

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES SOCIALES ET
EDUCATIVES

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE
EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF
YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL
FOR THE SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH
UNIT FOR SOCIAL
SCIENCES

**LE ROLE DU SENS DE LA VIE ET LE SENS DU TRAVAIL
DANS L'EXPLICATION DE L'INDECISION
VOCATIONNELLE**

*Mémoire de Master Professionnel en Psychologie du Travail et des Organisations soutenu le
10 Juillet 2024*

Option : Ressources Humaines

Par :

YANTHE YEMELONG Jules

Jury

Président : EBALE MONEZE Chandel, Pr.

Rapporteur : Samuel NYOCK ILOUGA, MC

Examineur : TCHEUNDJIO Rosaline, CC



Juillet 2024

SOMMAIRE	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES FIGURES	vi
SIGLES ET ABBREVIATIONS	vii
RESUME	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMEIERE PARTIE CADRE THEORIQUE	3
CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTERATURE	4
CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE	20
CHAPITRE III : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	25
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE	45
CHAPITRE IV : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	46
CHAPITRE V : RESULTATS DE L'ETUDE	77
CHAPITRES VI : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS	95
CONCLUSION	106
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	108
ANNEXES	118
TABLE DE MATIERES	126

A ma mère

Mme Mayou Jacqueline Epse Yemelong

Trouve ici les excuses de mes caprices d'enfance

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche est le fruit de la contribution de plusieurs personnes à qui nous adressons notre gratitude. De manière singulière, nous exprimons notre reconnaissance envers :

Le Professeur NYOCK ILOUGA Samuel, notre directeur de recherche pour la confiance qu'il nous a accordée en acceptant de diriger ce travail ainsi que pour sa disponibilité, sa patience et son soutien.

Tous les enseignants du département de Psychologie de l'Université de Yaoundé I, ainsi que ceux du Master Professionnel de Psychologie du Travail et des Organisations pour leurs enseignements et leurs encouragements durant ces années passées ensemble.

A ma très chère et tendre épouse Epiphanie Ornella YANTHE et nos filles Oracle Apphia, Jemima Charis et Hava Abijireh pour l'amour inconditionnel qui a été le véritable carburant de ma motivation.

Mes parents Monsieur (de regretté mémoire) et Mesdames YEMELONG pour qui les mots ne tariront jamais pour leur témoigner ma profonde gratitude pour tout ce qu'ils font pour moi.

Mes frères et sœurs pour leurs soutiens moral et psychologique.

Mes camarades de promotion Karine, Karel, Emma, Laure, Josiane et Royal pour le collectif de travail qui a toujours régné entre nous.

M. Davy AMBASSA, M. Jacques DJIGOU, Mme Meryl Reine BATINE et Mlle MBOUTCHEU Clémence dont l'aide et les conseils m'ont été d'un grand soulagement pendant les moments critiques de ma recherche.

Tous mes amis en particulier Fabrice, Ludovic et Nadine pour leur soutien incommensurable.

J'adresse une pensée toute particulière à tous ceux qui de près ou de loin ont apporté une contribution dans l'élaboration de ce travail de recherche

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Principaux modèles taxonomiques du sens de la vie (Emmons, 2003)	7
Tableau 2: Principaux modèles taxonomiques de l'indécision vocationnelle (15 modèles présentés).....	14
Tableau 3: Plan de recherche de l'étude	53
Tableau 4 : Exemples d'énoncés mesurant le sens de la vie.....	56
Tableau 5: Exemples d'énoncés mesurant le sens du travail	57
Tableau 6: Répartition en fonction du genre.....	63
Tableau 7: Répartition de l'échantillon suivant l'âge	63
Tableau 8: Répartition de l'échantillon suivant le niveau d'étude	64
Tableau 9: Répartition de l'échantillon suivant la situation matrimoniale	65
Tableau 10: Répartition de la population en fonction des écoles et des universités.....	66
Tableau 11: Répartition de l'échantillon suivant les filières	67
Tableau 12: Répartition de l'échantillon suivant la région d'origine et le pays	71
Tableau 13: Répartition de l'échantillon suivant l'obéissance religieuse.....	73
Tableau 14: Statistiques descriptives du sens de la vie.....	77
Tableau 15: Statistiques descriptives de la dimension présence du sens.....	78
Tableau 16: Statistiques descriptives de la dimension recherche du sens	79
Tableau 17: Statistiques descriptives sens du travail.....	80
Tableau 18: Statistiques descriptives de la dimension utilité du travail	81
Tableau 19: Statistiques descriptives de la dimension compréhension	82
Tableau 20: Statistiques descriptives de l'indécision vocationnelle.....	83
Tableau 21: Statistiques descriptives de la dimension manque de préparation	84
Tableau 22: Statistiques descriptives de la dimension Manque d'information	84
Tableau 23: Statistiques descriptives de la dimension informations inconsistantes.....	86
Tableau 24: Matrice de corrélations réduites.....	87
Tableau 25: Effets de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle	89
Tableau 26: Effets de la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	90
Tableau 27: Effets de la recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	91

Tableau 28: Effets de la recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

..... 93



LISTE DES FIGURES

Figure 1: Trois définitions du sens du travail (Morin & Forest 2017).....	9
Figure 2: Modèle taxonomique de l'indécision de Saka et Gati (2007)	17
Figure 3: Construction du sens de la vie et du travail (Bernaud et al., 2020 p48)	38
Figure 4: Modèle explicatif de la recherche.....	49
Figure 5: Taxonomie théorique révisée des difficultés de prise de décision professionnelle .	52
Figure 6: Typologie des difficultés de décision vocationnelle (Gati & Saka, 2001)	58
Figure 7: Répartition de l'échantillon suivant le genre	63
Figure 8: Répartition de l'échantillon suivant les niveaux d'études	65
Figure 9: Répartition de l'échantillon suivant la situation matrimoniale.....	66
Figure 10: Répartition de l'échantillon suivant la filière	70
Figure 11: Répartition de l'échantillon en fonction de la région d'origine.....	72
Figure 12: Répartition de l'échantillon suivant l'obédience religieuse	73
Figure 13: Représentation graphique de la variable sens de la vie.	78
Figure 14: Représentation graphique de la dimension Présence du sens.....	79
Figure 15: Représentation graphique de la dimension Recherche du sens	80
Figure 16: Représentation graphique de la variable sens du travail.....	81
Figure 17: Représentation graphique de la dimension utilité du travail	81
Figure 18: Représentation graphique de la dimension Compréhension du travail	83
Figure 19: Représentation graphique de la dimension Manque de préparation.....	84
Figure 20: Représentation graphique de la dimension Manque d'information.....	85
Figure 21: Représentation graphique de la dimension Informations inconsistantes.....	86

LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

CDDQ	Career Decision-making Difficulties Questionnaire
CEMAC	Communauté Economique et Monétaire de l’Afrique Centrale.
CIOP	Centres d’Information et d’Orientation Professionnelles
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
COSUP	Centre pilote d’Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle
CRTD	Centre de Recherche sur le Travail et le Développement
CSE	Conseil Supérieur de l’éducation
DDES	Délégation Départementale des Enseignement Secondaire
DRES	Délégation Régional des Enseignement Secondaire
EESI	l’Enquête sur l’Emploi et le Secteur Informel
EMIA	Ecole Militaire Interarmées
ENAM	École Nationale d'Administration et de Magistrature
ENS	Ecole Normale Supérieure
ENSP	Ecole Nationale Supérieure Polytechnique
ESSTIC	Ecole Supérieure des Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication
IRIC	Institut des Relations Internationales du Cameroun
MINEFOP	Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle

SUP'PTIC	Ecole Nationale Supérieure des Postes, Télécommunications et des TIC
UCAC	Université Catholique d'Afrique Centrale
UPAC	Université protestante d'Afrique centrale

RESUME

Ce mémoire vise à expliquer le rôle du sens de la vie et le sens du travail dans l'explication de l'indécision vocationnelle. La méconnaissance du sens de la vie et le sens du travail conduit le jeune camerounais à choisir une formation ou une filière universitaire très souvent sans accompagnement et plus tard, lorsqu'il faudra confronter cette formation au monde de l'emploi, il se trouvera plongé dans un circuit d'indécision vocationnelle. L'objectif général de cette étude est d'examiner la relation entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle. Pour atteindre cet objectif de recherche, nous avons mené la présente étude auprès de 192 étudiants de la ville de Yaoundé. La collecte des données sur le terrain s'est faite au moyen d'un questionnaire auto-administré comprenant les outils de mesure du sens de la vie (Steger et al., 2006), le sens du travail (Nyock Ilouga et al., 2019) et l'indécision vocationnelle (Gati et al., 1996). En ce qui concerne l'outil statistique, nous avons utilisé la surface de réponse statistique qui mobilise les corrélations et l'analyse de la régression polynomiale permettant d'estimer les effets directs ainsi que les effets d'interaction entre les variables impliquées dans l'analyse. Les résultats montrent que la congruence entre le sens de la vie et l'utilité perçue du travail réduit l'indécision vocationnelle ($\beta = -0,04 ; p = 0,31$). Cet effet n'est pas statistiquement significatif. La congruence entre le sens de la vie et la compréhension du travail accroît l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,04 ; p = 0,16$). Cet effet n'est pas statistiquement significatif. Les résultats de la présente étude suggèrent que les deux dimensions du sens de la vie et les deux dimensions du sens du travail agissent séparément sur l'indécision vocationnelle. Pris ensemble leurs effets combinés ne sont pas significatifs. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle, la congruence entre le sens de la vie et le sens du travail contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle n'est pas validée.

Mots-clés : Sens de la vie, Sens du travail, indécision vocationnelle

ABSTRACT

This dissertation aims to explain the role of the meaning of life and the meaning of work in the explanation of vocational indecision. Lack of understanding of the meaning of life and the meaning of work leads young Cameroonians to choose training or a university course very often without support and later, when it is necessary to confront this training with the world of employment, they will find themselves immersed in a circuit of vocational indecision. The general objective of this study is to examine the relationship between the meaning of life, the meaning of work and vocational indecision. To achieve this research objective, we conducted the present study among 192 students in the city of Yaoundé. Data collection in the field was done using a self-administered questionnaire including tools for measuring the meaning of life (Steger et al., 2006), the meaning of work (Nyock Ilouga et al., 2019) and vocational indecision (Gati et al, 1996). Regarding the statistical tool, we used the statistical response surface which mobilizes the correlations and the analysis of polynomial regression making it possible to estimate the direct effects as well as the interaction effects between the variables involved in the analysis. The results show that the congruence between the meaning of life and the perceived usefulness of work reduces vocational indecision ($\beta = -0.04$; $p = 0.31$). This effect is not statistically significant. The congruence between the meaning of life and the understanding of work increases vocational indecision ($\beta = 0.04$; $p = 0.16$). This effect is not statistically significant. The results of the present study suggest that the two dimensions of meaning in life and the two dimensions of meaning in work act separately on vocational indecision. Taken together, their combined effects are not significant. Thus, the hypothesis according to which the congruence between the meaning of life and the meaning of work contributes to the reduction of vocational indecision is not validated.

Keys-words: meaning of life, meaning of work, vocational indecision



INTRODUCTION GENERALE

L'inégalité des trajectoires individuelles des étudiants au Cameroun a, quel qu'en soit le cas, un point de convergence qui est celui d'avoir une carrière professionnelle épanouissante. Malgré un contexte entropique, marqué par l'effondrement de la valeur accordée au travail, avec pour corollaires l'ennui, la dissipation, la vacuité, l'apathie et les conduites déloyales (Nyock Ilouga & Moussa, 2019), tous les étudiants sont obligés de prendre des décisions concernant leur avenir académique et professionnel (Brioux et al., 2019). La rareté des emplois et les mutations perpétuelles de notre société complexifient la définition et l'identification des trajectoires de carrière. Dans ce contexte dominé par l'incertitude, la crise de vocation s'enracine et se généralise.

Selon le dictionnaire la langue française (2024), la vocation est le penchant naturel ou désir profond orientant vers un métier ou un état. Le terme « vocationnel » par contre, est un anglicisme qui renvoie aux choix scolaires et professionnels, nous y recourons puisqu'il n'existe pas d'équivalent en français. Selon Forner (1996), l'indécision vocationnelle est « *l'incapacité d'un sujet à exprimer son choix, pour une activité différenciée en matière de formation et d'emploi, quand on lui demande de le faire* ». Elle se réfère à l'incapacité d'une personne à définir un projet scolaire et professionnel qui lui convienne et à faire des choix en conséquence (Larue et al, 2009). Cette situation récurrente est un sujet de désarroi chez plusieurs diplômés. Selon Syrotuik et al. (2011), il existe une relation entre l'indécision vocationnelle et le sentiment de sens de la vie. Ces auteurs ont trouvé que le sentiment de sens de la vie peut servir de protection contre le stress causé par l'indécision vocationnelle. En outre, ils ont trouvé que le sentiment de sens de la vie peut être plus fort chez les personnes qui ont un sens profond de leurs valeurs et de leurs objectifs. D'autres recherches ont confirmé ces résultats et ont montré que le sentiment de sens de la vie et celui du travail se posent aujourd'hui comme des moyens sérieux qui guident l'orientation. C'est pourquoi, nous ambitionnons dans ce travail, d'aborder les facteurs qui participent à la diminution de l'indécision vocationnelle chez les étudiants au Cameroun. Selon Morin (2008), une des propriétés du travail est de créer un futur désirable. Ainsi, le travail doit comporter des activités de perfectionnement et d'orientation professionnelles. Cet aspect du travail reconnaît l'espérance comme un droit humain. Notons que, l'expression d'une vocation en tant que principale tâche développementale

à laquelle les jeunes doivent répondre, se présente comme une étape fondamentale, tant au niveau du parcours éducationnel que professionnel de chacun des étudiants au Cameroun. Ceci d'autant plus que le processus d'insertion dans une carrière, participe à l'adaptation psychosociale future de ces jeunes (Young et al., 2001).

Conscient que les jeunes sont amenés à prendre des décisions de formation et de carrière très tôt, pour certains d'entre eux, faire ce choix à cette période de la vie est tellement difficile qu'ils se retrouvent dans une situation d'indécision inconfortable et pouvant amener à une situation précaire. C'est pour ces diverses raisons que de plus en plus, jeunes et adultes demandent de l'aide à des professionnels de l'orientation avec pour objectifs de dépasser cette indécision (Gati et al., 1996 p 510). Cette tâche reconnue par plusieurs comme étant celle des conseillers de l'orientation peut-être également celle des Psychologues du travail et des organisations qui par leur formation sont outillés pour répondre à ces préoccupations.

En choisissant d'examiner la problématique de l'indécision vocationnelle, nous avons conscience d'être dans une sphère considérée par plusieurs comme étant celle de l'orientation. Cependant, l'ouverture de la Psychologie du Travail et des Organisations sur tous les aspects de la carrière professionnelle nous y conduit. L'objectif général de cette étude d'examiner la relation entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle. Le présent travail a été subdivisé en deux grandes parties composées de trois chapitres chacune. La première partie portant, sur le cadre théorique, traite de la revue de la littérature, de l'insertion théorique et de la problématique de l'étude. La seconde partie, consacrée au cadre opératoire, s'appesantit sur la méthodologie, la présentation et l'analyse des résultats, la synthèse et la discussion des résultats.

PREMEIERE PARTIE CADRE THEORIQUE

Le cadre théorique est la première partie de ce mémoire, elle traite des aspects théoriques, qui constituent le fondement conceptuel du travail. Elle s'organise autour de trois chapitres. Le chapitre premier est consacré à la revue de la littérature, le deuxième chapitre porte sur les aspects théoriques des différents concepts de l'étude, le troisième chapitre aborde la problématique de l'étude.

CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTÉRATURE

Ce chapitre premier consacré à la revue de la littérature permet de faire une recension des écrits sur chacune de nos variables. Il s'articule sur deux axes majeurs. Dans le premier axe nous avons abordé le concept du sens qui sera subdivisé en deux sous partie, le sens de la vie où un effort a été fait de présenter les fondements conceptuels, théoriques et méthodologiques. Dans la seconde sous partie, nous présenterons le concept du sens du travail qu'il faut le dire ne s'éloigne pas du premier et rend quelque peu compte de lui. Enfin, nous aborderons l'indécision vocationnelle.

I.1. Le Sens

Le mot « sens » a deux racines. Du latin *sensus*, il signifie la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de connaître, de voir, de juger. Il signifie également l'idée ou l'image que représente un signe, une expérience. De par sa racine germanique *sumo*, il signifie la direction, l'orientation que prend quelque chose. Selon Morin et Forest, en *psychologie, le sens se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude* (2007, p. 32). Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation (Frankl, 1969). La vie étant plus englobant et le travail présentant plusieurs spécificités liées à ses caractéristiques propres, Le « *sens de la vie* » et le « *sens du travail* » présentent quelques similitudes). Cependant, pour Bernaud et al. la distinction entre les deux termes se justifie par le fait que si le travail occupe une grande partie de la vie, il ne se situe pas forcément au centre de l'existence (2020 p.14)

Dans leurs travaux sur l'existentialisme, Sartre (1996, 1re éd. en 1946) et Camus (1942) avaient déjà posé le problème de l'essence de l'homme. Pour eux, c'est l'homme qui décide lui-même du sens qu'il donne à son existence. De même pour Kant (1993), et encore Sartre (1996), repris par Nyock Ilouga (2018), le sens est le résultat d'une construction permanente ou d'une quête dans le monde qui en est dépourvu. Cette conquête se rapporte à des expériences issues des différents parcours de vie.

I.1.1 le Sens de la vie

Selon Bernaud citant (Markman et al., 2013 ; Lecomte, 2007 ; 2010), parmi tous les concepts de la psychologie existentielle, le sens de la vie est sans conteste la notion la plus

centrale, la plus passionnante, la plus complexe mais aussi la plus utile pour le développement des personnes (2018, p72). Le sens de la vie est un concept multidimensionnel qui se définit comme la façon dont l'individu se comprend et comprend les liens qu'il entretient avec l'environnement extérieur. Les événements vécus auraient un rôle critique sur le processus de construction du sens. Il renvoie à des interrogations millénaires portées par la philosophie, la religion ou encore la littérature, les sciences psychologiques qui se sont progressivement appropriées le concept que défendait Frankl (1946), pour qui le sens de la vie est un besoin fondamental pour l'être humain.

I.1.1.1 Définition du sens de la vie

Selon Krishnamurti,) « *Comprendre le sens de la vie est plus important que de passer des examens et d'exceller en mathématiques, en physique ou que sais-je encore* » (2006, p.7. La perception du sens de la vie en psychologie est un sujet complexe aux multiples aspects. Différentes théories et approches ont été développées pour tenter de comprendre comment les individus perçoivent et donnent un sens à leur existence.

Selon la psychologie existentielle, le sens de la vie est une question fondamentale pour chaque individu. Elle soutient que chaque personne a la capacité et la responsabilité de donner un sens à sa propre vie. Selon cette perspective, le sens de la vie peut être trouvé en recherchant des valeurs personnelles, en créant des relations significatives, en poursuivant des objectifs personnels et en trouvant un but dans les actions quotidiennes.

Plusieurs auteurs ont abordé la notion du sens de la vie et n'ont pas forcément la même conception de ce terme. Selon Proulx et al., le sens de la vie indique la façon dont « *les individus en viennent à comprendre qui ils sont, leur environnement et les relations avec leur environnement* » (2013, p. 4). Au-delà de cette définition générale, les théoriciens ne s'accordent pas pour associer événements vécus et sens de la vie, voir à le concevoir comme un concept multidimensionnel, bien qu'il soit encore difficile de trouver un consensus quant à l'étendue des composantes à prendre en compte. Au rang de ces auteurs on peut citer Leontiev (2017) ; Martela et Steger (2016) ; Park (2017) ; Wong (1998). Pour Ferry par exemple « *Quand on commence à se poser des questions sur le sens de la vie et de la mort, on est malade, car tout ceci n'existe pas de façon objective* » (1996, p.12). Bien des années avant lui, Camus (1942) cité par Bernaud et al., (2020) dans une réflexion sur l'absurde et le suicide, décrétait que le sens de la vie est la « *plus pressante des questions* ». Si nous remontons encore un peu plus loin dans le temps, nous verrons Kant (1993, 1^{re}éd. 1785) nous dire que le sens de la vie ne peut être l'application d'un dogme mais plutôt une construction, où la révolte et l'indignation jouent

un rôle de catalyseur à la construction du sens. Pourtant, des auteurs un peu plus contemporains, affirment que le caractère précieux de la vie justifie d'en prendre soin et de se questionner sur ce que l'on en fait. Pour Auhagen, le sens de la vie est un « *concept théorique qui dénote une réflexion sur les façons de vivre, les contextes de signification en ce qui concerne la vie humaine en général, sa propre vie, ou des parties de celle-ci* » (2000, p.38). Tout un chacun peut trouver du sens à sa vie, mais cela est ardu car la vie s'apparente parfois à de la survie. En effet, certaines périodes sont des traversées du désert où le sens se perd de vue, ou encore parce que les accidents de la vie viennent bouleverser le sens que l'on donne aux choses. De plus, le sens évolue avec le temps et la quête de sens participe elle-même à la définition du sens de la vie (Bernaud et al., 2020).

La façon dont les individus érigent le sens dans leur existence a fait l'objet d'une attention croissante ces dernières années. Après une période où la construction du sens est apparue comme un processus peu aisé à définir, la recherche a contribué à préciser les modèles et à identifier les contours de cette question complexe (Arnoux et al., 2018).

Les travaux actuels sur le sens de la vie sont nombreux et permettent de confirmer plusieurs postulats majeurs proposés par Victor Frankl, en l'occurrence, le sens de la vie exercerait un rôle protecteur face aux vicissitudes de l'existence (Park, 2010). Lorsque Wong, (1998) parle de sens de la vie, il s'agit de volonté que le sens désigne tous les efforts mis en œuvre par chacun pour atteindre ses objectifs. Comme cela est évoqué par Martela et Steger, (2016), l'enjeu est d'arriver à identifier les dimensions les plus intrinsèques pour pouvoir ensuite mieux comprendre sa nature.

I.1.1.2. Approches existentialistes centrées sur le sens de la vie

Le sens de la vie comme nous l'avons vu plus haut est un concept qui a été abordé par plusieurs courants d'où ont émergé plusieurs modèles dont nous allons présenter quelques principaux.

I.1.1.3 Principaux modèles taxonomiques du sens de la vie.

Plusieurs études ont été réalisées afin de définir les principaux éléments qui composent le concept de sens de la vie. Ainsi, Chamberlain et Zika (1988) démontrent la multidimensionnalité du concept en analysant la structure factorielle des principales mesures du sens de la vie. Plus spécifiquement, Emmons (2003) identifie un consensus relatif dans la composition du sens de la vie dans plusieurs modèles taxonomiques (voir tableau 1) et établit

quatre catégories principales : accomplissement / travail, relations / intimité, religion / spiritualité et transcendance de soi / générativité. Parallèlement, Baumeister (1991) évoque un modèle du sens de la vie qui repose sur quatre besoins fondamentaux : 1) *le besoin d'avoir un but*, 2) *le besoin de valeurs*, 3) *le besoin de compétences*, et 4) *le besoin d'estime de soi*. Suivant une conception existentialiste, il existe une très grande variabilité interindividuelle quant à la définition du sens de la vie évoquant la famille, les amis, le travail, la religion, entre autres. (Emmons, 1997). Enfin, Steger (2012) propose une distinction entre le concept de sens de la vie (meaning in life) et celui de but de la vie (purpose in life) où le premier se définit comme la perception et la compréhension de sa vie tandis que le deuxième se définit davantage comme une aspiration personnelle et à long terme qui est en congruence avec ses valeurs.

Tableau 1:

Principaux modèles taxonomiques du sens de la vie (Emmons, 2003)

Ebersole (1998)	Emmons (1999)	Wong (1998)
Narration de vie	Ambitions personnelles	Profil de sens personnel
Travail de vie	Accomplissement	Accomplissement
Relations	Intimité	Relations
Croyances religieuses	Religions / Spiritualité	Religion
Service envers les autres	Générativité	Transcendance de soi

Note. Traduction libre par Sovet (2014) adaptée du tableau 5.1. (p. 108) de [Emmons, R. A. (2003). *Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life*. In C. L. M. Keyes (Ed.), *Flourishing: The positive person and the good life* (pp. 105-128). Washington, DC: American Psychological Association.]. Reproduit avec permission de l'auteur. Tous droits réservés.

I.1.1.4 Place de ces approches dans le champ de l'orientation

Les approches centrées sur le sens de la vie peuvent également s'appliquer dans le contexte d'un choix d'orientation scolaire et professionnelle où celui-ci peut s'apparenter à une problématique existentielle (Bernaud, 2014 ; Cohen, 2003). De nombreux auteurs soulignent la place du travail dans le sens de la vie (Blustein, 2006 ; Hartung & Taber, 2008 ; Savickas, 2003). Cohen (2003) explique le rôle du sens de la vie dans ce processus par le fait que la réalisation d'un choix d'orientation scolaire et professionnelle se définit comme une décision majeure dans la vie d'un individu. De ce fait, suivant l'approche de la psychologie existentialiste, la prise de conscience de l'individu face au fait qu'il doive envisager de prendre

une décision qui peut avoir un impact déterminant sur le restant de sa vie peut entraîner l'apparition ou l'augmentation de l'anxiété (Cohen, 2003 ; Miller & Rottinghaus, 2014 ; Tyler, 1971 ; Yalom, 1980).

Dans les approches constructivistes en orientation scolaire et professionnelle, la construction de soi telle qu'elle est présentée par Guichard (2004, 2005) peut s'apparenter à une approche existentialiste centrée sur le sens de la vie.

Dans l'ouvrage de Guichard et Huteau (2006), les auteurs utilisent l'expression de « *réflexion sur le sens de ses choix* » (p. 226) pour décrire ce modèle. De même, Guichard (2004) se réfère également à « *la quête du sens* » (p. 510) pour traduire le concept de construction de soi. Les dimensions existentialistes soulevées dans les approches constructivistes amènent nécessairement à les rapprocher ou tout au moins à les situer par rapport à la problématique du sens de la vie. Ainsi, ces approches accordent une grande place à la subjectivité de l'individu, à la relation qu'il noue avec son environnement social et à la dimension holistique de l'individu (Guichard, 2004 ; Savickas, 2005 ; Savickas et al., 2009). Enfin, Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger et Rothmann (2013) ont démontré l'influence des affects positifs et du sens de la vie sur l'engagement professionnel auprès de 252 cols blancs israéliens. Le sens de la vie se retrouve donc positionné comme un antécédent à l'indécision vocationnelle. Dans une étude menée auprès de 229 étudiants étatsuniens.

I.1.2. Sens du travail

À certains égards, le sens du travail peut être considéré comme une facette spécifique du sens de la vie. Néanmoins, la plupart des recherches l'abordent de façon singulière, déconnectée le plus souvent des questions existentielles plus générales (Bernaud et al., 2020).

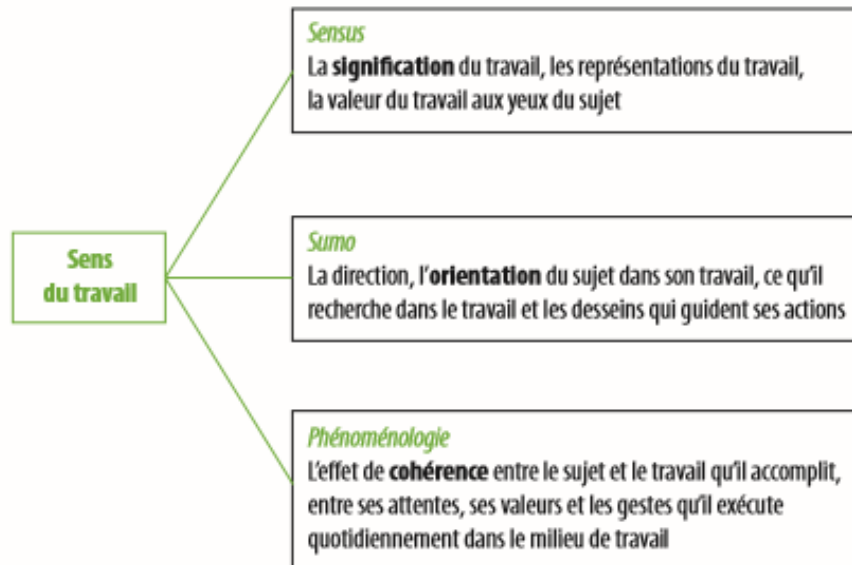
I.1.2.1. Définition du sens du travail

Pour Morin et Forest (2007 p32), le sens du travail se définit de trois façons. Premièrement, le sens du travail peut être défini comme la signification que le sujet donne au travail, les représentations qu'il en a et la valeur qu'il lui attribue. Deuxièmement, le sens du travail peut être défini comme l'orientation vers le travail, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions. Troisièmement, il peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, comme le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans la relation avec le travail. Pour (Yalom, 1980) la quête du sens en se référant à la cohérence, à l'intention qui est exprimée par quelque chose fait la différence

entre le sens et le dessein (*purpose*). Ce dernier terme a pour référent l'intention, le but, et la fonction. Il distingue également entre le sens et la signification (*significance*); bien que ces deux termes soient interchangeables, la notion de signification implique l'idée d'importance ou de conséquence, du moins en anglais. La notion de signification met en évidence les valeurs qui sous-tendent le sens de même que les résultats auxquels l'individu aspire (Morin, 2008).

Figure 1:

Trois définitions du sens du travail (Morin & Forest, 2017)



Le sens du travail peut désigner la signification que l'on va donner au travail en termes de représentation et de valeurs, mais aussi la direction que l'on souhaite prendre dans son activité, c'est-à-dire ce que l'on souhaite accomplir en faisant telle tâche. Enfin, la cohérence entre le sujet et le travail, entre ses attentes, ses valeurs et les gestes qui sont accomplis peut aussi désigner ce sens du travail (Morin & Forest, 2007).

(Morin, 2008) a proposé un modèle général, mettant en lien le sens du travail, les caractéristiques de l'emploi et les problématiques de santé au travail de salariés canadiens. Elle démontre pour trois groupes professionnels (dans les secteurs : agriculture, santé et ingénierie) que différents facteurs liés aux caractéristiques de l'emploi influent sur le sens du travail : l'utilité sociale du travail, la possibilité de se développer et d'apprendre, la qualité des relations sociales, l'autonomie, la rectitude morale et la reconnaissance.

Cette dernière décennie, les recherches intégrant le sens du travail se multiplient ce qui a permis de mettre en exergue son importance dans les choix professionnels et ce, dès le lycée. Notre recherche vise à déceler son rôle dans le phénomène d'indécision vocationnelle.

I.1.2.2. Approches existentialistes centrées sur le sens du travail

La construction de ce sens résulterait du sentiment de cohérence entre les valeurs et le comportement du travailleur (Yalom, 1980 ; Morin, 2001, 2008). Pour Yalom (1980), l'être humain a besoin de sens pour comprendre et interpréter ses expériences dans le monde et pour se définir les valeurs sur lesquelles il pourra fonder ses actions. Ce psychiatre affirme également que le sens est nécessaire à l'hygiène mentale de l'être humain : l'individu a besoin d'une raison d'être, d'avoir un but, des valeurs ou des idéaux, sans lesquels il connaîtrait une condition de détresse que Frankl (1967) qualifie de spirituelle. Ces absolus inspirent ses attitudes et ses conduites et lui servent de guides d'actions. En soi, le monde ne comporte pas d'absolu, de sens, d'idéal, ou de valeur ; ce sont les individus qui créent le sens, les valeurs et les idéaux, par leurs actions et leurs interactions. Dès lors, la quête de sens est par essence une expérience existentielle.

I.1.2.3 Approche phénoménologique du sens du travail

Le sens tel que défini en psychologie se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre (Frankl, 1969). Trois états psychologiques auraient donc un impact majeur sur la motivation et la satisfaction d'une personne à son travail : le sens du travail pour la personne, le sentiment de responsabilité qu'elle éprouve à l'égard des résultats qu'elle obtient, et la connaissance des résultats de sa performance au travail. Se référant à la définition de Morin et Forest (2007), le sens du travail peut être vu comme la signification que le sujet donne au travail, les représentations qu'il en a et la valeur qu'il lui attribue, comme l'orientation vers le travail, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions. Enfin, elle peut être vue comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, comme le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans la relation avec le travail (Yalom, 1980). Pour Hackman et Oldham (1976), un travail a du sens pour une personne lorsque celle-ci le trouve important, utile et légitime. Selon ce modèle, trois caractéristiques semblent contribuer à donner du sens au travail :

- La variété des compétences : le degré auquel un travail implique une variété de tâches qui exigent une variété de compétences ;
- L'identité du travail : le degré auquel un travail permet de faire quelque chose du début à la fin, avec un résultat tangible, identifiable ;

- La signification du travail : le degré auquel un travail a un impact substantiel sur le bien-être ou le travail des autres personnes, que ce soit dans l'organisation ou dans le milieu de vie.

Cette perception du sens du travail chez l'étudiant au Cameroun le laisse dans une sphère d'indécision qui part du choix de sa formation à celui de sa carrière.

I.2. Indécision vocationnelle

Faire un choix de carrière est l'une des décisions la plus importante que nous avons à prendre au cours de la vie. C'est à la fin du secondaire et au début des études postsecondaires que le jeune adulte est confronté à l'une des décisions la plus importante de son avenir, c'est-à-dire le choix d'une formation, en vue d'une future carrière. Pour certains, cette décision se prendra sans difficulté, tandis que plusieurs autres éprouveront des défis notables, au point de se voir incapables de formuler un choix de carrière lorsqu'ils seront appelés à le faire. En fait, on parle ici d'indécision vocationnelle, un phénomène souvent difficile sur le plan personnel (Gallant 2015). Il est essentiel pour les besoins de cette étude de bien comprendre cette expression.

I.2.1 Définition de l'indécision vocationnelle

Classiquement, l'indécision vocationnelle se définit comme « *l'incapacité d'un sujet à exprimer son choix, pour une activité différenciée en matière de formation et d'emploi, quand on lui demande de le faire* » (Forner, 1996, p. 94). L'indécision vocationnelle (*career indecision*) est une incapacité ou une difficulté à formuler et faire un choix d'orientation (Crites, 1969). Il apparaît que les choix de carrière qui se posent aux individus soulèvent irrémédiablement la question du sens qu'ils comptent donner à leur vie. Choisir son travail ou la filière dans laquelle on souhaite évoluer, c'est aussi envisager les finalités de son existence, les priorités (matérielles, spirituelles, sociales, esthétiques, etc.) que l'on souhaite retenir, les arbitrages que l'on souhaite opérer, le style général de vie que l'on souhaite se donner (Bernaud et Al, 2020). Pour Dosnon, l'indécision vocationnelle réfère à « *[...] l'incapacité d'une personne à choisir ou à s'engager dans un cours d'action particulier quand on lui demande de le faire ou quand, une fois le choix effectué, elle éprouve un sentiment d'incertitude à propos du but visé* » (1996, p. 130). À la vue de ces définitions, il est possible de dire qu'il s'agisse de l'une des problématiques vocationnelles la plus courante et sa prévalence chez des élèves du secondaire et les étudiants est élevée. Le choix de carrière est une difficulté de positionnement

académique ou professionnel en lien parfois avec le contexte socioprofessionnel dans lequel vit l'étudiant.

L'indécision vocationnelle se caractérise principalement par la difficulté à prendre une décision concernant un choix de carrière futur (Forner, 2007). On qualifie cet état d'irritable pour la personne qui le vit puisque l'indécision est difficilement explicable et remédiable (Forner, 2007). L'indécision vocationnelle ne se limite pas seulement à l'aspect professionnel, mais englobe aussi l'aspect scolaire, car il se vit aussi lors du choix d'un programme de formation (Forner, 2010). Plusieurs études ont relevé que l'indécision vocationnelle ne repose pas sur un seul élément, mais que plusieurs facteurs y contribuent (Amir & Gati, 2006 ; Brown et al., 2012 ; Forner, 2007 ; Holland & Holland, 1977). Un de ces facteurs est le manque de préparation à la prise de décision vocationnelle et il constitue la difficulté la plus rencontrée chez les étudiants (Boo & Kim, 2020 ; Brown et al., 2012). Aussi, le manque d'information et les informations incohérentes entre elles sont deux autres difficultés rencontrées avant et pendant un processus de prise de décision (Gati et al., 1996). L'indécision vocationnelle peut non seulement relever d'un manque d'information sur le plan de l'orientation, mais également d'une anxiété marquée au cours d'un processus de prise de décision (Guichard & Huteau, 2006).

I.2.2 Les types d'indécision

Selon Moulin et Aguzzi, (2016), l'indécision vocationnelle résulte de l'association entre deux types d'indécision, à savoir : l'indécision scolaire et l'indécision professionnelle. L'indécision scolaire renvoie aux difficultés de l'individu à faire un choix concernant la formation à suivre, en vue de parvenir à la profession souhaitée. L'indécision professionnelle quant à elle se réfère aux difficultés à formuler ou à porter son choix vers une profession particulière (Forner, 2009). Certains auteurs postulent pour deux autres principaux types d'indécision vocationnelle : l'indécision développementale et l'indécision chronique. On caractérise l'indécision développementale comme une évolution « normale » de cet état vers un état décidé qui ne décroît pas de manière linéaire avec le temps (Dosnon, 2003). En ce sens, l'individu rencontre des moments d'indécision plus élevés selon les circonstances environnantes qui l'incitent à faire un choix (Dosnon, 2003). Les nombreuses possibilités d'avenir et l'inquiétude d'en rejeter une au moment d'établir un choix vocationnel peut renforcer l'indécision vocationnelle chez un individu et la rendre chronique (Brown et al., 2012). L'indécision chronique se définit comme un maintien généralisé de cet état dans les différentes sphères de vie qui peut engendrer des conséquences significatives (Picard et coll.,

2016). Elle constitue une étape du développement de carrière de l'individu et fait partie intégrante de son processus de choix de carrière. Cependant, plusieurs vont vivre une indécision plus chronique qui peut s'étendre dans plusieurs sphères de vie, nécessitant ainsi des interventions plus spécifiques de la part des Psychologues du Travail et des Organisations ou des conseillères et des conseillers en orientation. Nous nous demandons donc quelles peuvent être les répercussions de l'indécision vocationnelle sur le plan personnel. (Gallant 2015).

Ainsi, le degré d'indécision vocationnelle, varie d'un individu à l'autre, ne se présente pas seulement comme un état décisionnel au sens strict en ce qu'elle renvoie à l'ensemble des difficultés auxquelles font face les individus impliqués dans un processus de prise de décision concernant leur future carrière et les éléments qui y sont relatifs (formations, stages, etc.) Gordon (1998).

Selon certains spécialistes de l'orientation, l'indécision vocationnelle pouvait être un moment d'arrêt bénéfique pour se positionner sur son choix de carrière. En fait, ces professionnels de l'orientation ont expliqué que certains jeunes avaient besoin d'aller travailler ou d'aller expérimenter d'autres choses, car certains collégiens ne se sentent pas prêts à prendre une décision. Selon plusieurs conseillers d'orientation, l'indécision vocationnelle est davantage expliquée sous un angle problématique tout en amenant des pistes de solutions, entre autres, l'introspection avec ou sans l'aide des tests psychométriques, l'acquisition d'expériences nouvelles, l'influence positive de l'environnement, les stages d'observation, les activités orientantes. (Coté, 2012).

I.2.3 Les facteurs d'influences de l'indécision vocationnelle

Il existe selon Forner (2009), 7 facteurs clés de l'indécision : personnalité indécise, manque de développement, manque de méthode, manque d'information, obstacle interne, anticipation pessimiste, désinvestissement au travail. Par contre, pour Lancaster et al., (1999) lorsqu'il présente la structure du *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ), il dévoile l'indécision vocationnelle en trois grands facteurs et dix sous facteurs. Les grands facteurs sont le manque de préparation, qui se produit préalablement au processus de choix d'orientation, le manque d'information et les informations inconsistantes qui apparaissent quant à eux, au cours du processus décisionnel (Gati et al., 1996 ; Osipow & Gati, 1998).

Plus spécifiquement, le manque de préparation inclut trois sous-facteurs qui sont : a) le manque de motivation, b) l'indécisivité et c) les croyances dysfonctionnelles.

Ensuite, le manque d'information inclut quatre sous-facteurs qui sont : d) le manque de connaissance au sujet des étapes à suivre dans le processus décisionnel, e) le manque de connaissance de soi en tant qu'intérêts vocationnels et traits de personnalité, f) le manque d'information au sujet des métiers, et g) le manque d'information pour obtenir des informations supplémentaires.

Enfin, le dernier grand facteur relatif aux informations inconsistantes inclut trois sous-facteurs : h) information non fiable, i) conflits internes et j) conflits externes.

L'indécision vocationnelle joue un rôle déterminant dans la réussite scolaire, dans l'abandon des études universitaires et dans le choix d'une future carrière. En fait, il semble que l'absence de certitude à l'égard du choix de programme d'étude avant l'arrivée à l'université peut entraîner de l'insatisfaction face à sa formation une fois entré au supérieur, ce qui, par conséquent, augmenterait le risque de décrochage scolaire (Falardeau et al., 1999).

I.2.4 Modèles taxonomiques de l'indécision vocationnelle

Au cours de notre analyse de la littérature scientifique, nous avons pu identifier une quinzaine de modèles de l'indécision vocationnelle dont trois méta-modèles qui ont été élaborés entre 1964 et 2012 avec un nombre de facteurs ou dimensions variant de 1 à 12 (voir tableau 2). Ces modèles proviennent majoritairement des États-Unis représentant plus de 70% des modèles identifiés et 80% de ces modèles sont accompagnés d'un instrument psychométrique permettant de mesurer l'indécision vocationnelle ou un construit relatif à l'indécision vocationnelle.

Tableau 2:

Principaux modèles taxonomiques de l'indécision vocationnelle (15 modèles présentés)

Auteurs	Origine	Facteurs	Description du modèle	Instrument de mesure associé	Citations ¹
Holland & Nichols (1964)	États-Unis	1	Mesure générale de l'indécision vocationnelle	Indecision Scale	34.7 / 3
Holland & Holland (1977)	États-Unis	1	Mesure générale de l'indécision vocationnelle	Vocational Decision Making Difficulty Scale	53.1 / 3
Osipow, Carney, & Barak (1976)	États-Unis	2	Certitude, indécision	Career Decision Scale	120.9 / 7
Holland, Daiger, & Power (1980)	États-Unis	3	Identité vocationnelle, Manque d'information, contexte environnement	My Vocational Situation Scale	53.8 / 4
Brown & Krane (2000)	États-Unis	3	Affectivité, identité vocationnelle, besoin d'information	Méta-modèle	156.2 / 6
Jones (1989)	États-Unis	3	Niveau d'indécision, confort, diagnostic décisionnel	Career Decision Profile	98.7 / 6
Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs (1990)	États-Unis	4	Anxiété face au choix, indécision généralisée, besoin d'informations professionnelles, besoin d'information sur soi	Career Factors Inventory	96.6 / 6
Brown & Rector (2008)	États-Unis	4	Affectivité négative, Manque d'information, conflits interpersonnels, manque de préparation	Méta-modèle	99.3 / 5
Brown et al. (2012)	États-Unis	4	Affectivité négative, anxiété liée au choix, manque de préparation, conflits interpersonnels	Career Indecision Profile	7.5 / 2
Tak & Lee (2003)	Corée du Sud	5	Manque d'information, identité de soi, besoin de reconnaissance, indécisivité, barrières externes perçues	Korean Career Indecision Inventory	8.1 / 1
Kelly & Lee (2002)	États-Unis	6	Manque d'information, besoin d'information, indécisivité, désaccord avec autrui, identité vocationnelle, anxiété liée au choix	Méta-modèle	73.9 / 4
Callanan & Greenhaus (1990)	États-Unis	7	Manque d'information sur soi, Manque d'information intra-organisationnelle, Manque d'information extra-organisationnelle, manque de confiance en soi, peur et anxiété, contraintes extérieures, contraintes situationnelles	Modèle ad hoc (populations salariées)	29.9 / 3
Forner (2007)	France	7	Personnalité, manque de développement vocationnel, manque de méthode décisionnelle, Manque d'information, obstacles externes, anticipations pessimistes, désinvestissement de la scolarité	Échelle de Décision Vocationnelle	1.7 / 1
Gati, Krausz, & Osipow (1996)	États-Unis / Israël	10	Manque de préparation (3 sous-dimensions), Manque d'information (4 sous-dimensions), informations non fiables (3 sous-dimensions)	Career Decision-making Difficulties Questionnaire	113.8 / 7
Saka & Gati (2007)	Israël	11	Visions pessimistes (3 sous-dimensions), anxiété (4 sous-dimensions), identité de soi (4 sous-dimensions)	Emotional and Personality Career Difficulties Scale	32.3 / 4

Note. ¹Le premier nombre correspond à la fréquence des citations a été calculée en divisant le nombre de citations totales par le nombre d'années de chaque citation tandis que le deuxième nombre (séparé par un tiret) correspond à l'indice h (Hirsch, 2005). Un facteur h supérieur à 3 indique une forte utilisation du modèle théorique dans la littérature scientifique. Ces indices ont été calculés à partir du module d'analyse bibliométrique de Google Scholar™ en se basant uniquement sur la prise en compte des articles scientifiques. Les nombres en gras ont été calculés en prenant en compte la référence bibliographique complète.

Des chercheurs ont réprimandé un manque de mesures rigoureuses soignées à partir d'un cadre théorique pertinent pour l'évaluation de l'indécision. Ce constat a conduit au développement d'un courant de recherche qui se préoccupait de déterminer les dimensions de l'indécision sur le postulat de théorie de prise de décision de carrière. Parmi les modèles que nous allons citer, certains ont développé un modèle de l'indécision à partir de théories normatives de la prise de décision et d'une approche empirique. De ces modèles nous en allons présenter quelques-uns.

I.2.4.1. Modèle de l'indécision de Brown et al. (2012)

Brown et al., (2012), proposent un modèle des sources des difficultés de carrière à quatre facteurs. Le modèle de Brown a été développé simultanément dans plusieurs langues ce qui a permis entre autres la mesure de l'indécision à l'aide de pôles d'items. C'est un modèle qui est complémentaire à celui de Gati dans la mesure où il permet d'interpréter les causes des difficultés de carrière de manière substantielle (Brown et al., 2012). La première dimension de difficultés, appelée *Neuroticisme negative affectivity* (NNA), a pour composantes des mesures de traits de névrosisme, d'affects négatifs, de conscience de soi, de vulnérabilité, de style dépendant de décision, l'anxiété-trait et de la peur d'engagement. En effet, les variables décrites ci-dessus, traduisent respectivement : une tendance à expérimenter des affects négatifs, une gêne et une vulnérabilité pendant le processus de décision vocationnelle, une dépendance à s'accorder aux opinions des autres lors du choix professionnel et un évitement des stratégies de coping (Abrams et al., 2014).

Le deuxième facteur *choice/commitment anxiety* (CCA) comporte des variables hétérogènes mais qui malgré tout saturent sur cette dimension (Brown et al., 2008). Les composantes en question sont les suivantes: « besoin d'informations sur soi et sur les métiers » qui ressemble aux sous-catégories de manque d'information de Gati; « l'expérience d'un conflit de type approche » cette composante correspond à la sous-échelle conflits internes du modèle de Gati; « le ressenti d'une anxiété pendant l'étape du choix », « une incapacité à faire un choix car l'individu a de nombreux intérêts » et « une peur de renoncer à un choix, la crainte que les objectifs changent » (Abrams et al., 2014, p.226).

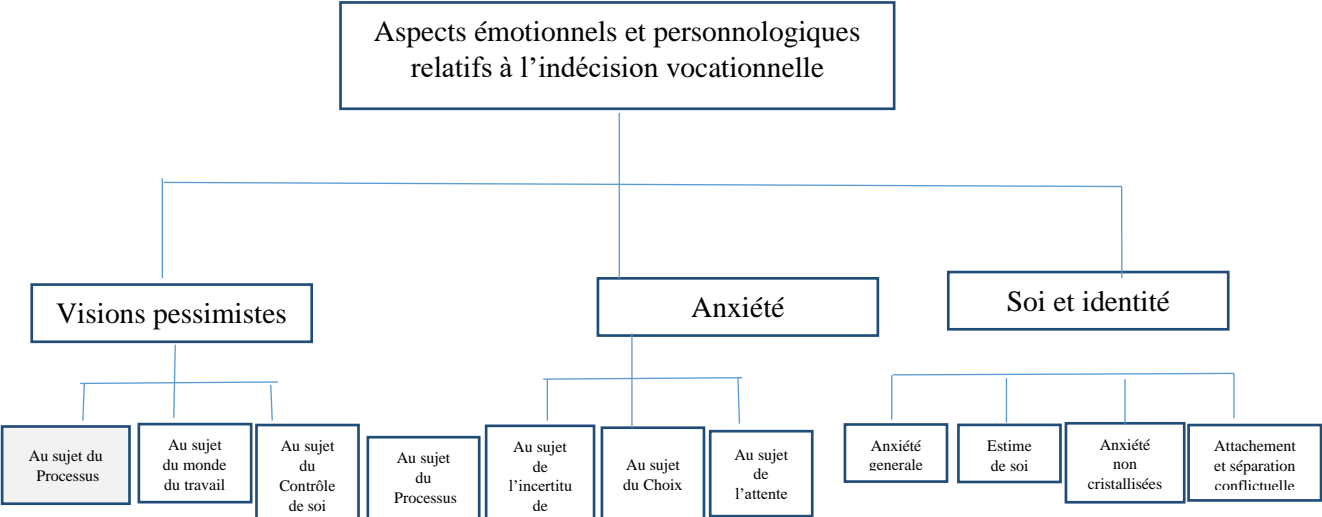
Le modèle décrit également un troisième facteur appelé *lack of readiness* (LR) qui contient des difficultés liées à un niveau bas du sentiment d'efficacité du choix de carrière, un style décisionnel peu rationnel, un caractère peu consciencieux et un manque de centration sur

les objectifs. Enfin, la quatrième dimension *interpersonal conflicts* (IC) fait référence à des problèmes sous-jacents, à des conflits interpersonnels tels qu'un manque d'appui concernant les projets de carrière, des différends avec les autres à propos des options de carrière ainsi que « l'impression que les pairs apportent des informations biaisées (Brown et al., 2013, p.124) ».

I.2.4.1.2. Modèle de Saka et Gati (2007)

Le modèle de l'indécision vocationnelle de Saka et Gati (2007) se décompose en trois groupes (visions pessimistes, anxiété, et identité de soi) qui se subdivisent eux-mêmes en un total de onze sous-dimensions (voir la figure 2).

Figure 2:
Modèle taxonomique de l'indécision de Saka et Gati (2007)



Note. Traduction libre de (Sovet, 2014) adaptée de la figure 1 (p. 343) de [Saka, N., & Gati, I. (2007). *Emotional and personality related aspects of persistent career decision-making difficulties. Journal of Vocational Behavior, 71, 340-358.*]. Reproduite avec permission de l'auteur. Tous droits réservés

Le premier groupe relatif aux visions pessimistes se définit comme les tendances d'un individu à se centrer sur les aspects négatifs d'une situation et à développer des pensées négatives (Saka et al., 2008). Ce cluster inclut des visions pessimistes vis-à-vis de son environnement proximal comme distal et en particulier le monde du travail, qui peuvent se traduire par une incapacité de l'individu à prendre globalement des décisions, notamment celles liées aux choix d'orientation scolaire et professionnelle. Il inclut également des visions pessimistes à l'égard des capacités de l'individu aussi bien dans son sentiment d'efficacité vocationnelle que dans le contrôle de soi et de son environnement. Le deuxième groupe relatif à l'anxiété mesure plusieurs effets possibles de l'anxiété sur la prise de décision d'un choix

vocationnel comme l'anxiété relative au processus lui-même, celle relative à l'incertitude, celle relative à la réalisation et celle liée à l'implication future du choix. Enfin, le dernier groupe relatif au concept de soi et à l'identité mesure les aspects développementaux et personnologiques de l'individu incluant l'anxiété en tant que trait, l'estime de soi, l'identité non cristallisée et l'attachement et la séparation avec la famille.

Dans le modèle proposé par Saka et Gati (2007), le composant le plus proche du sens peut être le groupe relatif à l'identité de soi. Néanmoins, nous pouvons également voir que des composants relatifs au sens comme la vision pessimiste se trouvent également intégrés dans cette taxonomie.

I.2.4.1.3 Modèle de Gati, Krausz, et Osipow (1996)

Cette théorie sur la prise de décision en matière de carrière soutient que l'indécision vocationnelle est le résultat d'un processus de prise de décision complexe, qui comprend une évaluation des intérêts, des aptitudes, des valeurs et des opportunités potentielles de carrière. Selon Gati et al. (1996), l'indécision vocationnelle peut être réduite en augmentant la connaissance de soi et en explorant activement les options de carrière.

Comme souligné plus haut, les études secondaires sont marquées par un processus de prise de décision vocationnelle puisque les adolescents sont amenés à prendre plusieurs décisions avant la fin de cette étape scolaire. Le passage à l'enseignement secondaire est obligatoire au Québec et au terme de celui-ci, les jeunes doivent inévitablement faire un choix de parcours parmi différentes possibilités (marché du travail, formation professionnelle, formation collégiale préuniversitaire ou formation collégiale technique), ce qui peut accentuer leur indécision (Guichard & Huteau, 2006 ; MEES, 2019 ; Publication Québec, 1990).

Quelques recherches longitudinales se sont intéressées aux trajectoires de l'indécision vocationnelle chez les étudiants. Dans une étude menée en Corée du Sud, auprès de jeunes femmes, on a constaté qu'avec le temps passé aux études postsecondaires non universitaires, elles avaient un choix vocationnel davantage cristallisé (Kim, 2012). Cette constatation est congruente avec les travaux de (Guay et al., 2006), qui soutiennent qu'à leur entrée au collège, les étudiants qui présentent une indécision développementale voient leur niveau d'indécision vocationnelle diminuer avec le temps. Quant à eux, les étudiants qui sont indécis de manière chronique présentent un niveau d'indécision vocationnelle modéré et stable dans le temps (Guay, et al., 2006). Une autre étude longitudinale menée auprès de 501 étudiants universitaires

coréens montre que leur indécision vocationnelle tend à diminuer avec le temps lorsque leurs comportements d'exploration vocationnelle augmentent (Park et al., 2017).

L'exploration vocationnelle fait référence à une démarche de recherches, d'identification et d'analyse des avenues possibles en matière de carrière et de cheminement scolaire (Super, 1980). D'ailleurs, les jeunes présentent une indécision vocationnelle plus élevée quelques mois avant leur transition vers des études supérieures, qui s'accompagne d'une exploration vocationnelle plus accrue (Vignoli et al, 2005).

On peut ainsi voir l'indécision vocationnelle décroître au cours de l'enseignement du collège ; il ne faudrait pas en déduire l'existence d'un développement automatique de l'individu l'amenant naturellement à se différencier. L'analyse des conduites individuelles de différenciation ne dispense pas d'une analyse de la situation qui le pousse à se différencier et il n'apparaît pas qu'à l'adolescence le fait de prendre de l'âge soit, à lui seul, suffisant pour lever l'indécision, qui diminue surtout à l'approche d'un palier d'orientation (Benedetto, 1987 ; Forner & Dosnon, 1991).

CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE

Ce chapitre propose d'apprécier dans un premier temps la discipline de la Psychologie Existentielle, dans un second temps quelques fondements théoriques du sens de la vie et du sens du travail et les critiques y afférentes. Puis dans un troisième temps, il présente les théories de l'indécision vocationnelle où nous reprendrons quelques travaux portant sur la relation entre le sens et l'indécision vocationnelle abordés loin de l'approche existentielle du sens.

II.1. La Psychologie Existentielle

La psychologie existentielle est une école de pensée dans la psychologie qui prend en compte les problèmes métaphysiques, moraux et esthétiques. Le but est de comprendre le concept de sens et le sens de l'existence humaine en particulier. Selon Bernaud (2018) la psychologie existentielle aborde les questions du rapport à l'existence à savoir : comment vivons-nous ? Quel est notre rapport au monde ? Quel type de relation engageons-nous avec nous-même et avec les autres ? Quels objectifs et significations donnons-nous à l'existence ? Quels choix fondamentaux sont les nôtres ? (Jacobsen 2007, p. 1) donne la définition suivante : « *C'est une branche de la psychologie qui étudie l'être humain dans ses dilemmes de vie, appelés les grandes questions de vie. Elle a pour but de capturer l'esprit et les sentiments vis-à-vis de la vie. Elle est basée sur des réflexions philosophiques.* ». Avant lui, Frankl (1946) a défini la psychologie existentielle comme une discipline qui tente de comprendre l'être humain par son « *être-dans-le-monde* » et de l'accompagner dans sa quête d'un sens. Pour lui, l'être humain est un être doué de libre arbitre, qui cherche à trouver un sens à sa vie. Il y développe une thérapie basée sur la psychologie existentielle qu'il a nommée « *thérapie logothérapique* ». Il a développé cette thérapie en tant qu'ancien prisonnier dans un camp de concentration durant la Seconde Guerre mondiale, et son but était d'aider les prisonniers à résister aux difficultés de la vie en camp. Il a ensuite étendu sa thérapie au-delà des camps. La thérapie logothérapique vise à aider les patients à trouver un sens à leur vie et à garder espoir dans une situation difficile. Il repose son travail sur cinq axes principaux. Le premier consiste à « *donner un sens au patient* ». Le deuxième consiste à "favoriser le patient dans son expression artistique". Le troisième consiste à « *donner à la personne le sentiment de pouvoir agir* ». Le quatrième axe consiste à « *réaliser un transfert de méthodes logothérapiques dans la vie de tous les jours* ».

Et le cinquième consiste à « *devenir conscient de notre mort* ». Ce que nous verrons plus loin dans notre étude, peut-être utile à l'étudiant au Cameroun.

II.2. Quelques approches centrées sur le sens de la vie

Les approches centrées sur le sens de la vie sont davantage présentes dans les courants de la psychologie humaniste et de la psychologie existentialiste que dans celui de la psychologie positive suivant les définitions données dans la partie 1.1.1. Le sens de la vie peut être vu comme un ensemble de valeurs, d'objectifs, et de rôles sociaux qui confèrent un sens à la vie de chaque individu. Le sens de la vie peut également se voir comme une source d'inspiration, d'espoir, ou de motivation pour continuer à vivre, même dans des circonstances difficiles.

Un modèle commun pour comprendre le sens de la vie est le « *model of meaning* » (Wong, 1998). Dans ce modèle, le sens de la vie peut être défini comme un sentiment d'être attaché à quelque chose de significatif, une expérience de sens, un engagement métaphysique, une compréhension de la transcendance, ou un sentiment de perfectionnement. Selon lui, le sens de la vie peut se classer en trois catégories : le sens de valeurs, le sens de rôle, et le sens d'accomplissement. Le sens de valeurs consiste à avoir des principes moraux et des buts importants dans la vie. Le sens de rôle consiste à avoir un rôle social ou un rôle de contribution dans la société. Le sens d'accomplissement consiste à se sentir accompli et heureux en général. Selon Wong (1998) les personnes qui ont un sens de valeurs, un sens de rôle et un sens d'accomplissement dans leur vie ont tendance à avoir un plus grand sentiment de satisfaction, de sensibilité, et de santé mentale.

Selon Park (2010), le sens de la vie comprend quatre éléments importants : l'estime de soi, l'intention, l'engagement et la réalisation. L'estime de soi consiste à avoir un sentiment d'accomplissement et d'autonomie. L'intention consiste à avoir des buts et des objectifs importants dans la vie. L'engagement consiste à se connecter aux autres et à apporter un impact dans le monde. La réalisation consiste à atteindre des objectifs, à créer un sens de sensibilité et de sérénité. Il croit que le sens de la vie peut être développé en explorant nos valeurs, nos passions, nos buts et nos rôles dans la vie. En développant ces quatre éléments, nous pouvons établir un sentiment de sens de la vie qui peut être plus important que la simple réussite matérielle ou professionnelle. Il croit que le sens de la vie peut être l'un des moyens les plus importants de s'épanouir. En général, le travail de Park est une expansion du modèle présenté

par Wong. Le sens de la vie peut être vu comme une métaphore de cheminement, qui peut nous aider à progresser et à trouver notre voie.

Il y a plusieurs modèles du sens de la vie, mais nous pouvons commencer par comparer le modèle de Frankl et celui de Wong. On pourrait dire que le modèle de Frankl est plus axé sur les relations personnelles et spirituelles, alors que le modèle de Wong met plus l'accent sur les relations interpersonnelles et sur les buts professionnels. Le sens de la vie peut donc avoir un impact positif sur la santé physique et mentale.

II.3. Quelques approches centrées sur le sens du travail

La présentation de quelques modèles du sens du travail, nous permet de dire avec Csíkszentmihályi (1990), que le travail peut être un moyen de trouver un sens pour notre vie. Le travail peut aider à fournir une structure, des objectifs, un sens de l'accomplissement, un sentiment de responsabilité et un sentiment d'appartenance à un groupe. Selon lui, un travail optimal (appelé « *travail dans un état de flux* ») est un travail qui nous permet d'utiliser notre potentiel au maximum, de nous sentir accomplis et de nous sentir impliqués dans notre travail. L'état de flux est caractérisé par un sentiment d'immersion totale dans le travail, un sentiment de concentration, un sentiment de contrôle et un sentiment de perte du temps et de la conscience du monde extérieur. D'après l'auteur, l'état de flux est un moyen d'atteindre le bonheur au travail.

Dans la notion de sens du travail, il y a le modèle « *job crafting* » de Wrzesniewski (2012). Le *job crafting* propose une vision plus holistique et dynamique du sens du travail. Ce modèle n'est pas seulement centré sur le contenu des tâches, mais également sur la manière dont les travailleurs interagissent avec leur travail, leurs collègues et leurs organisations. Cette vision implique que le sens du travail est un processus actif au lieu d'être un état. Cela signifie que le sens du travail peut évoluer en fonction de notre interaction avec notre travail et de notre expérience dans notre travail. Cet article présente la théorie du *job crafting* en détail et présente des études empiriques qui ont testé la théorie dans divers contextes de travail. Le *job crafting* a été étudié dans plusieurs domaines, comme l'industrie du divertissement, la santé, l'ingénierie et la publicité.

II.4. La psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle

Les recherches en orientation et plus particulièrement en psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle ont fait l'objet de plusieurs synthèses particulièrement en France (Sovet, 2014). Cette discipline se caractérise par deux grands courants :

- **le courant classique**, dans lequel le praticien, expert, procède au diagnostic à l'aide d'outils scientifiques, évalue et conseille (ce que l'on appelle le bilan de positionnement s'inscrit dans cette première conception) et
- **le courant éducatif**, dans lequel le praticien accompagne un sujet actif qui va se révéler à lui-même à travers une série d'expériences vécues.

Dans cette discipline, le Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) français a défini cinq axes principaux qui sont : 1) La modalisation et l'efficacité du conseil, 2) La division sexuée de l'orientation, 3) La construction identitaire à travers le parcours scolaire et professionnel, 4) Les compétences dans la construction du parcours, et 5) Le développement d'outils et de méthodes dans l'aide à l'orientation (CNAM, 2014). L'indécision vocationnelle est devenue un champ de recherche de plus en plus étudié dans ce domaine (Forner, 2007 ; Kelly & Lee, 2002 ; Osipow, 1999 ; Osipow & Gati, 1998 ; Super, 1957).

II.5. Quelques approches centrées sur l'indécision vocationnelle en lien avec le sens

Le modèle de l'interaction Hansen (2007) est un autre modèle, qui s'intéresse à la manière dont le choix d'une carrière et le sentiment de satisfaction peuvent être influencé par la manière dont les individus interagissent avec leurs environnements et leurs réseaux sociaux. Ce modèle prend en compte les interactions entre des facteurs environnementaux, biographiques et personnels pour évaluer leur impact sur la formation des carrières et le sentiment de satisfaction dans un emploi.

Un autre modèle est celui de carrière de Super (1957). Il présente une vision circulaire de la carrière, dans laquelle les individus se dirigent vers différents buts de carrière au fil du temps. Le modèle de la carrière de Holland présente des types de personnalités distinctes, et il soutient que les individus seront plus heureux dans leur travail s'ils trouvent un emploi qui correspond à leur type de personnalité. Ces deux modèles ont été largement étudiés dans la littérature, et ils peuvent être utiles pour la compréhension du lien entre le sens, la sélection, la formation et la satisfaction en emploi.

Gati et al., (1995) ont voulu comprendre la relation entre le sentiment de sens de la vie et l'indécision vocationnelle. Ils ont défini le sentiment de sens de la vie comme la perception de sens dans notre vie au travers de notre travail, notre famille, notre vie spirituelle et la recherche de buts plus élevés. Ils ont conclu que le sentiment de sens de la vie joue un rôle important dans la détresse due à l'indécision vocationnelle. Dans leur étude, ils ont trouvé que les personnes qui ont un plus haut sentiment de sens de la vie présentent un plus faible niveau de détresse liée à l'indécision vocationnelle. Ils ont conclu que la recherche du sens de la vie peut réduire la détresse vocationnelle en aidant les individus à se connaître eux-mêmes et à déterminer leurs priorités, leurs aspirations et leurs valeurs.

Cette étude a servi de point de départ pour le travail de Syrotuik et al. (2011), elle a inspiré leurs recherches sur le lien entre le sentiment de sens de la vie et l'indécision vocationnelle. Ils ont étendu la recherche à d'autres variables, comme la motivation et la santé. Ils ont aussi vérifié les effets du sentiment de sens de la vie sur la recherche d'emploi, la sélection d'emploi, la persévérance sur le travail et les décisions de carrière. En fait, leur travail a mené à un modèle plus général du sentiment de sens de la vie et a mis en évidence la relation entre la recherche d'un sens de la vie, l'autorégulation, les interactions sociales et la construction du sens.

Bien que ces études soient différentes, elles ont été inspirantes pour notre travail. En décortiquant les mécanismes et les processus de la construction du sens, et ses effets sur l'indécision vocationnelle, elles nous offrent une base de travail pour comprendre le rôle du sens de la vie, le sens du travail dans l'indécision vocationnelle. Surtout Miller et Rottinghaus (2014) démontrent le rôle médiateur du sens de la vie dans la relation entre l'anxiété et l'indécision vocationnelle. De plus, une corrélation $r = -0.71$ ($p < 0.01$) est mise en évidence entre l'indécision vocationnelle et le sens de la vie dans cette même étude soulignant un lien très fort entre ces deux concepts.

CHAPITRE III : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Selon Di Fabio et Bernaud (2010) la forme du travail à l'échelle mondiale a évolué progressivement d'une perspective linéaire et prévisible, caractérisée par des parcours de carrière traditionnellement prédéfinis, vers une perspective dominée par l'incertitude et définie par la souplesse et le changement. Aujourd'hui, pour être épanouie dans une formation ou un emploi, les futurs travailleurs doivent non seulement construire leur histoire professionnelle, mais aussi être les acteurs de l'action de construction de soi et de leur vie, pour réussir non seulement le choix d'une formation, mais également d'une carrière. C'est pourquoi, le sens se positionne aujourd'hui comme un soutien réel au phénomène d'indécision vocationnelle. A ce propos, ces questions de Guichard (2008) nous interpellent : qu'est-ce qui est plus important dans sa propre vie ? L'engagement professionnel ou l'investissement dans la famille ? Se réaliser soi-même dans un projet professionnel ou collectif ? Il apparaît donc que la réponse à ce questionnement est essentielle et déterminante, plus encore pour les jeunes dont l'avenir professionnel semble très souvent incertain et chez qui l'indécision vocationnelle frappe fréquemment à la porte (Forner, 2007). Nous ambitionnons donc dans cette recherche de nous pencher davantage sur la relation qui pourrait exister entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle chez les jeunes universitaires camerounais. Pour ce faire, nous présenterons tout d'abord dans le contexte de cette étude, les aspects empiriques et théoriques, afin d'en tirer le constat qui en découle et le problème qu'il pose. Ensuite, les objectifs de la présente étude et enfin, les questions et les hypothèses qui la sous-tendent.

III.1. Contexte de l'étude

Dans un contexte camerounais marqué par une entropie qui semble aujourd'hui s'étendre dans tous les corps de métiers et services (Nyock Ilouga et al, 2018), nous avons résolu de nous pencher sur le sujet de l'indécision vocationnelle chez les étudiants au Cameroun afin de mieux comprendre ses manifestations et sa potentielle réduction.

III.1.1. Contexte empirique

Au début des indépendances des pays africains, les professions offertes aux femmes et par extension aux jeunes étaient peu nombreuses (Barthélemy, 2002). Ceci étant due en partie au fait que l'appartenance des parents à une classe sociale, ainsi que leurs relations sociales influençaient le choix du parcours scolaires de leurs enfants et par ricochet la trajectoire

professionnelle de ces derniers. C'est ainsi que les classes les plus nantis se dirigeaient, très souvent avec une bourse scolaire, vers la prêtrise, les secteurs de la santé ou du droit et les plus aventureux dans le domaine de la culture. Par contre, ceux de la classe ouvrière occupaient, quand c'était possible, des emplois à l'usine ou dans les exploitations agricoles, plus pour assurer leur survie que par véritable choix (Gagnon, 2022). Cette situation a quelque peu évolué et les opportunités de formation et d'emplois salariés se sont multipliées, ouvrant l'accès à toutes les couches sociales. Toutefois, ceci n'a pas été sans conséquence car, bien que pouvant se payer des études et formations de qualité et souvent onéreuses, les apprenants particulièrement les jeunes, au terme de ces études paraissent plus encore indécis face à leur choix de carrière, en raison de l'immaturation vocationnelle. Cette indécision vocationnelle que Dosnon (1996, p130), définit comme « [...] l'incapacité d'une personne à choisir ou à s'engager dans un cours d'action particulier quand on lui demande de le faire ou quand, une fois le choix effectué, elle éprouve un sentiment d'incertitude à propos du but visé ». Pour Guichard (1993), il s'agit d'une forme d'inadaptation personnelle où le jeune se centre plus sur le contexte, ses difficultés ou les échecs auxquels il pourrait être confrontés tels que l'échec scolaire, le refus ou l'abandon des études, l'insatisfaction personnelle, la peur du lendemain, la dépendance vis-à-vis des parents, la faible estime de soi, l'évitement du risque ou la pauvreté de la représentation de soi plutôt que les opportunités que lui offre la situation présente. Les choix de carrière s'élaborent traditionnellement dans deux cadres essentiels : familial et scolaire.

Dans cette perspective, la famille ne va pas tenir un rôle négatif volontairement dans le choix du jeune, en créant de l'indécision, car il n'a pas de véritables choix. Cependant elle pourra ne pas tenir un rôle positif en ne soutenant pas le jeune dans son choix professionnel car n'ayant aucune formation (Lopez, 1989). Le modèle utilisé par Lopez (1989) montre l'indécision vocationnelle comme étant l'aboutissement de l'anxiété du jeune et de ses difficultés scolaires dans un cadre familial qui n'est pas capable de le soutenir.

Cette logique de fait, nous pousse à imaginer un paradigme au sein duquel, une personne qui se centre sur elle-même et sur son avenir pourra voir son état d'indécision réduite. Particulièrement, si cette centration se fait par le biais de la recherche du sens de la vie et du travail. Le sens de la vie étant un concept théorique qui désigne une réflexion sur les façons de vivre, les contextes de signification, en ce qui concerne la vie humaine en général, sa propre vie, ou des parties de celle-ci. Nous nous demandons si la plupart des jeunes universitaires, notamment ceux de nos universités d'Etat et universités privées du Cameroun, se tracent eux-

mêmes leurs chemins de vie ? S'inscrivent-ils dans une spécialité précise, en fonction des moyens familiaux disponibles ou plutôt du sens qu'ils veulent donner à leur avenir professionnel ? Quoiqu'il en soit, il nous revient dans cette recherche de montrer que le phénomène d'indécision vocationnelle pourra se poser et s'imposera. Celle-ci le sera si l'approche du « *sens de la vie* » et « *sens du travail* », concepts qui ont surtout été nourries par le courant de la logothérapie de (Frankl (2009) n'a pas été appliquée chez cette personne.

Selon les études statistiques, au Québec, l'indécision toucherait un étudiant sur deux à la fin de ses études secondaires (Guay et al, 2002). Selon le Conseil Supérieur de l'éducation (CSE) du Canada, environ le tiers des étudiants serait indécis à cette étape de leur vie (CSE, 2002). Dans une étude menée auprès de 229 étudiants étatsuniens, Miller et Rottinghaus (2014) démontrent le rôle médiateur du sens de la vie dans la relation entre l'anxiété et l'indécision vocationnelle. Il ressort qu'une corrélation $r = -0.71$ ($p < 0.01$) est mise en évidence entre l'indécision vocationnelle et le sens de la vie dans cette même étude, soulignant un lien très fort entre ces deux concepts.

Également en 2016, 177 825 étudiants étaient inscrits dans un établissement collégial québécois à temps plein pour la session débutant à l'automne. Selon des prévisions statistiques, ce nombre devrait varier entre 176 000 et 202 000 étudiants entre 2017 et 2026 (Éducation et Enseignement supérieur Québec, 2017). Selon Falardeau et Roy (1999), un étudiant sur trois de ce nombre changerait d'orientation avant l'obtention de son diplôme d'études collégiales. En ce sens, une étude longitudinale québécoise effectuée auprès d'étudiants collégiaux présente trois types d'étudiants par rapport à leur décision liée à la carrière. Les résultats répartissent les personnes participantes à 48 % dans le type décidé, 27 % dans le type indécis développemental et 25 % dans le type indécis chronique (Guay et al. 2006). Ces études d'ailleurs nous présentent la prégnance de l'indécision vocationnelle chez les étudiants.

De nombreux étudiants font face à la pression de choisir une carrière et de décider de leur avenir professionnel, ce qui peut souvent conduire à l'indécision et à l'incertitude. Parler de l'indécision vocationnelle dans un contexte de raréfaction du travail et un milieu entropique, peut apparaître, au premier abord, comme une préoccupation incongrue, voire comme un luxe. Seulement, d'après une étude effectuée par Picard (2012) au Canada, 68 % des collégiennes et des collégiens québécois questionnés avaient de la difficulté à cerner la suite de leur parcours académique et environ 75 % éprouvaient de la difficulté à faire un choix de carrière. Comme le constatera Brassard (2016), plusieurs étudiants éprouvent des problèmes à choisir leur voie.

Au Cameroun, d'après les résultats de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) de 2005, les tendances du marché de l'emploi en 2005 relevaient un taux de chômage des jeunes de 10% au plan national avec des pointes de 21 et 20% dans les deux grandes métropoles que sont Yaoundé et Douala respectivement. Parmi les causes de ce chômage endémique qualifié de « *cancer social* » par le Président de la République du Cameroun Paul Biya, figure en bonne place l'absence d'une politique coordonnée et harmonisée de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle. C'est conscient de l'enjeu que représente l'orientation et en absence d'un instrument de pilotage en la matière, axé sur la promotion d'emplois décents et productifs que le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) s'est engagé depuis 2007 en partenariat avec les autres Départements Ministériels (Education de Base, Enseignements Secondaires, Enseignements Supérieurs, Jeunesse, Affaires Sociales, Travail et Sécurité Sociales) à élaborer une politique d'orientation. Dans la même logique, le Centre pilote d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle (COSUP) de Yaoundé qui a ouvert ses portes au public le 1^{er} juin 2011 est par décret n° 2012/644 du 28 décembre 2012, rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, est un début de réponse du Gouvernement Camerounais.

Quelques années plus tard, le décret n° 2020/2591/PM du 19 juin 2020, fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des Centres d'Information et d'Orientation Professionnelles (CIOP) ; érige par la suite les Centres pilote d'Orientation Scolaire, Universitaire et professionnelle (COSUP) en CIOP tout en gardant ses missions régaliennes d'informations, d'orientations et d'accompagnement à l'insertion professionnelle du grand public. Le Centre d'Information et d'Orientation Professionnelles (CIOP) est une initiative du Gouvernement du Cameroun à travers le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle résolument engagé à éradiquer le chômage et le sous-emploi. D'après les données recueillies, depuis la création, les usagers du CIOP sont de tout ordre (élèves ; étudiants ; apprenants ; parents d'élèves ; groupes sociaux défavorisés ; jeunes en déperdition scolaire et ceux sortis du système de formation ; jeunes diplômés ; travailleurs désirant améliorer leurs compétences ou leur statut socio-professionnelle ; opérateurs de la formation professionnelle ; organisations professionnelles ; employeurs/offreurs d'emplois). Presque tous font face à l'un des 07 facteurs de l'indécision de Forner (2007). Selon les rapports d'activités de COSUP et du CIOP sur plusieurs années, les usagers dont l'âge et les profils varient entre 12 ans et plus sont passés dans cette structure pour recevoir soit une information, soit une

orientation ou pour assister à un séminaire sur l'orientation. Ces statistiques se présentent comme suit :

- En 2016, de l'accueil, le renseignement et l'orientation (académique et professionnelle) 4100 usagers (bien qu'en baisse par rapport aux 4500 en 2015).
- En 2017, 339 Visiteurs en moyenne par mois soit 4069 usagers accueillis dans les différents espaces du Centre.
- En 2018, 320 visiteurs en moyenne par mois soit 3843 usagers accueillis dans les différents espaces du Centre.
- En 2020, 148 visiteurs en moyenne par mois soit 1777 usagers accueillis dans les différents espaces du Centre.
- En 2021, 162 visiteurs en moyenne par mois soit 1945 usagers accueillis dans les différents espaces du centre.
- En 2022, 215 visiteurs en moyenne par mois soit 2581 usagers accueillis dans les différents espaces du Centre.

Ces données présentent dans une certaine mesure la difficulté des personnes en face des choix académiques et professionnels. D'où le recours au CIOP.

Notre besoin de compréhension de la place et le rôle du sens dans l'indécision vocationnelle des jeunes universitaires que nous poursuivons par cette étude passe par l'acceptation que l'orientation scolaire et professionnelle ont été longtemps l'apanage des conseillers d'orientations. Cependant, elles deviennent de plus en plus, l'objet des préoccupations des chercheurs et des praticiens de la Psychologie du Travail et des Organisations. Pour Sovet et al. (2014), la question de savoir si le conseil en orientation devrait se limiter strictement à de l'information ou au contraire s'élargir vers des aspects plus intimes et plus holistiques de l'individu fut initialement évoquée par (Hackett, 1993) et persiste encore aujourd'hui dans les débats. L'issue est d'autant plus importante car elle peut avoir une influence sur la formation initiale des conseillers d'orientation et sur la place de la psychologie dans cette formation. Ceci devrait être interpellateur dans la mesure où l'orientation vers les études supérieures se fait rarement après un contact avec les professionnels de l'orientation, mais davantage en fonction des oui-dire et les moyens financiers des parents. La réflexion sur le sens de la vie et du sens du travail ni joue aucun rôle. Shin, Steger et Lee (2014) montrent d'ailleurs que le fait d'avoir une discipline universitaire qui ne correspond pas à son projet professionnel est associé à un faible sens du travail. Ceci expliquerait peut-être pourquoi

plusieurs jeunes universitaires camerounais font face aux problèmes de manque d'emplois. En effet, une orientation vers une carrière professionnelle doit se faire en aval pour que la formation académique ou professionnelle soit adaptée aux aspirations profondes des apprenants et aux besoins du marché du travail. En effet, cette situation qui interpelle le Psychologue du Travail et des Organisations rencontre une difficulté qui existe depuis longtemps dans le système éducatif camerounais, le demandeur d'emploi d'aujourd'hui était un élève qui hier ne demandait qu'à être orienté. C'est donc dire que les bases de l'orientation scolaire et professionnelle qui existent devraient mettre un accent sur la recherche du sens.

Selon Fonkoua et Youtha (2008), depuis 1984 il existe, plusieurs conseillers d'orientation formés par Ecole Normale supérieure (ENS) de Yaoundé Cameroun, plus de 1400 parmi lesquels près de 500 exercent dans les structures déconcentrées : Délégation Régionale Des Enseignement Secondaire (DRES), Délégation Départementale des Enseignement Secondaire (DDES), et Établissements Scolaires. Avec pour principales missions l'orientation au niveau scolaire, universitaire et professionnel. Ces derniers peuvent être rattachés aux structures utilisant la psychologie appliquée telles que le système éducatif, les services de la main d'œuvre, les services divers de la sélection professionnelle dans les administrations publiques et privées et plus précisément les services de ressources humaines qui s'intéressent aux problèmes de l'insertion socioprofessionnelle. A ce jour, près de 15% d'Établissements Scolaires du Secondaire public disposent au moins d'un Conseiller d'Orientation. Parmi les Conseillers d'Orientation en service : près de 55% sont des Juristes ; 35% d'Économistes, 7% de Psychologues et Assimiles, 3% de titulaires d'autres titres universitaires. Le ratio d'un Conseiller d'Orientation pour 300 Élèves n'est donc pas respecté (Fonkoua & Youtha, 2008).

Cette situation interpelle davantage sur cette question d'orientation professionnelle, car bien que plus large, la majeure partie des activités d'accompagnement par le Conseiller d'Orientation au Cameroun se résume dans la prise en charge des élèves à travers l'information sur les études et leurs débouchés et l'aide à l'adaptation scolaire. Elles se déroulent dans toutes les classes du secondaire et surtout aux : élèves des classes de 5^{ème} pour le choix de la deuxième langue vivante ; élèves de classes de 3^{ème} pour le choix de la série à l'entrée en seconde ; élèves de seconde C pour l'entrée en première D ou C ; élèves des classes terminales sur les différentes possibilités de formations locales et étrangères. Il existe également un volet universitaire pour les jeunes de Terminal quant au choix de leurs études supérieurs. Pour comprendre les types d'indécisions, Forner et Del Tedesco (1997) ont présenté à 123 conseillers d'orientations -

psychologues un test supposé détecter 07 facteurs de l'indécision où ils devaient dire s'ils avaient été confrontés à des jeunes indécis du fait des différentes raisons envisagées dans l'épreuve. Leurs réponses ont été soumises à une analyse factorielle qui a montré que les conseillers identifient trois facteurs d'indécision sur les sept appréciés par le questionnaire : manque de maturité, manque de méthode et manque d'information. Ces observations sont intéressantes aussi pour les pratiques d'aide à l'orientation : elles incitent à être attentif aux besoins des jeunes (Forner, 2007). Sachant que les 07 facteurs d'indécision sont : la personnalité indécise, le manque de développement, le manque de méthode, le manque d'information, les obstacles externes, les anticipations pessimistes et le désinvestissement du travail. Il serait intéressant, non plus d'aller vers les conseillers en orientation pour comprendre les raisons de l'indécision des jeunes, mais directement vers ces derniers. Car, pour (Kant, 1785) le sens de la vie ne peut être l'application d'un dogme, mais plutôt une construction, où la révolte et l'indignation jouent un rôle de catalyseur. Ceci nous pousse à penser que le choix en matière d'avenir ne saurait être juste le fait d'un principe établi, mais une construction qui s'inscrit dans la direction que l'individu souhaite donner à sa vie.

La difficulté des jeunes universitaires à décider de la formation qu'ils doivent suivre ou d'avoir un projet professionnel nous pousse à penser et vouloir explorer si au Cameroun, les jeunes élèves dès le secondaire sont orientés en fonction du sentiment de sens qu'ils donnent à leur vie sur terre et de la perception du sens qu'ils ont du travail qu'ils souhaitent faire dans l'avenir pour être utile à eux-mêmes et à la société. Car, très souvent, les choix sont presque exclusivement faits en fonction des notes qu'ils ont obtenues dans les matières littéraires ou scientifiques. Il arrive qu'un enfant qui aurait pu avoir une orientation professionnelle qui cadre avec le sens qu'il donne à sa vie se retrouve égaré par une orientation basée sur les résultats scolaires. Car les jeunes choisissent une future carrière professionnelle par l'intermédiaire de deux cadres essentiellement, celui de la famille et celui de l'école (Guichard, 1993).

C'est ainsi qu'un jeune qui a obtenu son baccalauréat, soit littéraire, scientifique ou technique et qui se trouve à l'entrée de l'université, ne peut suivre exclusivement que sa trajectoire initiale, même si l'envie lui venait de changer. Ceci parce que lorsque le choix est fait en aval, il n'a plus beaucoup de possibilités de le modifier en amont et le jeune se trouve donc dans une situation très souvent inconfortable dans la mesure où la formation qu'il a faite au secondaire conditionne son orientation professionnelle à l'inscription au supérieur. Selon (Forner, 2009) nous pouvons noter deux grandes formes d'indécision, l'indécision scolaire qui

se porte sur le choix du moyen pour arriver à la profession choisie, c'est-à-dire la formation à suivre (le jeune ne sait pas quelle formation choisir pour arriver à son but) et l'indécision professionnelle qui se porte sur le choix de la finalité, à savoir le choix du métier (le jeune ne sait pas quelle profession choisir).

Nous souhaitons donc montrer que l'indécision vocationnelle qui est l'objet de notre travail peut être corrigée dès lors que la personne se centre sur elle-même plutôt que sur d'autres paramètres pour faire le choix de sa formation ou de sa profession. Car avec ou sans aide, la plupart des jeunes résolvent leurs problèmes de carrière. Mais, pour une minorité, cette résolution ne se fait pas. L'indécision, dans ce cas, n'est plus un inévitable état transitoire de l'adolescence, mais une caractéristique problématique de la personne (Forner, 2007). C'est donc dire que même si le choix de la formation initiale semble irréversible à l'université, il y a toujours possibilité de faire baisser son indécision. Car, bien qu'il se soit posé avec acuité une difficulté de choix dès la sortie du primaire entre la 1^{ère} année d'enseignement technique pour une spécialité technique et la 6^{ème} pour ceux de l'enseignement générale, à ce stade, le jeune a fait un choix entre une orientation d'enseignement technique et une orientation d'enseignement générale soit sous la conduite des parents ou d'un conseil d'orientation. Ceux-ci se sont forcément basés soit sur les projets des parents pour leur enfant, soit sur les aptitudes perçues de ce dernier. Pour celui qui aura choisi l'enseignement général, une fois de plus, en classe de 5^{ème}, il devra faire un choix entre au moins trois langues. C'est ici que commence à naître l'indécision qui se poursuivra après la classe de 3^{ème} où il faudra que cet enfant ait une orientation soit scientifique, soit littéraire. Après son baccalauréat, le jeune se retrouve dans une position de choix délicat où il aura une difficulté à choisir, parce que sa trajectoire scolaire le poussera aux études supérieures, vers un certain type de formation, sauf s'il décide de recommencer. Nous pouvons donc dire que cette série de choix ou de difficultés de choix qui s'opère dans la tête du jeune le prépare à une autre série de difficultés de choix qu'il pourra vivre dans une position de travailleur plus tard si rien n'est fait. Il s'agit là de la genèse de l'indécision vocationnelle chez le jeune universitaire.

Pour ce qui est du choix d'une profession aujourd'hui au Cameroun, il obéit lui aussi à des règles très peu orthodoxes. On peut voir des personnes qui ont des trajectoires de formation totalement différentes de celles exigées par le poste qu'ils occupent. Plusieurs travailleurs ont aujourd'hui un poste pour lequel leur formation initiale ne les préparait pas du fait de pression qui semble se développer dans un environnement professionnel en quête de repères (Nyock

Ilouga & Moussa, 2019). Des personnes par exemple qui ont fait des études de droit se retrouvent dans des postes de comptabilité et de finance et les personnes ayant fait l'informatique ou des matières scientifiques se retrouvent dans un poste de secrétariat. On dirait qu'au Cameroun comme le dit un proverbe bien connu : *on fait ce qu'on voit et ce qu'on ne voit pas on ne fait pas*. Ceci nous donne davantage les raisons de chercher à comprendre comment aider des jeunes universitaires camerounais, qui malgré les choix de formations antérieurs deviennent moins indécis parce qu'ayant trouvé le sens de leur vie et ayant une perception du travail autre que celui d'un moyen de survie.

Ces travaux présentent l'intérêt de cette étude qui vise à mettre en exergue les effets du sens de la vie et du sens du travail sur les attitudes et les choix académiques des jeunes universitaires dans le but de réduire l'indécision vocationnelle plus tard.

III.1.2. Contexte théorique

Il importe de préciser que le sujet abordé dans ce mémoire n'est pas nouveau. Il s'inscrit inéluctablement à la suite de nombreuses autres études menées sur la question de l'orientation professionnelle. En effet, un certain nombre d'auteurs pour la plupart occidentaux se sont intéressés à la problématique générale de l'indécision vocationnelle. Même si plusieurs auteurs africains ne se sont pas intéressés au sujet, les lectures de ceux-ci nous poussent à nous intéresser à ce problème de travail par vocation, par convictions propres ou par nécessité de survie. Pourtant selon Descartes (1637), le travail est une source de progrès qui va rendre l'homme maître et possesseur de la nature. Cependant, une impression se dégage aujourd'hui, celle selon laquelle, la quête d'une vie soutenable fait de certains hommes des esclaves du travail. Ils y vont par obligation sociale. Le sens du travail peut désigner la signification que l'on va donner au travail en termes de représentations et de valeurs, mais aussi la direction que l'on souhaite prendre dans son activité c'est-à-dire ce que l'on souhaite accomplir en faisant telle tâche (Arnoux-Nicolas, 2019). Enfin, la cohérence entre le sujet et le travail, entre ses attentes, ses valeurs et les gestes qui sont accomplis peut aussi désigner ce sens du travail (Morin & Forest, 2007). Pour Frankl, (1967) cité par (Morin, 2008 p.5) le sens accomplit trois fonctions :

- Comme les valeurs et les idéaux, il oriente les attitudes et les conduites de l'individu ;

- Comme un boomerang, il confronte l'individu à travers les épreuves et les passages de sa vie, afin de le forcer à accomplir son destin ;
- Comme il permet la compréhension de l'existence et l'intégration de la personnalité.

Sans cette intégration, il est fort difficile pour un individu d'avoir une histoire qui soit intelligible et un but dans la vie qui soit logiquement associé à cette histoire. L'environnement professionnel camerounais est de plus en plus marqué par l'absence d'une saine concurrence, et l'égalité des chances est compromise par le favoritisme et la corruption. Cette observation est partagée par Nyock Ilouga et Moussa (2019) qui soulignent l'urgence d'avoir d'autre rapport au travail que la survie.

En effet, le contexte socioprofessionnel camerounais est caractérisé par une situation d'entropie qui semble se généraliser dans tous les corps de métiers et services. Cette entropie est notamment marquée par l'absence d'aménagement des conditions de sélection claire et des carences de postes qui exposent de plus en plus les travailleurs à la précarité et à l'incertitude. Un tel environnement de travail réputé chaotique et diffus semble donc constituer un terreau favorable au développement des conduites antisociales. En effet, l'environnement professionnel camerounais est dominé par une corruption généralisée des personnes et des principes qui a transformé les travailleurs en hommes stipendiés, exclusivement portés à vendre leurs services aux plus offrant (Nyock Ilouga et al, 2018).

Dans un environnement socio-économique de plus en plus compétitif, dû non seulement au contexte de mondialisation dans lequel il évolue, le Cameroun reste selon le récent rapport de Transparency International englué dans la corruption avec un indice de 26/100. L'indice 0 étant perçu comme très corrompu et 100 comme très peu corrompu (Rapport 2022). Une corruption qui se généralise dans tous les secteurs d'activités. Cette situation serait une autre source de doute et de perte de motivation chez la plupart des jeunes en quête d'emploi. Le sens de la vie et le sens du travail comme valeurs personnelles, restent des variables clés sur lesquelles reposent la réussite et la performance des jeunes adultes en quête d'un avenir meilleur et semble être la solution contre l'indécision vocationnelle des jeunes adultes.

Longtemps passé sous silence, le phénomène d'indécision vocationnelle bénéficie de plus en plus d'un soutien notable auprès des chercheurs occidentaux. Mais, Malgré un nombre croissant de recherches sur la notion, peu d'études ont été menées là-dessus en contexte

socioprofessionnel camerounais. Pourtant, l'étude de l'impact et la mise en évidence du sens de la vie et du sens du travail comme prévention de l'indécision vocationnelle seraient incontestablement des éléments permettant d'équilibrer et de faire évoluer l'attitude des jeunes universitaires camerounais face aux réponses jusqu'ici offertes dans la quête d'une formation professionnelle. Dans un contexte où un accent n'est pas mis sur le sens la vie et le sens du travail non exploré, il peut arriver qu'il devienne inévitable de faire face à de l'indécision. Car, comme le disent Brief et Nord (1990), donner au travail le sens d'une activité que l'individu fait pour gagner un salaire, au lieu d'une activité qui a un sens plus grand que les apparences, peut entraîner des conséquences fâcheuses autant personnelles qu'institutionnelles. Cet état de fait, entraîne un état dans lequel le jeune reste avec des appréhensions sur sa réelle utilité.

Dans la littérature scientifique, de nombreux modèles théoriques tels que : Sovet et al (2014) ; Forner (2010) ; Gallant (2015) ; Lazon (2022) ; ont été élaborés afin de mieux expliquer l'indécision vocationnelle.

Le modèle de Sovet et al (2014), ayant été évoqué plus haut, nous commençons par celle de Gallant (2015), pour qui l'indécision vocationnelle est un phénomène souvent difficile sur le plan personnel, pour certains, les décisions se prennent sans difficulté, tandis que plusieurs autres éprouveront des défis notables au point de se voir incapables de formuler un choix de carrière lorsqu'ils seront appelés à le faire car c'est à la fin du secondaire et au début des études postsecondaires que le jeune adulte est confronté à l'une des décisions les plus intégrales à son avenir, c'est-à-dire le choix de carrière.

Forner (2010) quant à lui, évoque que l'insuffisance de l'information sur soi ou sur les professions Campbell et Cellini (1981) a pu être associée à d'autres états d'indécision. Il s'agit souvent d'une insuffisance subjectivement ressentie, car il n'apparaît pas systématiquement que la tendance à choisir et la sûreté du choix d'une personne augmentent mécaniquement avec la quantité d'information dont elle dispose. L'existence d'un état indécis a également pu être associée à celle d'un conflit interne. Parmi les types de conflits classiquement décrits, il s'agit ici de conflits du type approche, ceux éveillés par la coexistence de plusieurs buts également attirants, mais qui s'excluent mutuellement.

Enfin pour Brioux et al., (2019), lorsque l'indécision s'inscrit dans le développement de l'individu et qu'elle s'ancre dans un contexte spécifique tel celui de l'orientation scolaire et professionnelle alors, elle est qualifiée de passagère ou développementale. Le degré

d'indécision vocationnelle, varie d'un individu à l'autre, ne se présente pas seulement comme un état décisionnel au sens strict en ce qu'elle renvoie à l'ensemble des difficultés auxquelles font face les individus impliqués dans un processus de prise de décision concernant leur future carrière et les éléments qui y sont relatifs (formations, stages, etc.) (Gordon & Steele, 2015). Ce faisant, l'ensemble des décisions que prend un individu concernant ses choix de formation et de profession résultent toujours d'une interaction réciproque entre l'individu lui-même et les différents milieux dans lesquels il évolue (Forner, 2007 ; Skorikov & Vondracek, 2007).

Ces modèles dans l'ensemble reconnaissent certes la présence d'une difficulté de choix chez les jeunes, mais également la prépondérance des facteurs individuels (traits de personnalité) dans l'explication et la compréhension de ces comportements. De ce fait, ils constituent une base solide pour la présente étude qui va au-delà de ces approches pour mettre en exergue le rôle du sens de la vie et du sens du travail dans l'atténuation de l'indécision vocationnelle. En réalité, le contexte de travail étant de plus en plus stressant, la quête du sens du travail pourrait constituer un levier important qui viserait à enrichir la relation entre l'homme et son travail (Morin et al, 1999) et par là réduire son indécision. Par conséquent, ignorer ou négliger cette valeur (le sens) ne peut qu'entraîner des conséquences néfastes autant sur les comportements des jeunes en formation que sur leur avenir professionnel. Ainsi, le sens du travail pourrait être un outil important au service de l'indécision vocationnelle.

Les lectures nous permettent d'admettre et défendre que le sens de la vie et le sens du travail sont des concepts abstraits, qui sont très peu utilisés et nous nous demandons si l'instruction de ceux-ci ne peuvent pas permettre de résoudre le problème d'indécision vocationnelle. Pour avoir vécu dans ce contexte, nous pouvons comprendre qu'il est de plus en plus difficile, voire rare, de se questionner sur le pourquoi d'une formation, sur le pourquoi d'une orientation scolaire, sur l'impact qu'une formation aura sur notre devenir, encore moins sur le sens que nous donnons globalement à notre vie et au sens du travail, son utilité dans la société.

Krumboltz (1992) mentionne que la société devrait mieux habiliter les gens aux méthodes de prise de décision car selon Forner (2001), une absence de méthode de prise de décision peut causer de l'indécision. En effet, Peterson, Sampson, Reardon et Lenz (1996) parlent beaucoup de la connaissance de soi et de la recherche d'information scolaire et professionnelle comme étant deux étapes primordiales pour en arriver à la prise de décision. De surcroît, Gati et al., (1996) renchérisent que des manques d'informations à propos de soi-même

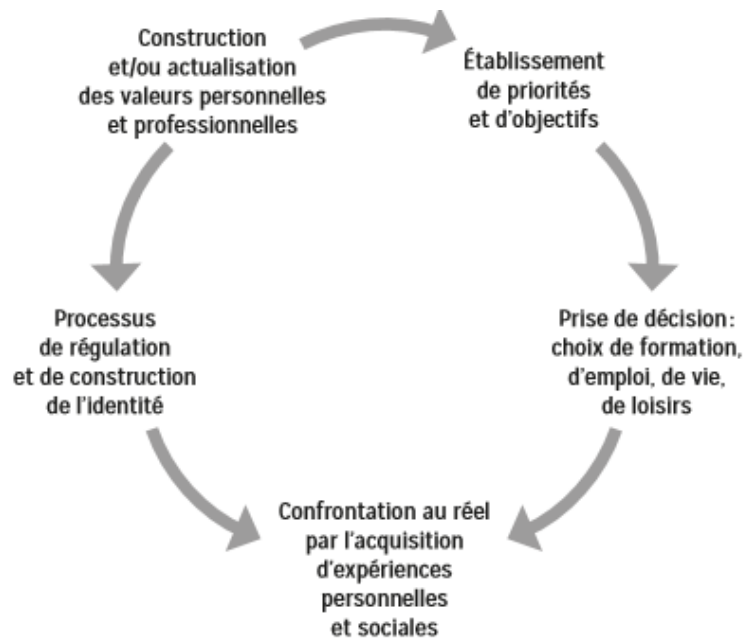
(ses compétences, valeurs, et intérêts), des professions, des domaines de formation, des méthodes de prise de décision ainsi que des façons d'obtenir des renseignements pertinents à son plan de carrière constituent en d'autres causes d'indécision professionnelle. Ces façons de voir sont selon Bernaud et al., (2020) une quête de sens. Il dit :

La construction du sens apparaît comme un phénomène complexe, multidimensionnel, qui s'établit et s'actualise sous l'effet des expériences, et de la façon dont ces expériences sont comprises, interprétées et intégrées à l'identité individuelle. À ce titre (voir figure 1.1), la problématique du sens peut être illustrée par un schéma circulaire qui montre bien qu'il s'agit d'un processus continu plutôt que d'un « trait » hérité génétiquement. En effet, la construction de sens s'appuie principalement sur l'analyse et l'interprétation des expériences vécues, qui amènent chacun à élaborer certaines facettes de son identité, puis à actualiser ses valeurs personnelles et ses priorités de vie et professionnelles. C'est en fonction de cette actualisation que sera engagé le choix et/ou l'engagement dans de nouvelles expériences, qui participeront à leur tour à la construction de l'individualité. Comme le mouvement perpétuel, la construction du sens de la vie et du travail ne s'arrête jamais... du moins tant que la vie continue de se développer.

Le sens de la vie et le sens du travail peuvent être considérés comme des indicateurs pertinents de l'indécision vocationnelle bien que ces concepts soient corrélés positivement selon ces auteurs.

Figure 3:

Construction du sens de la vie et du travail (Bernaud et al., 2020 p48)



Les concepts de sens de la vie et sens du travail ayant fait leur preuve ailleurs, il y a lieu d'espérer que la condition précaire des travailleurs camerounais peut, au lieu d'être un sujet de crainte, donner l'envie aux jeunes de se lancer dans une réflexion profonde sur le sens de leur vie et du travail qu'ils souhaitent exercer. En effet, la situation peu enviable de plusieurs travailleurs ayant fait des études supérieures qui n'obtiennent presque plus un emploi comme ils l'avaient rêvé inquiète quant à l'avenir du rapport formation-emploi. De ce fait, la conséquence directe est que, les jeunes semblent de plus en plus à la recherche des facilités pour leur insertion socioprofessionnelle, au lieu de mener une réflexion profonde sur le sens de la vie et le sens du travail. En dehors de ce contexte de travail, caractérisé par la disponibilité ou un choix difficile d'un emploi, il nous a semblé urgent de nous tourner vers ceux qui sont aux portes de l'emploi pour savoir si le sens de la vie et le sens du travail guident leur choix de formation. Quels niveaux d'exigences en termes de recherche du sens de la vie et sens du travail, se donne les étudiants dans ce contexte camerounais pour le choix de leur formation académique ? Surtout qu'aujourd'hui, les milieux professionnels exposent les travailleurs camerounais à des choix difficiles dans des conditions des pressions psychologiques internes très fortes en raison de la précarité ou de la disponibilité limitée de l'emploi.

En ce qui concerne le sens, dans la littérature scientifique, trois approches théoriques ont permis d'établir les fonctions que ce sens remplit dans la vie des travailleurs :

- **L'approche centrée sur la contribution du travail à la construction du sens de la vie.**

Les recherches de Frankl (1962) puis celles de Hackman et Oldham (1976) ont révélé que ce sens trouvé dans le travail pousse l'individu à accomplir son destin.

- **L'approche dirigée vers l'accomplissement des objectifs**

D'un autre côté, (Rosso et al. 2010) et (Steger et al, 2012) ont montré que le sens fixe l'attention des travailleurs et dirige leurs attitudes et leurs actions vers l'accomplissement des objectifs qu'ils poursuivent dans le travail. Enfin,

- **L'approche basée sur la compréhension du travail**

Développée par (Rosso et al, 2010) et (Steger et al, 2012) puis (Gomez-Gonzalez et al 2013) a permis de montrer que la compréhension du travail permet de lui attribuer une signification et assure l'intégration de la personnalité à travers la construction de l'identité sociale et la sauvegarde de la dignité personnelle.

III.1.3. Constat

Malgré le nombre croissant de conseillers d'orientations et de psychologues formés, nous assistons aujourd'hui à la persistance du phénomène d'indécision vocationnelle qui touche tant les moins jeunes que les plus jeunes. Aujourd'hui, plus que par le passé, les jeunes et les adultes se heurtent aux difficultés de choix de métiers ou de professions, soit à cause du manque d'informations fiables et actualisées, soit fautes de possibilités réelles de choix dans un environnement à l'économie chancelante et aux opportunités d'emplois restreints et opaques (Okane, 2009). La diversité des trajectoires individuelles, l'allongement des périodes de transition, ainsi que les mutations perpétuelles de nos sociétés modernes rendent aujourd'hui complexes la définition et l'identification de trajectoires de carrière données (Brioux et al, 2019). Ce faisant, l'ensemble des décisions que prend un individu concernant ses choix de formation et de profession résultent d'une interaction réciproque entre l'individu lui-même et les différents milieux dans lesquels il évolue (Former, 2007, Skorikov & Vondracek 2007). De ce fait, l'indécision vocationnelle est à concevoir comme un processus dynamique, sujet aux changements, dont la stabilité évolue au cours du développement (Schulenberg, Vondracek & kim 1993). Bien que le gouvernement ait fait un effort de mutualisation d'énergie pour pallier

au problème de l'orientation professionnelle, il subsiste une carence de méthode fédératrice de ces énergies. Les études en Psychologie Existentielle ont donné un certain nombre de résultats louables, particulièrement en ce qui concerne le sens, qui peut se positionner comme un facteur pour réduire l'indécision.

III.1.4. Problème de l'étude

Il est communément admis que c'est à la fin du secondaire et au début des études postsecondaires que le jeune adulte est confronté à l'une des décisions les plus intégrales à son avenir, c'est-à-dire le choix de la future carrière (Doray, 2012). Pour certains, cette décision se prendra sans difficulté, tandis que plusieurs autres éprouveront des défis notables, au point de se voir incapables de formuler un choix de carrière lorsqu'ils seront appelés à le faire. On parle ici d'indécision vocationnelle, un phénomène souvent difficile sur le plan personnel et qui peut même affecter la santé psychologique d'une personne (Gallant 2015). Processus inconscient, la méconnaissance du sens de la vie et le sens du travail conduit le jeune camerounais à choisir une formation, une filière universitaire par instinct et plus tard, lorsqu'il faudra confronter cette formation au monde de l'emploi, il se trouvera plongé dans un circuit d'indécision vocationnelle. Il est donc question de trouver les voies et moyens pour réduire l'indécision par la considération du sens de la vie et du sens du travail. Cette recherche pose le problème de la permanence de l'indécision vocationnelle chez les jeunes. Le choix de la formation ou de la future carrière sans un examen préalable du sens de la vie et, à travers lui, le sens du travail, réduit la probabilité de trouver un emploi stable plus tard. Cette situation crée des jeunes indécis qui devront néanmoins évoluer dans un contexte très compétitifs dans lequel, selon le gouvernement camerounais, l'auto emploi et l'entreprenariat sont les seules portes de sortie qui leur sont proposées (Tchiroma, 2022).

III.5.1. Questions de l'étude

Dans cette partie du travail, nous allons présenter la question principale et les questions spécifiques sur lesquelles s'appuie l'étude. De manière globale, dans cette étude nous souhaitons savoir si les réflexions sur le sens de la vie et le sens du travail peuvent réduire les difficultés de choix de formation et de métier.

III.5.1.1. La question principale

L'indécision vocationnelle est-elle conditionnée par le sens de la vie et le sens du travail perçus par les étudiants au Cameroun ?

III.5.1.2. Questions spécifiques

De manière plus spécifique :

- La congruence entre la présence du sens de la vie et l'utilité du travail a-t-elle une influence sur l'indécision vocationnelle chez les étudiants ? ;
- La congruence entre la présence du sens de la vie et la compréhension du travail a-t-elle une influence l'indécision vocationnelle chez les étudiants ? ;
- La congruence entre la recherche du sens de la vie et l'utilité sociale du travail a-t-elle une influence l'indécision vocationnelle chez les étudiants ? ;
- La congruence entre la recherche du sens de la vie et la compréhension du travail a-t-elle une influence l'indécision vocationnelle chez les étudiants ?

III.6. Les objectifs de l'étude

L'objectif général de cette étude est de montrer de quelle manière le sens de la vie et le sens du travail influencent les facteurs de l'indécision vocationnelle. La présente recherche se donne pour objectifs, d'examiner plus spécifiquement la relation entre la présence ou la recherche du sens de la vie, la compréhension ou l'utilité du travail et l'indécision vocationnelle. Il s'agira donc

- D'évaluer le sens du travail,
- D'évaluer le sens de la vie,
- D'évaluer l'indécision vocationnelle chez les étudiants camerounais de la ville de Yaoundé,
- Etablir la relation entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle dans une modélisation par équations structurelles.

III.7. Hypothèses de l'étude

Les hypothèses de cette étude ont été élaborées partant du principe de Psychologie selon lequel, la congruence est la correspondance exacte entre l'expérience et la prise de conscience et de quelques travaux portant sur la prise de décision et particulièrement l'indécision vocationnelle.

III.7.1. Hypothèse Générale de l'étude

La congruence entre le sens de la vie et le sens du travail chez les étudiants au Cameroun contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle.

III.7.2. Hypothèses de recherche

Selon Gati et al. (1996), l'indécision vocationnelle est le résultat d'un processus de prise de décision complexe et peut être réduite en augmentant la connaissance de soi et en explorant activement les options de carrière. Ce qui selon Bernaud et al, (2020) sont des aspects relatifs au sens de la vie et le sens du travail, concepts qui présentent selon eux quelques similitudes et sont dans un mouvement perpétuel de construction tant que la vie continue de se développer.

Les différentes combinaisons possibles entre ces variables permettent de formuler quatre hypothèses spécifiques à savoir :

H1 : La congruence entre la présence du sens de la vie et l'utilité du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H2 : La congruence entre la présence du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H3 : La congruence entre la recherche du sens de la vie et l'utilité sociale du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H4 : La congruence entre la recherche du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle.

III.8. Intérêt de l'étude

Cette étude revêt un double intérêt : un intérêt scientifique et un intérêt pratique.

- **Intérêt scientifique**

Sur le plan scientifique, cette étude contribue à l'enrichissement des connaissances sur la relation qui peut exister entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle. En effet, dans la littérature scientifique, de nombreux auteurs tels Guichard (1993), Lopez (1989), Morin (2008), Bernaud et al. (2020), Gati et al. (1996) ont par exemple montré que le sens de la vie, le sens du travail pourraient avoir des effets positifs sur l'indécision vocationnelle. La présente recherche se veut donc solidaire de ces approches et explore les effets positifs du sens sur l'indécision vocationnelle donc sur la facilitation des choix professionnel des étudiants au Cameroun.

- **Intérêt pratique**

Sur le plan pratique, cette recherche est faite dans un contexte où les jeunes camerounais perdent de plus en plus de repères, pour la plupart, ils sont prêts à faire tout ce qu'il trouve comme emploi sans se référer à leur formation de base. Elle contribue à inciter des programmes de recherche permettant de développer le sens de la vie et le sens du travail dans un milieu éducatif camerounais caractérisé par une entropie généralisée dans tous les secteurs. Dans l'amélioration de la prise de décisions, l'étude commande d'orienter un management axé sur le sens qui semble-t-il, pourrait constituer une ressource dans notre contexte (Nyock Ilouga & Moussa, 2019). En réalité, comme le soulignait Sovet (2014), les personnes indécises peuvent améliorer leur bien-être en cherchant à réduire leur indécision, par exemple en développant de nouvelles manières de regarder le monde du travail. Il est possible de trouver une voie de carrière qui est en lien avec ses valeurs et ses aspirations et en se concentrant sur la réalisation de ses aspirations en accord avec la recherche d'un sens dans le travail et la vie.

III.9. Délimitation de l'étude

La présente étude a été menée auprès des étudiants du supérieur de plusieurs établissements d'enseignements supérieurs du public et du privé de la ville de Yaoundé toutes filières confondues.

III.9.1- Délimitation Thématique

La présente étude se situe dans la thématique de l'indécision vocationnelle qui de plus en plus est abordée dans l'orientation professionnelle en tant que construit marqué par la présence de facteurs manque de préparation, qui se produit préalablement au processus de choix d'orientation, le manque d'information et les informations inconsistantes qui apparaissent quant à eux, au cours du processus décisionnel (Gati et al., 1996 ; Osipow & Gati, 1998).

En effet, promouvoir l'orientation scolaire et professionnelle comprend deux types d'actions : celles cherchant à réduire voire à supprimer les risques d'une mauvaise orientation et celles visant à développer la recherche du sens de la vie et du sens du travail comme instruments importants dans ces choix.

III.9.2- Délimitation géographique et du public cible

Pour le choix de notre public cible, nous avons opté d'utiliser l'université d'Etat et quelques-unes de ses grandes écoles, plusieurs universités et instituts privées de la ville de Yaoundé parmi les mieux classés de la liste en termes d'effectif. Nous avons opté pour cette

couche de la population, parce qu'il est communément admis que c'est à la fin du secondaire et au début des études postsecondaires que le jeune adulte est confronté à l'une des décisions les plus intégrales à son avenir, c'est-à-dire le choix de future carrière (Doray, 2012). Pour certains, cette décision se prendra sans difficulté, tandis que plusieurs autres éprouveront des défis notables au point de se voir incapables de formuler un choix de carrière lorsqu'ils seront appelés à le faire. Car, on parle ici d'indécision vocationnelle, un phénomène souvent difficile sur le plan personnel et qui peut même affecter la santé psychologique d'une personne (Gallant, 2015).

En ce qui concerne la taille de l'échantillon nous avons eu 192 étudiants des deux sexes au regard des objectifs fixés par l'étude.

DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE

Dans cette deuxième partie consacrée au cadre opératoire, la réflexion est organisée autour de trois chapitres. Le chapitre quatre porte sur la méthodologie de la recherche, le chapitre cinq quant lui constitue la présentation des résultats de la recherche. Enfin le chapitre six est consacré à la discussion des résultats de l'étude.

CHAPITRE IV : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre quatre, il est question de présenter les procédures méthodologiques qui ont permis de collecter et d'analyser les données de la recherche. Ainsi dans le présent chapitre, un effort a été fait dans la présentation du site de l'étude, des participants, des différentes variables, du plan de recherche, des hypothèses, de la collecte des données (choix de l'instrument de collecte de données, élaboration de l'instrument de collecte de données, pré-test et validation de l'instrument de collecte de données), de la technique de collecte des données et des techniques statistiques de traitement des données ainsi que les difficultés rencontrées.

IV.1. La stratégie de recherche

IV.1.1. Rappel de la problématique

Un certain nombre d'auteurs pour la plupart occidentaux se sont intéressés à la problématique générale de l'indécision vocationnelle et la lecture de leurs travaux nous a poussés à nous intéresser à cette difficulté de la prise de décisions dans le choix d'une formation ou d'un emploi. Comme le disait Descartes (1637), le travail est une source de progrès qui va rendre l'homme maître et possesseur de la nature. Cependant, une impression se dégage aujourd'hui, celle selon laquelle, la quête d'une vie soutenable fait de certains hommes des esclaves du travail. Ils y vont par obligation sociale et non plus par vocation. Le sens du travail peut désigner la signification que l'on va donner au travail en termes de représentations et de valeurs, mais aussi la direction que l'on souhaite prendre dans son activité c'est-à-dire ce que l'on souhaite accomplir en faisant telle tâche (Arnoux-Nicolas, 2019). Le sens de la vie étant un concept théorique qui désigne une réflexion sur les façons de vivre, les contextes de signification en ce qui concerne la vie humaine en général, sa propre vie, ou des parties de celle-ci, nous nous demandons si la plupart des étudiants au Cameroun, notamment ceux de nos universités d'Etat et universités privées se tracent eux-mêmes leurs chemins de vie ? S'inscrivent-ils dans une spécialité précise, en fonction des moyens familiaux disponibles ou plutôt du sens qu'ils veulent donner à leur avenir professionnel ? Tels sont quelques préoccupations auxquelles nous avons souhaités apporter une réponse. D'après des études menées au Canada, de nombreux étudiants font face à la pression de choisir une carrière et de décider de leur avenir professionnel, ce qui peut souvent conduire à l'indécision et à

l'incertitude. Parler de l'indécision vocationnelle dans un contexte de raréfaction du travail et un milieu entropique, peut apparaître, au premier abord, comme une préoccupation incongrue, voire comme un luxe. Seulement, d'après une étude effectuée par Picard (2012) au Canada, 68 % des collégiennes et des collégiens québécois questionnés avaient de la difficulté à cerner la suite de leur parcours académique et environ 75 % éprouvaient de la difficulté à faire un choix de carrière. Comme le constatera (Brassard, 2016), plusieurs étudiants éprouvent des problèmes à choisir leur voie.

D'après les résultats de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) de 2005 au Cameroun, les tendances du marché de l'emploi en 2005 relevaient un taux de chômage des jeunes de 10% au plan national avec des pointes de 21 et 20% dans les deux grandes métropoles que sont Yaoundé et Douala respectivement. Parmi les causes de ce chômage endémique, figure en bonne place l'absence d'une politique coordonnée et harmonisée de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle. C'est donc conscient de l'enjeu que représente l'orientation et en absence d'un instrument de pilotage en la matière, axé sur la promotion d'emplois décents et productifs que le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) s'est engagé depuis 2007 en partenariat avec les autres Départements Ministériels (Education de Base, Enseignements Secondaires, Enseignements Supérieur, Jeunesse, Affaires Sociales, Travail et Sécurité Sociales) à élaborer une politique d'orientation. Dans la même logique, le Centre pilote d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle (COSUP) de Yaoundé qui a ouvert ses portes au public le 1^{er} juin 2011 est par Décret N° 2012/644 du 28 décembre 2012 est rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est un début de réponse du Gouvernement Camerounais.

L'objectif général de cette étude est de montrer de quelle manière la présence ou la recherche du sens de la vie, la compréhension de l'utilité du travail influencent les facteurs de l'indécision vocationnelle. Identifier les indicateurs du sens de la vie ou le sens du travail qui participent à la réduction de l'indécision vocationnelle. Cet objectif est formulé à partir de notre observation. Car malgré le nombre croissant de conseillers d'orientations et de psychologues formés, nous assistons à la persistance de la difficulté d'un choix de formation ou d'un métier, qui touche tant les plus jeunes que les moins jeunes. Aujourd'hui, plus que par le passé, les jeunes et les adultes se heurtent aux difficultés de choix de métiers ou de profession au Cameroun, soit à cause du manque d'informations fiables et actualisées, soient fautes de possibilités réelles de choix dans un environnement à l'économie chancelante et aux

opportunités d'emplois restreints et opaques (Okane, 2009). Bien que le gouvernement ait fait un effort de mutualisation d'énergie pour pallier au problème de l'orientation professionnelle, il subsiste une carence de méthodes fédératrices de ces énergies. Les études en Psychologie Existentielle ayant donné un certain nombre de résultats louables, particulièrement en ce qui concerne le sens, il se peut qu'elle soit la porte de sortir de l'indécision pour plusieurs.

IV.1.2. Méthode d'étude et justification

Dans les sciences humaines, on distingue généralement deux types de méthodes à savoir les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives. Ces deux types de méthodes se différencient du point de vue des objectifs, des outils mobilisés, du type de données qu'elles permettent de collecter, des techniques d'analyses utilisées pour parvenir aux résultats ainsi que les conclusions auxquelles on parvient. Lorsque la méthode qualitative s'applique à la description des logiques propres aux objets étudiés, la méthode quantitative vise à recueillir des données observables et quantifiables dans un souci de généralisation des observations.

La présente étude s'appuie sur la méthode quantitative car comme le souligne Neuman, (2011), la méthode quantitative permet de comprendre, de vérifier et de confirmer des liens entre plusieurs variables afin de parvenir à une compréhension plus générale d'un processus. En effet, la méthode quantitative offre au chercheur la possibilité de pouvoir étendre les résultats obtenus à partir d'un échantillon à une population générale. Aussi, dans cette démarche, la mesure des concepts est objective et précise car s'appuyant sur des échelles de mesure valides permettant aux chercheurs de s'en tenir aux faits. Le choix de la méthode quantitative se justifie par le fait que les données générées sont chiffrées (on s'intéresse aux scores des participants dans l'évaluation de présence du sens de la vie, de la compréhension de l'utilité du travail et des facteurs de l'indécision vocationnelle) et la taille de l'échantillon est plus ou moins significative. Ce choix se justifie davantage parce que la présente étude se veut conformer à l'approche dominante dans la littérature au sujet de l'indécision vocationnelle. En effet, de nombreux travaux en psychologie du travail et en Psychologie de l'Orientation se sont attachés à mesurer l'indécision vocationnelle et ses facteurs explicatifs à partir des questionnaires à items fermés qui sont les plus utilisés dans l'approche quantitative.

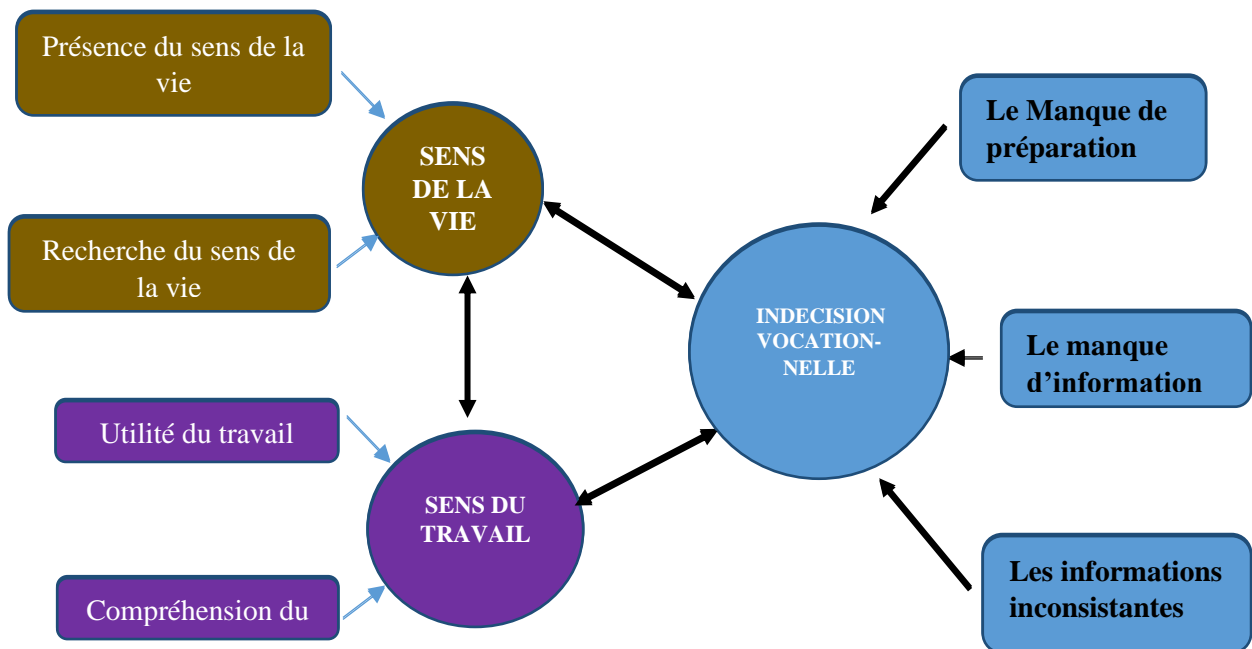
IV.1.3. Le type d'étude

La présente étude est de type hypothético-déductif en ce sens qu'elle soutient à priori l'hypothèse selon laquelle la congruence entre le sens de la vie et du sens du travail chez les étudiants au Cameroun contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle.

IV.1.4. Modèle explicatif de la recherche

Plusieurs modèles existent dans la littérature, expliquant le sens de la vie (Bernaud et al. 2020), le sens du travail (Morin, 2007) et l'indécision vocationnelle (Gati et al., 1996). Le modèle de notre recherche a été construit à partir de ces derniers.

Figure 4:
Modèle explicatif de la recherche



IV.1.5. Les variables de l'étude

Selon Reuchlin (1962), une variable est toute caractéristique de l'environnement physique et social, ou tout comportement, dont les manifestations peuvent être comprises dans une classification comportant au moins deux catégories. Aussi, une variable est une grandeur pouvant prendre plusieurs valeurs, qu'il s'agisse de la caractéristique d'un objet, d'un individu ou d'un fait. Elle doit comporter au moins deux valeurs. La présente étude est fondée sur deux types de variables à savoir : une variable indépendante et une variable dépendante.

IV.1.5.1. La variable indépendante (VI)

Selon Myers & Hansen (2003), la variable indépendante est une variable que le chercheur manipule volontairement. C'est encore la variable cause. Elle est indépendante parce qu'elle ne dépend pas d'une autre variable. Dans la présente étude, le sens de la vie et le sens du travail constituent les variables indépendantes.

IV.1.5.1.1. Variable Sens de la vie

Elle a été mesurée à partir du MLQ (Meaning of Life Questionnaire) Steger et al. (2006) et comporte deux modalités à savoir :

- Présence du sens

Elle compte 05 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,305. Cette valeur n'est pas très satisfaisante.

- Recherche du sens

Elle compte 05 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,864. Cette valeur est très satisfaisante.

IV.1.5.1.2. Variable sens du travail

Nous avons choisi d'adopter le modèle à deux dimensions du sens du travail proposé par Nyock Ilouga et al (2018). Ce modèle est en réalité une adaptation locale du modèle théorique en quatre dimensions élaborées par Arnoux-Nicolas et al, (2016). Dans cette étude, le sens du travail comporte deux (02) modalités à savoir :

- L'utilité sociale du travail

Elle compte 07 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,637. Cette valeur est satisfaisante.

- La compréhension du travail

Elle compte 08 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,857. Cette valeur est très satisfaisante.

IV.1.5.2. La variable dépendante

Selon Mvessomba (2013), la variable dépendante désigne le comportement que le chercheur veut étudier ou mesurer, c'est donc le comportement qui reflète l'action de la variable

indépendante. Dans la présente étude, l'indécision vocationnelle est la variable dépendante et compte 03 modalités avec chacune des sous modalités. Nous avons :

- Le manque de préparation

Cette dimension a trois sous dimension à savoir : a) *le manque de motivation*, b) *l'indécisivité* et c) *les Croyances dysfonctionnelles*. Elle compte 12 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,594. Cette valeur est satisfaisante.

- Le manque d'information

Cette dimension a quatre sous dimension à savoir : d) *le manque de connaissance au sujet des étapes à suivre dans le processus décisionnel*, e) *le manque de connaissance de soi en tant qu'intérêts vocationnels et traits de personnalité*, f) *le manque d'information au sujet des métiers*, et g) *le manque d'information*. Elle compte 13 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,888. Cette valeur est très satisfaisante.

- Les informations inconsistantes

Cette dimension a trois sous dimension à savoir : h) *information non fiable*, i) *conflits internes* et j) *conflits externes*. Elle compte 08 items et le test de fiabilité Alpha de Cronbach est de 0,749. Cette valeur est très satisfaisante.

Figure 5:
Taxonomie théorique révisée des difficultés de prise de décision professionnelle

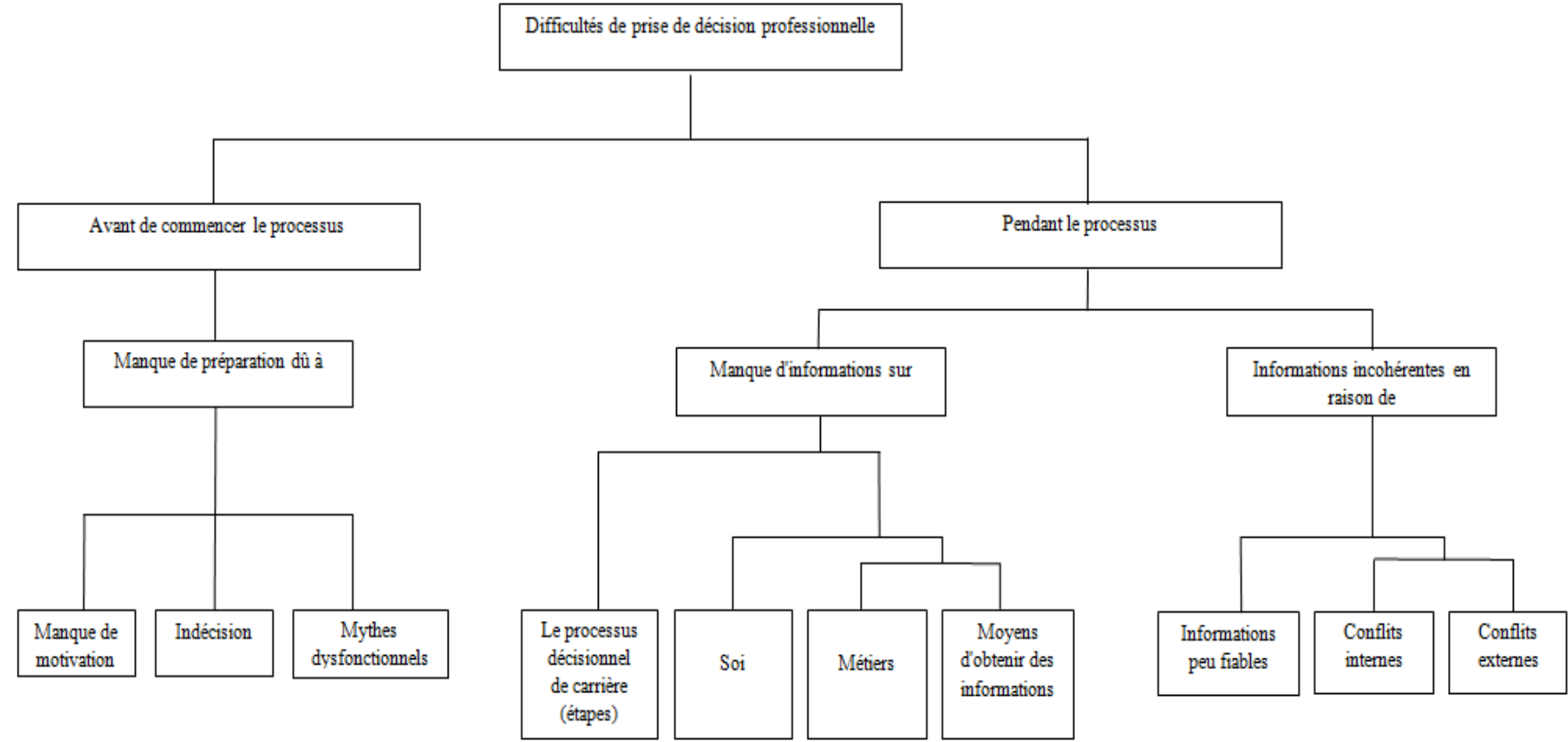


Figure extraite de Gati et al. (1996, p. 520)

IV.1.6. Plan de recherche

Les variables présentées précédemment, nous ont permis de bâtir notre plan de recherche. Pour montrer la logique qui a permis la formulation de nos hypothèses. Nous avons élaboré un plan de recherche représenté dans le tableau 3 ci-dessous :

Tableau 3:
Plan de la recherche

VI \ VD	Manque de préparation (MP)	Manque d'information (MI)	Informations Inconsistantes (II)
Présence du sens de la vie (PSV)	PSVMP	PSVMI	PSVII
Recherche du sens de la vie (RSV)	RSVMP	RSVMI	RSVII
Utilité sociale du travail (UTS)	USTMP	USTMI	USTII
Compréhension du travail (CT)	CTMP	CTMI	CTII

IV.1.7. Hypothèses de l'étude

Notre recherche s'inscrivant dans le champ de la psychologie du travail et des organisations avec la sphère estudiantine comme terrain d'investigation, part d'une hypothèse générale selon laquelle :

IV.1.7.1. - Hypothèse Générale de l'étude

La congruence entre le sens de la vie et du sens du travail chez les étudiants au Cameroun contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle.

IV.1.7.2. Hypothèses de recherche

Selon Gati et al. (1996), l'indécision vocationnelle est le résultat d'un processus de prise de décision complexe et peut être réduite en augmentant la connaissance de soi et en explorant activement les options de carrière. Ce qui selon Bernaud et al, (2020) sont des aspects relatifs au sens de la vie et au sens du travail, concepts qui présentent selon eux quelques similitudes et sont dans un mouvement perpétuel de construction tant que la vie continue de se développer.

Les différentes combinaisons possibles entre ces variables permettent de formuler quatre hypothèses spécifiques à savoir :

H1 : La congruence entre la présence du sens de la vie et l'utilité du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H2 : La congruence entre la présence du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H3 : La congruence entre la recherche du sens de la vie et l'utilité sociale du travail réduit l'indécision vocationnelle ;

H4 : La congruence entre la recherche du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle.

IV.2. Outils de collecte des données

Dans cette partie du travail, il est question de présenter les procédures utilisées pour retenir l'outil nécessaire pour collecter les données de la présente étude. Il s'agit notamment du choix et de la justification de l'instrument de collecte de données, son élaboration, son pré-test et sa validation.

IV.2.1. Choix et justification de l'outil de collecte de données

En psychologie comme dans toutes les sciences sociales, de nombreux outils sont disponibles afin de collecter les données parmi lesquelles le questionnaire, l'entretien, la grille d'observation...etc. Le choix de ces instruments ne se fait pas de façon arbitraire dans la mesure où il est fonction de l'objet d'étude et du type d'étude. En effet, comme le souligne Noumbissie (2010), le chercheur doit se rassurer que l'instrument de collecte de données qu'il se propose d'utiliser lui permet de mesurer ce qu'il est censé mesurer.

Dans la présente étude, le questionnaire en tant qu'outil largement utilisé en psychologie et plus précisément dans les études quantitatives a été retenu comme instrument de collecte des données. Ce choix n'est pas arbitraire et obéit à une certaine logique.

Le questionnaire est une suite de questions standardisées. Les réponses sont pour la plupart contraintes par un format de réponses fixé d'avance (échelles, choix entre plusieurs alternatives, classements, etc.). Ainsi, comme le souligne Delhomme et Meyer (2003), le questionnaire a des avantages tels que l'anonymat des participants, la rapidité d'administration, l'accès quasi immédiat aux calculs, la possibilité de toucher un grand nombre de sujets et d'aborder plusieurs aspects à la fois et la facilité de traitement des informations recueillies.

Outre les avantages du questionnaire, ce choix a davantage été fait en s'appuyant sur les travaux antérieurs qui ont mesurés le sens de la vie (Steger et al., 2006), le sens du travail (Nyock Ilouga et al., 2019) et l'indécision vocationnelle (Gati et al., 1996). En se rendant solidaire du type d'instrument utilisé dans ces travaux antérieurs, la présente étude s'attèle à mesurer ses variables (sens de la vie, sens du travail et indécision vocationnelle) au moyen d'un questionnaire. Dans le cadre de cette étude, cette technique de collecte des données a été choisie parce qu'elle est plus pratique, permet de recueillir des données plus facilement et rapidement ainsi que son traitement.

IV.2.2. Elaboration du questionnaire

A titre de rappel, le questionnaire conçu dans la présente étude vise à recueillir des informations ou données auprès des étudiants de la ville de Yaoundé, afin de vérifier le lien qui existe entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle. Ce questionnaire est organisé en Cinq (05) parties ou rubriques à savoir : une note introductive à l'attention des participants, les 03 échelles de mesure des variables (VI et VD) et les facteurs sociodémographiques.

IV.2.2.1. La note introductive

Elle se présente au début du questionnaire et est destinée aux participants. Dans la présente étude, elle se présente de la manière suivante : « **Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs**, Nous vous demandons, s'il vous plaît, de répondre en toute franchise et de répondre à toutes les questions. Nous vous assurons de la totale confidentialité de vos réponses car elles sont préservées conformément aux dispositions de la loi n°2020/010 du 20 juillet 2020 portant sur les enquêtes statistiques et les recensements au Cameroun.

N.B : « Il n'existe pas de bonnes ni de mauvaises réponses. »

IV.2.2.2. Les instruments de mesure des variables

Pour mesurer les variables, la présente étude s'est appuyée sur des instruments de mesure existante et disponible dans la littérature.

- **Le sens de la vie**

Il a été mesurée à partir du MLQ (Meaning of Life Questionnaire) Steger et al., (2006) donc la version française est disponible sur son site internet. Il s'agit d'un questionnaire à 10 items qui comporte deux modalités à savoir :

- Présence du sens
- Recherche du sens

Les Items 1, 4, 5, 6, & 9 relèvent de la présence du sens et les Items 2, 3, 7, 8, & 10 relèvent de la recherche du sens.

Tableau 4 :

Exemples d'énoncés mesurant le sens de la vie

N°	Variables	Enoncés
1	Présence du sens	<ul style="list-style-type: none"> • Je comprends le sens de ma vie. • Ma vie à un but clair.
2	Recherche du sens	<ul style="list-style-type: none"> • Je recherche quelque chose qui donne un sens à ma vie. • Je cherche toujours à trouver le but de ma vie.

Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 7 points : **Absolument faux (1), La plupart faux(2), Un peu faux (2), Ne peut pas dire vrai ou faux(3), Un peu vrai (4), La plupart du temps vrai (6), Absolument vrai (7).**

- **Le sens du travail :**

Il a été mesuré à partir de l'inventaire du sens du travail mis sur pieds par Arnoux-Nicolas et al. (2016) réadapté dans le contexte de notre pays par Nyock Ilouga et al. (2019). Cet instrument comporte quinze énoncés ou items qui sont distribués en fonction des deux dimensions évaluées à savoir : l'utilité du travail (7items) et la compréhension du travail (8items).

Les participants devaient exprimer leur degré d'accord à chaque item ou proposition en s'appuyant sur une échelle de Likert à 3 points : 1- en désaccord ; 2- en accord ; 3- fortement en accord.

Tableau 5:*Exemples d'énoncés mesurant le sens du travail*

N°	Variables	Enoncés
1	Utilité sociale du travail	<ul style="list-style-type: none">• Globalement, mon travail signifie beaucoup de choses pour moi.• Dans ma vie, j'attache une grande importance à mon travail
2	Compréhension du travail	<ul style="list-style-type: none">• Je ne vois pas très bien à quoi sert mon travail actuel• Je ne comprends pas bien quelle est la contribution de mon travail

- **L'indécision vocationnelle**

Elle a été mesurée par le Questionnaire des difficultés dans la prise de décision vocationnelle (Career Decision-making Difficulties Questionnaire ou CDDQ).

a) Présentation de l'échelle

L'un des aspects les plus importants du CDDQ a été de connecter les approches théoriques et empiriques dans la compréhension de l'indécision vocationnelle (Gati et al., 1996 ; Osipow, 1999). Gati et al. (1996) ont cherché à tester empiriquement un modèle basé sur une approche théorique en proposant une taxonomie des difficultés perçues dans la réalisation du choix d'orientation. Ainsi, ces auteurs ont développé le Questionnaire des Difficultés dans la Prise de Décision Vocationnelle.

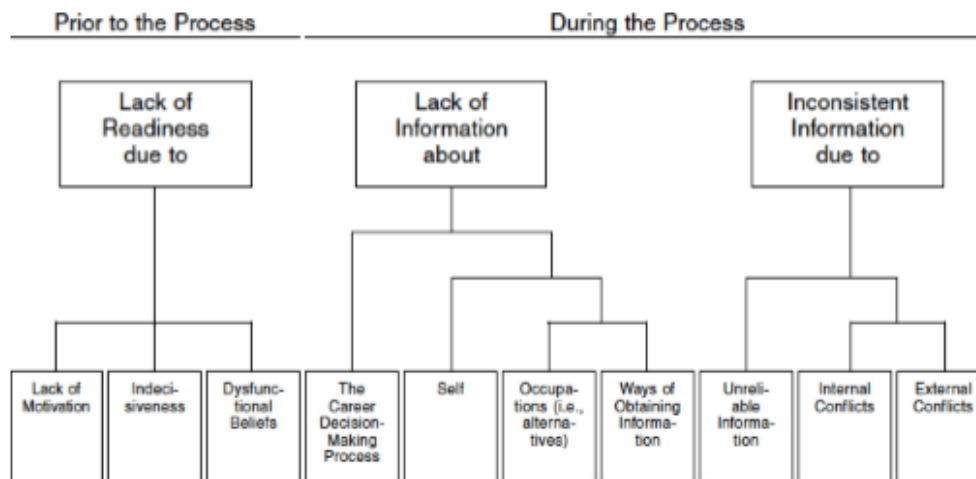
La structure du CDDQ peut se décrire en tant que modèle hiérarchique incluant un large ensemble de catégories relatives aux difficultés perçues dans le processus de réalisation d'un choix d'orientation et qui peuvent se diviser en trois grandes catégories et dix sous catégories (Lancaster et al., 1999). Les grandes catégories sont le manque de préparation qui se produit préalablement au processus de choix d'orientation, le manque d'information et les informations inconsistantes qui apparaissent quant à elles, au cours du processus décisionnel (Gati et al., 1996 ; Osipow & Gati, 1998). Plus spécifiquement, le manque de préparation inclut trois sous-catégories qui sont : a) le manque de motivation, b) l'indécisivité et c) les croyances dysfonctionnelles. Ensuite, le manque d'information inclut quatre sous-catégories qui sont : d) le manque de connaissance au sujet des étapes à suivre dans le processus décisionnel, e) le

manque de connaissance de soi en tant qu'intérêts vocationnels et traits de personnalité, f) le manque d'information au sujet des métiers, et g) le manque d'information pour obtenir des informations supplémentaires. Enfin, la dernière grande catégorie relative aux informations inconsistantes inclut trois sous-catégories : h) information non fiable, i) conflits internes et j) conflits externes.

b) Instruments de mesure

Le Questionnaire des Difficultés dans la Prise de Décision Vocationnelle (Career Decision-making Difficulties Questionnaire ou CDDQ, (Gati et al., 1996) se compose originellement de 44 items, mais fut réduit à 34 items par Gati et Saka. (2001a). Le CDDQ est divisé entre trois échelles évaluant : le manque de préparation (trois sous-échelles réparties en 10 items), le manque d'information (quatre sous-échelles réparties en 12 items) et les informations inconsistantes (trois sous-échelles réparties en 10 items) suivant le modèle théorique présenté précédemment. En addition, deux items de validité ont été inclus permettant de contrôler la crédibilité des répondants (Amir & Gati, 2006). Le score total permet de fournir une mesure globale des difficultés perçues relatives à la prise de décision du choix d'orientation tandis que les échelles et les sous-échelles fournissent des informations plus spécifiques sur le type de difficultés rencontrées. Tous les items sont évalués par une échelle de type Likert en 9 points allant de 1 « Ne me décrit pas du tout » à 9 « Me décrit bien ». Le score total du CDDQ est compris entre 32 et 288 où un score élevé signifie un nombre de difficultés perçues important. À la fin du questionnaire, un item additionnel permet également d'évaluer le niveau général de difficulté perçue dans la prise de décision vocationnelle à l'aide d'une échelle de type Likert en 9 points allant de 1 « Faible » à 9 « Élevé ». Cet item sera utilisé comme une mesure uni-item des difficultés perçues afin d'évaluer sa convergence avec les échelles et les sous-échelles du CDDQ.

Figure 6:
Typologie des difficultés de décision vocationnelle (Gati & Saka, 2001)



• **Les facteurs sociodémographiques :**

Dans la présente étude, les facteurs sociodémographiques contrôlés sont le sexe, l'âge, la religion, la région, l'ancienneté, le niveau d'étude, la profession, la situation matrimoniale. Ces variables ont été contrôlées car elles sont susceptibles d'influencer les variables de l'étude. L'élaboration du questionnaire est une étape cruciale de la recherche car lorsqu'on conçoit un bon questionnaire, il mesure ce qu'il est sensé mesurer. Afin de s'assurer de la qualité de l'instrument de mesure à utiliser, il faut faire un travail préparatoire qui consiste à pré tester l'instrument et à faire une étude de fiabilité.

IV.2.3. Le pré-test

Le pré-test est une mise à l'épreuve de l'instrument de collecte des données. Selon Angers (1992), lorsqu'une première version du questionnaire est rédigée, c'est-à-dire lorsque la formulation de tous les items et l'ordre de ceux-ci est fixé provisoirement, il est impératif de s'assurer que ce dernier est bien compréhensible (sans ambiguïté) et qu'il répond effectivement aux problèmes que pose le chercheur. Etant donné que les outils utilisés ont été élaborés dans des contextes culturels différents de celui du Cameroun, le pré-test permet aussi de libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine avec notamment l'utilisation des expressions langagières locales (Nyock Ilouga, 2018). Le pré-test de la présente étude a été effectué le 06 décembre 2023 à l'Université de Yaoundé 1 auprès de 20 étudiants. Cet exercice a permis de revoir la présentation des items en tableaux car les premières présentations semblaient ambiguës pour la plupart des répondants. Les participants n'ont fait aucune remarque en ce qui concerne le contenu des énoncés ou encore sur les consignes qui leurs étaient données. Au terme de cet exercice, le questionnaire était mieux structuré et les items plus compréhensibles. Une fois cette étape achevée, la validation du questionnaire a été entreprise.

IV.2.4. La validation du questionnaire (étude de fiabilité)

Le questionnaire utilisé dans l'étude a été élaboré à partir des échelles de mesure du sens de la vie, du sens du travail et l'indécision vocationnelle.

IV.2.4.1. Site de l'étude

Selon Neuman (2011) il est nécessaire de connaître le milieu physique et humain dans la perception et la compréhension des phénomènes sociaux. Elle permet de saisir l'influence d'un milieu sur l'homme et de mieux comprendre les différentes formes d'organisation sociale. Ainsi, la présente étude s'est déroulée au Cameroun dans la région du Centre et plus précisément dans la ville de Yaoundé.

IV.2.4.1.1. Présentation de la ville de Yaoundé

Yaoundé, souvent appelé Ongola en bété, langue de l'ethnie autochtone, la « ville aux sept collines/montagnes », est la capitale politique du Cameroun. Peuplée de 2 765 000 d'habitants en 2015, elle est, avec Douala, la ville la plus peuplée de cet État et de la zone CEMAC.

Communauté urbaine constituée de sept communes d'arrondissement, chef-lieu de la région du Centre et du département du Mfoundi (les limites administratives se confondant avec celles du département), Yaoundé abrite les sièges des institutions et administrations camerounaises.

La ville de Yaoundé est située au sud de la région du Centre et est éloignée de 250 km à l'est des côtes du Golfe du Biafra. Ce site de montagnes se décompose en trois unités topographiques inscrites dans un socle rocheux de gneiss précambrien : la barrière d'inselbergs au Nord-Ouest dominée par les monts Mbam Minkom (1 295 m) et le mont Nkolodom (1 221 m) et au sud-ouest avec le mont Eloundem (1 159 m) ; un ensemble de collines de 600 à 700 m d'altitude et de plateaux ; les vallées appelées également élobis.

Les différents quartiers s'ordonnent en fonction du relief accidenté du site de la ville. Les routes et les bâtiments se développent principalement sur les hauteurs des différentes collines, tandis que les bas-fonds marécageux laissent souvent place à de l'agriculture vivrière, à la végétation et à de nombreux petits cours d'eau. Quelques-uns parmi eux sont les rivières Mfoundi, Ékozoa, Biyeme et Mefou. Près du centre administratif de Yaoundé se trouve un lac appelé « Lac municipal de Yaoundé », créé en 1951-1952. Les bas-fonds marécageux sont

également une réserve foncière pour le développement de l'habitat précaire : le géographe Martin Luther Djatcheu a montré comment ce type d'habitat auto construit s'est développé dans les parties inondables de la ville, à la suite de la forte croissance démographique.

La ville de Yaoundé se situe sous un climat tropical de savane caractérisé par de nombreux mois de fortes pluies. La saison sèche s'étend de fin novembre à février. La saison des pluies connaît un affaiblissement des précipitations en juillet et août.

Le climat de Yaoundé est tropical, bien que tempéré par l'altitude, avec une saison sèche de décembre à février et une saison des pluies de mars à novembre. Les pluies diminuent un peu en juillet et août, bien que le ciel soit souvent nuageux. La température moyenne du mois le plus froid (août) est de 23,2 °C, celle du mois le plus chaud (février) est de 25,8 °C.

Les précipitations totalisent 1540 millimètres par an : elles sont donc abondantes. Dans les mois les moins pluvieux (janvier, décembre) elles s'élèvent à 20 mm, dans le mois le plus pluvieux (octobre) elles s'élèvent à 295 mm. Voici la moyenne des précipitations. La ville de Yaoundé s'étend sur 304 km² dont une superficie urbanisée de 183 km² et abrite une population estimée, en 2020, à 4 100 000 habitants, soit une densité moyenne de 13 486 habitants par kilomètre carré. La population connaît un accroissement de près de 100 000 habitants chaque année.

En 1960, au moment de l'indépendance du pays, Yaoundé ne comptait que 100 000 habitants. L'office Orstom a relevé une croissance de la population de Yaoundé proche de 9,5 % de 1926 à 1980, les immigrés constituant les deux tiers de la population urbaine. L'ewondo ou plus exactement le kóló est la langue nationale la plus parlée à Yaoundé, c'est une langue bantoue, dialecte de la langue Beti (Yaunde-Fang) intelligible avec les Bulu, Eton et Fang, parlée dans les régions centre et sud du Cameroun. L'Ewondo-beti-fang, langue maternelle pour la plupart des locuteurs des régions du centre et sud, est enseignée de l'école primaire à l'université.

En 2014, 60,5 % des habitants de Yaoundé de quinze ans et plus savent lire et écrire le français tandis que 75,6 % savent le parler et le comprendre. Elle est le siège de deux universités d'État : l'université de Yaoundé I située au quartier Ngoa-Ekellé et l'université de Yaoundé II située dans la banlieue de Soa. Plusieurs écoles supérieures sont rattachées à ces universités. Il s'agit entre autres de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique (ENSP), de l'Ecole Normale Supérieure (ENS, rattachées à l'université de Yaoundé I), de l'Institut des Relations Internationales du Cameroun (IRIC), de l'Ecole Supérieure des Sciences et Techniques de

l'Information et de la Communication (ESSTIC) (rattachées à l'université de Yaoundé II). D'autres grandes écoles renommées en Afrique centrale sont situées dans la ville, comme l'Ecole Militaire Interarmées (EMIA), l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), et l'Ecole Nationale Supérieure des Postes, Télécommunications et des TIC (SUPPTIC)

L'enseignement supérieur privé est très présent dans la capitale camerounaise. On peut notamment citer des établissements comme : L'Institut PrepaVogt, l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC) (ouverte en 1991 avec une centaine d'étudiants, elle en accueille, en 2012, plus de 1 500), l'Université protestante d'Afrique centrale (UPAC), le Centre Universitaire Joseph N'Di Samba, l'Institut Siantou supérieur, l'Institut supérieur Matamfen.

IV.2.4.1.2. Justification du choix du site

Nous avons choisi de faire notre étude dans la ville de Yaoundé parce qu'en dehors d'être notre ville de formation, c'est aussi où nous avons l'opportunité d'avoir les étudiants de toutes les strates et de toutes les conditions de vie. Nous y avons l'opportunité d'avoir un accès facile dans les institutions universitaires et d'y passer nos questionnaires, en les distribuant et les récupérant plus facilement.

IV.3. Population et échantillon de l'étude

IV.3.1. Population de l'étude

Selon Angers (1992), la population est l'ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation.

Dans la présente étude, la population est constituée des étudiants de la ville de Yaoundé. Leur situation matrimoniale, leur école ou université, l'âge, le sexe, la nationalité entre autre. C'est dans cette population qu'a été tiré l'échantillon.

IV.3.2. Echantillon de l'étude

Description de l'échantillon

Les participants à cette étude ont été sélectionnés par la technique d'échantillonnage aléatoire par choix raisonnée. Après recouvrement de nos questionnaires, nous avons obtenu un échantillon de Cent quatre-vingt-douze étudiants (N=192).

Tableau 6:
Répartition en fonction du genre

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Femmes	106	55,2	55,2	55,2
	Hommes	86	44,8	44,8	100
	Total	192	100	100	

Le tableau 6 et la figure 7 ci-dessus montrent que l'échantillon de l'étude est constitué de 106 femmes soit (55,2%) et 85 hommes soit (44,8%). Ces données laissent entrevoir une prédominance du genre féminin dans la population étudiée.

Figure 7:
Répartition de l'échantillon suivant le genre

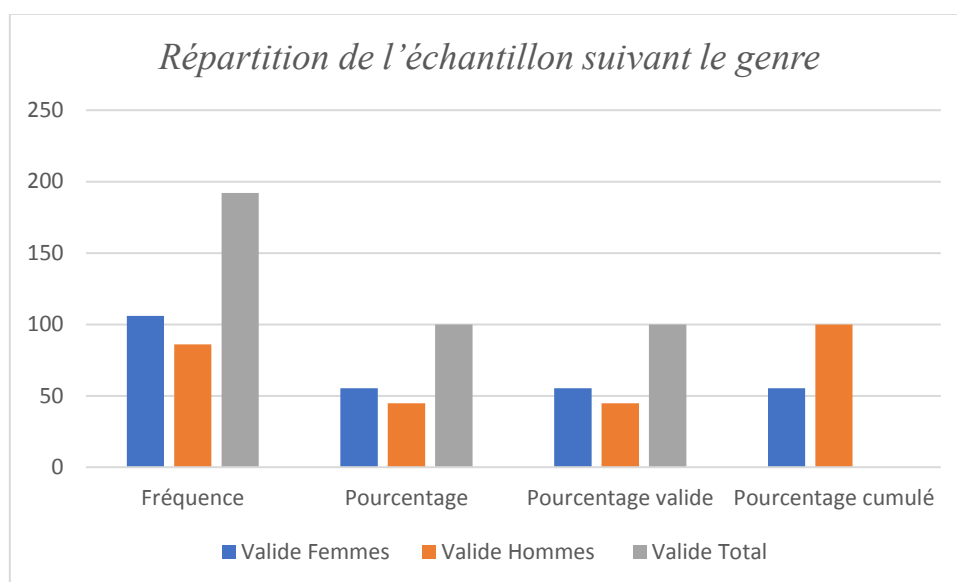


Tableau 7:
Répartition de l'échantillon suivant l'âge

	N	Minimum	Maximum	Mean
AGE	192	17	40	21.48
Valid N (listwise)	192			

Le tableau 7 ci-haut présente les données collectées dans l'évaluation de l'âge. On découvre que la moyenne d'âge des étudiants interrogés est de 21,48 ans, avec une importante dispersion (E-T = 3,29) dans une population dominée par les jeunes de moins de 40 ans où le

plus jeune salarié est âgé de 20 ans et le plus âgé a 54 ans. Cette distribution de l'âge est à l'image de la population du pays, voire du continent africain constitué d'une importante cohorte de jeunes avec une faible espérance de vie et qui représente des défis majeurs en termes d'employabilité, de santé, d'alimentation etc. (Nyock Ilouga (2019).

Tableau 8:

Répartition de l'échantillon suivant le niveau d'étude

ECHANTILLON SUIVANT LE NIVEAU D'ETUDE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	BAC	116	60,4	60,4	60,4
	BAC+3	56	29,2	29,2	89,6
	BAC+5	19	9,9	9,9	99,5
	BAC+8	1	0,5	0,5	100
	Total	192	100	100	

Le tableau 8 ci-dessus montre que 116 (60.4%) de l'échantillon ont au moins le BAC. Ceci est à l'image campus universitaire camerounais et en particulier des universités d'états où beaucoup d'étudiants sont inscrits au niveau 1 et 2. On note aussi une forte concentration n=56 (29.2%) des étudiants ayant un niveau un BAC+3 (au moins une Licence). Une moyenne de n=19 (9,9%) de ceux ayant un BAC+5 (au moins un Master 2) et n=1 BAC+8 (0,5%).

Figure 8:
Répartition de l'échantillon suivant les niveaux d'études

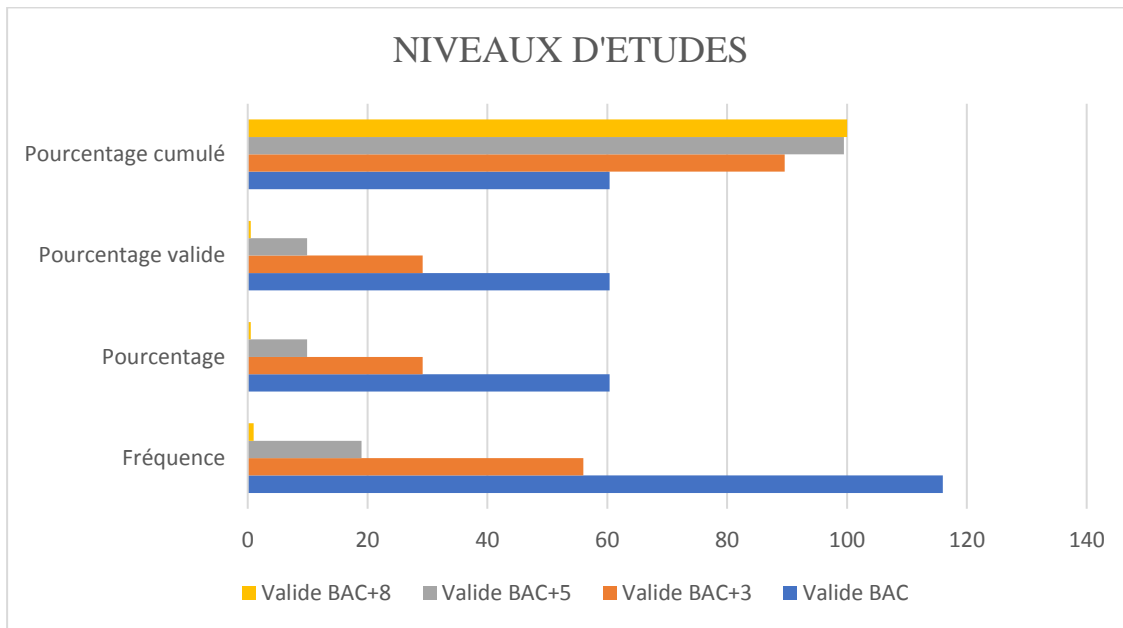


Tableau 9:
Répartition de l'échantillon suivant la situation matrimoniale

SITUATION MATRIMONIALE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	172	89,6	89,6	89,6
	Marié	7	3,6	3,6	93,2
	Union libre	13	6,8	6,8	100
	Total	192	100	100	

Le tableau 9 ci-dessus nous renseigne sur la situation matrimoniale de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de notre échantillon est célibataire. Nous constatons que le pourcentage des participants célibataires est supérieur aux autres (89,6 % contre 3,6 % pour les mariés et 6,6% pour l'union libre).

Figure 9:
Répartition de l'échantillon suivant la situation matrimoniale

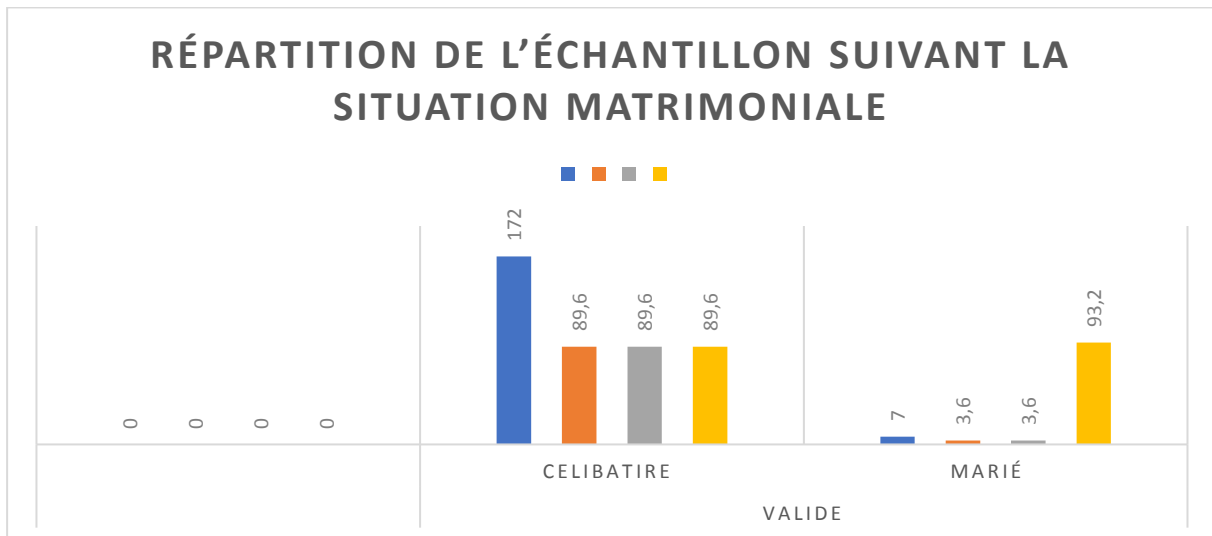


Tableau 10:
Répartition de la population en fonction des écoles et des universités.

UNIVERSITES ET ECOLES					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ENS	9	4,7	4,7	4,7
	ENS NGOAKELE	1	0,5	0,5	5,2
	ENS YDE	1	0,5	0,5	5,7
	ENS YDE1	1	0,5	0,5	6,3
	ENSPT	1	0,5	0,5	6,8
	ENSTP	3	1,6	1,6	8,3
	ESSUCAC	10	5,2	5,2	13,5
	IFORD	1	0,5	0,5	14,1
	IUS	19	9,9	9,9	24
	IUSTY	21	10,9	10,9	34,9
	POLYTECH	1	0,5	0,5	35,4
	UBUEA	1	0,5	0,5	35,9
	UCAC	43	22,4	22,4	58,3
	UY1	77	40,1	40,1	98,4
	UY2	2	1	1	99,5
	UYI	1	0,5	0,5	100
	Total	192	100	100	

Le tableau 10 ci-dessus nous renseigne sur les universités et les grandes écoles que nous avons visitées pour notre échantillon. Nous avons eu, suite à la liberté qui était donnée aux étudiants d'écrire leur établissement, des redondances. Ainsi, nous observons que la majorité

de notre échantillon s'est retrouvé à l'université de Yaoundé 1. Nous constatons que le pourcentage des participants de cette institution est supérieur à (40,1%)

Les Tableaux 11 proposent une Répartition de l'échantillon suivant les filières.

La série de sous-tableau qui va suivre de 11a à 11f ci-dessous nous laisse voir qu'il y a eu un effort de toucher plusieurs filières dans notre étude. Cela est à l'image de nos campus sur lesquels on retrouve plusieurs facultés et de différentes filières.

Tableau 12a:

Répartition de l'échantillon suivant les études techniques

Filières techniques			
	Fréquence	Pourcentage/192	Pourcentage valide
GENIE CIVIL	5	2,6	2,6
GENIE INFORMATIQUE	2	1	1
TOPOGRAPHE	1	0,5	0,5
Total	8	4,1	4,1

Le tableau 11a ci-dessus nous renseigne sur les filières d'études techniques de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité des techniciens de notre échantillon est du Génie Civil avec une proposition de 2,6 % sur les 4,1 % de toute la filière par rapport à l'échantillon total.

Tableau 13b :

Répartition de l'échantillon suivant les études de gestion, commerce et économie

Etudes de gestion, commerce et économique			
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide
AUDIT CONTROL GESTION	1	0,5	0,5
BANQUE ET FINANCE	1	0,5	0,5
COMPTABILITE	1	0,5	0,5
MANG AUDIT CONTROLE	1	0,5	0,5
MARKETING	3	1,5	1,5
SCIENCE DE GESTION	1	0,5	0,5
SCIENCES ECOMIQUES	2	1	1

Total	10	5	5
-------	----	---	---

Le tableau 11b ci-dessus nous renseigne sur les filières de gestion, commerce et économique de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de cette catégorie de notre échantillon est le Marketing avec une proposition de 1,5 % sur les 5 % de toute la filière par rapport à l'échantillon total.

Tableau 14c :

Répartition de l'échantillon suivant les études politiques et Juridiques

Etudes juridiques et politiques			
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide
DROIT	6	3,1	3,1
DROIT POLITIQUE	1	0,5	0,5
DROIT PRIVE	2	1	1
DROIT PUBLIC	2	1	1
FSJP	4	2,1	2,1
MDP DROIT	1	0,5	0,5
SCIENCE JURIDIQUE	11	4,6	5,6
Total	27	12,8	13,8

Le tableau 11c ci-dessus nous renseigne sur les filières de Juridique et politique de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de cette catégorie de notre échantillon est le Droit avec une proposition supérieure à la filière politique par rapport à l'échantillon total.

Tableau 15 d :

Répartition de l'échantillon suivant les études sciences de la santé

Etudes en science de la santé			
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide
EMS	1	0,5	0,5
ETUDE MEDICO SANITAI	5	2,6	2,6
IMAGERIE MEDICALE	1	0,5	0,5
MEDICO SANITAIRE	1	0,5	0,5
MICROBIOLOGIE	1	0,5	0,5
SANTE	1	0,5	0,5

SANTE DEREPRODUCTION	1	0,5	0,5
SANTE PUBLIQUE	4	2,1	2,1
SCIENCES INFIRMIERES	16	8,3	8,3
STP	3	1,6	1,6
TAM	1	0,5	0,5
TECHNICIEN LABO	1	0,5	0,5
TMS	5	2,6	2,6
Total	41	21,2	21,2

Le tableau 11d ci-dessus nous renseigne sur les filières des sciences de la santé de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de cette catégorie de notre échantillon sont des sciences infirmières avec une proposition de 8,3 % sur les 21,2% de toute la filière par rapport à l'échantillon total.

Tableau 16e :

Répartition de l'échantillon suivant les études littéraires et sciences sociales

études littéraires et sciences sociales			
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide
ANTROPOLOGIE	1	0,5	0,5
AS	1	0,5	0,5
ESPAGNOL	6	3,1	3,1
GEOGRAPHIE	1	0,5	0,5
HISTOIRE	2	1	1
LCA	10	5,2	5,2
LITERATURE	1	0,5	0,5
LMCV	2	1	1
LMF	14	7,3	7,3
PHILOSOPHIE	2	1	1
PSYCHOLOGIE	5	2,6	2,6
SOCIOLOGIE	7	3,6	3,6
Total	59	30,7	30,7

Le tableau 11e ci-dessus nous renseigne sur les filières des Sciences sociales de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de cette catégorie de notre échantillon est des Lettres Moderne Française (LMF) avec une proposition de 7,3 % sur les 30,7 % de toute la filière par rapport à l'échantillon total.

Tableau 17f :*Répartition de l'échantillon suivant les études des sciences exactes*

Études des sciences exactes			
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide
BCH	2	1	1
BIA	1	0,5	0,5
BIF	2	1	1
BIOLOGIE	2	1	1
BIOLOGIE ANIMAL	1	0,5	0,5
BIOLOGIE CHIMIQUE	4	2,1	2,1
BIOLOGIE CLINIQUE	2	1	1
BIOSCIENCE	15	7,7	7,7
BOA	2	1	1
DEMOGRAPHE	2	1	1
FAC SCIENCE	1	0,5	0,5
GEOSCIENCE	2	1	1
GEOTOPO	1	0,5	0,5
GLBD	1	0,5	0,5
MATH SCIENCE PHYSIQU	2	1	1
MATHS	3	1,6	1,6
MBV2	1	0,5	0,5
STP	3	1,6	1,6
Total	47	24	24

Le tableau 11f ci-dessus nous renseigne sur les filières des Sciences exactes de notre échantillon. Ainsi, nous observons que la majorité de cette catégorie de notre échantillon sont les Biosciences avec une proposition de 7,7 % sur les 24% de toute la filière par rapport à l'échantillon total.

Figure 10:*Répartition de l'échantillon suivant la filière*

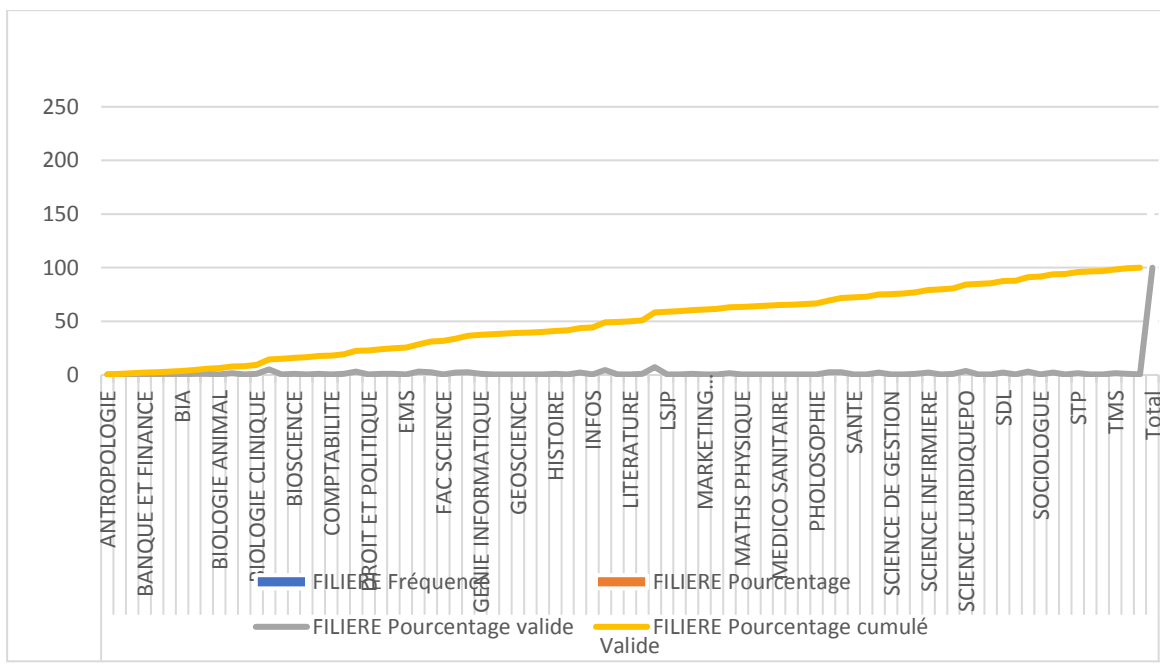


Tableau 18:
Répartition de l'échantillon suivant la région d'origine et le pays

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide		1	0,5	0,5	0,5
	ADAMAOUA	1	0,5	0,5	1
	BENIN	2	1	1	2,1
	CENTRAFRIQUE	1	0,5	0,5	2,6
	CENTRE	67	34,9	34,9	37,5
	COTE IVOIRE	1	0,5	0,5	38
	EST	4	2,1	2,1	40,1
	EXTREME NORD	10	5,2	5,2	45,3
	GABON	1	0,5	0,5	45,8
	LITTORAL	13	6,8	6,8	52,6
	NORD	4	2,1	2,1	54,7
	NORD OUEST	6	3,1	3,1	57,8
	OUADAI TCHAD	1	0,5	0,5	58,3
	OUEST	55	28,6	28,6	87
	RAS	1	0,5	0,5	87,5
REPUBLIQUE CENTRAFRI	1	0,5	0,5	88	

Le tableau 12 ci-dessus nous présente la répartition de notre échantillon en fonction de la région d'origine. Cette répartition est largement dominée par les Régions du Centre et de l'Ouest. Nous avons 67 participants soit 34.9% pour le Centre et 55 participants soit 28.6%

pour l'Ouest sur l'échantillon total. Ils sont suivis de ceux originaires du Littoral avec un effectif de 13 personnes soit 6.8% ; ceux originaires de l'extrême Nord avec un effectif de 10 soit 5.2%. Nous notons que dans cet échantillon nous retrouvons des étudiants d'autres pays tels que le Benin, le Tchad, la Cote d'Ivoire et le Gabon. Au regard de cela, nous constatons que la majorité des régions du pays est représentée.

Cette dispersion des participants est mieux organisée et présentée dans la figure 11 ou camembert ci-dessous :

Figure 11:
Répartition de l'échantillon en fonction de la région d'origine

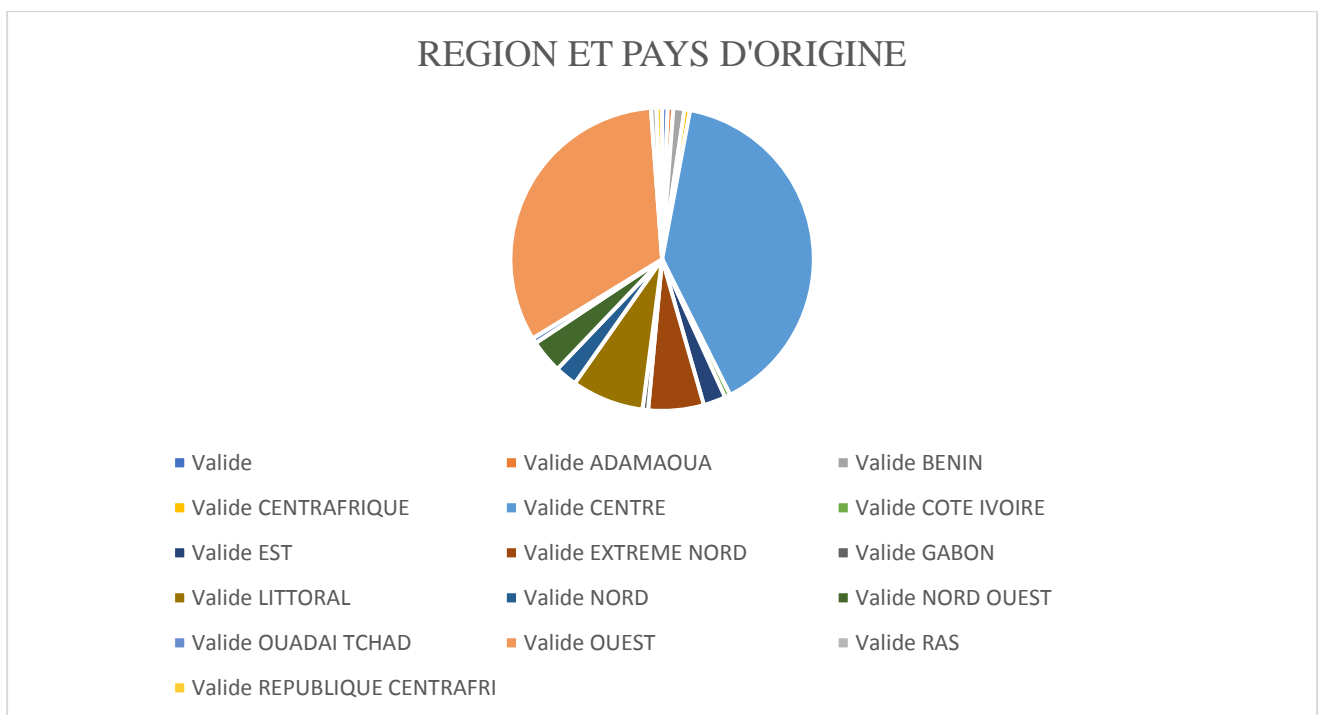
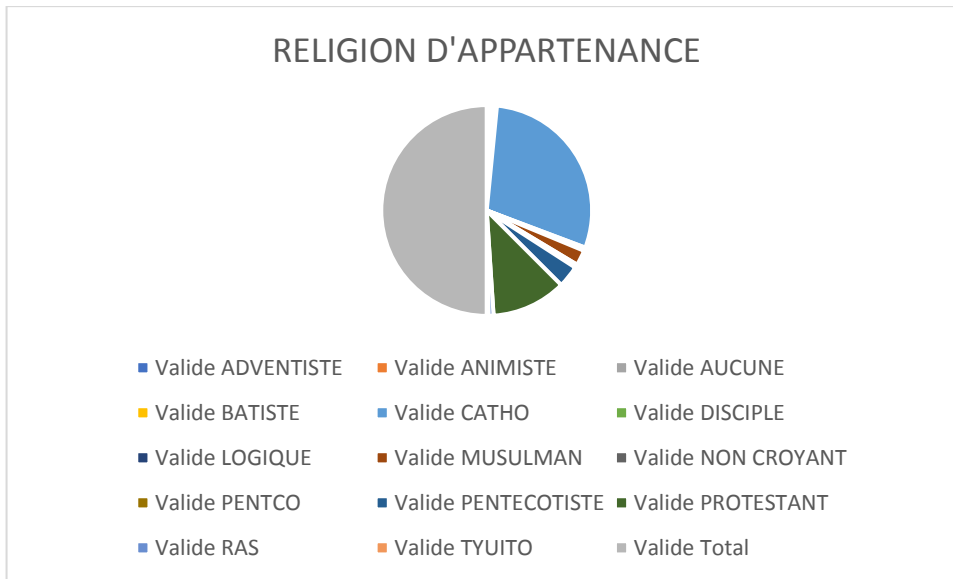


Tableau 19:*Répartition de l'échantillon suivant l'obédience religieuse*

VOTRE_RELIGION_D_APPARTENANCE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ADVENTISTE	2	1	1	1
	ANIMISTE	1	0,5	0,5	1,6
	AUCUNE	2	1	1	2,6
	BATISTE	1	0,5	0,5	3,1
	CATHO	112	58,3	58,3	61,5
	DISCIPLE	1	0,5	0,5	62
	LOGIQUE	1	0,5	0,5	62,5
	MUSULMAN	9	4,7	4,7	67,2
	NON CROYANT	1	0,5	0,5	67,7
	PENTCO	1	0,5	0,5	68,2
	PENTECOTISTE	13	6,8	6,8	75
	PROTESTANT	44	22,9	22,9	97,9
	RAS	3	1,6	1,6	99,5
	TYUITO	1	0,5	0,5	100
	Total	192	100	100	

Le tableau ci-dessus présente l'obédience religieuse des participants. Il ressort que nous avons une dominance de catholiques avec un effectif de 112 soit 58.3% suivis des protestants ayant un effectif de 44 soit 22.9% ; les pentecôtistes ont un effectif de 13 soit 6.8% et les musulmans de 9 soit 4.7% et enfin les autres. Cette dispersion des participants est mieux organisée et présentée dans la figure 12 ci-dessous :

Figure 12:*Répartition de l'échantillon suivant l'obédience religieuse*



IV.4. Collecte des données et difficultés rencontrées sur le terrain

Une recherche scientifique même pour les plus chanceux ne va pas sans difficulté. Au cours de la nôtre, ceux-ci se sont présentés sous plusieurs formes.

IV.4.1. Administration du questionnaire et collecte des données

La présente étude a été menée auprès des étudiants de plusieurs campus de la ville de Yaoundé. Pour sélectionner nos participants, la présente étude s'est appuyée sur la technique d'échantillonnage aléatoire par choix raisonné. Elle consiste à choisir au hasard des étudiants sur un campus choisi dans la ville. Nous avons eu recours à cette technique parce qu'elle permet de se déployer facilement sur le terrain et d'atteindre un maximum de personnes en un temps réduit. La collecte des données a duré deux mois (Décembre 2023-janvier 2024). Tous les participants ont rempli le questionnaire en notre présence. Nous avons rencontré dans la majorité des cas les étudiants sur leurs campus. Pour avoir le droit d'administrer le questionnaire, nous avons sur nous l'attestation de recherche qui justifiait qu'on était habilité à récolter des informations. Nous sommes très souvent allés vers les étudiants dans les points de rassemblement en plein air. Parfois, il fallait que les responsables des établissements choisis nous introduisent pour que nous puissions distribuer les questionnaires et les récupérer. Le questionnaire était remis uniquement aux étudiants qui voulaient bien le remplir ; il se remplissait sur la base du volontariat.

IV.4.2. Les difficultés rencontrées sur le terrain

La recherche étant une aventure passionnante et exigeante comme le rappelle Angers (1992), nous avons rencontré quelques difficultés sur le terrain surtout pour collecter les

données de l'étude. La première difficulté était d'avoir l'accès aux participants. En réalité, certaines personnes réclamaient une motivation financière en échange de leur participation à l'enquête. Deuxièmement, certaines personnes pensaient que nous avons été envoyés par l'administration de l'université et il fallait les convaincre. La troisième difficulté majeure était lorsqu'il fallait récupérer nos différents questionnaires, nous nous rendions compte que certaines questions n'étaient pas remplies et les étudiants qui disaient être fatigués pour continuer. Cela nous a obligé à distribuer de nouveaux exemplaires aux participants volontaires.

IV.5. Le traitement des données

Dans cette partie du travail, il est question de présenter les outils statistiques utilisés afin de tester les hypothèses de l'étude.

Les outils de traitement employés ont permis de faire des analyses descriptives et des analyses inférentielles. Cependant, avant de traiter les données, le logiciel CSPro version 7.0 a été choisi pour saisir les données collectées sur le terrain. CSPro (Census and Survey Processing System) est un logiciel de saisie des données de recensements et d'enquêtes. Il propose une interface de saisie des données appelée masque de saisie. L'élaboration de cette plate-forme nécessite d'abord de préciser, dans un dictionnaire de données, les caractéristiques (nom, label, type, longueur, occurrences, modalités, etc.) des variables de l'étude. Ce logiciel a été choisi pour sa simplicité d'usage et ainsi que son graphisme. Une fois les données saisies, elles ont été exportées sur un classeur Excel pour une meilleure exploitation.

Les données ainsi saisies ont été analysées au moyen des logiciels Spss sous Windows version 21 et STATISTICA sous Windows version 6. Ces logiciels ont été choisis parce qu'ils présentent clairement les résultats en indiquant en surbrillance les résultats significatifs.

IV.6. La démarche statistique

Dans la présente étude, deux types d'analyses ont été privilégiées à savoir : l'analyse descriptive et l'analyse inférentielle.

IV.6.1. L'analyse descriptive

Ces premières analyses permettent de décrire les résultats obtenus pour chacune des variables de l'étude. A cet effet, l'étude présente les résultats descriptifs se rapportant aux différentes échelles de mesure. L'analyse portera sur la présentation des tableaux, un indice de tendance centrale (la moyenne) et deux indices de dispersion (la variance et l'écart type).

IV.6.2. L'analyse inférentielle

Tout d'abord, avant d'effectuer des tests d'hypothèses, La technique Statistique de corrélation a été préférée pour établir des liens de convergence entre les deux VI (sens de la vie et sens du travail). Elle permettra ensuite d'évaluer les effets du sens sur l'indécision vocationnelle des répondants.

Pour évaluer les effets d'interaction entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle, nous avons utilisé la surface de réponse statistique qui mobilise les corrélations et l'analyse de la régression polynomiale permettant d'estimer les effets directs ainsi que les effets d'interaction entre les variables impliquées dans l'analyse. (Aiken et West, 1991).

À la suite de ce chapitre consacré à la présentation des procédures méthodologiques qui ont servi de base à l'élaboration de cette étude, le chapitre suivant présente les résultats obtenus sur le terrain.

CHAPITRE V : RESULTATS DE L'ETUDE

Ce chapitre cinq est consacré à la présentation des résultats obtenus auprès d'un échantillon d'étudiants dans les universités de la ville de Yaoundé (Cameroun).

Dans le cadre de cette étude, deux types d'analyses ont été implémentées à savoir l'analyse descriptive et l'analyse inferentielle. La première partie est consacrée à l'analyse descriptive.

V.1. L'analyse descriptive

L'analyse descriptive permet de décrire les résultats obtenus pour chacune des variables de l'étude. Dans cette étude les résultats descriptifs se rapportent aux différentes échelles de mesure. L'analyse porte sur la présentation des tableaux qui ressortent un indice de tendance centrale (la moyenne) et deux indices de dispersion (la variance et l'écart type).

V.1.1. Analyse descriptive du sens de la Vie

Le score moyen de la variable « sens de la vie » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,64 sur un maximum de 7. Ce score est supérieur à la moyenne théorique ($\mu=4$) d'une échelle à 7 points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,88$) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum (Min = 2,49) et le score maximum (max = 7) enregistrés sur cette échelle.

Tableau 20:

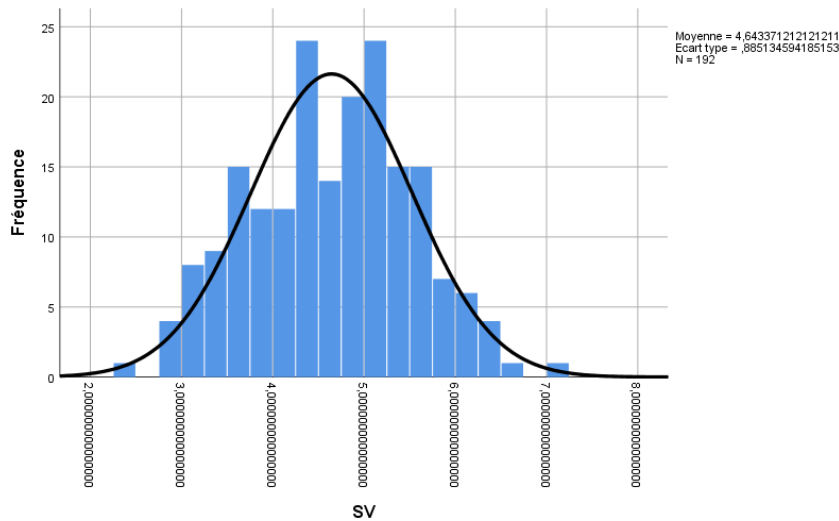
Statistiques descriptives du sens de la vie

Statistiques descriptives du sens de la vie					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
P	192	1	7	4,28	0,96
R	192	1	7	5,07	1,68
Sens de la Vie	192	2,49	7	4,64	0,88
N valide (liste)	192				

La représentation graphique (figure 13 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la variable sens de la vie sont légèrement concentrés à gauche du graphique.

Figure 13:

Représentation graphique de la variable sens de la vie.



1.1.1. Dimension Présence du sens

Tableau 21:

Statistiques descriptives de la dimension présence du sens

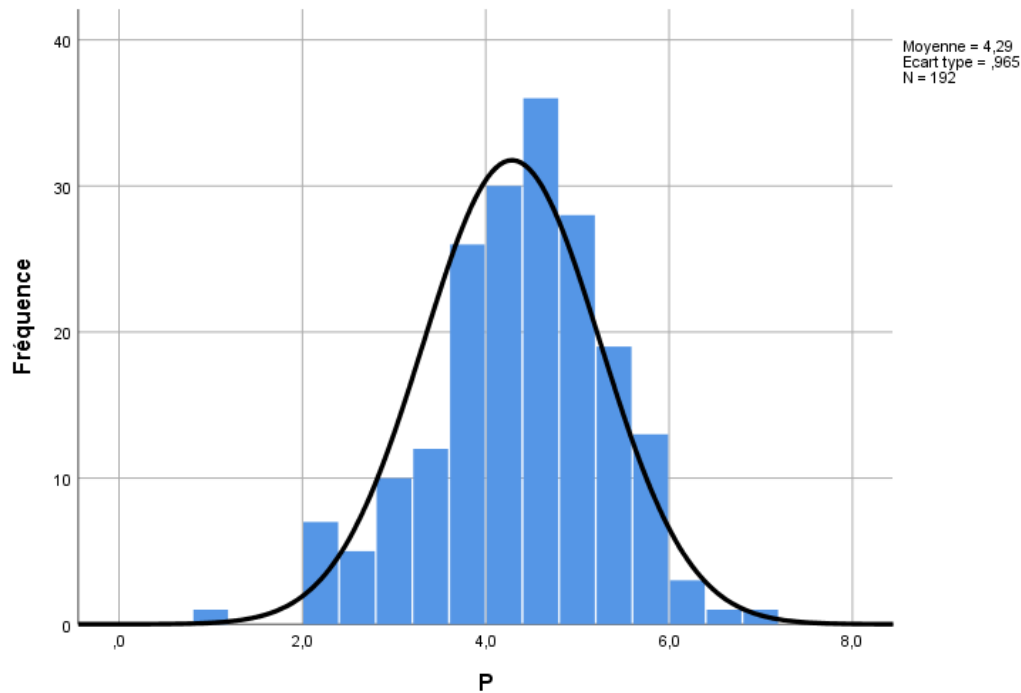
Statistiques descriptives de la dimension présence du sens					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Présence du sens	192	1	7	4,285	0,9646

Le score moyen de la dimension « présence du sens » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,28 sur un maximum de 7. Ce score est supérieur à la moyenne théorique ($\mu=4$) d'une échelle à 7 points. Cela signifie que lors du remplissage du questionnaire, les étudiants ont donné majoritairement un avis « *Ne peut pas dire vrai ou faux* » sur la présence du sens de la vie. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,96$) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum ($Min = 1$) et le score maximum ($max = 7$) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 14 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « présence du sens de la vie » sont légèrement concentrés à droite du graphique.

Figure 14:

Représentation graphique de la dimension *Présence du sens*



1.1.2. Dimension Recherche du sens

Tableau 22:

Statistiques descriptives de la dimension recherche du sens

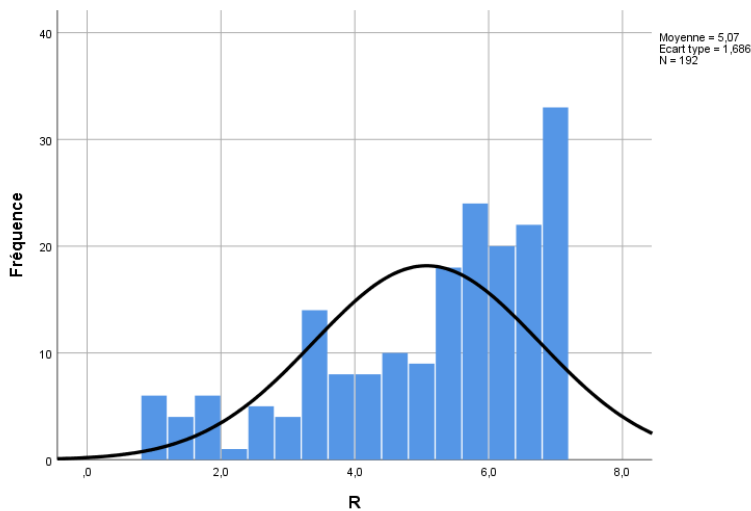
Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Recherche du sens	192	1	7	5,07	1,68

Le score moyen de la dimension « recherche du sens » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 5,07 sur un maximum de 7. Ce score est supérieur à la moyenne théorique ($\mu=4$) d'une échelle à 7 points. Cela signifie que les étudiants donnent majoritairement un avis « *un peu vrai* » sur leur situation de recherche du sens. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,68$) ; ce qui veut dire que cet avis n'est pas partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum ($Min = 1$) et le score maximum ($max = 7$) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 15 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « recherche du sens » sont majoritairement concentrés à droite du graphique.

Figure 15:

Représentation graphique de la dimension Recherche du sens



V.1.2. Analyse descriptive de la variable sens du travail

Le score moyen de la variable « sens du travail » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 2,45 sur un maximum de 4. Ce score est légèrement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,31$) ; ce qui veut dire que leurs avis sont partagés. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum ($Min = 1,76$) et le score maximum ($max = 4$) enregistrés sur cette échelle.

Tableau 23:

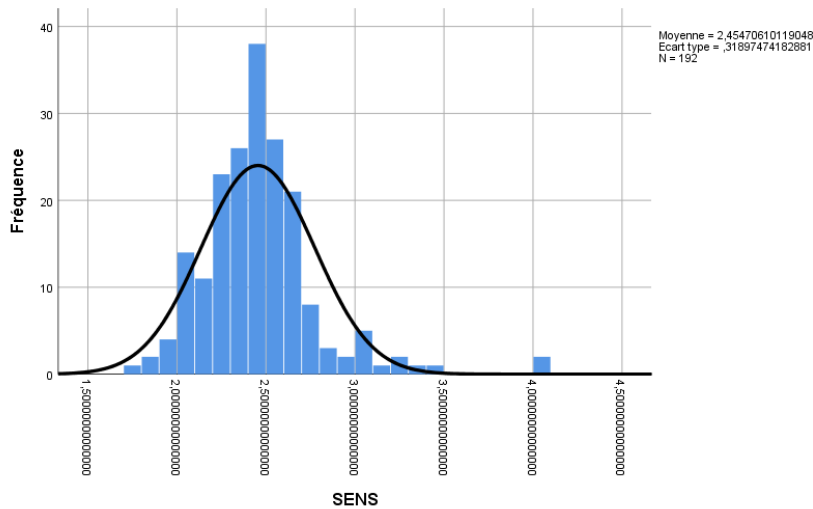
Statistiques descriptives sens du travail

Statistiques descriptives de la variable sens du travail					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
UT	192	2	4	3,31	0,43
COM	192	1	4	1,59	0,59
SENS	192	1,75	4	2,45	0,31
N valide (liste)	192				

La représentation graphique (figure 16 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la variable sens de la vie sont concentrés à gauche du graphique.

Figure 16:

Représentation graphique de la variable sens du travail



V.1.2.1 Dimension Utilité du travail

Tableau 24:

Statistiques descriptives de la dimension utilité du travail

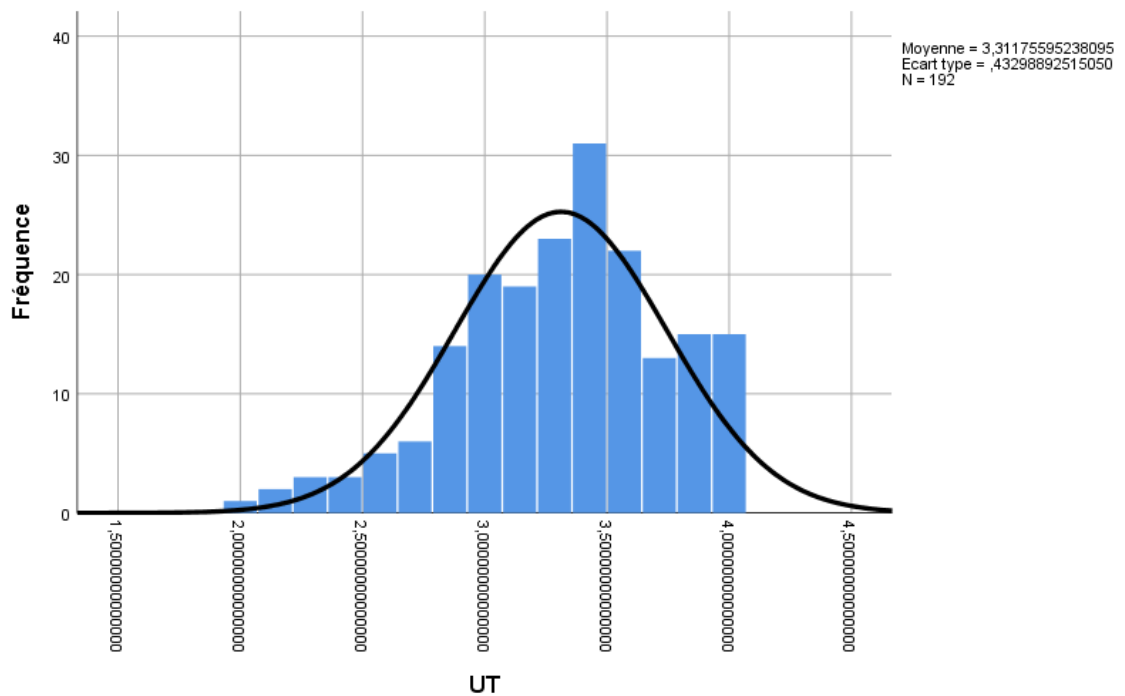
Statistiques descriptives de la dimension utilité du travail					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Utilité du Travail	192	2	4	3,31	0,43

Le score moyen de la dimension « utilité du travail » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 3,31 sur un maximum de 4. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que les étudiants donnent un avis *en accord* sur l'utilité du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,43) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum (Min = 2) et le score maximum (max = 4) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 17 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « utilité du travail » sont majoritairement concentrés à droite du graphique.

Figure 17:

Représentation graphique de la dimension utilité du travail



V.1.2.2. Dimension Compréhension du travail

Tableau 25:
Statistiques descriptives de la dimension compréhension

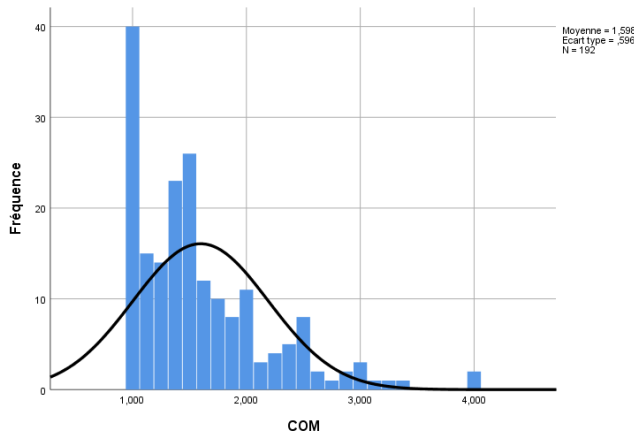
Statistiques descriptives de la dimension compréhension					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Compréhension du Travail	192	1	4	1,59	0,59

Le score moyen de la dimension « compréhension du travail » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 1,59 sur un maximum de 4. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. Cela signifie que les étudiants donnent un avis *en désaccord* sur leur compréhension du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,59) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (max = 4) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 18 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « compréhension du travail » sont majoritairement concentrés à gauche du graphique.

Figure 18:

Représentation graphique de la dimension Compréhension du travail



V.1.3. Variable Indécision vocationnelle

Le score moyen de la variable « indécision vocationnelle » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,24 sur un maximum de 9. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1,39) ; ce qui veut dire que cet avis semble partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (max = 9) enregistrés sur cette échelle.

Tableau 26:

Statistiques descriptives de l'indécision vocationnelle.

<i>Statistiques descriptives de l'indécision vocationnelle</i>					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
MP	192	1	8,16	4,81	1,21
MI	192	1	9	4,05	1,94
II	192	1	9	3,67	1,73
INDE	192	1	8,46	4,24	1,39
N valide (liste)	192				

V.1.3.1 Dimension Manque de préparation

Tableau 27:

Statistiques descriptives de la dimension manque de préparation

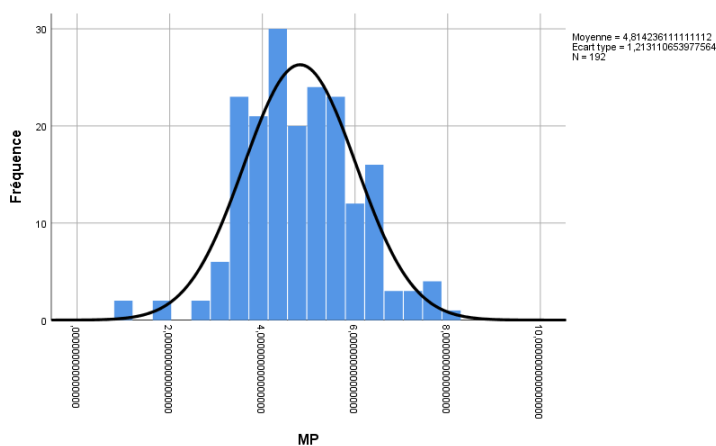
Statistiques descriptives de la dimension manque de préparation					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Manque de Préparation	192	1	8,16	4,81	1,21

Le score moyen de la dimension « Manque de préparation » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,81 sur un maximum de 9. Ce score est légèrement égal à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que les items de cette dimension donnent une position mitigée de la situation des étudiants, ils ne savent pas s'ils sont en manque de préparation ou non. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1,21) ; ce qui veut dire que cet avis semble ne pas être partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (max = 8,16) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 19 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « manque de préparation » sont majoritairement concentrés au centre du graphique.

Figure 19:

Représentation graphique de la dimension Manque de préparation



V.1.3.2. Dimension Manque d'information

Tableau 28:

Statistiques descriptives de la dimension Manque d'information

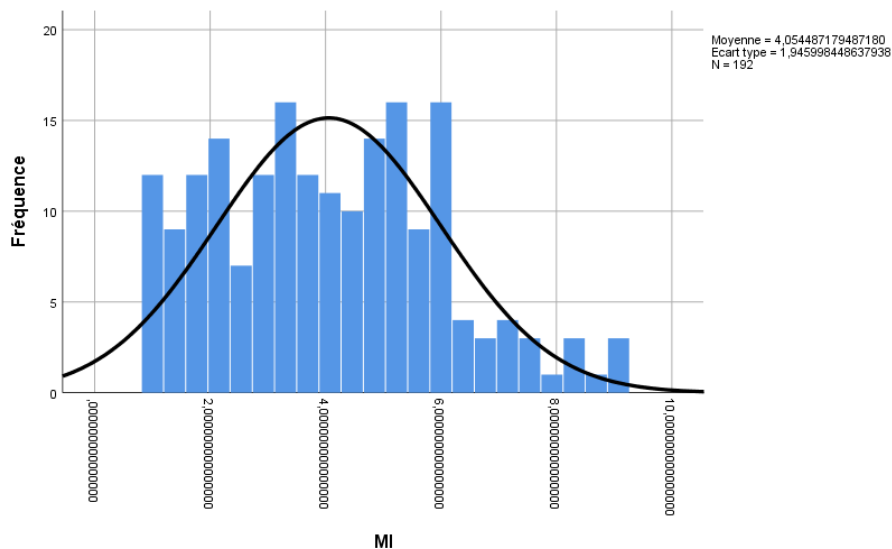
Statistiques descriptives de la dimension Manque d'information					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Manque d'Information	192	1	9	4,05	1,94

Le score moyen de la dimension « Manque d'information » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,05 sur un maximum de 9. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que les items de cette dimension font une description médiocre de la situation des étudiants, elle n'est pas en manque d'information. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,94$) ; ce qui veut dire que cet avis semble ne pas être partagé. On note néanmoins une amplitude non négligeable entre le score minimum ($Min = 1$) et le score maximum ($max = 9$) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 20 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « Manque d'information » sont majoritairement concentrés à gauche du graphique.

Figure 20:

Représentation graphique de la dimension Manque d'information



V.1.3.3. Dimension Informations inconsistantes

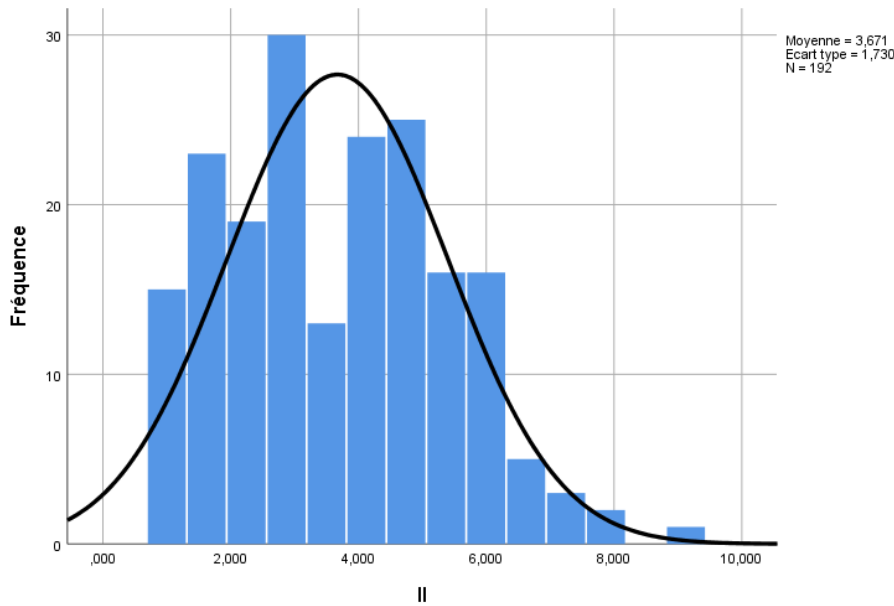


Tableau 29:

Statistiques descriptives de la dimension informations inconsistantes

Statistiques descriptives de de la dimension informations inconsistantes					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Information Inconsciente	192	1	9	3,67	1,73

Le score moyen de la dimension « Informations inconsistantes » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 3,67 sur un maximum de 9. Ce score est inférieur à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considère par exemple qu'elle n'est pas certains de fiabilité de l'information en sa disposition. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,73$) ; ce qui veut dire que cet avis semble ne pas être partagé. On note néanmoins une amplitude sérieuse entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (max = 9) enregistrés sur cette échelle.

La représentation graphique (figure 21 ci-dessous) semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la dimension « informations inconsistantes » sont légèrement concentrés vers la gauche du graphique.

Figure 21:

Représentation graphique de la dimension Informations inconsistantes

V.2. Analyse inférentielle

V.2.1. Analyse Corrélacionnelle

Dans la littérature scientifique, les analyses des corrélations sont effectuées afin de vérifier les postulats préalables de la vérification des hypothèses par la régression (Sovet, 2014). Selon cet auteur, pour effectuer une régression, il faudrait déjà obtenir au préalable des liens de corrélations significatifs entre les dimensions des variables. Le but de notre analyse est d'examiner, non seulement les effets directs du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle, mais aussi et surtout les effets de congruence entre les dimensions du sens de la vie et du sens du travail que sont : la présence du sens (P), la recherche du sens (R), la compréhension du travail (COM) et l'utilité du travail (UT) sur l'indécision vocationnelle. Les variables ont été mesurées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les trois variables se présentent donc sous la forme des scores numériques. Nous avons choisi d'utiliser la surface de réponse statistique qui permet de révéler les contributions respectives de la présence du sens, la recherche du sens, la compréhension du travail et de l'utilité du travail et celles de leurs interactions dans l'explication des scores de l'indécision vocationnelle.

Suivant le principe de l'analyse de régression, une variable qui ne serait corrélée à aucune autre devrait être retirée de l'analyse, puisque nous nous intéressons à l'effet de congruence entre les variables sens de la vie et sens du travail sur l'indécision vocationnelle. Aussi, les situations de multi-colinéarité modérée ne sont-elles pas problématiques pour ce type d'analyse. En revanche, il faut à tout prix éviter la situation de singularité où une variable serait entièrement prédite par une combinaison de plusieurs variables.

Tableau 30:

Matrice de corrélations réduites

	1	2	3	4	5	6	7	8
P	1							
R	-0,1	1						
UT	,143*	,142*	1					
COM	-0,131	0,026	-,263**	1				
MP	0,008	,168*	-0,046	,229**	1			
MI	-,214**	,250**	-,182*	,444**	,496**	1		
II	-0,081	,237**	-0,126	,494**	,515**	,725**	1	
INDE	-0,14	,261**	-,152*	,462**	,746**	,924**	,855**	1

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

****.** *La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).*

Note : *P : Présence du sens ; R : Recherche du sens ; UT : utilité du travail ; COM : Compréhension du travail ; MP : Manque de préparation ; MI : Manque d'information ; Informations inconsistantes ; INDE : Indécision vocationnelle.*

La matrice de corrélation explore la relation entre le sens du travail et le sens de la vie ; entre le sens de la vie et l'indécision vocationnelle ; entre le sens du travail et l'indécision vocationnelle. Dans le cas présent, la relation est significative au niveau 0.05 (bilatéral) à une étoile et 0.01 (bilatéral) à deux étoiles.

V.2.1.1. Sens du travail et sens de la vie

L'examen de la matrice de corrélation révèle que la présence du sens de la vie est significativement corrélée à l'utilité du travail perçu ($r = 0.14$; $p < 0.05$). Par contre, cette présence du sens de la vie n'est pas significativement corrélée avec la compréhension du travail ($r = -0.13$; $p = 0.07$). En ce qui concerne la recherche du sens, les résultats de la matrice indiquent qu'elle est significativement corrélée à l'utilité du travail perçu ($r = 0.14$; $p < 0.05$) et non corrélée à la compréhension du travail ($r = 0.02$; $p = 0.72$).

V.2.1.2. Sens de la vie et indécision vocationnelle

Au niveau des corrélations entre les dimensions du sens de la vie et l'indécision vocationnelle, l'examen de la matrice de corrélation révèle que la présence du sens de la vie n'est pas significativement corrélée au manque de préparation ($r = 0.008$; $p = 0.91$). Il en est de même pour la présence du sens de la vie qui n'est pas significativement corrélée à l'information inconstante ($r = -0.08$; $p = 0.26$). Par contre, cette présence du sens de la vie est corrélée négativement avec le manque d'information ($r = -0.21$; $p < 0.01$). Ce lien n'est pas statistiquement significatif. En ce qui concerne la recherche du sens, les résultats de la matrice indiquent qu'elle aussi est significativement corrélée avec le manque de préparation ($r = 0.16$; $p < 0.05$). Cette recherche du sens est corrélée très significativement avec le manque d'information ($r = 0.25$; $p < 0,01$) et les informations inconsistantes ($r = 0.23$; $p < 0.01$).

Pour ce qui est de la corrélation du sens de la vie avec la variable indécision vocationnelle, la présence du sens de la vie n'est pas significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = -0.14$; $p = 0.053$). Par contre, la recherche du sens de la vie est très significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = 0.26$; $p < 0,01$).

V.2.1.3. Sens du travail et Indécision vocationnelle

Au niveau des corrélations entre les dimensions du sens du travail et l'indécision vocationnelle, l'examen de la matrice de corrélation révèle que l'utilité du travail n'est pas significativement corrélée au manque de préparation ($r = -0.04$; $p = 0.52$). Il en est de même pour l'utilité du travail qui n'est pas significativement corrélée à l'information inconstante ($r = -0.12$; $p = 0.08$). Par contre, l'utilité du travail est négativement et significativement corrélée avec le manque d'information ($r = -0.18$; $p = 0.01$). En ce qui concerne la compréhension du travail, les résultats de la matrice indiquent qu'elle est très significativement corrélée avec le manque de préparation ($r = 0.22$; $p < 0.01$), pareil avec le manque d'information ($r = 0.44$; $p < 0,01$) et les informations inconsistantes ($r = 0.49$; $p < 0,01$).

Pour ce qui est de la corrélation du sens du travail avec la variable indécision vocationnelle, l'utilité de la vie est significativement corrélée négativement à l'indécision vocationnelle ($r = -0.15$; $p < 0.05$). Il en est de même pour la compréhension du travail qui est très significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = 0.46$; $p < 0,01$).

L'analyse corrélationnelle nous informe qu'il y a plusieurs liens significatifs entre les variables sens de la vie, sens du travail et l'indécision vocationnelle.

V.2.2. Tests d'hypothèses

V.2.2.1. Effets de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Tableau 31:

Effets de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Effect	INDE - Parameter estimates (Feuil1 in class)							
	Level of Effect	Column	Estimate	Standard Error	Wald Stat.	Lower CL 95,0%	Upper CL 95,0%	p
Intercept		1	2,160543	1,022616	4,463759	0,15625	4,164833	0,034621
P		2	-0,179637	0,205239	0,766077	-0,58190	0,222624	0,381434
P^2		3	0,035890	0,014453	6,166390	0,00756	0,064217	0,013020
UT		4	-0,079044	0,575057	0,018894	-1,20613	1,048046	0,890671
UT^2		5	0,024476	0,089585	0,074644	-0,15111	0,200060	0,784691
P*UT		6	-0,045698	0,045187	1,022711	-0,13426	0,042868	0,311877
Scale			1,340668	0,068416		1,21306	1,481695	

Le but de cette analyse est d'examiner, non seulement les effets directs du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle, mais aussi et surtout les effets de congruence entre les dimensions présence du sens de la vie et l'utilité perçue du travail sur l'indécision vocationnelle (INDE). Les variables ont été mesurées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les trois variables se présentent donc sous la forme des scores numériques. Nous avons choisi d'utiliser la surface de réponse statistique qui permet de révéler les contributions respectives de la présence du sens et de l'utilité du travail et celles de leur congruence dans l'explication de la variance des scores de l'indécision vocationnelle.

Les résultats montrent que la présence du sens, prise isolément, réduit directement l'indécision vocationnelle ($\beta = -0,17 ; p = 0,38$). Cependant, la présence du sens agit indirectement pour augmenter significativement l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,03 ; p = 0,01$). Pour ce qui est de la dimension utilité du travail, il apparait que son effet de réduction reste non significatif ($\beta = -0,07 ; p = 0,89$). De même, il apparait que la congruence entre la présence du sens et l'utilité perçue du travail sur l'indécision vocationnelle est linéaire mais pas de manière significative ($\beta = -0,04 ; p = 0,31$). Tout se passe comme si les étudiants qui ont le sentiment de la présence du sens de la vie et comprennent l'utilité du travail sont moins indécis. Toutefois, nos résultats révèlent également que l'interaction entre ces dimensions a un effet statistiquement non significatif sur l'indécision vocationnelle. Autrement dit, les effets combinés de la présence du sens et de l'utilité du travail réduisent l'indécision vocationnelle. Mais cet effet n'est pas significatif, ce qui infirme notre hypothèse de recherche H1.

V.2.2.2. Effets de la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

Tableau 32:
Effets de la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

Effect	INDE - Parameter estimates (Feuil1 in class)							
	Level of Effect	Column	Estimate	Standard Error	Wald Stat.	Lower CL 95,0%	Upper CL 95,0%	p
Intercept		1	1,837315	0,322419	32,47321	1,205385	2,469245	0,000000
P		2	-0,377084	0,112037	11,32801	-0,596672	-0,157496	0,000763
P^2		3	0,034590	0,012459	7,70748	0,010170	0,059011	0,005499
COM		4	0,263714	0,169606	2,41759	-0,068708	0,596136	0,119979
COM^2		5	-0,052659	0,034492	2,33078	-0,120261	0,014944	0,126838
P*COM		6	0,040898	0,029708	1,89527	-0,017328	0,099124	0,168609
Scale			1,201467	0,061312		1,087112	1,327852	

Le but de cette analyse est d'examiner, non seulement les effets directs du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle, mais aussi et surtout les effets de congruence entre les dimensions : Présence du sens (P) de la vie et la compréhension du travail (Com) sur l'indécision vocationnelle (INDE). Les variables ont été mesurées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les trois variables se présentent donc sous la forme des scores numériques. Nous avons choisi d'utiliser la surface de réponse statistique qui permet de révéler les contributions respectives de la présence du sens et de la compréhension du travail et celles de leur congruence dans l'explication de la variance des scores de l'indécision vocationnelle.

Les résultats montrent que la présence du sens, prise isolément, réduit l'indécision vocationnelle avec un effet statistiquement significatif ($\beta = -0,37$; $p = 0,0007$) alors que son effet indirect est également significatif ($\beta = 0,03$; $p = 0,005$) tant à augmenter l'indécision vocationnelle. Par contre, la compréhension du travail prise isolément ne réduit pas l'indécision vocationnelle et a un effet statistiquement non significatif ($\beta = 0,26$; $p = 0,1$). Par ailleurs, l'effet indirect de la compréhension, sans être significatif, réduit l'indécision vocationnelle ($\beta = -0,05$; $p = 0,12$). Nos résultats révèlent que la congruence entre la présence du sens et la compréhension du travail n'a pas d'effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,04$; $p = 0,16$). Tout se passe comme si les étudiants qui ont un sentiment de présence et une compréhension du travail sont indécis. Toutefois, nos résultats révèlent également que l'interaction entre ces dimensions a un effet statistiquement non significatif sur l'indécision vocationnelle. Autrement dit, les effets combinés de la présence du sens et la compréhension du travail ne réduisent pas l'indécision vocationnelle et son effet n'est pas significatif, un résultat qui infirme notre hypothèse de recherche H2.

V.2.2.3. Effets de la Recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

Tableau 33:

Effets de la recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

INDE - Parameter estimates (Feuil1 in class)								
Distribution : NORMAL								
Link function: LOG								
Effect	Level of Effect	Column	Estimate	Standard Error	Wald Stat.	Lower CL 95,0%	Upper CL 95,0%	p
Intercept		1	0,586959	0,247376	5,629916	0,102112	1,071806	0,017656
R		2	0,044756	0,072664	0,379359	-0,097664	0,187175	0,537947
R^2		3	0,003622	0,007989	0,205562	-0,012036	0,019281	0,650268
COM		4	0,478308	0,178644	7,168674	0,128172	0,828444	0,007419
COM^2		5	-0,039123	0,031707	1,522508	-0,101266	0,023021	0,217240
R*COM		6	-0,016640	0,020802	0,639823	-0,057412	0,024132	0,423775
Scale			1,183235	0,060382		1,070615	1,307702	

Le but de cette analyse est d'examiner, non seulement les effets directs du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle, mais aussi et surtout les effets de congruence entre les dimensions : Recherche du sens (R) et la compréhension du travail (COM) sur l'indécision vocationnelle (INDE). Les variables ont été mesurées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les trois variables se présentent donc sous la forme des scores numériques. Nous avons choisi d'utiliser la surface de réponse statistique qui permet de révéler les contributions respectives de la recherche du sens et de la compréhension du travail et celles de leur congruence dans l'explication de la variance des scores de l'indécision vocationnelle.

Les résultats montrent que la recherche du sens, prise isolément, ne réduit pas l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,04$; $p = 0,53$). Il en est de même pour l'effet indirect de la recherche du sens sur l'indécision vocationnelle qui n'est pas significatif ($\beta = 0,00$; $p = 0,65$). Par contre, la compréhension du travail a un effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,47$; $p = 0,31$). La compréhension du travail augmente l'indécision vocationnelle. Contrairement à l'effet indirect de la compréhension du travail qui réduit l'indécision vocationnelle mais sans effet significatif ($\beta = -0,03$; $p = 0,21$). Tout se passe comme si les étudiants qui sont la recherche du sens de la vie et ont une compréhension du travail sont indécis. Par ailleurs, nos résultats révèlent également que l'interaction entre la recherche du sens et la compréhension perçue du travail réduit l'indécision vocationnelle, sans effet statistiquement significatif sur elle ($\beta = -0,01$; $p = 0,42$). Ce résultat montre que la congruence entre la recherche du sens et de la compréhension du travail n'est pas établie dans l'explication de l'indécision vocationnelle. Cette observation ne soutient pas notre hypothèse H3 et l'infirme.

V.2.2.4. Effets de la Recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Tableau 34:

Effets de la recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Effect	INDE - Parameter estimates (Feuil1 in class)							
	Level of Effect	Column	Estimate	Standard Error	Wald Stat.	Lower CL 95,0%	Upper CL 95,0%	p
Intercept		1	2,484114	0,882448	7,924379	0,75455	4,213680	0,004877
R		2	-0,028310	0,136462	0,043038	-0,29577	0,239151	0,835653
R^2		3	-0,003941	0,008605	0,209796	-0,02081	0,012923	0,646928
UT		4	-0,541315	0,544220	0,989355	-1,60797	0,525336	0,319900
UT^2		5	0,033459	0,092442	0,131005	-0,14772	0,214641	0,717392
R*UT		6	0,037367	0,033937	1,212335	-0,02915	0,103881	0,270870
Scale			1,310190	0,066860		1,18549	1,448012	

Le but de cette analyse est d'examiner, non seulement les effets directs du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle, mais aussi et surtout les effets de congruence entre les dimensions : Recherche du sens (R) et l'utilité du travail (UT) sur l'indécision vocationnelle (INDE). Les variables ont été mesurées à l'aide d'échelles ordinales de type Likert. Les données collectées sur les trois variables se présentent donc sous la forme des scores numériques. Nous avons choisi d'utiliser la surface de réponse statistique qui permet de révéler les contributions respectives de la recherche du sens et de l'utilité du travail et celles de leur congruence dans l'explication de la variance des scores de l'indécision vocationnelle.

Les résultats montrent que la recherche du sens, prise isolément, réduit l'indécision vocationnelle même si son effet n'est pas statistiquement significatif ($\beta = -0,02$; $p = 0,83$). Il en est de même pour l'effet indirect de la recherche du sens qui réduit l'indécision vocationnelle dans les mêmes conditions non significatives ($\beta = -0,003$; $p = 0,64$). L'utilité du travail prise isolément réduit l'indécision vocationnelle mais n'a pas d'effet statistiquement significatif ($\beta = -0,54$; $p = 0,31$). Par ailleurs, nos résultats révèlent également que l'interaction entre la recherche du sens et l'utilité perçue du travail n'a aucun effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,03$; $p = 0,27$). Tout se passe comme si les étudiants qui sont à la recherche du sens et sont en accord avec l'utilité du travail sont indécis. Ce résultat montre que la congruence entre la recherche du sens et de l'utilité du travail n'est pas établie lorsqu'on s'intéresse à l'explication de l'indécision vocationnelle. Cette observation ne va pas dans le sens de notre hypothèse. Notre hypothèse H4 donc infirmée.

Les résultats à ces tests d'hypothèses apportent un soutien mitigé à notre hypothèse générale. Au départ, nous avons pensé que la congruence entre le sens de la vie et du sens du travail chez les étudiants au Cameroun contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle. Ces résultats nous indiquent que prisent isolément, certaines dimensions participent à la réduction de l'indécision vocationnelle chez les étudiants. Mais leur congruence non par d'effet significatif sur l'indécision vocationnelle. Notre hypothèse générale est par conséquent infirmée.

CHAPITRES VI : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

Ce chapitre six est consacré à l'interprétation et la discussion des résultats obtenus auprès de l'échantillon d'étudiants de la ville de Yaoundé (Cameroun).

95

VI.1. Interprétation des résultats descriptifs

VI.1.1. Le sens de la vie

Dans la présente étude, le sens de la vie a été étudié à travers deux dimensions : la présence du sens et la recherche du sens. Le score moyen de la variable « sens de la vie » obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,64 sur un maximum de 7. Ce score est supérieur à la moyenne théorique ($\mu=4$) d'une échelle à 7 points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,88$) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. Car l'assentiment général confère au sens de la vie les propriétés suivantes : hautement individuelles, subjectives, liées au langage et aux capacités de symbolisation, d'abstraction et d'interprétation. Ce concept multidimensionnel du sens de la vie apparaît dans sa construction comme constitué de trois dimensions de nature différente, mais étroitement liées par leur capacité à s'influencer mutuellement à savoir, la cohérence, le but et l'importance. Chaque individu les considère pour évaluer subjectivement leur sens perçu. (Moisseron, 2020).

Le score moyen de la dimension « présence du sens » obtenu par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,28 sur un maximum de 7. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,96$) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. Cela signifie que les étudiants ont pour la plupart un doute quant au sentiment de présence du sens dans leur vie. Ils comprennent de quoi il s'agit mais il leur est difficile, pour la plupart, de formuler ce sens en ce qui les concerne de manière personnelle. L'individu évalue son sens de la vie perçu, les sources de sens relatives à des unités thématiques, des déterminants, contenus dans le sens de la vie et pouvant se manifester au travers des trois facettes du sens : la cohérence, le but et l'importance (Bernaud, 2018 ; Leontiev, 2017 ; Martela & Steger, 2016 ; Wong, 2017). Ainsi, la « cohérence » est une dimension cognitive du sens qui s'apprécie par l'individu lorsqu'il y a congruence entre la compréhension de ses expériences

vécues et le sens perçu. Comme considérée par Heintzelman et King (2014a, p. 154), la cohérence est « le sentiment que les expériences ou la vie elle-même ont un sens ».

Le score moyen de la dimension recherche du sens obtenu par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 5,07 sur un maximum de 7. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,68$) ; ce qui veut dire que ces derniers partagent dans leur majorité, la reconnaissance d'être à la recherche du sens de leur vie. L'étudiant évalue les efforts consentis dans sa quête de sens. Les limites relevées dans la littérature scientifique font état notamment pour la sous-échelle « recherche du sens » d'un manque de compréhension relatif au degré d'avancement d'un individu dans sa recherche de sens (Wong, 2012). Selon Moisseron (2020), il est vérifié que lorsqu'une personne est en recherche de sens, elle se mobilise pour mieux comprendre le sens et le but de sa vie, elle est plus influencée par les autres du même cercle sauf si elle perçoit clairement le sens de sa vie.

VI.1.2. Le sens du travail

Dans la présente étude, le sens du travail a été étudié à travers deux dimensions : l'utilité perçue et la compréhension du travail. L'analyse descriptive effectuée révèle que le score moyen de la variable sens du travail obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 2,45 sur un maximum de 4. Ce score est légèrement supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,31$). Ce qui veut dire que les participants de l'étude n'identifient pas clairement l'apport du travail dans leur future carrière. Ce qui peut être compréhensible dans un contexte où le travail se fait de plus en plus rare avec près de 70% des jeunes qui sont dans le sous-emploi et où près de 2/3 des jeunes de moins de 35 ans sont intéressés par des questions d'emploi. Plus loin encore, l'incompréhension du travail peut traduire le fait que les étudiants ont un doute sur l'obtention d'un travail décent et passant pas une saine compétition. Cette observation avait déjà été relevée dans les recherches de Nyock Ilouga, portant sur le travail paradoxal au Cameroun, une analyse du rapport au travail.

Le score moyen de la dimension utilité du travail obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 3,31 sur un maximum de 4. Ce score est supérieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,43$) ; ce qui veut dire que cet avis est partagé. Cela signifie que les étudiants sont en accord sur l'utilité du travail dans la vie.

Cette utilité du travail dans un contexte comme le nôtre recouvre la fonction économique du travail identifiée par l'équipe du MOW (1987). Selon cette équipe, la fonction économique du travail renvoie au salaire et à la sécurité de l'emploi. Un travail utile est donc un travail qui nous donne les moyens de vivre et nous occupe de temps en temps. Cette idée semble être partagée par Morin (2008), pour qui le travail constitue la seule occupation qui permette aux individus d'assurer leur subsistance dans des conditions de vie décentes.

Le score moyen de la dimension compréhension du travail obtenu par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 1,59 sur un maximum de 4. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à quatre points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,59$) ; ce qui veut dire que cet avis n'est pas partagé. Cela signifie que malgré leurs perceptions de l'utilité du travail, les étudiants ont une mauvaise compréhension de celui-ci.

Enfin les résultats de la mesure globale du sens du travail composés de son utilité et de sa compréhension traduisent une crise de sens chez les participants de l'étude. Cette observation confirme qu'un contexte de travail entropique marqué par les nombreuses carences managériales et qui transforme les travailleurs en hommes stipendiés, exclusivement portés à vendre leur travail aux plus offrants, peut contribuer à abolir le sens du travail (Nyock Ilouga et al, 2018).

VI.1.3. Variable Indécision vocationnelle

Dans la présente étude, l'indécision vocationnelle a été étudiée à travers trois dimensions : le manque de préparation, le manque d'information et les informations inconsistantes. Les sous dimensions au nombre de dix n'ont pas été évaluées spécifiquement. Le score moyen de la dimension manque d'information obtenu par les 192 étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,24 sur un maximum de 9. Ce score est légèrement inférieur à la moyenne théorique d'une échelle à neuf points. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,39$).

Le score moyen de la dimension manque de préparation obtenue par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,81 sur un maximum de 9. Ce score est légèrement égal à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que les items de cette dimension donnent une position mitigée de la situation des étudiants, ils ne savent pas s'ils sont en manque de préparation ou non. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,21$) ; ce qui veut dire que cet

avis semble ne pas être partagé. Il est important de souligner que plusieurs recherches ont mis en évidence que la catégorie relative au manque de préparation présentait souvent un faible niveau de fiabilité avec des valeurs comprises entre 0.55 et 0.70 (Gati et al., 1996 ; Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000), ce qui se relève être exacte pour ce qui est de cette étude. Les travaux ont montré une faible fiabilité et une faible corrélation des items avec le score total pour la dimension manque de préparation, d'où la suggestion faite de la retirer complètement dans le modèle taxonomique du CDDQ. Le manque de préparation s'apparente à l'identité vocationnelle dans le modèle tripartite de l'indécision vocationnelle de Brown (2002), ce facteur, plus large, peut traduire chez les étudiants une attitude vocationnelle immature, des représentations erronées, un manque de clarté de soi, un manque de motivation à prendre une décision, ou encore une identité encore instable.

Le score moyen de la dimension manque d'information obtenu par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 4,05 sur un maximum de 9. Ce score est inférieur à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que les items de cette dimension font une description médiocre de la situation des étudiants, elle n'est pas en manque d'information. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,94$) ; ce qui veut dire que cet avis semble ne pas être partagé. En effet, de nombreuses difficultés jonchent le quotidien des étudiants au Cameroun parmi lesquelles figurent le manque d'informations fiables sur les étapes à suivre dans le processus décisionnel, le manque de connaissance de soi en tant qu'intérêts vocationnels et traits de personnalité et le manque d'information au sujet des métiers. Car les structures existantes tel que le CIOP qui pourrait mieux les renseigner n'est pas connu par la plus part.

Le score moyen de la dimension informations inconsistantes obtenu par les étudiants interrogés dans le cadre de cette étude s'élève à 3,67 sur un maximum de 9. Ce score est inférieur à la moyenne théorique ($\mu=5$) d'une échelle à neuf points. Cela signifie que la majorité des étudiants rencontrés considère par exemple qu'elle n'est pas certains de fiabilité de l'information en sa disposition. La dispersion des scores autour de cette moyenne est faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,73$). Les informations inconsistantes apparaissent quant à elles, au cours du processus décisionnel face à une information non fiable, des conflits internes et conflits externes. (Gati et al., 1996 ; Osipow & Gati, 1998).

La comparaison des scores moyens à l'item des indicateurs de l'indécision vocationnelle montre descriptivement des différences assez faibles. Ces résultats ne s'articulent pas avec les

travaux précédents montrant une plus grande indécision vocationnelle chez les lycéens sud-coréens comparativement aux lycéens étatsuniens ou français (Lee, 2001 ; Sovet & Metz, 2014). Ces éléments peuvent s'expliquer par le fait que les étudiants se retrouvent face à des contraintes à peu près similaires dans la planification de leur cursus universitaire et le choix d'une future carrière. Ils ont besoin qu'on les soutienne dans un choix en lien avec leurs aspirations profondes et qui donne un sens à leur existence.

VI.2. Interprétation des résultats inférentiels

Depuis plusieurs années, avec le ralentissement de la croissance économique, s'est développé un phénomène de dégradation des conditions d'insertion des jeunes diplômés pour tous les niveaux du système éducatif (Fernex & Lima, 2005). Notre matrice de corrélation a exploré la relation entre le sens du travail et le sens de la vie ; entre le sens de la vie et l'indécision vocationnelle ; entre le sens du travail et l'indécision vocationnelle. Dans le cas présent, la relation est significative au niveau 0.05 (bilatéral) à une étoile et 0.01 (bilatéral) à deux étoiles.

Elle a révélé que la présence du sens de la vie est significativement corrélée à l'utilité du travail perçue ($r= 0.14$; $p<0.05$). Par contre, cette présence du sens de la vie n'est pas statistiquement significative sur la compréhension du travail ($r= -0.13$; $p=0.07$). En ce qui concerne la recherche du sens, les résultats de la matrice indiquent qu'elle est significativement corrélée à l'utilité du travail perçue ($r= 0.14$; $p<0.05$) et non corrélée à la compréhension du travail ($r= 0.02$; $p=0.72$). Ce qui signifie que le sens de vie et le sens du travail sont corrélés signification uniquement par les dimensions « présence du sens de la vie » et « l'utilité perçue du travail » pris isolement.

Au niveau des corrélations entre les dimensions du sens de la vie et l'indécision vocationnelle, l'examen de la matrice de corrélation révèle que la présence du sens de la vie n'est pas significativement corrélée au manque de préparation ($r= 0.008$; $p=0.91$). Il en est de même pour la présence du sens de la vie qui n'est pas significativement corrélée aux informations inconstantes ($r= -0.08$; $p=0.26$). Par contre, cette présence du sens de la vie est statistiquement et négativement très significative sur le manque d'information ($r= -0.21$; $p<0.01$). En ce qui concerne la recherche du sens, les résultats de la matrice indiquent qu'elle aussi est significativement corrélée avec le manque de préparation ($r= 0.16$; $p<0.05$). Cette recherche du sens est corrélée très significativement avec le manque d'information ($r= 0.25$; $p<0,01$) et les informations inconsistantes ($r= 0.23$; $p<0.01$). On note que le sentiment de

présence du sens n'a pas d'effet significatif sur l'indécision vocationnelle des étudiants contrairement à la dimension recherche du sens. Ce qui renforce l'information de la corrélation du sens de la vie avec la variable indécision vocationnelle, qui nous informe que la présence du sens de la vie n'est pas significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = -0.14$; $p = 0.053$). Par contre, la recherche du sens de la vie est très significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = 0.26$; $p < 0,01$). Cela indique que lorsque le sentiment de sens de la vie est élevé, l'indécision vocationnelle baisse dans notre échantillon d'étudiants.

Au niveau des corrélations entre les dimensions du sens du travail et l'indécision vocationnelle, l'examen de la matrice de corrélation révèle que l'utilité du travail n'est pas significativement corrélée au manque de préparation ($r = -0.04$; $p = 0.52$). Il en est de même pour l'utilité du travail qui n'est pas significativement corrélée à l'information inconstante ($r = -0.12$; $p = 0.08$). Par contre, l'utilité du travail est statistiquement et négativement significative sur le manque d'information ($r = -0.18$; $p = 0.01$). En ce qui concerne la compréhension du travail, les résultats de la matrice indiquent qu'elle est très significativement corrélée avec le manque de préparation ($r = 0.22$; $p < 0,01$), pareil avec le manque d'information ($r = 0.44$; $p < 0,01$) et les informations inconsistantes ($r = 0.49$; $p < 0,01$). Ce qui nous renseigne également que, la relation à l'indécision vocationnelle est forte lorsque les étudiants sont dans une position d'incompréhension du sens du travail dans leur contexte.

Pour ce qui est de la corrélation du sens du travail avec la variable indécision vocationnelle, l'utilité de la vie est significativement corrélée négativement à l'indécision vocationnelle ($r = -0.15$; $p < 0.05$). Il en est de même pour la compréhension du travail qui est très significativement corrélée à l'indécision vocationnelle ($r = 0.46$; $p < 0,01$). Cela indique que lorsque le sentiment de sens du travail est élevé, l'indécision vocationnelle baisse dans notre échantillon d'étudiants.

VI.3. Discussion des résultats de la congruence des facteurs principaux sur l'indécision vocationnelle.

Cette recherche visait principalement à déterminer les moyens par lesquels les étudiants au Cameroun peuvent réduire leur niveau d'indécision face au choix d'une formation ou d'une profession. Cette solution a été explorée au travers des relations entre le sens de la vie, le sens du travail et l'indécision vocationnelle des étudiants. Ainsi, elle pourra contribuer à déterminer des moyens concrets pour réduire l'indécision, promouvoir le choix encore plus sensé des formations et des employés dans un milieu entropique. L. Lévy-Garboua, dans deux articles

(1976, 1979), traite également d'un paradoxe observé : dans un contexte de baisse des taux de rendement de l'investissement éducatif (dégradation des conditions d'insertion professionnelle, réduction des aides publiques), le phénomène attendu de diminution de la demande d'éducation ne se produit pas, bien au contraire, les étudiants, « apparemment aveugles », continuant d'aller à l'université. Dès lors, l'auteur propose d'introduire dans le modèle du capital humain de nouveaux facteurs susceptibles d'expliquer les stratégies.

VI.3.1. Congruence de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Notre hypothèse **H1** était : La congruence entre la présence du sens de la vie et l'utilité du travail réduit l'indécision vocationnelle. Les résultats montrent que la présence du sens, prise isolément, réduit directement l'indécision Vocationnelle ($\beta = -0,17$; $p = 0,38$). Cependant, la présence du sens agit indirectement pour augmenter significativement l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,03$; $p = 0,01$). Ce qui signifie que lorsque les étudiants ont le sentiment de présence du sens, celle-ci participe à faire baisser l'indécision vocationnelle. Néanmoins étant un processus subjectif, l'inadéquation entre les attentes et le contexte font que malgré ce sentiment de présence, l'indécision vocationnelle augmente. Pour une plus grande résolution, l'attention peut se porter sur le fait d'être décidé, déterminé dans son projet professionnel en se centrant sur les facteurs qui contribuent à son émergence et à sa consolidation. (Betz & Voyten, 1997)

Pour ce qui est de la dimension utilité du travail, il apparaît que son effet de réduction reste non significatif ($\beta = -0,07$; $p = 0,89$). Ce qui nous renseigne sur le fait que pris isolément, la perception de l'utilité du travail réduit l'indécision vocationnelle. Plus globalement, il apparaît que la congruence entre la présence du sens et l'utilité perçue du travail sur l'indécision vocationnelle est linéaire mais pas de manière significative ($\beta = -0,04$; $p = 0,31$). Tout se passe comme si les étudiants qui ont le sentiment de la présence du sens de la vie et une bonne perception de l'utilité du travail sont moins indécis. Il n'est pas peut-être superflu de le dire que dans la théorie du « job competition » (Turow, 1975) propose une explication en termes de compétition pour l'accès à l'emploi désiré. Face à un marché du travail caractérisé par des difficultés d'insertion et un chômage important, la seule stratégie possible pour obtenir un poste consiste à présenter sur ce marché un signal plus « efficace » que celui des autres compétiteurs. Toutefois, nos résultats révèlent également que l'interaction entre ces dimensions a un effet statistiquement non significatif sur l'indécision vocationnelle. D'où, l'effet combiné de la

présence du sens et de l'utilité du travail bien que réduisant l'indécision vocationnelle qui n'est pas significatif. H1 est infirmé.

VI.3.2. Congruence entre la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

Notre hypothèse **H2** était : La congruence entre la présence du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle des étudiants. Les résultats montrent que la présence du sens, prise isolément, réduit l'indécision vocationnelle avec un effet statistiquement significatif ($\beta = -0,37$; $p < 0,05$) alors que son effet indirect également signifiant ($\beta = 0,03$; $p < 0,005$) tant à augmenter l'indécision vocationnelle. Par contre, la compréhension du travail prise isolément ne réduit pas l'indécision vocationnelle et a un effet statistiquement non signifiant ($\beta = 0,26$; $p = 0,1$). Tel que vu plus haut, le sentiment de présence du sens fait baisser l'indécision vocationnelle contrairement à la compréhension de l'importance du travail qui tant à l'augmenter significativement. Par ailleurs, l'effet indirect de la compréhension, sans être significatif, réduit l'indécision vocationnelle ($\beta = -0,05$; $p = 0,12$). Ce qui est une preuve qu'inconsciemment les étudiants comprennent le travail, il s'agit plutôt d'une compréhension autre que ce que mesure notre instrument. Cette situation peut facilement s'expliquer par le contexte socio-professionnel marqué par son incertitude et son imprévisibilité qui amène de plus en plus l'individu à s'interroger sur le sens de sa vie (Bernaud, 2014 ; Guichard, 2014).

Nos résultats révèlent que la congruence entre la présence du sens et la compréhension du travail n'a pas d'effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,04$; $p = 0,16$). Tout se passe comme si les étudiants qui ont un sentiment de présence et une compréhension du travail sont indécis. Holland et Holland (1977) envisagent quant à eux l'existence d'un syndrome d'indécision. Il s'agit d'une disposition indécise qui caractérise un petit pourcentage d'étudiants qui ne parviennent pas à mettre en place les stratégies d'ajustement requises quand ils doivent décider de leur future profession. Leur inadaptation se traduit par une forte anxiété, une identité instable et peu claire. Toutefois, nos résultats révèlent également que l'interaction entre ces dimensions a un effet statistiquement non significatif sur l'indécision vocationnelle. Autrement dit, les effets combinés de la présence du sens et la compréhension du travail ne réduisent pas l'indécision vocationnelle et son effet n'est pas significatif. Ce qui infirme notre hypothèse H2. Pour Hirschi (2011), Le sens et l'engagement

s'avèrent être des atouts significatifs pour la réussite mais pas le plaisir. Il est peut-être temps d'insister sur ces paramètres lors des conseils des étudiants au Cameroun.

VI.3.3. Congruence entre la Recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle

Notre hypothèse **H3** était : La congruence entre la recherche du sens de la vie et l'utilité sociale du travail réduit l'indécision vocationnelle chez les étudiants. Les résultats montrent que la recherche du sens, prise isolément, ne réduit pas l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,04 ; p = 0,53$) au contraire elle tend à l'augmenter. Des études se sont spécifiquement intéressées à l'efficacité des procédures que les praticiens peuvent mettre en œuvre pour réduire l'indécision des étudiants, mais la recherche du meilleur traitement est effectuée selon l'approche de la psychologie expérimentale par la recherche de lois générales ; elle ne porte pas sur les variations individuelles (Cronbach, 1957). Il en est de même pour l'effet indirect de la recherche du sens sur l'indécision vocationnelle qui n'est pas significatif ($\beta = 0,00 ; p = 0,65$). Ceci signifie que la recherche du sens est une condition qui plonge les personnes dans de l'incertitude et par conséquent il leur est difficile de voir leur indécision baisser. Également, La compréhension du travail a un effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,47 ; p = 0,31$), mais l'augmente plutôt. Contrairement à l'effet indirect de la compréhension du travail qui réduit l'indécision vocationnelle mais sans effet significatif ($\beta = -0,03 ; p = 0,21$) qui pour les raisons évoquées plus haut tend à la baisser. A ce propos, Li et al. (2019) ont pu démontrer que ce qui rend les étudiants plus décidés dans leur projet professionnel est l'importance de l'orientation professionnelle protéiforme. Aussi, si les étudiants réfléchissent et comprennent leurs valeurs professionnelles, identifient ce qui constitue une réussite professionnelle pour eux au travers d'expériences académiques et professionnelles, cette démarche les enrichit. Ils acquièrent ainsi l'autonomie, les informations et les compétences dont ils ont besoin pour réduire leurs incertitudes, renforcer leur efficacité, leur confiance et finalement, décider de leur projet professionnel.

Tout se passe comme si les étudiants qui sont à la recherche du sens de la vie et ont une compréhension du travail sont indécis. Par ailleurs, nos résultats révèlent également que la congruence entre la recherche du sens et la compréhension perçue du travail réduit l'indécision vocationnelle, mais sans effet statistiquement significatif sur elle ($\beta = -0,01 ; p = 0,42$). Ce résultat témoigne que l'effet combiné de la recherche du sens et de la compréhension du travail

n'est pas établie dans l'explication de la réduction de l'indécision vocationnelle. Notre hypothèse H3 est infirmée.

VI.3.4. Congruence entre la Recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle

Notre hypothèse **H4** était : La congruence entre la recherche du sens de la vie et la compréhension du travail réduit l'indécision vocationnelle. Les résultats montrent que la recherche du sens, prise isolément, réduit l'indécision vocationnelle même si son effet n'est pas statistiquement significatif ($\beta = -0,02$; $p = 0,83$). Il en est de même pour l'effet indirect de la recherche du sens qui réduit l'indécision vocationnelle dans les mêmes conditions non significatives ($\beta = -0,003$; $p = 0,64$). L'utilité du travail prise isolément réduit l'indécision vocationnelle mais n'a pas d'effet statistiquement significatif ($\beta = -0,54$; $p = 0,31$). Ceci révèle que pris isolément, ces dimensions réduisent l'indécision vocationnelle mais de manière peu significative.

Par ailleurs, nos résultats révèlent également que l'interaction entre la recherche du sens et l'utilité perçue du travail n'a aucun effet statistiquement significatif sur l'indécision vocationnelle ($\beta = 0,03$; $p = 0,27$). Tout se passe comme si les étudiants qui sont à la recherche du sens et sont en accord avec l'utilité du travail sont indécis. Ce résultat montre qu'il y a un processus inconscient peut-être dû au contexte entropique du Cameroun qui s'opère en ces étudiants. La congruence entre la recherche du sens et de l'utilité du travail n'est pas établie lorsqu'on s'intéresse à l'explication de l'indécision vocationnelle. Cette observation ne va pas dans le sens de notre hypothèse. Notre hypothèse H4 est donc infirmée.

Ces résultats apportent un soutien mitigé à notre hypothèse générale formulée ainsi, la congruence entre le sens de la vie et du sens du travail chez les étudiants au Cameroun contribue à la réduction de l'indécision vocationnelle. Ces résultats nous indiquent que prise isolément, certaines dimensions participent à la réduction de l'indécision vocationnelle chez les étudiants. Mais leur congruence n'a pas d'effet significatif sur l'indécision vocationnelle. Notre hypothèse générale est par conséquent infirmée.

VI.4. Implications de l'étude

Les résultats de cette étude apportent une lecture intéressante du sens de la vie et du sens du travail sur l'indécision vocationnelle des étudiants au Cameroun. Dans un environnement socioprofessionnel de plus en plus entropique, les étudiants font face à de

nombreux défis qui ne leur permettent pas toujours d'espérer pleinement une carrière professionnelle descendante. Ce qui nous surprend dans ces résultats ce sont les effets indirects de certaines dimensions qui tendent à baisser l'indécision alors que l'effet direct l'augmente. Néanmoins, les résultats de cette étude démontrent une relative possibilité de réduction de l'indécision vocationnelle chez les étudiants au Cameroun. Cette recherche va au-delà des approches dominantes en Psychologie du Travail et des Organisations qui n'abordent souvent pas l'indécision vocationnelle ou de carrière à travers les aspects du sens de la vie et du sens du travail.

Sur le plan pratique, les résultats de la présente étude commandent définitivement un programme d'accompagnement au sens de la vie et le sens du travail qui apparaît de plus en plus comme une ressource pour les élèves, les étudiants et les travailleurs dans le contexte de notre pays. A ce propos Bernaud et al (2020) ont élaboré un très bon programme dans leur ouvrage *Psychologie de l'accompagnement, Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. En effet, une personne qui a le sentiment de présence de sens à sa vie a plus de liberté et d'audace dans ses choix de formation et carrière professionnelle. Egalement, les conduites en orientation professionnelle ont amené les chercheurs à s'interroger sur les intérêts vocationnels. Comment parvenir à accompagner, à aider les individus à faire des choix professionnels ou à opter pour des domaines de formation en adéquation avec ce qu'ils sont, leur personnalité et leur environnement ? Comment conduire les individus à stabiliser leurs préférences, à les mettre en confort face à une multitude de possibilités afin que leur engagement dans une décision de carrière soit source pour eux de satisfaction, d'efficacité, de bien-être ? Le modèle le plus répandu permettant de rendre compte des intérêts professionnels est structuré autour du modèle hexagonal de Holland (Holland, 1997) dont la théorie émerge dès 1959. Six grandes catégories d'intérêt sont mises en évidence traduisant six types de personnalité RIASEC : Réaliste (R), Investigateur (I), Artiste (A), Social (S), Entreprenant (E), Conventionnel (C).

CONCLUSION

Nous nous sommes depuis longtemps intéressées à l'accompagnement personnel et professionnel pour nous apercevoir, dans la littérature et la pratique, que les étudiants sont peu accompagnés dans le choix de leur formation et par conséquent dans l'élaboration d'un projet professionnel. Ce qui date pour la plupart depuis le secondaire. Cette dimension négative nous a amené à nous questionner sur l'autre volet de l'orientation, à savoir l'indécision vocationnelle.

A la suite de notre étude et des résultats obtenus que nous avons présentés, nous soutenons que le sens de la vie et le sens du travail ne sont pas des sentiments stables, ils évoluent en fonction de différentes expériences personnelles et professionnelles. Nous constatons que la manière dont les individus interprètent leur expérience personnelle peut avoir un impact sur le sens de leur vie et la perception du sens du travail et ainsi améliorer leur satisfaction dans la vie par la réduction de l'indécision. L'indécision peut être la conséquence d'une incapacité à trouver un but ou un objectif professionnel qui correspond à nos valeurs et à notre existence personnelle. La difficulté à rechercher un sens dans le travail peut aussi se traduire par un sentiment d'indécision. L'indécision lui-même peut alors avoir un impact négatif sur la santé physique et mentale, la satisfaction personnelle et académique, et sur le sens de l'intégrité des étudiants.

Selon Gati et Osipow (2001), l'indécision peut être perçue comme une impasse et un sentiment d'échec dans la vie. ils soulignent que les individus peuvent travailler à réduire leur indécision et améliorer leur sentiment de sens en adoptant des stratégies adaptatives, comme l'acceptation, la connaissance de soi, la planification de carrière, la recherche de conseils, la résolution des conflits et l'exploration d'options. Ils concluent que l'indécision vocationnelle n'est pas nécessairement un obstacle à la réalisation d'un sens de la vie, mais qu'elle peut être une opportunité pour se questionner et explorer des options de carrière plus adaptées. Le modèle des difficultés de prise de décision vocationnelle de Gati et al., (1996) a été utilisé en tant que cadre de référence pour l'investigation de l'indécision dans ce travail. C'est un des modèles les plus utilisés en recherche pour mesurer l'indécision. En effet, le CDDQ présente l'avantage de fournir un diagnostic plutôt rapide des problèmes relatifs au choix de carrière et permet ainsi aux conseillers en orientation et aux psychologues du travail et des organisations de cibler les types d'interventions nécessaires pour réduire l'indécision de leurs clients.

Tout de même, notre étude comporte quelques limites. Il se peut que la non-discrimination de l'échantillon à amener notre étude à contenir une population plus hétérogène sur plusieurs points et devait probablement représenter des personnes indécises plutôt que décidé comme ceux des écoles d'élites tel que UCAC, POLYTECH et IFORD parce que cette population estudiantine universitaire est principalement issue d'une zone urbaine et est considérée comme privilégiée. Néanmoins, selon Fernex et Lima (2005), alors que certains étudiants font un état d'un relatif optimisme quant à leurs chances et conditions d'insertion plus que leurs homologues de certaines autres filières, ils témoignent d'une difficulté à se positionner sur le plan des valeurs recherchées dans le cadre d'une activité professionnelle.

La présente recherche peut servir à fournir des pistes pour les recherches futures. Il serait intéressant d'envisager une autre étude uniquement sur les universités d'état sans inclure les grandes écoles et certaines universités privées. Il serait également envisageable d'explorer le volet socio démographique de notre recherche qui semble-t-elle, donnerait des résultats encore plus intéressants. Car selon les mêmes chercheurs, que les étudiants des filières des sciences sociales par exemple, du point de vue des motivations et du sens du travail, sont orientés vers le service de la collectivité ou des personnes, manifestent un intérêt moindre pour les évolutions de carrière, le positionnement hiérarchique et le commandement, mais sont attachés à l'autonomie dans le cadre de l'exercice d'une profession. Ce qui pourrait être un indicateur très intéressant pour mieux cerner l'indécision vocationnelle.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Amir, T. et Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483–503.
<https://doi.org/10.1080/03069880600942608>
- Angers, M. (1992). Initiation pratique la methodologie en science humaines. *Centre éducatif et culturel*
- Annamaria Di Fabio et Jean-Luc Bernaud, « Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21e siècle : bienvenu ! », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 39/1 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2013, consulté le 16 décembre 2020.
URL : <http://journals.openedition.org/osp/2485>; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2485>
- Arnoux-Nicolas C., Sauvet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016) Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal of Education and Vocational Guidance*.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Dupont, M.-P., Fertin, F., & Bernaud, J.-L. (2018). Événements vécus et sens de la vie : vers une différenciation des composantes de sens. Paris, France: *Elsevier*.
- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 34-48.
- Benedetto, P. (1987). Intérêts, maturité vocationnelle et choix d'études. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 16 (3), 193-206.
- Bernaud, J.-L. (2018). Introduction à la psychologie existentielle. Malakoff : *Dunod*.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Moreau, F. (2020). *Psychologie de l'accompagnement*. Paris: *Dunod*.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>

- Bordin, E. S. & Kopplin, D. A. (1973). Motivational conflict and vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 20,154-161.
- Boudrias, J.-S., Rousseau, V., Migneault, P., Morin, A. J. S. & Courcy, F. (2010). Habilitation psychologique : Validation d'une mesure en langue française. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 147-159.
- Brassard, M. (2016), Surmonter l'indécision vocationnelle,
- Brief, A. P. & Nord, W. R. (1990). Meaning of Occupational Work, Toronto, *Lexington Books*.
- Brioux, K., Villatte, A., & Oubrayrie-Roussel, N. (2019). Perspectives temporelles passées et indécision vocationnelle chez des étudiants postsecondaires en transition vers l'âge adulte. *INETOP*
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56
- Brown, S., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., Telander, K. et Siena, A. (2012). Validation of a four-factor model of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/1069072711417154>
- Camus, A. (1942). Le Mythe de Sisyphe. Paris : *Gallimard*.
- CNAM (2014). Les thèmes de recherche de l'Équipe de Recherche en Psychologie de l'Orientation. <http://inetop.cnam.fr/l-institut/>
- Coté, Katherine (2012). Les perceptions entretenues par des conseillères et des conseillers d'orientation du réseau d'enseignement collégial public, à l'égard de l'indécision vocationnelle des collégiennes et des collégiens, dans le cadre de leur pratique professionnelle. Sixième chapitre – Discussion. Rapport d'activités dirigées présenté comme exigence partielle de la maîtrise en carriérologie. Montréal : *Université du Québec à Montréal*.
- Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology. New York : *McGraw-Hill*.
- Cronbach, L.J. (1957). The Two disciplines of scientific psychology. *American Psychologist*, 12, 671-684.

- Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow : The Optimal Experience*. HarperCollins.
- Degand, A. et al. De l'estime de soi et du sentiment d'auto-efficacité à la motivation au travail : le rôle médiateur du sens du travail chez les alternants en France. *Psychologie du travail et des organisations* (2021), <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.07.004>
- Descartes, R. (1637). *Discours de la méthode*, G. rodin-Lewis éd. Garnier-Flammaion N°109
- Doray, P. (2012) « De la conditions étudiantes au parcours étudiants : quelques balises théoriques » les parcours d'orientation des jeunes, dynamiques institutionnelles et identitaires *Québec Press de l'université LAVAL*
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel : concepts et mesures. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 25(1), 129-168.
- Falardeau, I. et Roy R. (1999) S'orienter malgré l'indécision, *Éditions Septembre*, Sainte-Foy, 133p.
- Fernex, A. et Lima L. (2005) Les perceptions par les étudiants du marché du travail et de leur insertion, et leurs effets sur les stratégies de travail universitaire. *Papers 76*
- Fonkoua, P. et Youtha, R. (2008). Le Conseiller d'orientation, sa formation et sa pratique au niveau des enseignements Secondaires. Table ronde organisée par l'AUF Yaoundé sur les Services d'Orientation et le système LMD
- Fornier, Y. (2010). L'évaluation de l'indécision vocationnelle : l'EDV-9 (forme S). Paris: *INETOP*.
- Fornier, Y. & Del Tedesco, M. (1997). L'indécision vocationnelle vue par des lycéens et par des conseillers d'orientation - psychologues. *Revue de psychologie de l'éducation*, 2, 13-39.
- Fornier, Y. (1996). Des aides à l'orientation des jeunes en France : quels effets ? *Cahiers de la Recherche en Éducation*, 3(1), 91-106.
- Fornier, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le Travail Humain*, 70(3), 213-234. <http://dx.doi.org/10.3917/th.703.0213>
- Fornier, Y. (2009). Épreuve de décision vocationnelle EDV – 9 (formes S et I). Manuel d'utilisation. Paris, France : *Eurotests éditions*.

- Forner, Y. (2010). L'évaluation de l'indécision vocationnelle : l'EDV-9 (forme S). Paris: *INETOP*.
- Forner, Y., & Dosnon, O. (1991). La maturité vocationnelle: Le processus et son élaboration. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, 203-218.
- Frankl, V. (2009). Nos raisons de vivre. À l'école du sens de la vie. Paris : *InterEditions/Dunod*.
- Frankl, V. E. (1946). Man's Search of Meaning, : introduction to logotherapy. *Beacon Press*.
- Frankl, V. E. (1962). La Logothérapie dans une coquille de noix. *Controverses*, 188-214.
- Frankl, V. E. (1969). The will to meaning. New York: *New American Library*.
- Gagnon, C. (1999). Pour réussir dès le primaire: filles et garçons face à l'école. Montréal. *Les éditions du remue-ménage*.
- Gallant, L. (2015, mars). L'indécision vocationnelle : jusqu'où peut-elle mener? *Info Centre de recherche et de développement en éducation*, pp. 35-36.
- Gati, I. & Osipow, S. H. (2011). The Relationship Between Vocational Indecision and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decisionmaking. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526
- Ginzberg, E., Ginsberg, S., Axelrad, S. et Herma, J. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory. *Columbia University Press*.
- Gomez, G., L. A., Léger, D., Bourdages, L., et Dionne, H. (2013). Sens et projet de vie. Québec : *Presses de l'Université du Québec*.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46, 386-403.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senecal, C., Larose, S. et Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235-251
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senecal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 235-251.

- Guichard, J. (2008) Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour les adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 37,413-440.
- Guichard, J., Et Huteau, M. (2006). Psychologie de l'orientation. Paris : Dunod.
- Guichard, J. (1993). L'école et les représentations d'avenir des adolescents. Paris : PUF.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hansen (2007). The Dynamic Model of Occupational Choice and Development: A 12-Year Follow-Up". *Journal of Vocational Behavior*.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014a). (The Feeling of) Meaning-as-Information. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 153-167.
<https://doi.org/10.1177/1088868313518487>
- Hirschi, A. (2011). Effects of orientations to happiness on vocational identity achievement. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 367-378. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00075.x>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). *Psychological Assessment Resources*.
- Holland, J. L. et Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404–414. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.24.5.404>
<https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Yaound%C3%A9>
<https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/vocation>
- Kant, E. (1993). Fondements de la métaphysique des mœurs. Paris : Le Livre de poche.
- Kim, K.-N. (2012). Trajectories of female student's career decision between high school and college: Organizationally separate but developmentally linked. *Asia Pacific Education Review*, 13(3), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12564-012-9217-x>
- Krishnamurti, J. (2006). Le sens du bonheur. Paris : Stock.

- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41,239-244
- Lancaster, P. L., Rudolph, C., Perkins, S., & Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7, 393-413.
- Larue, A., Malenfant R., Jetté M. (2009). L'indécision vocationnelle et le retour aux études. *Harmatant Savoir*
- Sovet L., Carrein C., Jung S. et Tak, J. « Rôle médiateur du bien-être dans la relation entre le sentiment d'efficacité vocationnelle et l'indécision vocationnelle chez des lycéens coréens », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 43/1 | 2014, mis en ligne le 07 mars 2017 URL : <http://journals.openedition.org/osp/4269> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.4269>
- Lauzon, A. (2022). 'évolution de l'indécision vocationnelle des jeunes en contexte de transition au collégial : la contribution desdispositions motivationnelles au secondaire. Canada: *Université LAVAL*.
- Leontiev, D. A. (2017). Converging Paths Toward Meaning. *Journal of Constructivist Psychology*, 30(1), 74-81. <https://doi.org/10.1080/10720537.2015.1119089>
- Lévy-garboua, L. (1976). « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'Université de masse ». *Revue française de sociologie*, XVII, 53-80.
- Lévy-garboua, L. (1979). « Marché du travail et marché de l'enseignement supérieur ». In Lévygarboua, L. ; Eicher, J. C. et alii. *Economie de l'éducation : travaux français, Economica*.
- Li, H., Ngo, H., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness : The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Lopez, F. G. (1989). Current family dynamics, trait anxiety, and academic adjustment: Test of a family-based model of vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 76-87.
- Cournoyer, L. 2012, Comprendre l'indécision vocationnelle...selon Katherine Coté,
c.o.<http://orientationpourtous.blogspot.com/2012/12/comprendrelindecision->

- Markman, K. D., Proulx, T. E., & Lindberg, M. J. (2013). The psychology of meaning. *American Psychological Association*
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life : Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 24, 233-247.
- Moisseron, M. (2020). Rôle de des interavtions communautaires, mecanismes d'appropriation du sens pour la constrcution de son parcours professionellet et sa vie. Thèse; *CNAM*
- Morin, E. M. et Forest J. (2007/2), Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail, *Gestion*, Vol. 32, p. 31-36. DOI : 10.3917/riges.322.0031
- Morin, E. M. & Cherré, B., (1999). Les cadres face au sens du travail, *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du travail et des organisations*, 3 (2 et 3), (paru en 1998), 26-45.
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. In IRSST (Éd.), *Études et recherches*. Montréal, Québec.
- Moulin, H., & Aguzzi, A. (2016). L'indécision vocationnelle en 11ème année Harmos. *Doctoral dissertation, Haute école pédagogique du canton de Vaud, Suisse.*
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working/ Model and Concepts*. London, UK : *Academic Press*.
- Mvessomba, A. E. (2013). Guide pour l'initiation la methode expriementle en psucologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales. *Groupe Inter Press*
- Myers, A et Hansen, C. H.(2003). *Psychologie experiemenatle*. *Paris De Boeck*
- Neuman, L. (2011). *Social recherches methods: Qualitative and Quantitative approchers*. *Allyn et Baco;*

- Neuman, L. (2011). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, Boston, Allyn et Bacon.
- Noumbissie, C. D. (2010). Attitude et changement de comportement sexuel face au VIH/Sida: de l'intention d'agir à l'action. Etude de la résistance à l'usage du préservatif chez les adolescents-élèves des classes de terminales de Youndé (Cameroun). *theses de doctorat: universités de lumière et Lyon 2/ université de Youndé I*
- Nyock Ilouga, S. (2019). *Le rapport au travail dans un contexte entropique : une analyse du sens du travail*. Berlin: EUE.
- Nyock Ilouga, S., Moussa Mouloungui, A. (2019). Le sens du travail dans un contexte entropique. *Innovative Space of Scientific Research Journals*
- Nyock, Ilouga, S., Mouloungui, A. C. M., Arnoux-Nicolas, C. & Bernaud, J.-L. (2018). Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality? *Psychology*, 9, 2175-2193.
- Okene, R. (2009) *Défis et perspectives de l'orientation conseil au Cameroun*. Paris. L'Harmattan
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the Career Decision Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6, 347-364.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: *An integrative review of meaning*
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J. et Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440–452.
- Picard, F. (2012). Reducing academic and career indecision : The effectiveness of a first-year college program. *The Online Journal of Counseling and Education*, 1(3), 71-83.

- Doray P., Canisius P., Laplante B. et Constanza M., « Les retours aux études postsecondaires : une expression de l'éducation tout au long de la vie ? », *Formation emploi* [En ligne], 120 | Octobre-Décembre 2012, mis en ligne le 08 janvier 2015, consulté le 30 octobre 2020.
- Reuchlin, M. (1962). Les méthodes quantitatives en psychologie. Paris : *Presses Universitaires de France*.
- Rifkin, J. (1996). La Fin du travail. Paris : *La Découverte*.
- Rosso, b. d., Dekas , K. H., et Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403-424.
- Sartre, J-P. (1996). L'existentialisme est un humanisme. Paris : *Gallimard, coll. « Folio »*.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Kim, J. R. (1993). Career certainty and short-term change in work values during adolescence. *Career Development Quarterly*, 41, 268-284.
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (2007). Positive career orientation as an inhibitor of adolescent problem behaviour. *Journal of Adolescence*, 30(1), 131-146.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence>. 2006.02.004
- Sovet, L. (2014). Bien-être subjectif et indécision vocationnelle : une comparaison interculturelle. Paris: *INETOP*
- Steger, M. f., Dik , B. J., et Duffy , R. D. (2012). Measuring meaningful work : The work and meaning inventory (Wami). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Super, D. E. (1957). *The Theory of Vocational Development* : Harper & Row
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Tchiroma, I. B. (2022) .Discours à l'Assemblée National du Cameroun. *EcoMatin*
- Thi-Van Patillon , L.-N.-L. (2015). Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle : un dispositif innovant d'accompagnement des adultes. Paris: *INETOP*.
- Turow, L. C. (1975). Generating inequality : mechanisms of distribution in the United States economy. *Basic Book*.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 153-168.
- Wong, P. T. P. (2012). Personality and clinical psychology series. The human quest for meaning : Theories, research, and applications (2nd ed.). *Routledge/Taylor & Francis Group*
- Wong, P. T. P. (2017). Meaning-centered approach to research and therapy, second wave positive psychology, and the future of humanistic psychology. *The Humanistic Psychologist*, 45(3), 207-216.
- Wong, T. P. (Ed.) (1998). "The Human Quest for Meaning: A Handbook of *Psychological Research and Clinical Applications*
- Wrzesniewski A. (2012). The "job-crafting" approach to meaningful work". *The Journal of Applied Psychology of Work*.
- Yalom, I. D. (1980). Existential Psychology. New York : *Basic Books*.

ANNEXES

- **Questionnaire**

UNIVERSITE DE YAOUNDE I
Faculté des Arts, Lettres et Sciences
Humaines
Département de Psychologie
B.P. 7011 Yaoundé (Cameroun)
Master Professionnel de Psychologie du
Travail et des Organisations



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
Faculty of Arts, Letters and Social
Sciences
Department of Psychology
P.O Box 7011 Yaoundé (Cameroon)
Professional Master of Occupational
Psychologie and Organizations

118

Année Académique 2022-2023

RECHERCHE SUR LE SENS DE LA VIE, LE SENS DU TRAVAIL ET LA VOCATION.

Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs,

Nous vous demandons, s'il vous plaît, de répondre en toute franchise et de répondre à toutes les questions.

Nous vous assurons de la totale confidentialité de vos réponses car elles sont préservées conformément aux dispositions de de la loi n°2020/010 du 20 juillet 2020 portant sur les enquêtes statistiques et les recensements au Cameroun.

N.B : Il n'existe pas de bonnes ni de mauvaises réponses.

CE QUESTIONNAIRE EST STRICTEMENT ANONYME

Première partie

Veillez prendre un moment pour réfléchir à ce qui rend votre vie et votre existence importantes et signifiantes pour vous. Veuillez répondre aux affirmations suivantes de la manière la plus honnête et précise possible, et n'oubliez pas non plus qu'il s'agit de questions très subjectives et qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Merci de répondre selon l'échelle ci-dessous :

Absolument faux	La plupart faux	Un peu faux	Ne peut pas dire vrai ou faux	Un peu vrai	La plupart du temps vrai	Absolument vrai
------------------------	------------------------	--------------------	--------------------------------------	--------------------	---------------------------------	------------------------

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

1. Je comprends le sens de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je recherche quelque chose qui donne un sens à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je cherche toujours à trouver le but de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ma vie à un but clair.	1	2	3	4	5	6	7
5. J'ai une bonne idée de ce qui donne un sens à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
6. J'ai découvert un but de vie satisfaisant.	1	2	3	4	5	6	7
7. Je suis toujours à la recherche de quelque chose qui donne du sens à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je cherche un but ou une mission pour ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ma vie n'a pas de but clair.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je cherche un sens à ma vie.	1	2	3	4	5	6	7

Deuxième partie

Avez-vous déjà réfléchi à la formation ou à la profession que vous aimeriez choisir ?

Oui Non

Si oui, dans quelle mesure êtes-vous certain de votre choix ?

Pas certain du tout 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Très certain

Consignes : Vous trouverez ci-dessous une série d'énoncés concernant le processus de choix de carrière. Veuillez évaluer dans quelle mesure chaque énoncé vous décrit à l'aide de l'échelle suivante :

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Me décrit très bien

Entourez 1 si l'énoncé ne vous décrit pas ou, au contraire, le chiffre 9 si l'énoncé vous décrit très bien. Bien sûr, vous pouvez aussi encercler n'importe lequel des niveaux intermédiaires. Veuillez répondre à toutes les questions svp.

1. Je sais que je dois choisir une carrière mais je ne suis pas motivé à prendre une décision maintenant (« Ça ne me tente pas »).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Me décrit très bien

2. Le travail n'est pas la chose la plus importante dans la vie, donc la question de choisir une carrière me préoccupe peu.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Me décrit très bien

3. Je crois que je n'ai pas besoin de faire un choix de carrière maintenant car avec le temps, le bon choix de carrière se présentera.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

4. J'ai habituellement de la difficulté à prendre des décisions.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

5. J'ai habituellement besoin de la confirmation et du soutien d'un professionnel ou d'une personne de confiance lorsque je prends des décisions.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

6. J'ai habituellement peur de l'échec.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

7. J'aime faire les choses à ma façon.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

8. Je m'attends à ce que le fait de m'engager dans la carrière de mon choix règle également mes problèmes personnels.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

9. Je crois qu'il n'existe qu'une seule carrière qui me convienne.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

10. Je m'attends à ce que la carrière que je choisirai répondra à toutes mes aspirations.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

11. Je crois que le choix d'une carrière se fait une seule fois et pour la vie.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

12. Je fais toujours ce que l'on me dit de faire, même si cela va à l'encontre de ma volonté.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

13. Je trouve difficile de faire un choix de carrière puisque je ne connais pas les étapes à suivre.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

14. Je ne sais pas quels sont les facteurs à prendre en considération pour faire un choix de carrière éclairé.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

15. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment combiner les informations que j'ai sur moi-même et les informations que j'ai sur les différentes carrières.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

16. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais toujours pas quelles professions m'intéressent.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

17. Je ne suis pas encore certain(e) de mes préférences professionnelles (par exemple, quel type de relation je veux avoir avec les gens, quel environnement de travail je préfère).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

18. Je n'ai pas assez d'information sur mes compétences (par exemple, aptitudes numériques et verbales) et/ou sur les traits de ma personnalité (par exemple, persévérance, esprit d'initiative, patience) pour faire un choix de carrière éclairé.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

19. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quels seront mes compétences et/ou mes traits de personnalité dans le futur.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

20. Je n'ai pas assez d'information sur les différentes professions et formations existantes pour faire un choix de carrière éclairé.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

21. Je n'ai pas assez d'information sur les caractéristiques des professions ou des formations qui m'intéressent (par exemple, la demande du marché, le salaire moyen, les possibilités de promotion, ou les pré-requis pour les formations) pour faire un choix de carrière éclairé.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

22. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas à quoi les professions vont ressembler dans l'avenir.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

23. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment obtenir des Informations supplémentaires sur moi-même (par exemple, sur mes aptitudes ou sur mes traits de personnalité).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

24. Je ne sais pas comment obtenir des informations précises et à jour sur les professions et les formations existantes, ou sur leurs caractéristiques.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

25. Mes préférences professionnelles changent constamment (par exemple, parfois je veux être un travailleur autonome et parfois je préfère être un employé).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

26. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires sur mes aptitudes et/ou mes traits de personnalité (par exemple, je crois être patient à l'égard des gens qui m'entourent alors que d'autres me décrivent comme étant quelqu'un d'impatient).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

27. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires concernant les caractéristiques d'une profession ou d'une formation spécifique (par exemple certaines personnes me disent que les métiers manuels sont bien rémunérés tandis que d'autres me disent le contraire).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

28. Je suis attiré(e) de manière égale par un grand nombre de professions et il m'est difficile de choisir parmi elles.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

29. Je n'aime aucune des professions ou des formations dans lesquelles je peux être

admis(e).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

30. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car la profession qui m'intéresse a une caractéristique qui me dérange (par exemple, je m'intéresse à l'enseignement, mais je n'ai pas envie d'étudier autant d'années).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

31. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes préférences ne peuvent être réunies dans une seule profession, et je n'ai pas envie de renoncer à aucune d'entre elles (par exemple, j'ai envie d'un travail autonome mais j'ai également envie d'avoir un revenu fixe).

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

32. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes aptitudes et mes compétences ne correspondent pas à celles requises par la profession qui m'intéresse.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

33. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car les personnes qui comptent pour moi (parents ou amis) ne sont pas d'accord avec les possibilités de carrière qui m'intéressent.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

34. Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car il existe des contradictions entre les conseils fournis par les personnes qui comptent pour moi concernant la profession qui me convient ou les caractéristiques qui devraient orienter mon choix de carrière.

Ne me décrit pas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Me décrit très bien*

Pour terminer, comment évalueriez-vous votre degré de difficulté à faire un choix de carrière ?

Faible 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Élevé*

Troisième partie

Exprimez votre opinion pour chacune des propositions suivantes. Mettez la croix sur la case qui exprime votre opinion.

Fortement en désaccord	En désaccord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4

Q1	Le travail signifie beaucoup de choses dans ma vie	1	2	3	4
Q2	Dans ma vie, j'attache une grande importance au travail	1	2	3	4
Q3	Dans mon futur emploi, les buts à atteindre sont stimulants	1	2	3	4
Q4	Mes études actuelles offrent l'opportunité d'un futur emploi qui me fera devenir une personne respectée dans la société	1	2	3	4
Q5	Je trouve que le travail permet de découvrir de nouvelles choses	1	2	3	4
Q6	Mes études ont une direction claire et précise en termes de futur emploi	1	2	3	4
Q7	J'ai bien compris l'utilité du travail	1	2	3	4
Q8	Je ne vois pas très bien à quoi sert un travail actuellement	1	2	3	4
Q9	Je ne comprends pas bien quelle sera la contribution de mon travail	1	2	3	4
Q10	Je me dis parfois que le travail ne sert pas à grand-chose	1	2	3	4
Q11	Je ne comprends pas ce que mon travail changera dans la société	1	2	3	4
Q12	Mon futur travail ne m'aidera pas à avoir des perspectives de vie bien claires	1	2	3	4
Q13	Mon travail n'apportera que peu de chose à ma vie	1	2	3	4
Q14	Je me dis souvent que dans mon futur poste de travail, je ne saurai pas quels sont vraiment mes objectifs	1	2	3	4
Q15	Il arrive régulièrement que je ne comprenne pas les finalités du travail.	1	2	3	4

Profil sociodémographique :

Veillez cocher la réponse qui correspond à votre situation.

Sexe

Féminin Masculin

Âge

____ans

Situation matrimoniale

Célibataire Marié Union libre
 Divorcé (e) Veuf (Ve)

Votre niveau d'étude

BAC BAC+3 (Licence) BAC+5
(Master 2/DEA)
 BAC+8 (Doctorat)
 Autre (Précisez) : _____

Filière/école

.....

Filière

Scientifique Littéraire Science
Humaine/Sociale Sciences de gestion
 Autre (Précisez) : _____

Votre religion d'appartenance

Protestant
 Catholique
 Musulman
 Pentecôtiste
 Autre (Précisez) : _____

Votre filière ? _____

Travail auquel vous aspirez ? _____

Quel poste souhaitez-vous occuper plutard ? _____

—

Votre région d'origine ? _____

Merci pour votre précieuse collaboration !

TABLE DE MATIERES

REMERCIEMENTS.....	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES.....	vi
LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	vii
RESUME.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION GENERALE.....	1
.....	3
PREMEIERE PARTIE CADRE THEORIQUE.....	3
CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTERATURE.....	4
I.1. Le Sens.....	4
I.1.1 le Sens de la vie.....	4
I.1.1.1 Définition du sens de la vie.....	5
I.1.1.2. Approches existentialistes centrées sur le sens de la vie.....	6
I.1.1.3 Principaux modèles taxonomiques du sens de la vie.....	6
I.1.1.4 Place de ces approches dans le champ de l'orientation.....	7
I.1.2. Sens du travail.....	8
I.1.2.1. Définition du sens du travail.....	8
I.1.2.2. Approches existentialistes centrées sur le sens du travail.....	10
I.1.2.3 Approche phénoménologique du sens du travail.....	10
I.2. Indécision vocationnelle.....	11
I.2.1 Définition de l'indécision vocationnelle.....	11
I.2.2 Les types d'indécision.....	12
I.2.3 Les facteurs d'influences de l'indécision vocationnelle.....	13
I.2.4 Modèles taxonomiques de l'indécision vocationnelle.....	14
I.2.4.1. Modèle de l'indécision de Brown et al. (2012).....	16
I.2.4.1.2. Modèle de Saka et Gati (2007).....	17
I.2.4.1.3 Modèle de Gati, Krausz, et Osipow (1996).....	18
CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE.....	20

II.1. La Psychologie Existentielle	20
II.2. Quelques approches centrées sur le sens de la vie	21
II.3. Quelques approches centrées sur le sens du travail	22
II.4. La psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle.....	23
II.5. Quelques approches centrées sur l'indécision vocationnelle en lien avec le sens	23
CHAPITRE III : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	25
III.1. Contexte de l'étude	25
III.1.1. Contexte empirique	25
III.1.2. Contexte théorique.....	33
III.1.3. Constat	39
III.1.4. Problème de l'étude	40
III.5.1. Questions de l'étude.....	40
III.5.1.1. La question principale	40
III.5.1.2. Questions spécifiques.....	41
III.6. Les objectifs de l'étude	41
III.7. Hypothèses de l'étude	41
III.7.1. Hypothèse Générale de l'étude	42
III.7.2. Hypothèses de recherche	42
III.8. Intérêt de l'étude.....	42
III.9. Délimitation de l'étude	43
III.9.1- Délimitation Thématique	43
III.9.2- Délimitation géographique et du public cible	43
DEUXIEME PARTIE : CADRE OPERATOIRE	45
CHAPITRE IV : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	46
IV.1. La stratégie de recherche	46
IV.1.1. Rappel de la problématique	46
IV.1.2. Méthode d'étude et justification	48
IV.1.3. Le type d'étude	49
IV.1.4. Modèle explicatif de la recherche	49
IV.1.5. Les variables de l'étude	49
IV.1.5.1. La variable indépendante (VI).....	50
IV.1.5.1.1. Variable Sens de la vie	50
IV.1.5.1.2. Variable sens du travail.....	50
IV.1.5.2. La variable dépendante	50
IV.1.6. Plan de recherche	53

IV.1.7. Hypothèses de l'étude	53
IV.1.7.1. - Hypothèse Générale de l'étude	53
IV.1.7.2. Hypothèses de recherche	53
IV.2. Outils de collecte des données	54
IV.2.1. Choix et justification de l'outil de collecte de données	54
IV.2.2. Elaboration du questionnaire	55
IV.2.2.1. La note introductive.....	55
IV.2.2.2. Les instruments de mesure des variables.....	55
IV.2.3. Le pré-test	59
IV.2.4. La validation du questionnaire (étude de fiabilité)	60
IV.2.4.1. Site de l'étude	60
IV.2.4.1.1. Présentation de la ville de Yaoundé.....	60
IV.2.4.1.2. Justification du choix du site.....	62
IV.3. Population et échantillon de l'étude	62
IV.3.1. Population de l'étude	62
IV.3.2. Echantillon de l'étude	62
IV.4. Collecte des données et difficultés rencontrées sur le terrain	74
IV.4.1. Administration du questionnaire et collecte des données.....	74
IV.4.2. Les difficultés rencontrées sur le terrain	74
IV.5. Le traitement des données.....	75
IV.6. La démarche statistique	75
IV.6.1. L'analyse descriptive	75
IV.6.2. L'analyse inférentielle.....	76
CHAPITRE V : RESULTATS DE L'ETUDE	77
V.1. L'analyse descriptive.....	77
V.1.1. Analyse descriptive du sens de la Vie.....	77
1.1.1. Dimension Présence du sens	78
1.1.2. Dimension Recherche du sens	79
V.1.2. Analyse descriptive de la variable sens du travail	80
V.1.2.1 Dimension Utilité du travail.....	81
V.1.2.2. Dimension Compréhension du travail	82
V.1.3. Variable Indécision vocationnelle	83
V.1.3.1 Dimension Manque de préparation	84
V.1.3.2. Dimension Manque d'information.....	84
V.1.3.3. Dimension Informations inconsistantes.....	86

V.2. Analyse inférentielle	87
V.2.1. Analyse Corrélacionnelle	87
V.2.1.1. Sens du travail et sens de la vie	88
V.2.1.2. Sens de la vie et indécision vocationnelle	88
V.2.1.3. Sens du travail et Indécision vocationnelle	89
V.2.2. Tests d'hypothèses	89
V.2.2.1. Effets de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle ...	89
V.2.2.2. Effets de la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	90
V.2.2.3. Effets de la Recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	91
V.2.2.4. Effets de la Recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle	93
CHAPITRES VI : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS	95
VI.1. Interprétation des résultats descriptifs	95
VI.1.1. Le sens de la vie	95
VI.1.2. Le sens du travail	96
VI.1.3. Variable Indécision vocationnelle	97
VI.2. Interprétation des résultats inférentiels	99
VI.3. Discussion des résultats de la congruence des facteurs principaux sur l'indécision vocationnelle.	100
VI.3.1. Congruence de la présence du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle	101
VI.3.2. Congruence entre la présence du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	102
VI.3.3. Congruence entre la Recherche du sens et la compréhension du travail sur l'indécision vocationnelle	103
VI.3.4. Congruence entre la Recherche du sens et l'utilité du travail sur l'indécision vocationnelle	104
VI.4. Implications de l'étude	104
CONCLUSION	106
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	108
ANNEXES	118
TABLE DE MATIERES	126