

STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES EN SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE AU TOGO

**Walide ASSOUMANOU &
Komitse Mawufemo ZOYIKPO,**
Département de sociologie, Université de Lomé
tank004@yahoo.fr

Résumé

Le présent article porte sur les stratégies d'insertion professionnelle des diplômés de la Faculté des Sciences de l'Homme et de la Société. Nantis d'un diplôme relevant du domaine de la sociologie, anthropologie, philosophie, psychologie, histoire et la géographie, ces diplômés arrivés sur le marché de l'emploi, connaît des difficultés d'insertion. Cet article vise à analyser les stratégies que les diplômés de la FSHS, à la lumière de la théorie de contournement d'Etienne Le Roy (2005), pour leur insertion professionnelle Togo. La méthodologie adoptée repose sur les démarches qualitatives et quantitatives. A l'issue de la collecte et du traitement des données, les résultats obtenus révèlent qu'avant de trouver de l'emploi les diplômés développent des stratégies axées sur la relation sociale, l'investissement financier dans des formations complémentaires, la fréquentation des plateformes d'information sur des opportunités d'emploi et le recours aux pratiques mythico-religieuses. Quelques-unes de ces stratégies exposent à des effets pervers ou encore déviances dont la plus fréquente est la corruption.

Mots clés : *Stratégies, insertion professionnelle, diplômés, Sciences de l'Homme et de la Société, Togo.*

Abstract

This article focuses on the professional integration strategies of graduates of the Faculty of Human and Social Sciences. With a diploma in the field of sociology, anthropology, philosophy, psychology, history and geography, these graduates who have entered the job market are experiencing integration difficulties. This article aims to analyze the strategies that FSHS graduates, in the light of Etienne Le Roy's circumvention theory (2005), for their professional integration in Togo. The methodology adopted is based on qualitative and quantitative approaches. At the end of the data collection and processing, the results obtained reveal that before finding employment, graduates develop strategies focused on social relations, financial investment in additional training, frequentation of platforms of information on employment opportunities and the use of mythico-religious practices. Some of these strategies expose them to perverse effects or even deviations, the most frequent of which is corruption.

Key word: *Strategies, occupational integration, graduates, Human and Social Sciences, Togo.*

Introduction

Au Togo, la question de l'insertion socio professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur soulève bien de controverses. En effet, la situation du marché de l'emploi Togolais est particulièrement critique du fait des facteurs structurels : pauvreté, récession économique, privatisations des sociétés d'Etat, licenciement, croissance démographique, insuffisance des politiques nationales d'emploi, etc. Le secteur formel (l'Etat), en face de ces facteurs, se trouve de plus en plus affaibli. Certains diplômés sont, par conséquent, obligés de se diriger vers le secteur informel pour assurer leur insertion professionnelle (Bourdieu, P. et Passeron J.-C., 1964 : 86). Néanmoins, les deux secteurs (formel et informel) sont confrontés à l'environnement économique difficile, à l'insuffisance des initiatives d'insertion professionnelle et à l'inadéquation de la formation universitaire aux besoins du marché de l'emploi. S'agissant notamment de l'adéquation entre la formation universitaire et les exigences du marché de l'emploi, la conférence mondiale de l'UNESCO sur l'Enseignement supérieur qui est tenue en octobre 1998 à Paris (France) révèle l'importance de l'expérience professionnelle que les diplômés doivent avoir pour garantir leur insertion.

Le paradoxe de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la Faculté des sciences humaines et sociales (FSHS) de l'Université de Lomé au Togo dans la vie active trouve son fondement, d'une part, dans la faible capacité d'absorption du secteur formel, l'insuffisance des initiatives d'insertion professionnelle (entrepreneuriat) et, d'autre part, l'inadéquation entre la formation universitaire et les besoins du marché de l'emploi. Cette situation pas trop favorable incite les diplômés à développer des stratégies qui leur permettent de trouver des emplois autres que ceux souhaités au point de départ. Bref, le chômage et la précarité de l'emploi sur le marché amène à rechercher les facteurs explicatifs du devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur en général et ceux de la Faculté des sciences humaines et sociales (FSHS) en particulier. La question centrale qui oriente toute la recherche est la suivante : quelles sont les stratégies d'insertion professionnelle qu'adoptent les diplômés de la FSHS de l'Université de Lomé au Togo ? Une telle interrogation conduit à l'hypothèse selon laquelle les diplômés sociologues du Togo développent leurs stratégies

d'insertion professionnelle en ayant appui sur des valeurs d'ordre relationnel, financier et technologique.

Notre recherche est fondée sur la théorie de contournement telle que présentée par Le Roy E. (2005, pp.69-76). Ce dernier souligne que les hommes sont des acteurs en système où chacun développe en face d'une situation une stratégie particulière dans le but d'atteindre une finalité. Ainsi, dans le domaine de l'insertion professionnelle, tout diplômé en Sciences de l'Homme et de la Société développe des stratégies pour contourner des éventuelles contraintes (difficultés) rencontrées sur le marché de l'emploi.

1. Approche méthodologique

Pour collecter les informations dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes appuyés sur la documentation, les entretiens individuels approfondis et l'enquête par questionnaire structuré. Vu que les personnes enquêtées ne se trouvent pas dans une base de données qu'on peut exploiter, il a été question d'utiliser l'approche boule de neige afin de trouver les enquêtés. Les efforts fournis ont permis d'avoir au total un échantillon de trois cent-cinq (305) diplômés de la Faculté des Sciences de l'Homme et de la Société soumis à l'enquête par questionnaire.

Tableau 1 : Récapitulatif de l'échantillon quantitatif par grappe

Zone d'enquête	Effectif	%
Lomé	102	33,44%
Tsévié	34	11,15%
Kpalimé	32	10,49%
Atakpamé	35	11,48%
Sokodé	39	12,79%
Kara	45	14,75%
Dapaong	18	5,90%
	305	100%

Source : données du terrain, novembre 2019.

Choix au hasard le tableau ci-dessus montre la proportion de diplômés de la FSHS qui a été soumise aux enquêtes par questionnaire. Il est clair par-là que les enquêtés sont retrouvés majoritairement (33,44%) à Lomé par rapport aux autres villes : Kara (14,75%), Sokodé (12,79%),

Atakpamé (11,48%), Kpalimé (10,49%), Tsévié (11,15%) et Dapaong (5,90%).

Tableau 2 : Récapitulatif de l'échantillon qualitatif par grappe

Catégories d'interviewés	Personnes ressources				Eff.	Entretiens individuels	Focus group
	Etudiants	Enseignants-chercheurs	Autorités universitaires	Directeur d'entreprise			
Lomé	26	22	03	19	70	69	01
Tsévié	11	00	00	03	14	13	01
Kpalimé	08	00	00	05	13	12	01
Atakpamé	09	00	00	06	15	14	01
Sokodé	16	00	00	03	19	18	01
Kara	21	00	00	04	25	24	01
Dapaong	05	00	00	02	07	06	01
Effectif total	96	22	03	42	163	156	07

Source : données du terrain, novembre 2019.

Les investigations se sont déroulées à Lomé (Capitale du Togo) et six villes secondaires suivantes : Tsévié, Kpalimé, Atakpamé, Sokodé, Kara et Dapaong. Cent cinquante et six (156) entretiens individuels et sept (07) focus group ont été réalisés selon des choix raisonnés. Les données qualitatives ont subi une analyse de contenu tandis que celles quantitatives sont traitées de façon statistique. Le travail est organisé autour de deux parties à savoir l'approche méthodologique et les principaux résultats.

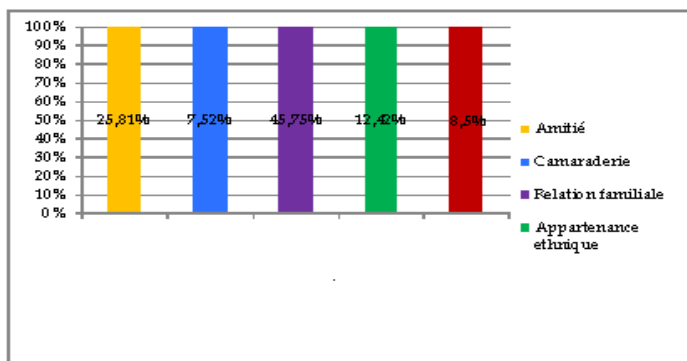
2. Résultats

Suite à la collecte et l'analyse des données qualitatives et quantitatives, les résultats sont structurés en trois principaux points : Stratégie d'insertion professionnelle axée sur la relation sociale ; finances de formations complémentaires ; maîtrise des outils liés aux TIC.

2.1. Stratégie d'insertion professionnelle axée sur la relation sociale

Selon les investigations de terrain, bien de diplômés en sociologie contournent les difficultés de leur insertion professionnelle en s'appuyant sur la relation sociale. Nous entendons ici par relation sociale, un lien fondé sur l'appartenance familiale (père, mère, frère, sœur, cousin et cousine) et ou amicale utilisée par un diplômé dans la recherche de son emploi au Togo. Le graphique ci-dessous expose les données sur les types de relations sociales par lesquelles certains diplômés sociologue ont une fois utilisé dans la recherche de leur emploi.

Graphique 1 : Typologie de relations sociales utilisée dans la recherche d'emploi



Source : données du terrain, juillet 2017.

A partir de ce graphique, on peut noter que 45,75% des enquêtés ont misé sur la relation familiale dans la recherche de leur emploi, ce que Degenne A., et *al.* (1991 : 81) de phénomène générationnel conditionnant l'entrée dans la vie professionnelle. Pour abonder dans le même sens, un diplômé en Sociologie du développement, interviewé à Lomé, affirmait : « J'ai trouvé mon premier emploi dans une ONG grâce à l'appui de mon père qui connaît le directeur exécutif de cette ONG. J'ai travaillé là pendant 4 ans avant de réussir à un concours lancé par l'UNICEF. Actuellement, je ne me plains pas ».

Selon le graphique, 25,81% des enquêtés ont tenu compte de la relation amicale dans la recherche de leur emploi. En fait, l'amitié entendue comme un sentiment de bienveillance affectueuse et de sympathie que l'on éprouve à l'égard de quelqu'un et qui exclut l'attraction amoureuse est utilisée comme une stratégie d'insertion socioprofessionnelle. Un

témoignage d'une jeune dame, diplômée en Sociologie, est assez édifiant : « *L'amitié a toujours sa place dans la réussite professionnelle. Je travaillais en qualité d'animatrice dans une ONG à Dapaong. J'ai donné mes dossiers à un ami qui les a multipliés et déposés un peu partout dans des ONG. En mars 2016, j'ai été appelée à postuler à un emploi à Tsévié dont la rémunération est mieux que celle dont je bénéficie à Dapaong. J'ai tenté ma chance et j'ai réussi à décrocher l'emploi au poste de chargée de programme d'une ONG* ». Cette personne interviewée révèle l'importance de l'amitié dans l'insertion professionnelle.

Selon certains enquêtés, même le stage se trouve à partir de la relation sociale. Le stage est l'un des canaux d'entrée dans la vie professionnelle d'une organisation, entreprise, service public ou privé. C'est une phase d'initiation aux compétences requises pour contribuer au développement du moins à la mise en œuvre des activités particulières d'une structure professionnelle. Il question ici de savoir la proportion des personnes qui, après l'obtention de leur diplôme universitaire, ont pu effectuer un stage ou non (Tableau 1).

Tableau 3 : Répartition des enquêtés selon qu'ils ont ou non effectué un stage après leur formation universitaire

Avez-vous effectué un stage après votre formation universitaire ?	Effectifs	Pourcentage
Oui	147	48,2
Non	158	51,8
Total	305	100

Source : données du terrain, juillet 2017.

Les données du tableau 9 révèlent que 51,8% des diplômés enquêtés n'ont pas effectué de stage ; 48,2% l'ont fait. Les éventuelles raisons recueillies auprès des personnes qui ont répondu oui à la question se situent à deux niveaux relatées dans les témoignages ci-après :

« J'ai eu ma maîtrise en 2009 en sociologie de l'éducation. Après moult dépôts de dossier de stage, j'ai pu trouver un stage de 6 mois au sein d'une ONG qui œuvre dans le domaine de parrainage d'élèves issus des familles démunies. Nous allions sur le terrain organiser des activités de suivi et d'évaluation, des campagnes de sensibilisation pour l'éducation de la jeune fille, des formations à l'endroit des associations de parents d'élève, pour ne citer que celles-ci. Après les six mois de stages, j'ai demandé un prolongement de la durée du stage et cela m'a été accordé. En

2011, plus précisément en avril, le directeur exécutif de l'ONG dans laquelle j'ai effectué mon stage m'a appelé pour me faire signer un contrat à durée déterminée (CDD). Ce fut une véritable joie pour moi. J'ai été recruté à cause de la maîtrise que j'ai des activités de l'ONG ».

Ces propos mettent en relief les possibilités d'insertion professionnelle à travers les expériences acquises lors d'un stage. En d'autres termes, la maîtrise des différentes activités de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle un diplômé effectue son stage est fondamentalement une valeur ajoutée favorable au fait de trouver un emploi.

« Psychologiquement, souligne un enseignant-chercheur, interviewé au département de Géographie, celui qui a fait un stage est convaincu de décrocher un emploi par rapport à celui qui ne l'a pas fait. Il n'a pas peur lors des entretiens d'embauche et dit tout ce qui relève de sa capacité à mener sérieusement et avec réussite les tâches qu'il aura en charge. ».

Il ressort de ce témoignage pour certains que les entretiens d'embauche ne sont en rien une pratique d'intimidation d'un diplômé ayant fait un stage mais un moyen pour lui de gagner un emploi. Le stage est une voie qui rassure un diplômé de sa capacité à réussir un entretien d'embauche.

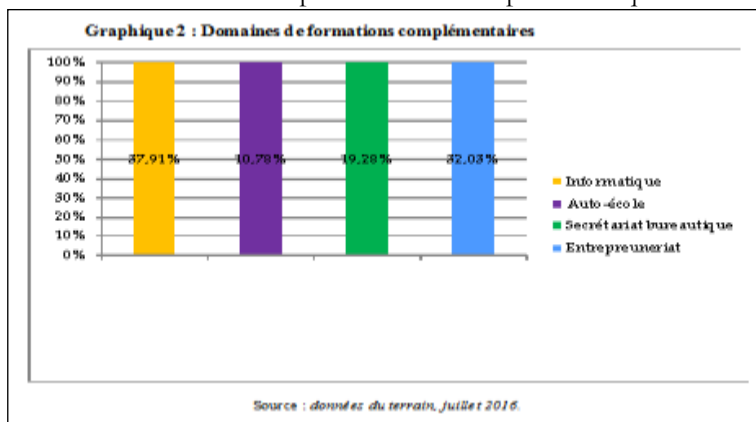
Selon Horty (2016 : 6), « *Dans l'accès à l'emploi public, les différentes voies de recrutement se situent en trois niveaux : concours, recrutement sans concours, voie contractuelle.* ». La relation sociale y intervient également, d'après bien de personnes interviewées. Au Togo, l'organisation des concours constitue un moyen officiel par lequel l'Etat voire des organismes paraétatiques offrent des possibilités égales à tout diplômé pouvant compétir dans une même condition afin de trouver un emploi. « *En toute chose, ce n'est pas un principe écrit et rendu formel, tu dois connaître la bonne personne qui est censé appuyer ton dossier avant de réussir à un concours* » (Propos d'un diplômé en Géographie rurale).

2.2. Finances de formations complémentaires

« Même avec un diplôme de troisième cycle, il peut être difficile dans la période actuelle de décrocher son premier job. Est-ce pour autant une raison pour allonger encore ses études par un diplôme complémentaire ? », s'interroge Gury, N.

(2013 : 1). L'auteur confirme ainsi ce qu'un enseignant-chercheur spécialisé en sociologie de l'éducation dit : « *Nous formons encore beaucoup de sociologues. Mais, plusieurs d'entre eux se demandent s'il ne serait pas judicieux d'obtenir un diplôme complémentaire dans le but de trouver leur premier emploi. Faire, par exemple, un Master spécialisé serait un atout* ».

Ce témoignage sous-entend qu'il existe plusieurs facteurs qui mettent en doute l'obtention de l'emploi, ne serait-ce le premier, par un diplômé sociologue. Mais, on peut mettre en relief un certain nombre de domaines de formation complémentaire des diplômés enquêtés.



Le graphique ci-dessus révèle quatre principaux domaines de formation complémentaires des diplômés enquêtés. Il s'agit de l'informatique choisie par 37,91% de diplômés. En réalité, presque tous les travaux administratifs sont traitables sur l'ordinateur. Ceci incite, par conséquent, bien de gens à investir dans la formation devant permettre une maîtrise des connaissances informatiques. Les logiciels tels que EXECCEL, WORD, POWER POINT, Microsoft-Project, SAARI, Corel Draw, etc. sont enseignés pour des besoins spécifiques. Un diplômé interviewé sur l'importance de l'informatique dans la maximisation des possibilités d'insertion professionnelle avoue :

« J'ai compris depuis 2012, après l'obtention de ma maîtrise, qu'il est nécessaire pour moi de maîtriser l'outil informatique avant de postuler aux offres d'emploi. Je me suis fait former en informatique notamment dans les logiciels Excel et Word. Je ne saurais valablement décrocher, sans cela, une offre d'emploi au poste de rédacteur de projet dans

mon service (ONG). Les expériences que j'ai cumulées dans le domaine de l'informatique me permettent d'aller plus vite dans l'exécution des tâches qui me reviennent ».

Il ressort de cette affirmation que l'informatique occupe une place incontournable dans l'insertion professionnelle. Elle participe à la construction de l'expérience professionnelle d'un employé.

2.3. Usage de plateformes d'information sur les opportunités d'emploi

Tableau 4 : Répartition des enquêtés selon leur domaine de formation universitaire et leur réponse à la question d'inscription sur une plateforme d'information d'emploi

Domaine de formation universitaire	Plateforme d'information pour emploi											
	ANVT				ANPE				LUCREATIF			
	OUI		NON		OUI		NON		OUI		NON	
	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%
Sociologie	93	73,81	33	26,19	87	69,05	39	30,95	36	28,57	90	71,43
Histoire	23	22,85	79	77,15	17	16,67	85	83,33	13	12,75	89	87,25
Géographie	38	71,70	15	28,30	19	33,85	34	64,15	6	11,32	47	88,68
Anthropologie	8	66,67	4	33,33	3	25	9	75	5	41,67	7	58,33
Philosophie	9	75	3	25	4	33,33	8	66,67	3	25	9	75

Source : données de terrain, juillet 2017.

L'Internet est un outil d'informations à travers une diversité de plateformes dont chacune joue un rôle particulier. Le tableau 4 met en relief les réponses des diplômés par rapport à la question de souscription sur une ou des plates-formes destinées à la diffusion des informations liées aux offres d'emploi. Trois principales plates-formes sont retenues pour mesurer les réponses obtenues auprès des enquêtés (sociologues, historiens, géographes, anthropologues et philosophes). Il s'agit de l'ANVT, de l'ANPE et de LUCREATIF.

D'abord, sur la plate-forme de l'ANVT, les investigations de terrain montrent que 73,81% de sociologues se sont inscrits contre un taux de 26,19% qui ne l'ont pas fait. On peut déduire par-là que les sociologues enquêtés ont un niveau élevé de connaissance sur les informations

véhiculées par l'ANVT pour décrocher des offres d'emploi. Du côté des historiens, la majorité soit une proportion de 77,45% n'a pas fait une souscription sur la plate-forme de l'ANVT. Seuls 22,55% d'historiens se sont inscrits sur cette plate-forme. S'agissant des géographes, 71,70% d'entre eux ont déclaré être des internautes qui s'informent à travers la plate-forme de l'ANVT ; 28,30% ne le sont pas. Parmi les diplômés anthropologues enquêtés, 66,67% se sont inscrits sur la plate-forme de l'ANVT afin de toujours recevoir des informations sur des offres d'emploi par rapport à un taux de 33,33% qui ne l'ont pas fait. Au niveau des philosophes, on retient que 75% des enquêtés se sont inscrits sur la plate-forme de l'ANVT contre 25% qui ont déclaré ne l'avoir pas fait.

Ensuite, les données relatives à la souscription des enquêtés sur la plate-forme de l'ANPE sont diverses en termes de ceux qui ont répondu par OUI ou NON. De façon détaillée, on note que 69,05% d'enquêtés sociologues sont des internautes de l'ANPE. Le reste de ces sociologues qui ne sont pas des utilisateurs de cette plate-forme est de 30,95%. Les historiens ayant fait l'inscription à l'ANPE sont de 16,67% par rapport à 83,33% qui n'en sont des souscripteurs. Les géographes sont de 64,15% avoir répondu « NON » à la question et un taux de 35,85% de personnes qui ont répondu « OUI ». En s'intéressant aux données provenant des anthropologues, on peut dire que 75% ne sont pas membres de la plate-forme ANPE contre 25% qui le sont. Du côté des philosophes, 66,67% déclarent n'avoir pas inscrit leur nom à l'ANPE. Seul un taux de 33,33% de personnes l'ont fait.

Enfin, le tableau 10 fait état de LUCREATIF comme une des plates-formes utilisées par les internautes désireux s'informer des opportunités d'emploi. Les résultats montrent qu'au rang des sociologues, un taux de 73,43% des enquêtés ne sont pas utilisateurs de LUCREATIF comme 28,57% le sont. On enregistre auprès des diplômés en histoire qu'une proportion de 87,25% n'ont pas fait l'inscription sur le LUCREATIF comme 12,75% l'ont fait. En géographie, 88,68% ont répondu « NON » au fait qu'ils ne se sont pas inscrits sur la plate-forme de LUCREATIF. Un taux de 11,32% des diplômés géographes ont fait cette inscription. Selon les réponses des anthropologues, on note 58,33% de « NON » et 41,67% de « OUI ». Pour finir, on met en relief les données selon lesquelles 75% de philosophes n'ont pas souscrit au

LUCREATIF contre 25% qui l'ont fait dans le but d'avoir des informations sur les offres d'emploi.

ANVT, ANPE et LUCREATIF sont les principaux outils digitaux indispensables à la recherche de stage et d'emploi au Togo. Leur utilité est décrite en ces termes par un diplômé anthropologue, demandeur d'emploi, enregistré sur la plate-forme de LUCREATIF :

« Il y a de cela 4 ans que je me suis inscrit en tant qu'internaute sur la plate-forme de LUCREATIF. On m'informe régulièrement des emplois disponibles et j'essaie de postuler à ceux qui relèvent de ma spécialité et de ma compétence. En 2017, c'est-à-dire, l'année passée j'ai décroché mon premier emploi à travers cette plate-forme qui m'a informé. Bien que j'aie trouvé cet emploi dans une ONG basée à Tsévié, je continue par recevoir leurs informations et j'informe des amis aussi. C'est une bonne chose d'être connecté ainsi pour gagner des opportunités. »

Il est à noter que la souscription à une plate-forme spécialisée dans la publication des offres d'emploi est une bonne chose, car nombre d'internautes y trouvent des opportunités d'embauche. Dans la même logique, Bassères, Directeur général de Pôle emploi en France déclare :

« Que ce soient les demandeurs d'emploi ou les entreprises qui cherchent à recruter, tous se saisissent des nouvelles technologies pour développer de nouveaux usages, de nouvelles manières d'envisager leur recherche d'emploi ou leur métier. Un taux de 80% des demandeurs d'emploi utilisent Internet pour leur recherche d'emploi, devenant ainsi plus autonomes et connectés. Internet est donc un outil qui leur octroie plus de possibilités et de moyens pour trouver de l'information sur le marché du travail ou développer un réseau. Parallèlement, de nombreux outils, conçus par des acteurs publics et privés, sont à leur disposition mais de par leur multiplicité, dispersés sur la toile. Ainsi, dans un système en perpétuelle évolution, bénéficier d'un point d'accès unique aux services permet de mieux organiser la recherche d'information, de gagner en temps et en autonomie » (Lafay et Roudel, 2013 : 5).

Un autre aspect des avantages des plates-formes d'offre d'emploi est la diminution des dépenses en temps, déplacement et coût de production d'un dossier physique. Les technologies de l'information et de la

communication (TIC) ont connu une avancée spectaculaire dans presque tous les domaines. Elles modifient considérablement la vie de tous les jours par de nouvelles façons de communiquer, de payer, de vendre, d'étudier, de s'informer, de se soigner, etc. Ainsi, pour les étudiants en particulier, l'informatique constitue un outil incontournable de nos jours dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. Cet outil n'est malheureusement pas maîtrisé par la majorité des enquêtés.

Notre recherche est fondée sur la théorie de contournement telle que présentée par Le Roy E. (2005, pp.69-76). Ce dernier souligne que les hommes sont des acteurs en système où chacun développe en face d'une situation une stratégie particulière dans le but d'atteindre une finalité. Ainsi, dans le domaine de l'insertion professionnelle, tout diplômé en Sciences de l'Homme et de la Société développe des stratégies pour contourner des éventuelles contraintes (difficultés) rencontrées sur le marché de l'emploi.

2.4. Approche métaphysique dans l'insertion socioprofessionnelle

Il est ici désigné, par approche métaphysique, l'ensemble des stratégies que les diplômés mettent en œuvre en ayant recours à la grâce d'un être supérieur à eux. Ainsi, selon leurs obédiences religieuses, les jeunes ont recours à diverses pratiques spirituelles. Il s'agit pour l'essentiel des séances de prières (32,35%), de la demande d'union d'intention à d'autres personnes (frères et sœurs d'églises) selon une proportion de 24,84 %. Aussi, faut-il ajouter que certains jeunes (18,63 %) effectuent des cérémonies expiatoires pour conjurer le mauvais sort qui les empêcherait d'avoir un emploi ou intègrent des groupes ésotériques (10,78 %). Toutes ces données sont consignées dans le tableau.

Tableau 5 : Stratégies mises en place sur le plan métaphysique

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage (%)
Séances de prières dans des groupes religieux	99	32,35
Période de jeûne intense	41	13,40
Demande d'union d'intention auprès des frères et sœurs en Christ	76	24,84
Cérémonies expiatoires pour conjurer le mauvais sort	57	18,63
Intégrer des groupes ésotériques	33	10,78

Source : *données du terrain, juillet 2017.*

Les stratégies développées par les jeunes sur le plan métaphysique cachent également une certaine rationalité. Ils font recours aux grâces d'un être supérieur à eux, et ceci selon leurs obédiences religieuses. Dès lors, les chrétiens et musulmans s'en remettent à Jésus-Christ ou à Allah. Ainsi, ils effectuent des séances de prières individuellement ou en groupe, afin que Dieu puisse intercéder en leur faveur pour qu'ils aient un emploi. C'est le cas par exemple de ceux qui font des prières dans certains groupes religieux tels que le renouveau charismatique et le groupe de prière de certaines églises catholiques, évangéliques et révélées. Le témoignage ci-après en donne une précision : « *Dans le temps, à l'approche des concours ou des tests de recrutements, après avoir révisé, je ne manquais pas de prier, au risque de ne faire comme les ouvriers de la dernière heure.* ».

Ainsi, pour ne pas faire comme les ouvriers de la dernière heure, les jeunes dans leur grande majorité mettent Dieu au centre de leur quête d'emploi. Ceux qui pratiquent les religions endogènes, estiment que c'est parce qu'il y a un mauvais sort qui leur est jeté, qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi. Ils mettent donc en place des stratégies pour conjurer le mauvais sort. Toutes les manœuvres des jeunes diplômés découlent d'une rationalité ayant un caractère limité. Toutes les stratégies développées ne trouveront pas toujours un écho favorable, à

travers l'obtention d'un emploi durable et décent. Ainsi, compte tenu des diverses contraintes structurelles et conjoncturelles, les chercheurs d'emploi doivent se contenter d'une solution qui soit le plus rapidement praticable, accessible, et possible. Il s'agit donc pour ces derniers de raisonner avec

« [...] une logique a priori, selon laquelle l'homme, dans une perspective synoptique, chercherait la meilleure solution à tout problème. [...]. Or, l'être humain est incapable d'optimiser. Sa liberté et son information sont trop limitées pour qu'il y parvienne. Dans un contexte de rationalité limitée, il décide de façon séquentielle et choisit pour chaque problème qu'il a à résoudre la première solution qui correspond pour lui à un seuil minimal de satisfaction » (INSAE, 2002 : 88-89).

Les différentes stratégies identifiées dans le cadre de cette recherche sont à la fois informelles et formelles. Mais, elles induisent certaines formes de déviances et des effets pervers qu'il convient de mettre en relief à travers la rubrique ci-après.

2.5. Formes de déviance : corruption et insertion professionnelle des diplômés au Togo

Cet aspect de la recherche fait état des témoignages des personnes enquêtées sur le phénomène de la corruption dans le domaine de recrutement des diplômés. Elle fait ressortir la manière dont la corruption se manifeste dans le cadre de recrutement ou du moins l'insertion professionnelle. D'ores et déjà, la corruption est attendue comme :

« Une pratique impliquant au moins deux individus. Le premier, appelé corrupteur, agissant pour obtenir des avantages ou des privilèges particuliers auprès d'un second, le corrompu, qui va bénéficier au final d'une " compensation ", en échange de son " indulgence ". Ainsi, des termes comme " pots de vins ", " dessous de table ", " commissions occultes ", " retro commissions ", " taméa ", " glissement " ont un rapport direct avec la corruption » (Propos d'un enseignant-chercheur du département de sociologie à l'Université de Lomé).

Une telle définition de la corruption et les différentes formes par lesquelles elle est désignée suffisent pour témoigner de son existence au Togo. L'affirmation suivante de Fournier, G. et Monette M. (2000 :2 5) renchérit les propos de cet enseignant-chercheur :

« Outre le manque de débouché sur le marché de l'emploi causé par une économie en récession et le manque d'investissement, l'insuffisance pour ne pas dire l'absence de sociétés d'embauche, les diplômés doivent encore faire face à un marché caractérisé par la corruption et le tribalisme où, malgré la qualification et les titres universitaires, c'est l'argent ou la connaissance qui juge la capacité de quelqu'un dans le monde professionnel, où les relations sociales prennent de plus en plus le dessus sur les compétences et la compétitivité. Le règne du tribalisme et du régionalisme exige qu'on fasse des démarches ou qu'on débourse de l'argent pour prétendre obtenir un poste dans un service. Ainsi, la transparence a cédé la place à toute sorte de pratiques illicites dans les processus de recrutement des personnes ».

Un diplômé ayant profité de la corruption lors d'un concours déclare :

« Je suis conscient que la corruption n'est pas une bonne chose. Mais, elle est devenue monnaie courante dans notre société. Quand tu veux réussir n'importe quoi, tu dois faire taméa⁵ ; c'est-à-dire tu dois motiver l'employeur d'une manière ou d'une autre par l'argent sans quoi tu vas échouer avant l'échéance. En 2014, je n'ai pas hésité à faire cela afin de réussir. Si je ne l'avais pas fait, je raterais cette opportunité.».

Si la corruption est vue sous l'angle d'une habileté à réussir un projet de vie, le corrompueur reconnaît en fait qu'il est dans une mauvaise posture (Adoute K., 2017 : 98) ; et que ceci peut influencer son identité voire sa dignité.

« Chez les diplômés, d'une manière générale, on propose de l'argent aux employeurs directement ou à travers des connaissances, des amis ou parents, proches parents

⁵ C'est une forme de pourboire donné à quelqu'un à titre de motivation pour un service rendu ou à rendre.

dans le but de réussir un concours ou un entretien d'embauche ; surtout quand il y a plein de candidatures pour peu de poste à occuper. Les postes sont ainsi achetés ».

Le témoignage ci-dessus montre que l'emploi est acheté à prix d'argent. Mais, faut-il l'inscrire en norme ? Loin de là, car souligne l'ancien Président tunisien, Habib Bourguiba : *« l'indélicatesse de l'agent public rejaillit sur l'Etat »*. (Ellefsen, B. et Hamel, J., 1997 : 136). Dans la même perspective, on peut citer le ministre tunisien de la Fonction publique, dans un discours à l'ENA qui dit : *« une image négative et regrettable" de l'administration est assez souvent imputée au comportement de certains fonctionnaires »*. (Baccouche, 1990 : 97). On retient dans la même logique, la fraude relative à la falsification des diplômes et attestations. Pour un agent de l'ANPE, interviewé dans le cadre de la recherche, *« C'est une mauvaise foi de falsifier une attestation ou un diplôme à quelqu'un pour faire ce que de droit. Des gens qui falsifient des diplômes le font à leur risque et péril, car ils sont passibles au jugement et à l'emprisonnement »*.

Conclusion

La recherche a porté sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la Faculté des Sciences de l'Homme et de la Société de l'Université de Lomé au Togo. Elle est partie de l'hypothèse selon laquelle les diplômés de la FSHS développent leurs stratégies d'insertion professionnelle en ayant appui sur des valeurs d'ordre relationnel, financier et technologique. Les techniques qualitative et quantitative ont servi à collecter les informations. Quatre principales variables ont permises d'obtenir les résultats de la recherche. Il s'agit de la "relation sociale", "investissement financier dans des formations complémentaires", "fréquentation des plateformes d'opportunités d'emploi", "déviance et effets pervers". Elles retracent que sur le marché de l'emploi, les diplômés de la FSHS connaissent des difficultés qui, a priori, n'empêchent pas l'insertion professionnelle, car les possibilités de développer des stratégies de contournement sont toujours évidentes. Les données collectées, analysées et interprétées sur la problématique d'insertion sur le marché de l'emploi pose un autre défi qui concerne l'adéquation de la formation emploi au Togo.

Références bibliographiques

Adoute Kafui (2017), *Impacts des facteurs socioculturels et politiques sur le fonctionnement de l'administration publique togolaise : cas de la police nationale togolaise*, Lomé, FSHS-UL.

Baccouche Néji (1990), *Incitation aux investissements et concurrence entre Etats*, World Cat member libraries worldwide.

Bourdieu Pierre et Passeron Jean-Claude (1964), *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, édition de minuit.

Crozier Michel et Friedberg Erhard (1981), *L'Acteur et le système*, Editions du Seuil.

Degenne Alain, Fournier Irène, Marry Cathérine et Mounier Lise (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », in *Sociétés Contemporaines*, n° 5, pp. 75-97.

Ellefsen Bjenk et Hamel Jacques (1997), « Citoyenneté, jeunesse et exclusion », in *Lien social et politique à l'heure de la précarité*, n°43, pp. 133–142.

Fournier Geneviève et Monette Marcel (2000), *L'insertion professionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

Gury Nicolas (2013), « Les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur : temporalités de l'abandon et profils des décrocheurs », in *Orientation scolaire et professionnelle*, n°3, vol.2, pp.137-156.

INSAE, 2002, *Troisième recensement général de la population et de l'habitat*, Cotonou, Bénin.

L'Horty Yannick (2016), *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Université Paris-Est Marne-La-Vallée.

Lafay Jean-Baptiste et Roudel Anne Solène (2013), *Le baromètre national de satisfaction des demandeurs d'emploi*, Paris, Pôle-emploi.