « l'argent concrétise l'autonomie sociale des personnes, mais seul le travail a vocation de la fonder ».

Dagenais (op.cit.) pense qu'après la scolarité, les cheminements des jeunes au travail ne sont plus conformes au modèle théorique de l'insertion qui présupposait l'accès quasi automatique à une position sociale à partir d'un certain niveau de formation. Le chômage des jeunes, pour se résorber, nécessite une politique qui englobe plusieurs dimensions car le

phénomène est fonction de plusieurs paramètres. On peut citer entre autres un marché de l'emploi où les déceptions, le manque d'emploi, le chômage et les remises en question sont choses courantes. Exigeant aujourd'hui un long investissement de la part des jeunes, l'insertion socioprofessionnelle n'apparaît plus comme un moment prévisible, sans discontinuité, durant lequel les jeunes passent de la formation au plein emploi.

D'ailleurs, pour l'Associations des âges (1977 : 423) le processus d'insertion professionnelle, dans le passé, était sensé débiter à la fin de la scolarité obligatoire et se terminer lorsque « les jeunes sont considérés comme stabilisés dans leur vie professionnelle ». Mais aujourd'hui, l'entrée dans la vie active, se modelant sur une plus longue période qu'auparavant a perdu son instantanéité et le caractère aléatoire du processus d'insertion est renforcé. Actuellement, après la fin de la scolarité, qui auparavant menait directement à un emploi stable, plusieurs jeunes entrent dans une phase transitoire indéterminée, pouvant être longue et quelque fois fractionnée

Il s'agit aujourd'hui plus qu'hier d'un processus au cours duquel s'insèrent la formation, l'établissement d'un projet professionnel, la recherche d'emploi et si possible des entrées et sorties sur le marché du travail. Ces diverses étapes composent le niveau plus global de l'insertion qu'est la transition sociale.

L'évolution des systèmes productifs de biens et de services ainsi que l'évolution du rapport au travail changent. Au niveau macrosociologique et macro-économique, l'ouverture internationale des frontières a impliqué la naissance de la production flexible. Du point de vue micro-économique, la concurrence internationale oblige l'entreprise à adopter un régime de production plus souple.

Suite à ces mutations, le travail stable et le passage linéaire : formation - emploi - retraite deviennent de nos jours de plus en plus rares. Dans ce cadre, la notion de transition revêt une importance primordiale de par sa fréquence et sa longueur croissantes.

Or, nous sommes actuellement entre deux modèles de passage de l'école au travail. Le modèle traditionnel était linéaire, structuré et impliquait un seul choix. Les jeunes suivaient de façon linéaire leurs études pour ensuite entrer directement dans le monde du travail, avec des bonnes perspectives de stabilité et de carrière. Le modèle émergent est beaucoup plus confus : il est fait de réajustements continus, de fragmentations, de retours en arrière, de phases d'attente et implique plusieurs choix professionnels provisoires.

Dans ce contexte, il est utile de s'employer par les démarches les meilleurs pour la réussite de son insertion. Par ces démarches, nous entendons stratégies.

La stratégie se rapporte aux activités par lesquelles le sujet choisit, organise et gère ses actions en vue, soit d'accomplir une tâche, soit d'atteindre un but. Appliqué à l'insertion socioprofessionnelle, elle renvoie à l'ensemble d'actions par lesquelles un individu, qui est demandeur d'emploi, procède pour parvenir à l'atteinte de son but ; c'est à dire assurer son insertion socioprofessionnelle.

L'insertion professionnelle des jeunes adultes revêt une préoccupation majeure de nos jours parce qu'en particulier, plusieurs éprouvent des difficultés d'insertion et de stabilisation sur le marché du travail. Ces difficultés et la façon dont elles sont résolues s'avèrent souvent lourdes de conséquences pour l'ensemble de leur vie à la fois personnelle et professionnelle pour Fournier et Croteau (1998). Fournier et Careau (1991) soulignent qu'à un certain âge, les jeunes adultes utiliseront tout un éventail de stratégies dans le but d'acquérir une indépendance financière et se montrer autonome aussi bien dans l'organisation de leur vie en général que dans l'organisation visant la réalisation de leur insertion professionnelle.

Si certaines stratégies sont dites formelles et concernent entre autres la réponse à des annonces, le fait de se présenter à des concours ou encore postuler directement auprès des entreprises, d'autres pratiques sont moins vulgarisées et peuvent être qualifiées de stratégies informelles. On parlera entre autres de la cooptation, l'adhésion aux sectes ou la pratique de l'homosexualité etc.

Si la cooptation s'inscrit dans un processus de négociation et de promotion sociale par la transition via l'intermédiation, Zarka (2000) dit d'elle qu'elle est d'une personne influente capable d'utiliser son réseau relationnel en faveur de son protégé. Ce procédé n'est pas sans coût pour le jeune. Elle est conditionnée par des exigences individuelles et peut aller jusqu'à l'adhésion aux sectes. D'ailleurs, Same Kolle (2007) pense à ce titre que les sectes ont pris en otage l'Etat. Tonye Bakot (2006 : 17) lui constate aujourd'hui « un activisme prosélyte débordant d'énergie pour recruter de nouveaux adeptes à la Rose Croix et à la Franc Maçonnerie ».

Ginsberg et al, pensent l'insertion professionnelle comme la résultante d'une construction identitaire qui est à la fois personnelle et professionnelle et passe par l'école et les études dans lesquelles sont engagés les jeunes.

Le modèle théorique de Ginsberg et al ne tient pas compte des multiples changements qui ont touché le domaine du travail et de l'emploi. Cette approche s'inscrit dans une perspective qui ne prend pas en considération la segmentation du marché tant du travail que de l'emploi, l'augmentation de la demande de travail inhérente à la croissance démographique ou encore la pauvreté ambiante corollaire du chômage dont les statistiques sont assez expressives. Nous n'ignorons pas que la paupérisation des populations, la rareté de l'emploi et même la corruption sont à considérer dans un contexte où, il faut le souligner, l'école seule n'est plus garante de l'évidence de l'insertion.

Ainsi avons nous pensé qu'il était utile de vérifier l'impact du concept de besoin d'estime sociale sur le choix d'une stratégie plus qu'une autre dans le processus d'insertion professionnelle. Le besoin d'estime sociale s'inscrit dans un environnement empreint d'un malaise profond causé par le chômage en général et, du chômage des jeunes dont la population est en nette augmentation en particulier. Cet environnement est celui dans lequel sévissent dans la jeunesse les fléaux sociaux tels la prostitution, l'alcoolisme, la délinquance, la promiscuité, la toxicomanie etc. ; et, par l'adoption de ces comportements, les jeunes témoignent de leur révolte à l'endroit de la société et du pouvoir politique. Ils sont, par conséquent, hostiles à toute autorité parce qu'ils se sentent abandonnés à eux-mêmes, laissés pour compte. La conséquence est, à n'en point douter, le problème actuel constaté dans une frange de la population nationale à savoir l'inertie de la jeunesse. On peut en déduire que l'environnement social joue un rôle important dans les comportements individuels ; comportement que Fortin et Poirier (1979 : 18) considèrent comme : « la résultante des facteurs psychologiques qui regroupent à la fois la combinaison des facteurs psychiques, biologiques et sociaux ». Vallerand et Thill (1993 : 18) affirment que : « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». Notre choix théorique en terme explicatif se base sur la théorie des besoins d'Abraham Maslow qui résulte d'une approche motivationnelle.

On relève avant tout, trois éléments fondamentaux dans toutes les définitions de la motivation :

- Elle inclut ce qui pousse une personne à agir
- Elle est décrite comme un processus (c'est à dire dynamique) où l'on retrouve des concepts comme le choix, la direction et l'objectif du comportement
- Enfin, pour Jones (1955), elle doit tenir compte de la façon dont le comportement est déclenché, soutenu, interrompu et de la sorte de réaction subjective qui est présente dans l'organisation alors que tout ce processus est en marche.

Ces facteurs de motivations internes ou dispositionnels et externes ou situationnels sont variables et fluctuent d'un individu à un autre. Pinder (1984 : 8) pense que le niveau de motivation peut être « soit fort, soit faible, variant à la fois entre les individus à des moments déterminés, et chez une même personne à différents moments et selon les circonstances »

Maslow (1970) dans son approche hiérarchique des besoins observe que les sujets hiérarchisent les besoins et cherchent à les satisfaire selon un ordre prioritaire croissant. Il construit une échelle de besoins en cinq points : besoins physiologiques, besoins de sécurité, besoins d'amour (de rapports sociaux, d'affection, d'appartenance à un groupe), besoins d'estime (de reconnaissance) et enfin les besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi (de progresser, de se développer, de s'épanouir). Il dit du comportement qu'il est aussi notre désir conscient de croissance personnelle. Les humanistes soulignent même que certains individus peuvent tolérer la douleur, la faim et beaucoup d'événements qui sont sources de tension pour atteindre ce qu'ils considèrent comme un accomplissement personnel.

Maslow postule que, tant que l'individu n'a pas satisfait les premiers besoins de l'échelle, la motivation se prolonge ; ce qui crée une tension. Cette tension n'est réduite que lorsqu'il a assouvi les besoins inférieurs, puis il se trouve face à une nouvelle classe des besoins, et ainsi de suite jusqu'au cinquième niveau de l'échelle, celui de la réalisation ou de l'actualisation de soi.

Nous saisissons l'approche des besoins comme stimulateur au niveau des stratégies d'insertion professionnelle auprès des jeunes demandeurs d'emploi. Eu égard de l'ancrage en psychologie sociale de la théorie des motivations en général, et de l'approche théorique des besoins en particulier, le besoin d'estime sociale se trouve compris dans le quatrième stade de l'approche hiérarchique de Maslow.

Ce travail s'articule autour de trois parties : la présentation du protocole méthodologique employé ; les résultats obtenus à la suite de ce protocole ; et la discussion de ces résultats en fonction des travaux s'inscrivant dans la même perspective.

2 METHODOLOGIE

Le protocole méthodologique de notre recherche concerne les sujets et le matériel.

2.1 POPULATION ET ÉCHANTILLON

La population concernée par cette étude est celle des demandeurs d'emploi inscrits au Fonds National de l'Emploi. Cependant, nous nous sommes intéressés à ceux de l'agence de Douala-Bali.

Les raisons du choix de cette population ont été évoquées plus haut et se rapportent principalement au fort taux de chômage qui sévit dans les deux grandes métropoles que sont Douala et Yaoundé. Nous nous intéressons donc à Douala du fait de la forte prégnance des activités dites informelles. A notre sens, il s'agirait plutôt de la « *débrouillardise* ».

Nous avons retenu un échantillon de 120 sujets, des deux genres, titulaires au moins du Baccalauréat qui est, selon notre système éducatif, le premier diplôme universitaire. Nous avons alors en idée de travailler avec un échantillon susceptible de mieux comprendre les enjeux de notre travail de recherche. Les sujets étaient abordés individuellement au sein de la structure ciblée dans le cadre de notre étude. Néanmoins, une salle nous avait été allouée pour ladite enquête et tous les candidats y étaient dirigés. Nous leur avons présenté l'objet de notre étude avant de leur proposer de remplir notre questionnaire. Il a fallu, pour certains expliquer la finalité de la recherche car certains s'attendaient à une meilleure prise en charge par l'entreprise pour accroître leur chance d'obtenir un emploi. Nous leur avons ensuite accordé un quart d'heure pour remplir le questionnaire.

Le contrôle des questionnaires s'est effectué à deux niveaux, sur le terrain et après la saisie des données à la machine.

Sur le terrain, nous parcourions rapidement l'exemplaire du questionnaire rempli et en cas de réponse manquante ou de doublons de réponses, nous essayions de revoir l'intéressé afin qu'il y apporte des compléments.

Après la saisie des données, un tri a permis de déceler des réponses manquantes sur quelques modalités. La recherche dans la base de données des individus concernés a, fort heureusement, donné lieu à la correction de ces oublis de saisie. Ces deux niveaux de contrôle ont abouti à l'obtention d'un masque de saisie efficace à 100% à partir des réponses obtenues des items des 110 questionnaires définitivement exploités.

2.2 LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire est un instrument qui permet de recueillir des informations sur ce que le sujet sait, pense ou ressent. Tout en respectant le caractère anonyme dudit instrument, il faut préciser que celui-ci peut s'appliquer à plusieurs sujets d'enquête à la fois. Il permet, en outre, de traduire les objectifs assignés à la recherche en différents items.

L'instrument qui nous a inspiré, à savoir l'inventaire d'estime de soi sociale, a été à l'origine conçu par les anglais Lawson, Marshall et Mc Grath en 1979. Cette première version a été traduite en français par Gauthier, Samson et Turbide en 1981. La version qui a inspiré la construction de notre échelle est l'adaptation de Bouvard et coll. présentée en 2003. Du fait de la visée diagnostique de l'inventaire de Bouvard et coll, nous avons supprimé les items relatifs à l'anxiété et à la dépression pour n'en retenir qu'une vingtaine liée à l'affirmation de soi.

Le questionnaire se présente sous la forme d'un tableau qui propose des énoncés pour lesquels les sujets doivent se positionner sur une échelle qui s'apparente à celle de Likert à cinq modalités :

Fortement en désaccord, En désaccord, Indécis, En accord, Fortement en accord.

C'est cette cotation qui est utilisée dans notre adaptation du Bouvard. Ce dernier comprend :

En I les informations sur le répondant sur 5 questions allant de l'âge à l'état actuel d'étude.

En II, le besoin d'estime sociale pour lequel nous avons élaboré une vingtaine d'items afin de mieux apprécier les différents niveaux. Les sept premiers se rapportent à la famille restreinte. De l'item 8 à l'item 13, il s'agit de besoin d'estime sociale au sein de la famille élargie. De l'item 14 à l'item 20, le besoin se rapporte au groupe de pairs.

La dernière partie du questionnaire porte sur les stratégies d'insertion professionnelle qui se divisent en deux sous groupes. Le premier est relatif aux stratégies formelles et va de l'item 1 à 4. A partir de l'item 5 jusqu'à la fin il est question des stratégies informelles.

Ce sont les scores obtenus à la suite de la passation de cet instrument qui ont fait l'objet d'analyse.

2.3 L'OUTIL STATISTIQUE DE TRAITEMENT DE DONNEES

Pour une analyse statistique des données obtenues, nous avons utilisé le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson. Il mesure la force et l'orientation de la relation qui existe entre deux variables. Le coefficient de corrélation d'échantillon symbolisé par r ou r_{xy} est une valeur exprimant la force selon laquelle deux variables sont reliées l'une à l'autre. Pour le calculer, les données doivent satisfaire à trois exigences :

La linéarité positive ou négative du nuage de points

La normalité de la distribution

La possibilité pour les variables d'être mesurées dans une échelle de mesure par intervalle.

Les données ont été traitées par le logiciel statistique SPSS 10.0. Une corrélation linéaire parfaite est identifiée par une valeur de +1 ou -1. Elle indique un parfait ajustement de la relation. Une corrélation de 0 n'indique aucune relation. Les valeurs intermédiaires d'une corrélation entre 0 et 1 reflètent quelle relation existe entre les variables. Elle peut être positive ou négative.

Dans le but de rendre plus accessibles les résultats obtenus au questionnaire, nous avons regroupé les items relatifs à chaque niveau du besoin d'estime sociale de manière à obtenir des scores pour chacune d'entre elles. Par le truchement du calcul des intervalles, ces scores ont ensuite été codés à travers trois modalités : fort, moyen et faible.

3 RESULTATS

La question qui a suscité notre recherche est celle de savoir si le besoin d'estime sociale est corrélé aux stratégies d'insertion professionnelle chez les demandeurs d'emploi. Pour y parvenir, nous sommes passés par trois étapes.

Nous avons d'abord déterminé, grâce aux différents scores issus des modalités qui ont constitué le besoin d'estime sociale, les trois niveaux. Il apparaît que le faible besoin d'estime sociale n'est représenté que par un seul sujet, soit 0,9%. Les deux autres niveaux, à savoir le besoin d'estime sociale moyen est le plus significatif dans cette étude avec 59 sujets pour 53,6% contre 45,5%, soit une fréquence de 50 pour le besoin d'estime sociale fort. Il revient à dire que les jeunes demandeurs d'emploi sont pour la plupart déterminés par la quête de reconnaissance de la part d'autrui à un degré qui varie du moyen au fort.

Nous avons ensuite défini les différents niveaux d'accord pour ce qui est de l'utilisation des stratégies formelles d'insertion d'une part. Ils apparaissent dans le tableau ci-après dans lequel nous ressortons les effectifs liés à l'attente des propositions parentales, la possibilité de faire acte de candidature à concours, la quête du recrutement et enfin le perfectionnement académique (poursuivre ses études ou suivre des formations)

Tableau 1 : Répartition des répondants en fonction du niveau d'accord quant à l'utilisation des stratégies formelles d'insertion professionnelle

Stratégies formelles d'insertion		
Niveaux	Fréquences	Pourcentages
Faible	6	5,5
Moyen	60	54,5
Fort	44	40,0
Total	110	100,0

Le tableau est l'illustration du contexte à notre avis, dans la mesure où, les stratégies telles que se présenter aux concours sont celles qui ont sous-tendu et défini le niveau faible dans l'utilisation des stratégies pourtant reconnues formelles. Le niveau élevé d'accord a été préféré pour les stratégies telles la quête de recrutements, d'où un effectif de 44 soit 40%. Le taux le représenté est le niveau d'accord moyen car les jeunes pensent les stratégies formelles perdent davantage de terrain. Néanmoins le niveau d'accord moyen est exprimé par 60 pour un pourcentage de 54,5%

D'autre part, il était question de présenter les scores issus des stratégies dites informelles. Le tableau qui va suivre parle des stratégies qui ne sont pas admises officiellement comme donnant accès à l'insertion professionnelle. Elles sont néanmoins de plus en plus objet de débats et participent dans une certaine mesure de l'insertion.

Tableau 2 : Répartition des répondants en fonction du niveau d'accord quant à l'utilisation des stratégies informelles d'insertion professionnelle

Stratégies informelles d'insertion		
Niveaux	Fréquences	Pourcentages
Faible	40	36,4
Moyen	57	51,8
Fort	13	11,8
Total	110	100,0

Nous constatons que, pour ce qui est de l'utilisation des stratégies informelles, certains jeunes ne sont que faiblement d'accord. Ceux-ci sont une quarantaine, soit un taux de représentativité de 36,4%. Ceux qui sont totalement d'accord sont peu nombreux car ce sont là des pratiques non encore intériorisées dans nos mœurs. Ils ont un taux de 11,8%, alors que ceux qui admettent que ces stratégies existent déjà dans notre société et qui sont d'avis, de façon moyenne, quant à leur utilisation ont le pourcentage le plus élevé. Ce taux est de 51,8% pour dire plus de la moyenne.

Nous avons enfin opéré des croisements entre les scores obtenus dans le besoin d'estime sociale avec ceux définis au travers des différentes stratégies d'insertion. Nous avons obtenus les résultats ci-après.

3.1 FORT BESOIN D'ESTIME SOCIALE ET STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Tableau 3 : Croisement du fort besoin d'estime sociale avec les stratégies d'insertion

Niveau de besoin d'estime sociale	Stratégies d'insertion			R de Pearson
	Stratégies formelles	Stratégies informelles	Total	
Fort besoin d'estime sociale	19	31	50	0,222
Total	19	31	50	

Au regard de ce tableau de croisement, on a une fréquence moindre du fort besoin d'estime sociale pour les stratégies formelles car seulement 19 personnes ont signifié leur accord (fort ou moyen) quant à l'utilisation de ces stratégies alors que les 31 personnes restantes sont en accord avec les stratégies informelles. La valeur du coefficient de corrélation de Pearson pour cette dimension, c'est-à-dire pour les 50 sujets de notre échantillon qui ont un fort besoin d'estime sociale, est 0,22. Ce qui signifie que la relation est positive mais faiblement significative. Autrement dit, il existe un lien entre le fort besoin d'estime sociale et les stratégies d'insertion professionnelle quoique celui-ci soit significativement faible. Cependant, nous avons poussé l'analyse pour définir le type de stratégies qui correspond le mieux au fort besoin d'estime, d'où le tableau suivant.

Tableau 4 : Analyse de la corrélation en fonction du type de stratégies

		Stratégies formelles	Stratégies informelles
Fort besoin d'estime	R de Pearson	0,222(**)	0,463(**)
** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			
* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).			

Si l'indice de corrélation de Pearson est faible pour ce qui est du lien des stratégies d'insertion avec le fort besoin d'estime sociale, il croît selon que la mesure va des stratégies formelles vers celles informelles. Avec une valeur de 0,22, il reste significativement faible pour les stratégies formelles et devient moyenne avec une valeur de 0,46 pour les stratégies informelles. Il faut tout aussi préciser que ces résultats sont fiables à 99%

3.2 MOYEN BESOIN D'ESTIME SOCIALE ET STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Tableau 5 : Croisement du moyen besoin d'estime sociale avec les stratégies d'insertion

<i>Niveau de besoin d'estime sociale</i>	<i>Stratégies d'insertion</i>			<i>R de Pearson</i>
	<i>Stratégies formelles</i>	<i>Stratégies informelles</i>	<i>Total</i>	
<i>Moyen besoin d'estime sociale</i>	48	11	59	-0,150
<i>Total</i>	48	11	59	

Nous observons dans ce tableau que le besoin d'estime sociale moyen est inégalement reparti entre les stratégies d'insertion professionnelle. Il est fortement représenté dans les stratégies formelles d'insertion professionnelle par 48 sujets contre 11 seulement pour les stratégies informelles d'insertion. Le coefficient de corrélation montre une liaison faible entre les variables car son score doit être lu en valeur absolue. Ceci implique un lien entre le besoin d'estime sociale moyen et les stratégies d'insertion chez ces sujets. Nous recherchons une fois de plus la force du lien par rapport au type de stratégies.

Tableau 6 : Analyse de la corrélation en fonction du type de stratégies

		<i>Stratégies formelles</i>	<i>Stratégies informelles</i>
<i>Moyen besoin d'estime</i>	<i>R de Pearson</i>	-0,150(*)	0,253(**)
** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			
* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).			

La valeur du coefficient de Pearson étant négative, il faut préciser qu'elle est toujours lue en valeur absolue dans son interprétation. C'est dire qu'elle est de 0,15 pour les stratégies formelles et par conséquent elle est faible. L'indice défini pour les stratégies informelles est positif certes, mais aussi plus élevé. Il est de 0,25 est témoin du lien faiblement significatif que le moyen besoin d'estime entretient avec lesdites stratégies. Nous tenons à préciser que notre logiciel d'analyse estime que si les données sont fiables, pour ce qui est des stratégies formelles à 95%, elles le sont à 99% en ce qui concerne les stratégies informelles.

3.3 FAIBLE BESOIN D'ESTIME SOCIALE ET STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Ce niveau d'estime sociale n'a été représenté que par un seul sujet de notre échantillon. Ne pouvant donc pas vérifier l'existence du lien par le truchement de notre outil d'analyse, il était nécessaire de procéder par une analyse de contenu. Cette dernière a statué de l'ambivalence pour ce qui est de son lien avec les stratégies d'insertion. En plus il n'était donc pas possible de déterminer vers quel type de stratégies spécifiques il était tourné.

4 DISCUSSION

De façon générale, l'absence de faible besoin d'estime sociale se traduit par le souci des jeunes à s'insérer professionnellement pour satisfaire aux exigences des membres de leur entourage et par là, pour davantage acquérir une considération qui passe aujourd'hui par la capacité des uns et des autres à répondre aux demandes qui leurs sont adressées. Selon la théorie de la motivation en général, et de l'approche hiérarchique des besoins, la quête de reconnaissance sociale devrait apparaître après qu'un individu ait satisfait les besoins précédents. La quête de besoin d'estime sociale se révèle donc chez les jeunes en situation de demande d'emploi. Et ce sont majoritairement le fort et le moyen besoin d'estime sociale. Ceci est en confirmation le développement de la question du pouvoir financier dans notre contexte au mépris des valeurs éthiques et morales qui fondent la vie sociale et déterminent, par conséquent, l'individu qui s'y meut. C'est dans cette optique que s'inscrit, à notre sens, l'usage des stratégies informelles. On peut dire que certains des besoins inférieurs ne sont pas encore satisfaits quand la plupart de jeunes, selon l'INS (2005) arrivent pour la première fois sur le marché du travail entre 28 et 29 ans. Ils sont encore dépendants des parents avec qui ils habitent, pour la grande majorité. La hiérarchisation des besoins au sens strict de Maslow n'est pas toujours respectée. D'ailleurs Alderfer dans ses différents travaux l'a relevé.

Certains besoins permettent de satisfaire d'autres et les jeunes le démontrent au travers de ces résultats. Le niveau d'accord quant à l'utilisation d'une stratégie dénote de la permissivité dont jouie cette démarche auprès du sujet. S'il faut, pour résoudre les besoins d'ordre inférieurs, utiliser toutes les stratégies, les résultats démontrent, une fois de plus que, plus les besoins s'intensifient et plus le niveau d'accord quant à l'utilisation d'une stratégie informelle croît.

Premièrement, Les déviances tant constatées et décriées par les média ne sont pas des expressions du naturel ou du génétique individuel, mais tout simplement des moyens pour parvenir à un but. La misère aidant, l'on est prêt à tout pour paraître aux yeux de ses semblables.

Secondairement, nous constatons que l'environnement social est un facteur coercitif favorable à l'usage d'un type de stratégies. Aussi, les stratégies sont liées au contexte et les jeunes s'orientent en fonction de la donne sociale en termes d'offres de travail. Ceci revient à dire que cette étude ne saurait être généralisable du fait du fait de l'emprise de l'environnement dans le choix des stratégies.

Nous pouvons donc affirmer, à la fin de ce travail, que le besoin d'estime sociale est corrélé aux stratégies d'insertion professionnelle. Et si la jeunesse d'aujourd'hui représente le fer de lance de demain, il est temps de tirer la sonnette d'alarme et d'interpeller les uns et les autres au débat. Un travail de fond devra être abattu en aval et en amont. En amont, il est urgent pour les pouvoirs publics de revaloriser l'intellect. Cette revalorisation permettra aux uns et aux autres de reprendre en main leur destinée léguée aux mains de ceux qui peuvent subvenir matériellement et financièrement, aux besoins aussi primaires soient-ils, des nécessiteux. La refondation du système universitaire peut être la clé du succès de la valorisation de l'intellect. Elle passe inexorablement par une meilleure considération des enseignants et d'un processus d'assistance à l'endroit des étudiants en général et de ceux des niveaux relativement élevés en particulier. En aval, la pauvreté est un fléau à combattre avec la dernière énergie car c'est encore elle qui avilie l'homme. Aussi, un travail de sensibilisation sociale sur la valeur intellectuelle est nécessaire pour générer une meilleure considération de ceux qui ont choisi de faire de longues études. Ils sont des laissés pour compte car l'imaginaire populaire les considère comme des personnes qui ne servent à rien. En définitive, c'est à ce prix et à ce prix uniquement que la sérénité sera retrouvée au sein de cette jeunesse.

REFERENCES

- [1] Alderfer, C.P. «An empirical test of a new theory of human needs». In *Organizational behaviour and human performance*, Vol 4, n° 2, p 142-175, 1969
- [2] Association des âges, *Les jeunes et le premier emploi, journées d'études*. Québec : Collectif, 1997.
- [3] Bessiga Bina, A. *Perspective sociale et projets professionnels des élèves des classes de terminale de la ville de Yaoundé*. Mémoire de Maîtrise. Yaoundé : Université de Yaoundé I, 2005.
- [4] Bloch, H., Depret et Gallo. *Dictionnaire fondamental de psychologie*. Paris : Larousse-Bordas, 1997.
- [5] Bouvard, M. *Questionnaires et échelles d'évaluation de la personnalité*, 2^e éd. Paris : Masson, 2003.
- [6] Dagenais, L.F. «Travail autonome et extension de la protection sociale. Un examen des législations (Lois sociales et du travail) et des mesures en matière de protection sociale au Québec et dans l'Union européenne». In Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au Québec, 1997.
- [7] De Koninck, M. *Politiques publiques et politiques professionnelles face aux inégalités sociales* [Online] Available In [www.wikipedia.org/articles/besoin d'estime/html](http://www.wikipedia.org/articles/besoin_d'estime/html) (20 décembre 2014).
- [8] Elias, N. *La société des individus*. Paris : Flammarion, 1991.
- [9] Enquête Camerounaise Auprès des Ménages. *Les indicateurs du marché du travail au Cameroun*. Yaoundé : BIT, 2005.
- [10] Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel. *Enquête sur l'emploi*. Yaoundé : INS, 2005.
- [11] Fortin, M.F. *Le processus de la recherche : De la conception à la réalisation*. Québec : Decarie, 1996.
- [12] Fournier, G. et Careau, C. *Le développement d'un locus de contrôle vocationnel chez les jeunes de 16 à 25 ans, Résultats d'une enquête*. DNP. Laval, 1991.
- [13] Fournier, G. et Croteau, L. Perceptions et attentes vis-à-vis du travail chez un échantillon de jeunes diplômés. In *Psychologie du travail et des organisations*, Vol 3, n° 3-4, p 98-108, 1998.
- [14] Ginsberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. et Herma, J. *Occupational choice : An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press, 1951.
- [15] Grawitz, M. *Méthodes des sciences sociales*, 11^e éd. Paris : Dalloz, 2001.
- [16] Institut National de la Statistique. *Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun*. Yaoundé : BIT, 2005.
- [17] Levy-Leboyer, C. *L'ambition professionnelle et la mobilité sociale*. Paris : PUF, 1971.
- [18] Malcoms. *Analphabetisme et pauvreté*. Genève : BIT, 1990.
- [19] Maslow, A. «A theory of human motivation». *The psychological review*, Vol 50, n° 4, p 370-396, 1943.
- [20] Obiang, E. *Intégration nationale et éducation*. Yaoundé : ESSTIC, 2003.
- [21] Parot, F. et Richelle, M. *Introduction à la psychologie : Histoire et Méthodes*, 4^e éd. Paris : PUF, 1998.
- [22] Perret-Clermont, A.-N. et Zittoun, T. *Esquisse d'une psychologie de la transition* In Education permanente. p 12-15, 2002.
- [23] Pinder, C.C. *Work motivation / Theory, issues and applications*. Glenview, Ill, Scott Fressman, 1984.
- [24] Quivy, R. et Campenhoudt, L.V. *Manuel de recherche en sciences sociales*, 2^e éd. Paris : Dunod, 1995.
- [25] Robert, M. *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie*. Montréal : Chanière et Stanké, 1988.

- [26] Same Kelle, S. «*Les sectes prennent en otage le pouvoir*». [Online] Available In www.Lejournalchretien.net, (28 décembre 2014).
- [27] Sillamy, N. *Dictionnaire de psychologie*. Paris : Bordas, 1983.
- [28] *Dictionnaire de psychologie*. Paris : Bordas, 1990.
- [29] Tonye Bakot, V. «*L'Archevêque métropolitain à cœur ouvert*». In *La cité*, n° 71, p3-22, 2006.
- [30] Vallerand, R.J. et Thill, E.E *Introduction à la psychologie de la motivation*. Québec : Editions Etudes Vivantes, 1993.
- [31] Zarka, J. *Conseils et limites du conseil au-delà des limites*. In *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29, p 141-169, 2000.