



**LABORATOIRE DE PEDAGOGIE ET DE DIDACTIQUE DES
HUMANITES / ENS-UAC BENIN**

**REVUE
PEDAGOGIE ET HUMANITES**

2 REVUE PEDAGOGIE ET HUMANITES N°2-NOVEMBRE 2023
ISSN :2992-0051 Dépôt légal 15482 du 28/11/2023
Bibliothèque Nationale du Bénin

© REVUE / PEDAGOGIE ET HUMANITE

Le Code de propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle

La Revue " **PEDAGOGIE ET HUMANITES**" est une revue des sciences pédagogiques, ouverte sur la problématique de la production des connaissances dans le champ des sciences humaines en général. La revue est affiliée au Laboratoire de Pédagogie et de Didactique des Humanités (LAPEDIH) de l'ENS-UAC Bénin. Elle constitue de ce fait un espace de promotion et de vulgarisation des travaux de recherches effectués par les enseignants-chercheurs évoluant dans le vaste domaine des sciences humaines et sociales. Les axes thématiques de contribution pour la parution du mois de novembre 2023 sont :

Axe 1 : Approche par compétences et différenciation pédagogique

- Les stratégies d'apprentissage à l'épreuve des défis en milieux scolaires
- La sociologie de l'éducation en contexte africain et le socle commun de compétences
- Obstacles épistémologiques aux processus d'enseignement-apprentissage dans les disciplines scolaires : EPS-Français-Anglais-Espagnol-Allemand-Mathématiques-PCT-Histoire et Géographie-Philosophie
- Différenciation pédagogique et atteinte des objectifs en milieux scolaires

Axe 2 : Recherche et innovation

- Recherche et innovation en pédagogie : Défis et opportunités pour l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable (ODD) en Afrique
- Recherche scientifique et innovations dans les ENS d'Afrique francophone : enjeux et perspectives
- Ethique et financement de la recherche dans les ENS d'Afrique francophone

Axe 3 : Langues et sociétés

- Modélisation des langues en contexte plurilingue en Afrique francophone
- Didactique des langues et acquisition des compétences en langues africaines.
- Connexion linguistique et approches pédagogiques : la psycholinguistique et la littérature orale en question

Axe 4 : Formation des formateurs

- La pédagogie universitaire en question
- La formation dans les ENS d'Afrique francophone : vers quelles réformes ?
- Le statut des ENS d'Afrique francophone

Axe 5 : Techniques de l'Information et de la Communication et Education

COMITE DE REDACTION DE LA REVUE

➤ **Directeur de publication**

Pr Jean-Claude HOUNMENO / ENS-UAC-Bénin

➤ **Rédacteur en chef :**

Dr Clarisse NAPPORN / FASH-UAC-Bénin

➤ **Secrétaire de rédaction**

Dr (MC) Coovi Clément BAH / ENS-UAC-Bénin

COMITE SCIENTIFIQUE DE LA REVUE

Président

Pr HOUNMENO Jean-Claude, Professeur Titulaire des Universités
CAMES / Université d'Abomey Calavi (ENS-UAC-Bénin)

Membres

Pr. Maxime DA-CRUZ, Professeur Titulaire des Universités CAMES
Université d'Abomey Calavi, (UAC-Bénin)

Pr. Moussa DAFF, Professeur Titulaire des Universités CAMES,
Université Cheick Antar Diop, Dakar (UACD-Sénégal).

Pr. Afsata PARE-KABORE, Professeur Titulaire des Universités
CAMES, Université Norbert Zongo de Koudougou
(UNZK-Burkina-Faso).

Pr. Moustapha TAMBA, Professeur Titulaire des Universités
CAMES, Université Cheick Antar Diop, Dakar (UACD-
Sénégal).

Pr. Pierre FONKOUA, Professeur Titulaire des Universités CAMES,
Université de Yaoundé (UY1/Cameroun).

Pr Amadé BADINI, Professeur Titulaire des Universités CAMES,
Université Norbert Zongo de Koudougou (UNZK-
Burkina-Faso).

Pr. Abdel Rahamane BABA MOUSSA, Professeur Titulaire des
Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi,
(INJEPS-UAC-Bénin).

Pr Bernard FANGNON, Professeur Titulaire des Universités CAMES,
Université d'Abomey-Calavi, (ENS-UAC-Bénin).

- Pr Sena Yawo AKAKPO-NUMADO, Professeur Titulaire des Universités CAMES, Université de Lomé (UL-Togo)
- Pr Aicha NANA GOZA, Professeur Titulaires des Universités CAMES, Université Abdou Moumouni de Niamey (UAM-Niger).
- Dr Gervais KISSEZOUNON, Professeur Titulaires des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Mohamed Moussa Sagayar, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université Abdou Moumouni de Niamey (UAM-Niger).
- Dr Ibrahim YEKINI, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Clarisse NAPPORN, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Juvénal AGBAYAHOUN Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr David BALUBI, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Abel DIDEH, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Jules ODJOUBERE, Maître Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Clément BAH, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Akimi YESSOUFOU, Maître de Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Koba Yves-Marie TOGNON, Maître Conférences des Universités CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).

COMITE DE LECTURE DE LA REVUE

- Dr Hyacinthe OUINGNON, Maître Assistant des Universités
CAMES, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Achille GNIDEHOUE, Maître Assistant des Universités CAMES,
Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Crépin LOKO, Maître Assistant des Universités CAMES,
Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Roland TECHOU, Maître Assistant des Universités CAMES,
Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Béatrice AGBO, Maître Assistant des Universités CAMES,
Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).
- Dr Victoire AHOTIN, Université d'Abomey Calavi (UAC-Bénin).

SOMMAIRE		
1	Les représentations de l'approche par compétences en Afrique : quelle cohérence avec les méthodes d'enseignement ? Jean-Claude HOUNMENOU	9-34
2	La pratique de la pédagogie différenciée dans l'enseignement apprentissage de la lecture : Difficultés de mise en œuvre à l'école primaire Casimir KABORE Adama KERE	35-58
3	Motivation en Formation par alternance et validation des acquis des étudiants formateurs dans l'enseignement professionnel en Côte d'Ivoire : cas de l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel Rachel N'goran KOUASSI Mesmin Adigra EHUI	59-72
4	Implementation of Cooperative Learning in EFL Classrooms: Issues and Perceptions from Teachers OUSSEINI Hamissou MOUSSA M. Sani	73-88
5	Obstacles à l'accès aux apprentissages scolaires des apprenants déficients auditifs du Collège Professionnel d'Apprentissage des Sourds Muets d'Akogbato : analyse, défis et perspectives HOUEDENOU Florentine Adjouavi	89-106
6	Illettrisme pédagogique et autoformation : analyse quantitative des déterminants motivationnels des enseignants du second degré au Bénin BELLO Abdou Wahidi DJIMA Fatahou	107-136
7	Modèle didactique de formation des enseignants des sciences expérimentales et construction de compétences pour enseigner. Mathias KYÉLEM	137-164
8	Ressentis émotionnels des élèves du cm2 par rapport aux évaluations au Burkina Faso. TAMBOURA Amadou	165-190
9	Evaluation de l'autoformation des professeurs d'allemand dans les Lycées et Collèges au Bénin Laetitia A. DAGNONHOUEON Jean-Claude HOUNMENOU	191-208

10	Pratiques d'utilisation des outils numériques pour rechercher l'information sur internet par des collégiens et lycéens du lycée professionnel régional du centre de ouagadougou- burkina faso KABORE Dimkêg Sompasaté Parfait SIA Benjamin OUEDRAOGO Emile Léo Paul BERE Pr Afsata PARE / KABORE	209-228
11	Digitalisation des contenus, techno-transposition et enseignement/apprentissage numérique interactif : De l'alphabétisation technologique des enseignants à une gestion réflexive de la « distance Education » dans les écoles normales d'instituteurs au Cameroun TAMO FOGUÉ Yannick SIH Marie – Pascale NGUELE OWONO Marie Joelle	229-250
12	Les technologies de l'information et de la communication (tic) dans l'enseignement et l'apprentissage socioconstructiviste GOHI Lou Gobou Bien-aimée	251-274
13	Orientation des apprenants en Sciences de l'éducation au Bénin : choix raisonné ou par défaut ? ZANOUE Kouassi Valentin HOUESSO Mahounan Modeste	275-294
14	Perception de la carrière des parents et choix de carrière chez les enfants Komlan AKOSSOU Badji OUYI,	295-316
15	Innovation par le management qualitatif dans l'enseignement secondaire. Comment y parvenir dans le contexte du Burkina Faso ? Abdoulaye OUEDRAOGO	317-332
16	Dynamiques de nomination des responsables d'établissements universitaires au Bénin : état des lieux, enjeux et perspectives BAH Coovi Clément	332-360

Perception de la carrière des parents et choix de carrière chez les enfants au Togo

Par

Komlan AKOSSOU

Département de Psychologie Appliquée (FSHS)

Université de Lomé

E-mail : komlanmaurice@yahoo.fr

-----&-----

Badji OUYI

Département de Psychologie Appliquée (FSHS)

Université de Lomé

E-mail : gilouyi@gmail.com

-----&-----

Résumé

Cette étude vise à analyser les déterminants ou mécanismes psychologiques responsables de la reproduction des professions des parents par les enfants, et estimer l'indice de relation entre la profession des parents et le choix des métiers chez les enfants. Une enquête par questionnaires a été menée auprès d'un échantillon de 223 étudiants et étudiantes des facultés de droit et des sciences de la santé de l'université de Lomé. Les résultats ont montré qu'une perception positive du métier parental (métier bien vu par la société) a un effet significatif positif sur la propension parentale de les pousser vers les professions que les parents aiment ($\beta = 0.20, p < .05$), ce qui veut dire que plus les métiers parentaux sont bien vus par la société, plus les parents poussent leurs enfants vers ces métiers.

Mots clés : perception, carrière, parents, enfants, image

Abstract

Parents' career perception and children's career choices

This study aims to analyze the determinants or psychological mechanism responsible for the reproduction of parents' professions by children, and estimate the relationship index between parents' profession and the choice of professions among children. A questionnaire survey was conducted among a sample of 223 students from the faculties of law and health sciences at the University of Lomé. The results showed that a positive perception of the parental profession (a profession well regarded by society) has a significant positive effect on the parental propensity to push them towards professions that the parents like ($\beta = 0.20$, $p < .05$), which means that the more parental professions are well regarded by society, the more parents push their children towards these professions.

Keywords : perception, career, parents, children, image

Introduction

297

Les études sur l'influence de l'environnement familiale et en particulier celle des parents remontent à plusieurs années. Super D.E (1969) et Holland J. (1959) soulignaient le problème et en ont produit des modèles explicatifs. La grande partie des travaux sur l'influence des parents se situent dans les années quatre-vingt-dix (Bordin E., 1990 ; Gottfredson L., 1996 ; Holland, J. 1959 ; Krumboltz J. D., 1996 ; Lent R.W., Brown, S.D. ; Hackett, G. 1996 ; Lofquist L.H., Dawis, D.V.,1969 ; Roe, 1957 ; Roe A., Lunneborg, W. 1990 ; Super E. D., 1980, ; Vondracek, F.W. 1990 ; Vondracek F.W., Fouad, N.A. 1994). Cette abondante littérature sur l'influence parentale relève de l'importance accordée à « formation des parents dans ce domaine ». Ces études visaient l'information et la formation des parents ; puisque ces derniers devraient jouer un rôle plus actif dans le choix professionnel des enfants. (Stevens, P. 1989). Le thème de l'influence des parents est devenu l'un des plus étudiés par la psychologie de l'orientation. Osipow S. H. (1994) pense que l'influence parentale est « un exemple de convergence théorique des années quatre-vingt-dix dans la mesure où différents modèles considèrent les variables familiales dans l'étude des projets d'avenir » des jeunes. En ce qui concerne la maturité vocationnelle et l'influence des parents, Soares M.C. (1998) relève que la contribution des parents à la genèse et au développement vocationnel de leurs enfants s'articule autour de deux axes essentiels. Il s'agit d'abord de la participation des parents à l'information sur les différentes opportunités qu'offre le monde scolaire et professionnel, d'une part, et les attitudes concernant l'autonomie de l'enfant et l'accès à des expériences utiles à sa maturité vocationnelle d'autre part. Et concernant la participation Podevin (1999) avait déjà conseillé le dialogue en famille pour un meilleur développement vocationnel. La relation parent enfant dans la construction de la carrière est également relevée par Pizzorno M. C., Benozzo A., Afina A., Sabato S. Scopesi M. (2014). L'étude montre l'apport de la famille aide les membres à s'adapter aux perturbations vécues lors des transitions de carrière et à motiver les choix qui rendent l'identité professionnelle plus stable. Pour Otto, L. B. (2000) les parents jouent un rôle majeur dans le processus d'orientation scolaire et professionnel de leurs

enfants. Ce rôle se manifeste notamment au travers de la qualité des relations parents-enfants et de la façon dont les parents interagissent avec leur enfant. La qualité des relations parents-enfants a été également évoquée par Hargrove, B.K. Inman, A.G., Crane R.L. (2005). Selon ces auteurs les relations familiales caractérisées par la libre expression sont favorables à la préparation de choix de carrière chez les adolescents. Des pratiques proches comme les relations familiales chaleureuses sont négativement associées aux difficultés de prise de décision de carrière d'après Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2013). Concernant toujours la qualité des relations parents enfants en orientation, Dietrich J., Kracke B. (2009) montrent que les encouragements, l'accompagnement du jeune dans la réflexion sont autant de marques de pratiques de soutien parental. Certes ces marques doivent se dérouler tout en laissant autonome le jeune dans ses choix. Les parents encouragent leurs enfants à avoir des informations sur les formations et les professions. Ils les aident également à réaliser un stage et leur donnent des conseils si nécessaire. Cependant ils interfèrent quand ils essaient d'influencer les choix de carrière de leurs enfants en fonction de leurs propres souhaits ou attentes. Les comportements de désengagement se manifestent lorsque les parents s'impliquent peu ou pas dans le processus de choix de carrière de leurs enfants. Aussi le bienfait du soutien parental est-il également relevé par (Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). Ces auteurs estiment le soutien parental est source de certitude face au choix d'orientation. Le sentiment d'efficacité personnelle est relevé dans les écrits scientifiques comme étant aussi associé au soutien parental (Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). Et conséquemment (Dietrich J., Kracke, B. 2009) trouve que le désengagement des parents dans le processus d'orientation des enfants entraîne de grandes difficultés liées à la prise de décision. Il est cause de faible adaptabilité de carrière. Pour Sovet L. et Metz A. J. (2014) le style parental démocratique est positivement associé à l'auto-efficacité vocationnelle à moins de difficulté dans la prise de décision chez les adolescents français. Par contre les jeunes coréens affichent un haut sentiment d'efficacité et de moins de difficultés quand leurs parents

adoptent un style autoritaire. En somme, nous pouvons dire avec ²⁹⁹ (Shumba A., Naong, M. (2013)), « qu'en plus de leur offrir un soutien financier, matériel et motivationnel plusieurs membres de la famille cherchent à influencer le choix de formation et de carrière de leurs enfants. D'importants facteurs sont mis en avant pour expliquer pourquoi des membres de la famille désirent influencer le choix de formation et de carrière de leurs enfants. » Il s'agit, entre autres, du niveau socio-économique et culturel, de la composition de la famille, de l'origine ethnique, des valeurs familiales, de la construction de projets pour l'avenir, et de la socialisation. Cependant l'influence des carrières des parents, et leurs expériences professionnelles sur les aspirations et les décisions de carrière des enfants n'ont pas été suffisamment abordées. En effet les enfants grandissent en observant leurs parents dans leurs emplois. Ils sont informés des choix que les parents ont réalisés à un moment de cursus laboris. Ils ont également au parfum des succès rencontrés ou remportés par les parents. Les enfants peuvent également être exposés à certaines industries ou professions à travers les rencontres et les discussions de leurs parents avec leurs collègues et amis. Ces discussions pourraient laisser entrevoir l'image positive attachée à certaines professions. Ces facteurs seraient-elle à l'origine d'un constat : la perpétuation de certaines professions devenues presque familiales et la tendance de certains parents à conseiller leur carrière ou certaines carrières à leurs enfants ?

Doit-on se demander avec Brougère, G. (2015) : « Les enfants sont-ils là pour faire ce qu'ils veulent ? ou mieux si les enfants sont des individus autonomes qui peuvent choisir de suivre ou de s'écarter des chemins professionnels de leurs parents en fonction de leurs propres intérêts, talents et aspirations ? Dans une société togolaise fortement marqué par l'exercice d'une profession par plusieurs membres d'une même famille, nous avons choisi de documenter le phénomène en recherchant le lien entre la perception de la carrière des parents par les enfants et le choix professionnel chez les enfants.

1- Problématique et cadre conceptuel de l'étude

1.1- Questions et objectifs de recherche

Dans le souci de mieux mener l'analyse sur le sujet, nous nous posons les questions suivantes :

1. A quoi peut-on attribuer la tendance chez certains jeunes à reproduire les professions de leurs parents ?
2. Qu'est ce qui pourrait être l'origine de la propension des parents à conseiller aux enfants une carrière ayant une bonne image même si celle-ci n'est pas exercée par le parent ?

Cette étude poursuit deux objectifs. Elle veut relever les déterminants ou mécanismes psychologiques responsables de la reproduction des professions des parents par les enfants, et estimer l'indice de relation entre la profession des parents et le choix des métiers chez les enfants.

1.2- Concepts de l'étude

Avant de poursuivre, voyons le sens que revêtent les termes carrière et perception dans le contexte de la présente étude.

La perception

Les humains ont besoin de donner du sens à ce qui les entoure. Ils le font grâce à la faculté de la perception. Face à une situation d'incertitude ou d'ambiguïté, les sujets « organisent et interprètent inconsciemment les éléments d'informations externes pour construire une image cohérente de leur environnement ». Ceci dit, la perception s'opère donc en se basant sur de nombreux facteurs comme la culture, le genre, l'expérience personnelle ou encore le contexte. La perception est évidemment liée à l'imagination et à la compréhension. Le processus par lequel le cerveau compare les informations reçues à ce qu'il possède déjà est nommé compréhension. C'est la perception consciente. Elle dépend du réservoir de connaissance du sujet. L'imagination a lieu quand le processus de perception s'engage sans stimulus externe.

La carrière

301

Quant à la notion de carrière, elle intègre une direction (verticale), une référence (une échelle de prestige identifiée aux grilles hiérarchiques) et une identification des ressources nécessaires à cette évolution aux seules dimensions des compétences (entendues comme le bagage nécessaire pour réaliser l'activité). Marquée par le poids symbolique pris par l'industrie pendant et au lendemain de la guerre, la carrière se concevait à partir de la référence centrale que constituaient d'une part les grilles des emplois industriels (ouvrier, technicien, ingénieur) mais aussi les grilles de la fonction publique qui décrivaient une hiérarchie des emplois relativement identique (catégories D et C pour les postes d'exécution, catégories B pour l'encadrement intermédiaire et catégories A pour les cadres), qui a constitué l'assise des grilles de classification Parodi. Chaque niveau de cette grille était accolé à un niveau de diplôme.

Dans cette conception, la formation continue jouait le rôle de complément de la formation initiale (Dubar, 1999), et permettait de pallier les insuffisances de celle-ci et de répondre aux besoins réels ou supposés des entreprises. De plus, la formation continue permettait à ceux qui n'avaient pu bénéficier d'une scolarité longue d'avoir une seconde chance et aux entreprises de diversifier le profil de leur encadrement.

Cette conception de la carrière avait une pertinence certaine dans une période de progrès social et d'expansion économique, où les évolutions professionnelles ascendantes étaient effectivement possibles et surtout les plus nombreuses (Podevin, 1999), et où tout indiquait que l'avenir ne constituait que la poursuite de l'amélioration passée. Cette représentation de la carrière se fondait aussi sur une idéologie méritocratique dont le diplôme constituait la référence centrale. Les plaintes de ceux qui étaient promus par l'expérience à l'encontre du poids beaucoup trop fort accordé au diplôme en fournissent un témoignage éloquent. Cette représentation n'a pas tout à fait disparu et marque encore fortement le sens que nous donnons au mot carrière. Celle-ci possède ainsi un sens normatif beaucoup plus qu'analytique.

Mais cette conception de la carrière a été très sérieusement écornée dès la moitié des années 70. La montée du chômage et la précarisation des emplois ont brutalement fait apparaître d'autres formes d'évolution professionnelle que celles de la promotion. On a constaté des formes plus heurtées d'évolution. De plus l'augmentation de la mobilité horizontale (Podevin, 1999) et le phénomène de surdiplômés (Mercier, D. Buisson Fenet, H. 2013) qui rompent le lien entre niveau de formation et position professionnelle obligent à regarder autrement la notion de carrière. L'usage du terme par les gestionnaires des Ressources Humaines a pris dans le vocabulaire un sens beaucoup plus flou dont le slogan « la gestion individuelle des carrières » appliquée à toute la population salariée d'une entreprise, donc même à ceux qui ne feront pas carrière, rend bien compte. Signalons toutefois que le concept de carrière ne se réduit pas à une définition objective telle qu'elle pourrait être saisie par une suite d'occupations professionnelles. En effet, les individus dans l'appréciation qu'ils font de leur carrière prennent en compte cette dimension objective mais donnent aussi à ce terme un sens qui leur est tout à fait personnel. À la suite des travaux interactionnistes, notamment ceux menés par Jacobsen R. B. (1985).

On peut alors caractériser la carrière à partir de deux dimensions : « objectivement, une carrière est un ensemble de statuts, devoirs et privilèges clairement définis. Subjectivement, elle est la manière mouvante dont chaque personne considère sa vie et interprète la signification de ses divers attributs, de ses actions et des choses qui lui arrivent » (Desmarez, 1986). De ce fait, ni la pente de la trajectoire antérieure, ni la nature des occupations professionnelles ne peuvent totalement résumer les carrières des individus.

En fait pour comprendre le sens que les individus donnent au terme de carrière, il faut comprendre l'intérêt que présente pour eux-ci l'activité professionnelle. Il faut ici comprendre le terme d'intérêt au double sens de relation intéressée envers l'activité professionnelle mais aussi dans le sens d'investissement que lui donne Pierre Bourdieu pour qui « l'intérêt c'est, au

sens vrai, ce qui m'importe, ce qui fait qu'il y a pour moi des ³⁰³ différences et des différences pratiques (qui pour un observateur indifférent n'existent pas) » (Bourdieu, 1987). Pierre Bourdieu donne à cette notion un sens encore moins utilitariste en précisant « pour comprendre la notion d'intérêt, il faut voir qu'elle est opposée non seulement à celle de désintéressement ou de gratuité mais aussi à celle d'indifférence » (Bourdieu, 1992).

La carrière est donc le produit d'une orientation intéressée envers l'activité professionnelle et est intégrée dans un espace « signifiant » pour l'individu, rempli de valeurs, d'objets intéressants et investis. Chaque espace est potentiellement différent pour chacun des individus. En empruntant le vocabulaire de la théorie des conventions (Boltanski, Thévenot, 1991), on peut presque dire que chacune des manières de concevoir la carrière est intégrée dans un « monde » particulier, doté d'une cohérence globale et dans lequel les problèmes de valeurs, d'objets et d'outils sont indissociablement liés.

Cette définition implique alors trois dimensions différentes de l'activité professionnelle qui oriente les opinions que les auteurs se font de la carrière. L'évolution ascendante constitue la première dimension. Les sujets attachés à cette dimension vont valoriser les responsabilités intégrées aux tâches et aux fonctions donnant accès à des niveaux de prestige. Ces niveaux de prestige correspondent souvent à des statuts professionnels différents.

L'emploi constitue la deuxième dimension. Elle porte sur les conditions dans lesquelles l'activité professionnelle peut être réalisée, le statut et la permanence des positions professionnelles. Dans cette dimension la rémunération occupe une place centrale. L'activité constitue la troisième dimension. Il s'agit ici des tâches à réaliser, les modalités de leur réalisation et le degré d'autonomie qui y est attaché.

Cette reconstruction de la notion de carrière pourrait donner l'impression que le type de dimensions privilégiées par les individus dépend d'un processus décisionnel individuel. Il n'en est bien sûr rien. La nature du contexte dans lequel sont insérés les individus, les ressources dont ils

disposent comme les contraintes qui pèsent sur eux sont tout aussi déterminantes, nous le reverrons plus loin.

Le concept de choix revêt plusieurs sens selon les domaines. En se référant au Multi dictionnaire de la langue française (De Villiers M., 2021), on peut définir le choix comme étant le fait de : « faire choix de, préférer quelqu'un à une autre personne, préférer quelque chose à une autre chose ». Alors faire un choix devient la possibilité de choisir, de sélectionner, de décider quelque chose. En orientation scolaire et professionnelle, on parle de choix professionnel. Et c'est Crites J. O. (1969) cité par Bujold C., Gingras M., (2000) qui définit le choix professionnel comme « l'expression d'une intention d'entrer dans une profession donnée ». C'est cette définition que nous retiendrons dans le cadre de cette étude.

2- Méthode

Pour atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, la démarche méthodologique ci-après a été conçue.

2.1- Echantillon étudié

Deux cent vingt-trois étudiants de l'université de Lomé ont participé à cette étude à travers un questionnaire en ligne. Les étudiants et étudiantes proviennent de la faculté de droit et de la faculté des sciences de la santé. On y retrouve 57,7% d'étudiants et 42,3% d'étudiantes. La faculté de droit a plus participé à l'enquête avec 58,6 % de l'échantillon.

Quant aux diplômes des étudiants, 68,5% ont le bac, 20,1 % ont la licence, 10,5% sont détenteurs d'un master et 0,9% sont titulaires d'un doctorat. La classe d'âge la plus représentée est de 15 à 20 ans (47,7%).

2.2- Procédure de collecte des données et de mesure

La collecte a été une collecte de données en ligne. Le lien du questionnaire a été envoyé aux délégués d'amphi qui l'ont publié sur les plateformes de parcours. D'autres étudiants ont été cooptés pour partager individuellement le lien. Ces derniers assistent leurs camarades au cas où certains participants auraient des inquiétudes ou des difficultés pour sélectionner

certaines options. Les smartphones ayant souvent des configurations différentes pourraient présenter le questionnaire de différentes façons. 305

Ledit questionnaire est un ensemble de trois échelles confectionnées aux fins de la présente étude. Ces échelles sont : le soutien parental lors du choix de carrière, l'interférence parentale et le choix conforme aux critères des parents.

➤ **Soutien parental. (SP)**

Confectionnée aux fins de la présente étude, cette échelle permet d'évaluer la qualité (telle que perçue par l'enfant) du soutien offert par les parents lors de l'orientation. Cet instrument de mesure est composé de quatre items. Cette variable est évaluée à travers une échelle de type Likert à cinq (5) points (1= désaccord total à 5= accord total).

- SP1 : Mes parents me parlent de mes intérêts professionnels et capacités
- SP2 : Mes parents m'encouragent à chercher des informations sur les professions qui m'intéressent
- SP3 : Mes parents me donnent des conseils sur les différents choix de carrière possibles
- SP4 : Mes parents me parlent des formations possibles de professions variées

➤ **Interférence parentale.**

Le degré d'interférence parentale a été mesuré à l'aide d'une échelle qui est une adaptation du career adaptabilities scale (Mark L. Savickas, Erik J. Porfeli, 2012). Cette mesure est constituée de six items et emploie une échelle de réponse de type Likert en cinq points ((1= désaccord total à 5= accord total). Un score élevé à cette échelle indique un niveau élevé de d'interférence parentale.

- IP1 : Mes parents ont leurs propres idées par rapport à ma profession future et essayent de m'influencer en fonction
- IP2 : Mes parents essayent de m'imposer leurs idées quant à mon futur professionnel

- IP3 : Mes parents essaient de me dissuader de suivre une formation/ profession qu'ils n'aiment pas
 - IP4 : Mes parents me poussent vers des professions qu'ils aiment
 - IP 5 : Mes parents me poussent vers leur profession
 - IP6 : Mes parents m'incitent à embrasser leur carrière.
- **Choix conforme aux critères des parents (CCCP).**

Une liste d'items représentant des exemples typiques d'indicateurs de choix conforme aux critères des parents a été générée par à partir d'une recension des plus récents écrits scientifiques sur le sujet. Cette version préliminaire de l'échelle a ensuite été examinée en détail par un comité d'experts, et ce, afin d'en établir la validité de contenu. Le comité était composé de quatre personnes (deux psychologues et deux conseillers d'orientation. Le processus d'évaluation s'est effectué en deux étapes. D'abord, les items ont fait l'objet d'une première ronde de discussions entre les experts afin de jauger leur pertinence en regard des objectifs de la présente étude. Dans un second temps, les experts se sont intéressés à la formulation de chaque item afin de préciser et bien distinguer les uns par rapport aux autres. Au terme de cet exercice, onze items ont été retenus aux fins de l'étude.

- CCCP1 : La carrière de mes parents me plait parce que les gens qui l'exercent sont respectés par la société
- CCCP2 : La carrière de mes parents me plait parce que c'est un métier qui est bien payé
- CCCP3 : La carrière de mes parents me plait parce que j'ai bénéficié ou je vais bénéficier des relations professionnelles efficaces
- CCCP4 : La carrière de mes parents me plait parce que j'ai bénéficié ou je vais bénéficier des réseaux informationnels
- CCCP5 : J'aimerais faire la même carrière que mes parents eu égard à leur succès
- CCCP6 : J'aimerais faire la même carrière que mes parents parce qu'ils me seront d'une grande aide

- CCCP7 : J'aimerais faire la même carrière que mes parents 307
parce qu'ils m'ont déjà initié
- CCCP8 : J'aimerais faire autre chose que mes parents, quelque chose
que j'aime moi-même
- CCCP9 : J'aimerais faire autre chose que mes parents parce que je ne
veux pas souffrir sur le plan professionnel comme eux
- CCCP10 : J'aimerais faire autre chose que mes parents parce que leur
métier n'est pas bien payé
- CCCP11 : J'aimerais faire autre chose que mes parents parce que leur
métier n'est pas bien vu par la société

2.3- *Procédure d'analyse*

Afin de vérifier la qualité psychométrique des instruments, des mesures des indices d'ajustement ont été faites. Ainsi les indices d'ajustement de l'échelle du soutien parental sont en concordance avec les standards requis : $\chi^2/df = 2.91$, CFI = .997, TLI = .992 et RMSEA = .045, avec des saturations factorielles standards allant de .62 à .92, montrant que cette échelle affiche une excellente stabilité psychométrique.

Les indices d'ajustement de l'Échelle d'interférence parentale obtenue pour la structure initiale sont en dessous des celles caractéristiques d'une structure qui s'ajuste bien à nos données : $\chi^2/df = 17.46$, CFI = .804, TLI = .674 et RMSEA = .273, avec des saturations factorielles standards allant de .62 à .81. Le modèle a été ajusté en établissant un lien de covariance entre la paire d'items 5 et 6 qui affichait une modification d'indice élevée (160.84). Cet ajustement a permis d'obtenir de bons indices d'ajustement : $\chi^2/df = 1.821$, CFI = .991, TLI = .984 et RMSEA = .061, avec des saturations factorielles standards allant de .63 à .84.

Les indices d'ajustement de l'Échelle du choix de la carrière parentale obtenue pour la structure initiale sont en dessous des celles caractéristiques d'une structure qui s'ajuste bien à nos données : $\chi^2/df = 6.417$, CFI = .862, TLI = .818 et RMSEA = .157, avec des saturations factorielles standards allant de .72 à .97. Le modèle a été ajusté en établissant quatre lien de covariance entre les paires d'items qui affichaient une modification d'indice élevée (>15). Cet ajustement a permis d'obtenir de bons indices d'ajustement : $\chi^2/df = 2.201$, CFI = .973, TLI = .959 et RMSEA = .074,

avec des saturations factorielles standards allant de .71 à .92. Notons que les deux facteurs (appréciation de la carrière parentale et dépréciation de la carrière parentale) ne sont pas significativement corrélés, ce qui est normal ($r = .02, p = .808$)

3. Résultats de l'étude

3.1- Effet de l'inacceptation de la carrière parentale sur leur propension à pousser leurs enfants vers leur carrière

Analyse de régression multiple montrant l'effet de l'inacceptation de la carrière parentale sur leur propension à pousser leurs enfants vers leur carrière, en contrôlant les variables démographiques telles que l'âge et le sexe

Etapes	Prédicteurs	Mes parents me poussent vers leur profession			
		B	SE	β	p
1	Sexe	-.07	.17	-.03	.663
	Age	.08	.11	.05	.460
	F			.44	
	R^2			.004	
2	Sexe	.07	.17	.03	.678
	Age	.08	.10	.05	.443
	ACCP : quelque chose que j'aime	-.24	.09	-.18**	.009
	ACCP : ne pas souffrir comme eux	.04	.07	.04	.612
	ACCP : leur métier pas bien payé	.02	.09	.02	.853
	ACCP : leur métier pas bien vu	.20	.08	.20*	.017

<i>F</i>	3.09
<i>R</i> ²	.08
ΔR^2	.08

Note. *ACCP = J'aimerais faire autre chose que mes parents ; * $p < .05$, ** $p < .01$,*

***** $p < .001$.**

Des analyses de régressions hiérarchiques ont été conduites pour évaluer l'effet de *l'inacceptation de la carrière parentale* sur leur propension à pousser leurs enfants vers leur carrière. Dans la première étape, les effets des variables démographiques comme l'âge et le sexe sur la variable dépendante ont été évaluées et dans la seconde étape, les effets des variables dépendantes ont été introduits.

D'après les résultats, l'ensemble des quatre variables indépendantes explique 8% de la variance de la propension des parents à pousser leurs enfants vers leur carrière. L'âge ($\beta = 0.11$, $p > .05$) et le sexe ($\beta = 0.17$, $p > .05$) n'ont pas d'effets significatifs sur la propension des parents à pousser leurs enfants vers leur profession.

En revanche, une bonne perception du métier parental (métier bien vu par la société) a un effet significatif positif sur la propension parentale de les pousser vers les professions que les parents aiment ($\beta = 0.20$, $p < .05$), ce qui veut dire que plus les métiers parentaux sont bien vus par la société, plus les parents poussent leurs enfants vers ces métiers.

3.2- Discussion

En intégrant les théories de la construction de carrière (Savickas, 2013) et de l'évaluation cognitive (Ryan et Deci, 2002), ont examiné la relation entre le soutien parental, l'auto-efficacité dans la prise de décision professionnelle et l'adaptabilité professionnelle chez les étudiants universitaires chinois. Les résultats concordent avec nos données quand ils affirment que le soutien parental était associé positivement à l'auto-efficacité en matière de prise de décision professionnelle.

Par ailleurs Dietrich et Kracke (2009) et Keller et Whiston (2008), ont identifié des comportements précis que les parents manifestent lorsqu'ils prennent part au processus d'orientation de leur enfant. Ils distinguent parmi celles-ci le soutien, l'interférence et le désengagement. Les résultats de cette recherche amènent les points de discussion et les implications suivants. En premier lieu, nous avons utilisé un instrument qui mesure les mêmes dimensions à l'exception du désengagement parental.

Nous avons considéré dans notre étude les items portant sur le désengagement comme un score faible aux items de l'interférence parentale (ce que nous avons appelé intervention parentale). En deuxième lieu, dans le sens d'autres études portant sur l'influence des pratiques de soutien de la part des parents dans le processus d'orientation de leurs enfants, nous avons pu vérifier qu'elles étaient bel et bien positivement associées à l'image de la carrière parentale. L'image positive du métier parental (métier bien vu par la société) a un effet significatif positif sur la propension parentale de les pousser vers les professions que les parents aiment. Plus les métiers parentaux sont bien vus par la société, plus les parents poussent leurs enfants vers ces métiers

Concernant l'intervention parentale, il existe des différences entre nos résultats et les observations de Guan et al. (2015) réalisées en Asie qui avaient souligné que les parents interviennent même quand le jeune asiatique a déjà fait son choix. De notre côté, nous avons observé que, le fait que les enfants choisissent d'aller vers une profession qu'ils aiment eux-mêmes est négativement associé à la propension parentale de les pousser vers les professions que les parents aiment. Ce qui veut dire que plus les enfants choisissent de s'orienter vers un métier qu'ils aiment, moins les parents les poussent vers les métiers que les parents aiment.

Cela confirme, comme le suggère ces auteurs, l'intérêt de ³¹¹ garder à l'esprit les variations potentiellement attribuables à des différences culturelles, notamment entre des cultures individualistes et collectivistes. Et ceci semble particulièrement vrai pour les pratiques éducatives parentales contrôlantes et interférentes (Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rafferty, 2011 ; Guan et al, 2016).

Nos résultats présentent une nuance avec les travaux de Sovet L. et Metz A. (2014). Nous avons trouvé que plus les enfants choisissent de s'orienter vers un métier qu'ils aiment, moins ils sont contraints pour d'autres choix.

Sovet L. et Metz A. (2014) observent dans leur étude sur les styles parentaux et le développement vocationnel chez des élèves français et coréens les résultats suivants. Alors qu'un style parental démocratique est lié à un sentiment d'auto-efficacité vocationnelle plus élevé et à moins de difficultés liées à la prise de décision chez les adolescents et adolescentes français, ce n'est pas le cas chez les élèves coréens. Au contraire, les adolescents et adolescentes coréens rapportent un plus haut sentiment d'efficacité et moins de difficultés lorsque leurs parents manifestent un style parental autoritaire. Cette différence peut être expliquée par le fait que nous n'avons pas inclus spécifiquement le style parental dans nos analyses.

Conclusion

Relever les déterminants ou mécanisme psychologique responsables de la reproduction des professions des parents par les enfants, et estimer l'indice de relation entre la profession des parents et le choix des métiers chez les enfants constituaient les objectifs de cette étude. Pour atteindre ces objectifs, nous avons utilisé les techniques du questionnaire et de l'entretien pour collecter des données sur un échantillon de 223 étudiants en droit et en médecine. Les instruments utilisés ont subi une validation et ont présenté de bons indices d'ajustement qui concordent avec les standards requis.

Les régressions multiples ont été effectuées. Ces tests ont montré qu'une perception positive du métier parental (métier bien vu par la société) a un effet significatif positif sur la propension parentale de les pousser vers les

professions que les parents aiment ($\beta = 0.20, p < .05$), ce qui veut dire que plus les métiers parentaux sont bien vus par la société, plus les parents poussent leurs enfants vers ces métiers. L'ensemble de ces résultats a été discuté à la lueur de la littérature sur le rôle des parents dans le cheminement vocationnel de leurs enfants. Dans cette perspective il serait pertinent d'étendre l'étude à d'autres corps pour une comparaison des moyennes.

Références bibliographiques

- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). De la justification : les économies de la grandeur. *Gallimard*.
- Brougère, G. (2015). Les enfants sont-ils là pour faire ce qu'ils veulent ? La diversité de l'accueil des deux-trois ans au regard des cultures et valeurs professionnelles. *Revue française de pédagogie*, 190, 63-74.
- Brown, M., Lum, J. L., & Voyle, K. M. (1997). Roe revisited : a call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 283-294.
- Bujold, C. (1989). Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches /. *Canadian Journal of Higher Education*, v31 n2 p1-45.
- Blumer, H. (1966). Sociological implications of the thought of George Herbert Mead. *American Journal of Sociology*, 71(5), 535-544.
- Buisson-Fenêt, H., & Mercier, D. (2013). Débordements gestionnaires : individualiser et normaliser le travail par les outils de gestion ? Dans *L'Harmattan eBooks* (p. 225).

- Chapoulie, J. (1984). Everett C. Hughes et le développement du ³¹³ travail de terrain en sociologie. *Revue Francaise De Sociologie*, 25(4), 582.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). "Facilitating Optimal motivation and Psychological Well-being across life's domains" : Correction to Deci and Ryan (2008). *Canadian Psychology*, 49(3), 262.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1981). Job Satisfaction and Work Adjustment : Implications for Vocational Education. Information Series No. 218. *Information Series No. 218*.
- Desmare, P. La sociologie de Lawrence J. Henderson ou Pareto perverti. *Revue européenne des sciences sociales*, 73, 173-199.
- De Villiers M.E., (2021), *Dictionnaire de la langue française*. Québec Amérique
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109-119.
- Dubar, C., & Charles, G. (1999). La promotion sociale en France. Dans *Presses universitaires du Septentrion eBooks*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA50618847>
- Fouad, N. A., & Arbona, C. (1994). Careers in a cultural context. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 96-104.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94,
- Guichard J., Huteau M., (2006). *L'orientation scolaire et professionnelle*", Paris, DUNOD.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship of ethnic identity and gender role attitudes to the development of career choice goals among Black and Latina girls. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 379-385.

- Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development, 31*(4), 263-278.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Hartman, P. T. (1983). The construct validity of the career decision scale administered to high school students. *Vocational Guidance Quarterly, 31*(4), 250-258. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585x.1983.tb01543.x>
- Holland J. (1978). *Manual for the Vocational Preference Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Holland, J. L., & Whitney, D. R. (1969).: *Career development*. Review of Educational Research, 39(2), 227-237
- Jacobsen, R. B. (1971). An exploration of parental encouragement as an intervening variable in Occupational-Educational Learning of Children. *Journal of Marriage and Family, 33*(1), 174. <https://doi.org/10.2307/350163>
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 198-217.
- Kirkman, B. L., Lowe, K. B., & Gibson, C. B. (2006). A Quarter Century of Culture's Consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies, 37*(3), 285-320.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning Theory of career selection. *The Counseling Psychologist, 6*(1), 71-81.
- Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 37*/1, 57-90. <https://doi.org/10.4000/osp.1597>

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice : A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration : The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Montagner, M. Â. (2008). Pierre Bourdieu e a saúde : uma sociologia em actes de la recherche en sciences sociales. *Cadernos De Saude Publica*, 24(7), 1588-1598.
- Otto, L. B. (2000). Youth Perspectives on Parental Career Influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118. <https://doi.org/10.1177/089484530002700205>
- Peek, S. T. M., Luijkx, K., Rijnaard, M., Nieboer, M., Van Der Voort, C. S., Aarts, S., Vrijhoef, H. J. M., & Wouters, E. (2015). Older adults' reasons for using technology while aging in place. *Gerontology*, 62(2), 226-237. <https://doi.org/10.1159/000430949>
- Pinto, H. R., & Da Conceição Silva Soares, M. (2004). Approches de l'influence des parents sur le développement vocationnel des adolescents. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33/1, 7-24. <https://doi.org/10.4000/osp.2272>
- Pizzorno, M. C., Benozzo, A., Fina, A., Sabato, S., & Scopesi, M. (2014). Parent-child Career Construction : A Narrative Study from a gender perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 420-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.001>
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186-195.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability : an integrative construct for Life-Span, Life-Space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life Designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Shumba, A., & Naong, M. N. (2013). The influence of family income on students' career choice at universities of Technology. *South African journal of higher education*, 27(4), 1021-1037. <https://journals.co.za/content/high/27/4/EJC150414>
- Sovet, L., & Metz, A. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 345-355.
- Stevens, P. E. (1989). *A critical social reconceptualization of environment in nursing: implications for methodology*. ANS. *Advances in Nursing Science*, 11(4), 56-68.
- Super, D. E. (1980a). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1980b). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Turner, J. G., Smith, K. L. D., & Jacobsen, R. B. (1985). Health concerns of adolescents : impact of family status, sex, family size, and birth order. *Psychological Reports*, 57(2), 428-430.
- Vondracek, F. W., Hostetler, M. L., Schulenberg, J. E., & Shimizu, K. (1990). Dimensions of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 98-106.
- Wallace-Brosious, A., Serafica, F. C., & Osipow, S. H. (1994). Adolescent Career Development: Relationships to Self-Concept and Identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 127-149. https://doi.org/10.1207/s15327795jra0401_7

REVUE PEDAGOGIE ET HUMANITES MODALITES DE SOUMISSION DES ARTICLES

Les propositions d'articles sont envoyées au secrétariat de la revue avec copie au directeur de publication aux adresses suivantes :

- revuepedahum@gmail.com
- jchounmenou@yahoo.fr
- Les articles sont évalués sous anonymat par trois instructeurs dans un délai de 15 jours dès réception et sont renvoyés aux auteurs pour insertion des corrections et recommandations
- Le retour des articles corrigés par les auteurs est attendu par la rédaction pour un délai de 10 jours au maximum
- Les articles rédigés en français doivent comporter un résumé de 25 lignes maximum en anglais et ceux rédigés en anglais un résumé en français
- Le nombre de pages des articles est limité à 25 au maximum et 12 au minimum
- La présentation des articles se fait selon le format ci-dessous :
 - Mise en page : Format A4 / Marges 2,5 cm (droite, gauche, haut, bas) / Police Times New Roman / Taille 13 / Sans couleurs / Interligne simple
 - Références bibliographiques (exemples)
 - ✓ Diallo, S. 2023. Histoire et humanités. Paris, P.U.F.
 - ✓ Doufi, S. 2021. La pédagogie et ses repères. Pédagogie et humanité 30 : 26-34
 - ✓ Boudri, P. 2009. Didactique et crise scolaire. Consulté le 12 septembre 2021 sur <http://ben.uc.edu/y/PSO/PS-22pdf>.
- Ethique et authenticité
La revue invite tous les auteurs à s'assurer de l'authenticité de leurs productions en évitant toute forme de plagiat. Elle rappelle à cet effet l'obligation de citer les auteurs et les sources des citations

362 REVUE PEDAGOGIE ET HUMANITES N°2-NOVEMBRE 2023
ISSN :2992-0051 Dépôt légal 15482 du 28/11/2023
Bibliothèque Nationale du Bénin

REVUE PEDAGOGIE ET HUMANITES
N°2-NOVEMBRE 2023
ISSN :2992-0051 Dépôt légal 15482 du
28/11/2023
Bibliothèque Nationale du Bénin