REVUE HYBRIDES (RALSH)

e-ISSN 2959-8079 / ISSN-L 2959-8060

NUMÉRO SPÉCIAL 6, OCTOBRE 2026

L'AFRIQUE CONTEMPORAINE À L'ÉPREUVE DES MUTATIONS CULTURELLES, SOCIALES ET ÉDUCATIVES (I)

Adéchinan David ADÉKAMBI, Akoye Massa ZOUMANIGUI, Gaoussou DIAKITÉ, Antoine-Beauvard ZANGA, Suzy Victoire OVA BENGONO, Bassirou THIAW, Poliny NDONG BEKA II, Paul KABRE, Serigne SYLLA, Ibrahima BAO, Hugues EDIK, Stanislas FRENKIEL, Williams NUYTENS, Willibroad DZE-NGWA, Zié Adama OUATTARA, Affoua Toutouwa Marie ADOU, Guianmin Rita Grâce GOUANOU, Aristide OWONO ESSONO, MAWUSSE KOSSI DAH, N'GBANSONHFI SADJI GBANDEY, ADZEODA YAWO HOLU, AMATH FALL, FRANCIS YAO KOUAMÉ, Yacoubou ALOU, Ibrahim IDDRISU, Kouamé Narcisse YAO, Laurent N'Dri KOUAKOU, Kouadio Félix ATTOUNGBRE, Rahim MOKTAR & Albert DJAKBA

© REVUE HYBRIDES (RALSH), OCTOBRE 2026

COUVERTURE : © Revue Hybrides (RALSH)
MISE EN PAGE ET MAQUETTAGE : Revue Hybrides (RALSH)
NUMERO SPECIAL 6, OCTOBRE 2026
L'Afrique contemporaine à l'épreuve des mutations culturelles, sociales et éducatives
PUBLIE LE : 31/10/2026
URL site web: https://revuehybrides.org/num-special-06-octobre-2026/
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23716434

TRADUCTIONS : Joël ÉCHITCHI TEKA (Université de Maroua, Cameroun) & Christian TIAKO YOUADJEU (MINESEC, Cameroun)

INDEXATION

Licence d'utilisation : Creative Commons Attribution CC-BY

Les publications peuvent être copiées, diffusées, transmises et affichées sur n'importe quel support ou format, à condition de citer l'auteur (BY) et les références de la revue. Cette licence autorise aussi l'utilisation commerciale.

e-ISSN 2959-8079 / ISSN-L 2959-8060
https://revuehybrides.org/
infos@revuehybrides.org / revuehybrides@gmail.com
impact factor : 4.002

Version imprimée en France & Cameroun
Printed in France & Cameroon
Impreso en Francia & Camerún

REVUE DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES DE L'HOMME (RALSH)
Arts, Letters and Human Sciences Journal
Publication semestrielle (Décembre/Mai) & des Hors-série (numéaux spéciaux)
Éditée par l'Association PEA2 Cameroun (Dépôt légal : N°002/RDA/F.32/SASC)

ÉQUIPE ÉDITORIALE

Directeur de publication : **Gislain ESSOME**, Diplômé de l'Université Jean-Monnet Saint-Étienne, UR ECLLA, France
Rédacteur en chef : Joël ÉCHITCHI TEKA, Université de Maroua, Cameroun

SECRÉTARIAT TECHNIQUE ET DE RÉDACTION

Dr. Alain DJARSOUMNA, M. ARAFAT ABAKAR, M. Bachir Tamsir NIANE, M. Cédric TEGUEDONG NGUEKEU, M. Christian TIAKO YOUADJEU, M. Eugène SAKAME, Dr. Paul BINI KOFFI MOUROUFIE & Dr Simpson Dorothy MBADINGA MBADINGA

COMITÉ SCIENTIFIQUE ET DE LECTURE

Frédéric SPAGNOLI (Professeur des université, HDR, Université Marie & Louis Pasteur, France), **Georges MOUKOUTI ONGUEDOU** (Professeur Titulaire, Université de Bertoua, Cameroun), **Zacharie HATOLONG BOHO** (Professeur Titulaire, Université de Maroua, Cameroun), **Stéphane KALUDI NDONDJI** (Professeur Associé, Université de Lubumbashi, RD Congo), **Abdelouahid TIOUIDIOUINE** (Maître de conférences, Université de Relizane, Algérie), **Ahlem ROUABHIA** (Maître de conférences, Université de Tebessa, Algérie), **Aimé BANZA ILUNGA** (Maître de conférences, Université de Lubumbashi, RD Congo), **Amos KAMSU SOUOPTETCHA** (Maître de conférences, Université de Maroua, Cameroun), **Arsène ELONGO** (Maître de conférences, Université Marien Ngouabi, Congo), **Assia MARFOUQ** (Maître de conférences Habileté, Université Hassan Premier de Settat, Maroc), **Brice Arsène MANKOU** (Maître de Conférences, Reims DYSOLAB, Université de Rouen, Normandie, France), **Djedou Martin AMALAMAN** (Maître de conférences CAMES , UPGC de Korhogo, Côte d'Ivoire), **Drissa KONE** (Maître de conférences, Université Félix Houphouet-Boigny, Côte d'Ivoire), **Gilbert ATINDOGBE** (Maître de conférences, Université d'Abomey-Calavi, Benin), **Ibrahim MALAM MAMANE SANI** (Maître de conférences CAMES, Université Abdou Moumouni, Niger), **Landry Yves FALLE** (Maître de conférences, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire), **Kouakou Laurent ASSOUANGA** (Maître de conférences, Félix Houphouët-Boigny de Cocody, Côte d'Ivoire), **Patrick TOUMBA HAMAN** (Maître de conférences, Université de Maroua, Cameroun), **Raymond-Bernard AHOUANDJINOU** (Maître de conférences, Université d'Abomey-Calavi, Benin), **Robert MAMADI** (Maître de conférences CAMES, Université Adam Barka d'Abéché, Tchad), **Abraham DAOKA** (Université de Maroua, Cameroun), **Adjé Séverin ANGOUA** (Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan, Côte d'Ivoire), **André Bienvenu MFO** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Amel FTITA** (Université virtuelle de Tunis, Tunisie), **Anicet DONFACK SOUNNA** (Université d'Alcalá, Espagne), **Appolinaire LOUMGUE** (Université de Maroua, Cameroun), **Arnaud Romaric TENKIEU TENKIEU** (Université de Douala, Cameroun), **Bassirima KONÉ** (Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire), **Bertin NGUEFACK (**Université de Yaoundé, Cameroun), **BIRWE GODWE** (ENS, Université de Maroua, Cameroun), **Bougadari DOUMBIA** (Institut Universitaire de Développement Territorial / Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali), **Destin FEUTSEU DASSI** (Université de Dschang, Cameroun), **Fabrice ONANA NTSA** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Floribert NOMO FOUDA** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Franck AMOUSSOU** (Université André Salifou (UAS) de Zinder, Niger), **Franck Rostov TSAMO DONGMO** (Université de Dschang, Cameroun), **Fridolin OMGBA OWONO** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Gabin KENKO DJOMENI** (Institut Universitaire de la Côte, Cameroun), **Harold Gael NJOUONANG DJOMO** (Laboratoire GREVA, Cameroun), **HASSANA** (DGSN, Cameroun), **Issa AHAMADOU HAMAGE** (Université Abdou Moumouni, Niger), **Joseph Yannick MBATCHOU** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **José Alejandro MORALES SOTO** (Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México),

Karima ZEROUALI (Université de Biskra, Algérie), **Liliane KOUASSI AMOIN** (Institut National Supérieur des Arts et de l'action Culturelle, Côte d'Ivoire), **Magloire NISSIMAISOU** (Université de Maroua, Cameroun), **Malek KHALDI** (Chercheuse indépendante, Tunisie), **MFOUAPON ALASSA** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Oscar KEM-MEKAH KADZUE** (Escuela Normal Superior de Yaundé 1, Camerún), **Pierre Ledoux NDII** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Régine Mireille ESSAMA** (Université de Bertoua, Cameroun), **Rodrigue WOUASSI LADJINOU** (Université de Yaoundé 1, Cameroun), **Saidi HICHAM** (Université Moulay Ismail, Maroc), **Samira BERDJI BESSEGHIR MUSTAPHA** (Université de Relizane, Algérie), **Sidbéné-Wendé Brigitte SAWADOGO/ZONGO** (Université Norbert ZONGO, Burkina Faso), **Tamboura AMADOU** (ENS Burkina Faso), **Thierry Martin FOUTEM** (Université de Dschang, Cameroun), **Thierry Benoît BIDIAS** (Chercheur indépendant, Cameroun), **Thomas FONE** (Université de Douala, Cameroun), **Wendnonga Gilbert KAFANDO** (Université Joseph Kizerbo (UJKZ), Burkina Faso), **Winnie NYANGON** (Université de Ngaoundéré, Cameroun), **Yacouba TENGUERI** (Université Daniel Ouezzin Coulibaly, Burkina Faso), **Yao Saturnin Davy AKAFFOU** (Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire) & **Zoulkoufoulou OURO-GBELE** (Université de Lomé, Togo).

SOMMAIRE

{SECTION 1} **1**

SCIENCES DU LANGAGE & LITTERATURE **1**

Le ãblawo : analyse pragmatique et ethnolinguistique d'un chant-plaidoyer en seuil de circoncision maninka *2*

The ãblawo: A Pragmatic and Ethnolinguistic Analysis of a Plea-Song on the Threshold of Maninka Circumcision *2*

Adéchinan David ADÉKAMBI **2**

Akoye Massa ZOUMANIGUI **2**

Gaoussou DIAKITÉ **2**

Le label « Lions Indomptables » comme référentiel de légitimation dans le discours présidentiel camerounais *19*

The "Indomitable Lions" Label as a Legitimation Referent in Cameroonian Presidential Discourse *19*

Antoine-Beauvard ZANGA **19**

Étude comparative de la traduction humaine (2015) et des traductions générées par l'IA (2026) des socioculturèmes dans Americanah (2013) de Chimamanda Ngozi Adichie *34*

A Comparative Study of the Human Translation (2015) and AI-Generated Translations (2026) of Sociocultural References in Americanah (2013) by Chimamanda Ngozi Adichie *34*

Suzy Victoire OVA BENGONO **34**

La dualidad de los roles femeninos en Cien años de soledad (1982) y Crónica de una muerte anunciada (1981) de Gabriel García Márquez *51*

The duality of female roles in One Hundred Years of Solitude (1982) and Chronicle of a Death Foretold (1981) by Gabriel García Márquez *51*

Bassirou THIAW **51**

An Ecocritical Study of Thomas Mofolo's Chaka (1925) as a Romantic Novel *64*

Étude écocritique du roman romantique Chaka (1925) de Thomas Mofolo *64*

Yacoubou ALOU **64**

Ibrahim IDDRISU **64**

{SECTION 2} **78**

SCIENCES HUMAINES **78**

L'insécurité frontalière en Afrique de l'Ouest à l'épreuve des trafics illicites : acteurs, territoires et rapports de pouvoir *79*

Border insecurity in West Africa in the face of illicit trafficking : actors, territories and power dynamics *79*

Poliny NDONG BEKA II **79**

Place de la femme dans la justice coutumière chez les Moose dans la commune de Koudougou *93*

The role of women in customary justice among the moose in the municipality of Koudougou 93

Paul KABRE.....93

num. spécial 06 (octobre 2026).....111

Usages et adoption du paiement électronique dans les pratiques commerciales informelles au Sénégal 111

Uses and adoption of electronic payment in informal commercial practices in Senegal 111

Serigne SYLLA 111

Ibrahima BAO 111

De l'héritage colonial à l'imaginaire migratoire : les ressorts culturels des défections sportives camerounaises lors des compétitions en Occident (1991-2022).....122

From colonial legacy to the migration narrative: the cultural drivers behind Cameroonian athletes' defections during competitions in the West (1991-2022) 122

Hugues EDIK.....122

Stanislas FRENKIEL 122

Williams NUYTENS.....122

Willibroad DZE-NGWA.....122

Contraintes dans la prise en charge de l'Insuffisance Rénale Chronique à Bouaké 141

Constraints in the treatment of Chronic Kidney Disease in Bouaké.....141

Zié Adama OUATTARA 141

Affoua Toutouwa Marie ADOU 141

Guianmin Rita Grâce GOUANOU.....141

Validation psychométrique de l'échelle de conflit travail-famille de Carlson, Kacmar et Williams (2000) chez le personnel soignant togolais : analyses exploratoire et confirmatoire d'une structure à quatre facteurs 153

Psychometric validation of Carlson, Kacmar and Williams's (2000) work-family conflict scale among Togolese healthcare workers: exploratory and confirmatory analyses of a four-factor structure 153

Mathêvi Déo-Francisco ATTIGLAH.....153

Pazambadi KAZIMNA 153

Emmanuel Kant et la mystification d'une moralisation excessive : Réflexions autour de la nature illusoire des actions moralement désintéressées 174

Immanuel Kant and the mystification of excessive moralization. Reflections on the illusory nature of morally disinterested actions.....174

Aristide OWONO ESSONO.....174

Analyse des correspondances intergénérationnelles de métiers chez des travailleurs togolais 187

Analysis of Intergenerational Occupational Patterns Among Togolese Workers.....187

Mawussé Kossi DAH.....187

N'Gbansonhfi Sadji GBANDEY **187**

Adzéoda Yawo HOLU **187**

L'aide extérieure, un instrument de la politique industrielle ivoirienne (1960-1990) *201*

Foreign Aid: An Instrument of Ivorian Industrial Policy (1960–1990) *201*

Kouamé Narcisse YAO **201**

Laurent N'Dri KOUAKOU **201**

{SECTION 3} **217**

SCIENCES DE L'ÉDUCATION **217**

Fracture numérique structurelle en contexte scolaire sénégalais : stratification des trois niveaux et conditions du franchissement pédagogique dans deux établissements pilotes de l'Académie de Tambacounda *218*

Structural digital divide in Senegalese school contexts: stratification of three levels and conditions for pedagogical progression in two pilot schools of the Tambacounda Academy *218*

Amath FALL **218**

Parcours post-carcéral et réinsertion sociale des adolescents ex-détenus de l'Extrême-Nord Cameroun : une lecture par la théorie de la stigmatisation de Goffman *240*

Post-carceral pathway and social reintegration of adolescent former detainees in Cameroon's Far North: a reading through Goffman's stigma theory *240*

Rahim MOKTAR **240**

Albert DJAKBA **240**

{SECTION 4} **253**

ARTS **253**

La musicalisation de l'exploitation des ressources naturelles à travers le reggae d'Alpha Blondy et Tiken Jah Fakoly *254*

The Musicalization of Natural Resource Exploitation Through the Reggae of Alpha Blondy and Tiken Jah FakolyTitre anglais *254*

Francis Yao KOUAMÉ **254**

Réseaux sociaux numériques et promotion des œuvres musicales : étude de l'impact sur la carrière professionnelle des artistes ivoiriens *266*

Digital social networks and the promotion of musical works: a study of the impact on the professional careers of ivorian artists *266*

Kouadio Félix ATTOUNGBRE **266**

{SECTION 1}

SCIENCES DU LANGAGE & LITTERATURE

REVUE HYBRIDES (RALSH)
e-ISSN 2959-8079 / ISSN-L 2959-8060
CC BY
NUM. SPÉCIAL 06 (OCTOBRE 2026)

Analyse des correspondances intergénérationnelles de métiers chez des travailleurs togolais

Analysis of Intergenerational Occupational Patterns Among Togolese Workers

Mawussé Kossi DAH
Université de Lomé, Togo
Email : kevindah62@gmail.com

N'Gbansonhfi Sadji GBANDEY
Université de Lomé, Togo
Email : ggsadji@gmail.com

Adzéoda Yawo HOLU
Université de Lomé, Togo
Email : felihol2@yahoo.fr
Orcid id : https://orcid.org/0009-0003-0599-6169

Résumé : Cette étude examine les correspondances entre le métier actuel des travailleurs togolais et les métiers exercés dans leur lignée familiale. Dans un contexte où l'orientation professionnelle repose encore majoritairement sur des logiques scolaires, peu d'attention est portée à l'influence des trajectoires familiales sur le choix de métier et le bien-être au travail. L'objectif de cet article est de déterminer s'il existe un lien similaire ou exact entre le métier des ascendants et le métier actuel des travailleurs. Une approche quantitative et exploratoire a été utilisée. La méthode d'échantillonnage tout venant a été utilisée pour retenir 205 travailleurs répartis en trois catégories : fonctionnaires, salariés du privé et travailleurs du secteur informel. Les résultats montrent que 129 travailleurs, soit 62,9 % exercent un métier présentant un lien exact ou similaire avec un métier identifié dans leur lignée familiale, tandis que ce lien est absent chez 76 travailleurs, soit 37,1 % des participants de l'étude. Ces résultats mettent en évidence l'existence de correspondances intergénérationnelles de métiers chez une majorité des travailleurs enquêtés et invitent à considérer davantage l'histoire professionnelle familiale dans l'analyse des trajectoires et les pratiques d'orientation professionnelle.
Mots-clé: Orientation professionnelle, Correspondance intergénérationnelle, Métiers des ascendants, Trajectoire professionnelle, Togo.

Abstract : This study examines the correlations between the current occupations of Togolese workers and the occupations held by their family members. In a context where career guidance still relies primarily on academic considerations, little attention is paid to the influence of family trajectories on occupational choice and well-being at work. The objective of this article is to determine whether there is a similar or exact link between the occupations of ancestors and the current occupations of workers. A quantitative and exploratory approach was used. A convenience sampling method was employed to select 205 workers divided into three categories: civil servants, private-sector employees, and workers in the informal sector. The results show that 129 workers, or 62.9%, are engaged in an occupation that has an exact or similar link to an occupation identified in their family lineage, while this link is absent among 76 workers, or 37.1% of the study participants. These results highlight the existence of intergenerational occupational continuity among a majority of the workers surveyed and suggest that family occupational history should be given greater consideration in the analysis of career trajectories and career guidance practices.
Keywords: Career guidance, Intergenerational continuity, Ancestors' occupations, Career trajectory, Togo.
Reçu le : 10/07/2026 ● **Publié le :** 31/10/2026

Introduction

L'orientation professionnelle constitue un enjeu majeur dans les sociétés contemporaines, en raison de son rôle central dans la structuration des trajectoires individuelles, l'insertion sur le marché du travail et la stabilité des parcours professionnels. Dans les approches classiques, notamment issues des contextes occidentaux, le développement professionnel est envisagé comme un processus évolutif au cours duquel l'individu construit progressivement sa trajectoire en fonction de ses caractéristiques personnelles, de ses expériences et des différents rôles qu'il occupe au cours de la vie (Super, 1980, pp. 282-283 ; Savickas, 2005, pp. 42-46).Ces modèles mettent en avant la capacité de l'individu à construire activement sa carrière à travers des décisions rationnelles et évolutives. Cependant, ces perspectives tendent à minimiser l'influence des facteurs sociaux et culturels dans la construction des trajectoires professionnelles. Les travaux ont largement montré que les choix professionnels sont fortement structurés par les conditions sociales d'origine, notamment à travers les mécanismes de transmission intergénérationnelle des ressources (Bourdieu, 1986, p. 249). Le capital culturel, le capital social et les dispositions acquises au sein de la famille jouent un rôle déterminant dans l'orientation et l'accès aux différentes positions professionnelles.

Dans les sociétés africaines, cette dimension intergénérationnelle de l'orientation professionnelle revêt une importance particulière. Historiquement, les systèmes sociaux reposaient sur des formes de transmission des métiers au sein des familles et des communautés, où les individus étaient socialisés dès l'enfance à des activités spécifiques liées à leur environnement familial (Hampâté Bâ, 1992 ; Ki-Zerbo, 1981). L'apprentissage se faisait principalement par observation, imitation et participation progressive, dans une logique de continuité entre générations.

Malgré les transformations économiques, l'urbanisation et l'expansion des systèmes éducatifs modernes, plusieurs recherches récentes menées en Afrique montrent que ces logiques de transmission professionnelle persistent sous des formes renouvelées. Les travaux de Syrichas (2022, p.1) montrent une transmission intergénérationnelle des métiers sur le continent africain, tandis que Rahaman et al. (2023, p. 1735) parlent de l'influence des professions parentales sur les choix professionnels des individus. Ces résultats suggèrent que les trajectoires professionnelles restent, en partie, ancrées dans les dynamiques familiales. Cependant, ces résultats ont des limites. La plupart de la littérature s'est concentrée sur les intentions d'orientation des étudiants ou des jeunes en formation plutôt que sur les parcours professionnels réellement empruntés par les travailleurs adultes. D'autre part, peu d'études ont proposé une analyse empirique systématique des correspondances entre les métiers des ascendants et les métiers exercés actuellement, en distinguant les formes de continuité, d'évolution ou de rupture. C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente recherche, qui vise à combler ce manque en proposant une analyse descriptive des liens entre les métiers familiaux et les métiers actuels chez des travailleurs togolais.

La question de recherche est la suivante : existe-il un lien entre le métier courant familial et le métier actuel des travailleurs ? l'hypothèse suivante est formulée : Il existe un lien entre le métier courant familial et le métier actuel des travailleurs. L'objectif général de cette recherche est d'identifier la relation entre les professions des ascendants et celles des travailleurs togolais d'aujourd'hui. En particulier, elle vise à identifier la proportion de travailleurs ayant un lien historique avec leur carrière, à décrire les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon et à relever la persistance des dynamiques de transmission professionnelle dans le contexte togolais.

1. Méthodes

Cette section présente la démarche méthodologique adoptée pour examiner les correspondances entre le métier actuel des travailleurs et les métiers exercés par leurs ascendants. Elle précise la population et la méthode d'échantillonnage, l'outil et la procédure de collecte des données ainsi que la méthode d'analyse retenue. Cette recherche adopte une approche quantitative descriptive. L'échantillon est composé de 205 travailleurs exerçants au Togo. La technique de l'échantillonnage non probabiliste a été utilisée. Cette technique a été retenue en raison de l'absence d'une base de travailleurs permettant d'identifier l'ensemble des travailleurs concernés et de la nécessité d'accéder à des participants issus de différents secteurs d'activité. Le questionnaire a ainsi été diffusé en ligne et administré en présentiel auprès des travailleurs accessibles et volontaires.

Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire composé de 20 items qui comprend les items des variables socio-démographiques et des items d'identification des métiers exercés par les ascendants (père, mère, grands-parents, etc.) et le métier actuel du travailleur. Une fois recueillies, elles ont été codées puis traitées avec le logiciel IBM SPSS Statistics version 2025. La variable type de lien a été codé en trois modalités (1-similaire, 2-exact et 3-pas de lien) dans un premier temps, nous avions déjà fait un tableau et avec une lecture thématique du tableau, nous avions déterminé les lignes sur lesquels il existe un lien ou pas avant d'insérer les données dans le logiciel SPSS. Les variables socio-démographiques sont composées de : l'âge (qui a pour modalités moins de 20 ans de 20 à 29 ans de de 30 à 39 ans ; de 40 à 59 ans et 50 ans et plus). Le sexe qui comprend deux modalités (masculin et féminin), nous avons la catégorie socio professionnelle qui comprend trois modalités, les cadres, les agents de maîtrise et les exécutants. Les variables sociodémographiques ont d'abord fait l'objet d'une analyse descriptive, à travers le calcul des effectifs et des pourcentages.

Pour analyser la correspondance intergénérationnelle, nous avons retenu trois modalités. La correspondance était dite exacte lorsque le participant et au moins un de ses ascendants exerçaient, ou avaient exercé, le même métier. Elle était qualifiée de similaire dès lors que les métiers comparés, sans être identiques, appartenaient à un même domaine professionnel et partageaient une proximité en termes d'activités ou de compétences. Enfin, on parlait d'absence de correspondance lorsqu'aucune proximité professionnelle visible ne pouvait être établie entre les métiers en question. Les fréquences associées à chacune de ces modalités ont ensuite été calculées, afin de rendre compte de l'ampleur et de la nature des correspondances intergénérationnelles observées dans notre échantillon.

Avant d'administrer le questionnaire à notre échantillon, nous l'avons soumis à un prétest auprès de vingt (20) travailleurs issus des secteurs public, privé et informel. L'objectif était de vérifier que les questions étaient bien comprises, évaluer le temps nécessaire pour y répondre, s'assurer de la pertinence des réponses obtenues, et examiner si les items retenus mesuraient effectivement ce qu'ils étaient censés mesurer. Dans l'ensemble, les résultats ont été rassurants. Les participants ont bien compris le sens des différentes questions et ont pu fournir des réponses en phase avec les objectifs de la recherche. Ce prétest nous a aussi permis d'estimer la durée moyenne de passation et de confirmer que le questionnaire était réalisable auprès de la population d'étude. Un point qui a néanmoins retenu notre attention est l'identification des métiers des ascendants. Plusieurs participants n'avaient pas ces informations sous la main, notamment pour leurs grands-parents, et certains ont exprimé le besoin de se renseigner auprès de leurs parents ou d'autres proches avant de pouvoir répondre.

Face à ce constat, nous avons ajusté notre façon de procéder. Les participants ont désormais la possibilité de prendre le temps de vérifier ces informations familiales avant de rendre le questionnaire complété. Cet ajustement a permis d'améliorer sensiblement la fiabilité des données recueillies. Nous avons également remarqué qu'un certain nombre de participants

souhaitaient être tenus informés des résultats de l'étude. Pour répondre à cette demande, nous avons ajouté une rubrique facultative en fin de questionnaire, où ceux qui le souhaitaient pouvaient laisser leurs coordonnées. Finalement, le contenu des questions n'a pas nécessité de modification majeure. Les ajustements se sont limités aux modalités pratiques d'administration et à l'ajout de cette rubrique de suivi pour les participants intéressés.

2. Résultats

Cette section présente les résultats descriptifs obtenus à partir des données recueillies auprès de notre échantillon de 205 travailleurs togolais. Dans un premier temps, nous décrivons les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des participants. Dans un second temps, nous présentons les correspondances observées entre les métiers actuels des travailleurs et ceux de leurs ascendants, avant d'examiner la proportion globale de participants présentant une correspondance intergénérationnelle.

2.1 Analyses descriptives

Avant de procéder à l'analyse de la prévalence de la reproduction intergénérationnelle, il convient de détailler les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des 205 travailleurs constituant notre échantillon.

Secteur d'activité	Effectifs	Pourcentage (%)
Fonction publique	66	32,2
Secteur privé	120	58,5
Secteur informel	19	9,3
Total	205	100,0

Tableau 1. Répartition des travailleurs selon le secteur d'activité (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026)

Comme le montre le Tableau 1, la majorité des travailleurs exerce dans le secteur privé, avec un effectif de 120 participants, soit 58,5 % de l'échantillon. Les fonctionnaires du public représentent 66 participants, correspondant à 32,2 % de notre échantillon. Enfin, les travailleurs du secteur informel constituent la proportion la plus faible, avec 19 participants, soit 9,3 %. Cette prédominance du secteur privé (58,5 %) pourrait être liée à l'échantillonnage non probabiliste utilisé, qui a facilité l'accès aux travailleurs de ce secteur. La présence des trois secteurs permet néanmoins de considérer des contextes professionnels variés. Toutefois, la faible représentation du secteur informel (9,3 %) limite les comparaisons entre secteurs et ne permet pas d'établir, à ce stade, leur influence sur les correspondances intergénérationnelles de métiers.

Age	Effectifs	Pourcentage (%)
Moins de 20 ans	5	2,4
20 à 29 ans	84	41,0
30 à 39 ans	62	30,2
40 à 49 ans	37	18,0
50 ans et plus	17	8,3
Total	205	100

Tableau 2. Répartition des travailleurs selon l'âge (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

La forte représentation des travailleurs agés de 20 à 39 ans peut être liée au mode de recrutement de l'étude, notamment à la diffusion du questionnaire en ligne, susceptible de toucher davantage les jeunes travailleurs. Cette structure d'âge implique que les résultats décrivent principalement les trajectoires de travailleurs en début ou en milieu de carrière. La faible représentation des travailleurs de 50 ans et plus invite, en revanche, à la prudence quant à la généralisation des résultats aux générations plus âgées. Le tableau suivant présente la répartition des travailleurs enquêtés selon le sexe.

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Masculin	125	61,0
Féminin	80	39,0
Total	205	100,0

Tableau 3. Répartition des travailleurs selon le sexe (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

La répartition par sexe des participants à l'étude indique un échantillon dominé par les hommes. Sur les 205 travailleurs, 125 sont des hommes (61,0 %). Les femmes constituent 39,0 % des 80 participants au total dans l'échantillon. Cela montre une participation plus élevée des hommes dans l'étude.

Catégorie socio professionnelle	Effectifs	Pourcentage (%)
Cadre	47	22,9
Agent de maîtrise	118	57,6
Exécutant	40	19,5
Total	205	100,0

Tableau 4. Répartition des travailleurs selon la catégorie socio professionnelle (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

Les agents de maîtrise sont majoritaires dans l'échantillon (57,6 %), devant les cadres (22,9 %) et les exécutants (19,5 %). Cette répartition permet de considérer différents niveaux de responsabilité professionnelle, bien que la prédominance des agents de maîtrise doive être prise en compte dans l'interprétation des résultats. Elle ne permet toutefois pas, à elle seule, de déterminer si la continuité avec les métiers des ascendants varie selon la catégorie socioprofessionnelle.

2.2 Analyse des correspondances professionnelles intergénérationnelles

L'analyse des correspondances intergénérationnelles révèle qu'une majorité des travailleurs interrogés exerce un métier présentant un lien avec l'histoire professionnelle familiale.

Type de lien	Effectifs	Pourcentage (%)
Lien similaire	77	37,5
Lien exact	52	25,3
Absence du lien	76	37,1
Total	205	100,0

Tableau 5. Existence du lien entre le métier courant familial et le métier actuel des travailleurs (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

Sur 205 travailleurs, 129 (62,9 %) exercent une profession qui correspond à celle de leurs ascendants et 76 (soit 37,1 %) n'ont aucune correspondance identifiable. Parmi les 129 travailleurs qui sont connectés par cette continuité intergénérationnelle, 77 (soit 59,7 %) ont la même profession et 52 (soit 40,3 %) ont une correspondance exacte. Le fait qu'il y ait tant de correspondances similaires suggère que la continuité professionnelle familiale n'est pas une reproduction identique de la profession des ascendants. Au contraire, il s'agit d'une proximité entre les professions d'une génération à l'autre. Cela pourrait refléter la transition des professions au fil des générations, mais aussi l'effet de la connaissance de certains secteurs, des modèles professionnels dans la famille ou de l'expérience acquise par le contact avec les ascendants. Ces résultats restent toutefois descriptifs et ne permettent pas d'établir les mécanismes à l'origine de ces correspondances.

La proportion observée met en évidence l'importance des correspondances entre le métier actuel des travailleurs et ceux de leurs ascendants. Afin d'illustrer concrètement la nature de ces correspondances, le tableau suivant présente un extrait de 33 participants. La classification des correspondances entre les métiers des participants et ceux de leurs ascendants repose sur trois modalités. Le lien est considéré comme exact lorsque le participant et ses deux ascendants exercent ou ont exercé le même métier. Il est considéré comme similaire lorsque les deux métiers, sans être identiques, appartiennent au même domaine ou secteur professionnel et mobilisent des activités ou compétences professionnelles proches. Enfin, l'absence de lien est retenue lorsque les métiers ne présentent aucune proximité professionnelle identifiable. Cette grille a permis d'harmoniser le classement des différentes situations observées.

N°	Profession du participant	Profession du parent	Profession d'un grand parent	Type de lien
1	Maçon	Maçon	Maçon	Exact
2	Couturière	Tisserand	Tisserand	Similaire
3	Assistante RH	RH	Directeur	Similaire
4	Chauffeur	Chauffeur	Chauffeur	Exact
5	Plombier	Plombier	Electro - plombier	Exact

6	DAF	Contrôleur gestion	Comptable	Similaire
7	Menuisier Alu	Menuisier	Charpentier	Similaire
8	DRH	RH	Chef personnel	Similaire
9	Directeur logistique	Chargé des moyens généraux	Directeur de société	Similaire
10	Caissier	Caissière	Agent de guichet	Similaire
11	Gestionnaire paie	DRH	DAF	Similaire
12	Psychologue	Biologiste	Guérisseur	Similaire
13	Médecin	Assistant médecin	Laborantin	Similaire
14	Conseiller agricole	Cultivateur	Cultivateur	Similaire
15	Gardien	Agent sécurité	Garde	Similaire
16	Responsable de communication	Journaliste	Reporteur	Similaire
17	Livreur	Coursier	Vaguemestre	Similaire
18	Tech génie civil	Maçon	Maçon	Similaire
19	Technicien de la data	Informaticien	Réparateur	Similaire
20	Gestionnaire de Stock	Cultivateur	Commerçant	Pas de lien
21	Avocat	Avocat	Avocat	Exact
22	Technicien en informatique	Cultivateur	Ménagère	Pas de lien
23	Développeur web	Informaticien	Dépanneur	Similaire
24	Secrétaire	Cultivateur	Pêcheur	Pas de lien
25	Coiffeuse	Cultivateur	Menuisier	Pas de lien
26	Pharmacien	Couturier	Agronome	Pas de lien
27	Secrétaire	Cultivateur	Cultivateur	Pas de lien
28	Chef service	Chef de village	Chef de village	Similaire
29	Serveuse	Vendeuse	Revendeuse	Similaire
30	Secrétaire	Coiffeuse	Vulcanisateur	Pas de lien
31	Secrétariat	Cultivateur	Pêcheur	Pas de lien
32	Femme de ménage	Balayeur de route	Femme de ménage	Similaire
33	Eleveur	Pasteur	Guérisseur	Pas de lien

Tableau 6. Extrait du tableau du lien intergénérationnel entre le métier des participants à l'étude et leur ascendant (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

Le 6 tableau illustre les différentes formes de correspondances retenues. Les liens exacts traduisent une continuité directe du métier entre générations, tandis que les liens similaires renvoient à une continuité dans un même champ professionnel sans reproduction à l'identique du métier. Cette distinction montre que la correspondance intergénérationnelle peut prendre

plusieurs formes. Toutefois, les situations pour lesquelles la proximité professionnelle ne pouvait être clairement établie ont été classées dans la catégorie « absence de lien », afin de limiter les rapprochements fondés sur des critères trop subjectifs.

		Présence de correspondance (Similaire et exact)		Absence de correspondance		Valeur P
Age	Moins de 20 ans	1	20,0%	4	80,0%	0.004
	20 à 29 ans	43	51,2%	41	48,8%	
	30 à 39 ans	48	77,4%	14	22,6%	
	40 à 49 ans	25	67,6%	12	32,4%	
	50 ans et plus	12	70,6%	5	29,4%	
Sexe	Masculin	82	65,6%	43	34,4%	0.322
	Féminin	47	58,8%	33	41,3%	
Secteur d'activité	Fonction publique	40	60,6%	26	39,4%	0.131
	Secteur privé	73	60,8%	47	39,2%	
	Secteur informel	16	84,2%	3	15,8%	
Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	39	83,0%	8	17,0%	0.004
	Agent de maitrise	69	58,5%	49	41,5%	
	Exécutant	21	52,5%	19	47,5%	

Tableau 7. Tableau croisé entre la correspondance des métiers intergénérationnelle et les variables sociodémographiques (Source : Données de l'enquête ; Février 2025 à Février 2026).

D'après les croisements des variables sociodémographiques et la correspondance des métiers intergénérationnels dans le tableau 7, on remarque d'abord que le pourcentage de travailleurs qui exerce un métier ayant un lien avec le métier d'un ascendant dans la famille est de 20 % chez les travailleurs agés de moins de 20 ans et ce pourcentage augmente au fur et à mesure que l'âge avance. Par exemple chez les travailleurs ayant 30 à 39 ans, ce pourcentage est de 77,4%. Ces résultats montrent que la construction et la maturité de choix d'orientation professionnel suivent un processus évolutif, selon la théorie de Super (1980, pp. 282-284) qui considère l'orientation professionnelle comme un processus d'évolution.

Ensuite au niveau de la variable sexe, l'analyse du tableau révèle que 56% des travailleurs de sexe masculin font un métier qui existe de façon similaire ou de façon exacte dans leur famille contre 58% des femmes. Cependant statistiquement ce résultat n'est pas significatif ($p=0.322>0.005$). Bien que les deux groupes présentent une population majoritaire de correspondance en avec une légère augmentation chez les hommes, cette différence dans les analyses descriptives peut être expliquée à travers la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1977, p.22-23). Selon cette théorie, l'observation du modèle significatif dans un environnement ou dans une famille permet l'acquisition de nouveau comportement, l'acquisition de représentation et bien d'autres choses. Les métiers qui sont exercés par les

membres d'une famille peuvent être des références dans la découverte des professions et dans la formation des aspirations professionnelles des individus. Dans cette logique, les différences qui sont observées entre les deux groupes peuvent amener à analyser la manière dont les modèles professionnels sont présentés, valorisé et transmis au sein des familles. Les attentes qui sont associées aux rôles des hommes en Afrique ne sont pas les mêmes attentes qui sont associés au rôles des femmes, et ce facteur aussi peut jouer sur l'identification de certaines professions. C'est le cas d'un papa mécanicien qui travaille souvent avec son enfant. L'enfant étant exposé davantage à l'activité de la mécanique parce que dans la famille cette activité est considérée comme une activité masculine. A force d'etre exposé à l'activité, cela a favorisé l'apprentissage du métier et l'identification du model paternel. Aujourd'hui il est mécanicien. Un autre cas est celui d'une dame née d'une mère couturière qui qui a été exposée longtemps à l'activité de couture car dans la famille c'était une activité socialement perçue comme une activité féminine. Elle a été sollicitée davantage pour observer et participer aux activités de sa maman et cela a développé une familiarité avec cette profession. Aujourd'hui elle est couturière.

Les résultats de l'analyse croisée entre le secteur d'activité et l'existence d'une correspondance professionnelle intergénérationnelle, montre que 60,6 % de fonctionnaire exercent un métier qui est similaire à celui de leur ascendant. Cette proportion de travailleur est pratiquement la même chose que chez les travailleurs du secteur privé où on a 73 travailleurs, soit 60,8%. Cependant les travailleurs qui sont dans le secteur informelle présente une proportion beaucoup plus élevée de correspondance professionnelle, on remarque16 travailleurs soit 84,2%. Malgré le fait que les différences de tests ne révèlent pas une association statistiquement significative ($p=0.131 > 0.005$), ce résultat peut être discuté du point de vue psychologique à partir de la théorie écologique de Bronfenbrenner (1979, p. 22-26). Selon cette théorie, le développement individuel est comme un produit des interactions entre l'individu et son environnement. Dans cette logique, les environnements professionnels peuvent donner de différentes possibilités d'insertion et de développement des compétences aux individus. Les métiers exercés dans le secteur informel peuvent favoriser certaines formes de familiarisation avec les métiers qui sont présents dans l'environnement familial, particulièrement lorsque le travailleur a l'occasion d'observer et de participer à des activités professionnelles.

Enfin le croisement entre la catégorie socio professionnelle et l'existence d'une correspondance professionnelle montre des résultats intéressants entre les groupes de travailleurs. Les cadres présentent la proportion de correspondance la plus élevée avec 39 travailleurs sur 47 soit 83% contre 69 travailleurs sur 118 soit 58,5% chez les agents de maîtrise et 21 sur 40 soit 52,5% chez les exécutants. Le test Khi deux de Pearson met en évidence une association statistiquement significative entre la catégorie socioprofessionnelle et l'existence d'une correspondance professionnelle familiale ($p=0,004$).

Ce résultat montre que dans notre échantillon d'études, la fréquence des correspondances professionnelles intergénérationnelle varie selon la position socioprofessionnelle occupée par le travailleur. Du point de vue psychologique, ces résultats peuvent être analysés à la lumière de la théorie de l'apprentissage de Bandura (1977, pp. 22-23). Selon cette théorie, les modèles jouent en rôle important dans le développement, des représentations et des comportements. Les expériences professionnelles, les assemblant dans les familles peuvent constituer des points de référence qui agissent sur la familiarisation des individus avec certains métiers, et au même moment leur permet de construire leur aspiration professionnelle.

En outre, la théorie de Bronfenbrenner (1979, pp. 22-26)) permet de comprendre que les trajectoires professionnelles se développe dans des environnements marqués par des ressources, des difficultés et des possibilités d'action qui sont différentes.

Toutefois les données de cette étude ne permettent pas d'affirmer que les correspondances professionnelles familiales, observées, favorisent l'accès à un statut de cadre dans une entreprise, même elle ne permet pas de conclure à une reproduction intergénérationnelle des positions socio professionnelle qui sont étudiées, puisque la correspondance intergénérationnelle des métiers étudiées dans cette recherche, porte sur les métiers exercés, et non directement sur le statut social des ascendants familiaux.

3. Discussion

Les résultats de cette étude démontrent une forte prévalence (62,9 %) de la reproduction intergénérationnelle des professions au sein de notre échantillon de travailleurs togolais. Nous discuterons d'abord de la nature de ce lien. Nous comparerons ensuite nos résultats avec ceux rapportés par d'autres recherches sur le développement de carrière en Afrique. Enfin, nous aborderons certaines limites méthodologiques, notamment la difficulté à identifier les parcours professionnels sur trois générations, tout en développant de nouvelles perspectives de recherche.

Selon la théorie de la reproduction sociale développée par Bourdieu (1986, pp. 241-242), les trajectoires professionnelles ne sont pas uniquement le produit de choix individuels rationnels, mais s'inscrivent dans des structures sociales héritées. Les familles transmettent souvent aux individus des valeurs, des ressources économiques, des capacités culturelles et sociales qui peuvent agir sur la possibilité d'orientation professionnelle. Par exemple un individu dont les parents exercent dans le commerce, peut facilement bénéficier des avantages de ce secteur. Ces avantages peuvent être susceptibles de faciliter son entrée dans ce domaine. Dans cette perspective, une forte correspondance professionnelle, observée dans notre étude pourrait traduire en partie l'existence des mécanismes de reproduction sociale dans la trajectoire familiale des travailleurs togolais.

La théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1977, p.22) offre un second niveau d'interprétation. Bandura démontre que le comportement s'apprend par observation, l'imitation et la modélisation. Un enfant qui observe souvent son père ou sa mère dans une activité commerciale, artisanale ou administrative, va progressivement s'habituer à ces pratiques et les avantages qui sont liés à ce métier. Lorsque le parent va manifester la satisfaction, la joie ou de la réussite dans ce travail, l'enfant peut aussi développer des représentations qui sont positives associées à ce travail et il pourra considérer ce travail comme une possibilité professionnelle qui est valorisante ou qui est bonne. Cette familiarité peut aussi renforcer le sentiment de capacité à exercer ce métier, particulièrement lorsque l'enfant bénéficie d'encouragement, ou bien lorsque l'enfant bénéficie des occasions de participer aux activités à cette activité. Dès lors la correspondance entre les métiers, des ascendants, et ceux de leurs descendants, pourrait résulter d'une manière ou d'une autre des mécanismes d'observation, d'identification et d'apprentissage

La théorie de la construction de carrière (Savickas, 2005, pp. 42-43) offre une interprétation plus subjective et narrative. Cette approche permet aux individus de créer leur parcours professionnel en ajoutant leur histoire personnelle, familiale et culturelle à l'histoire. La profession familiale peut alors devenir un élément d'identité qui soutient ce travail. L'individu peut choisir de prolonger l'histoire professionnelle familiale afin de donner un sens à son propre parcours. Dans ce cas, le métier qui est exercé par un ascendant peut devenir un élément très important de l'identité professionnelle. Un individu qui a grandi dans une famille d'artisan peut choisir de continuer dans ce domaine non pas parce qu'il maîtrise certaines pratiques, mais surtout parce qu'il souhaite préserver cet héritage familial pour continuer une histoire professionnelle à laquelle il s'identifie. Ainsi, exercer un métier qui a un lien avec ce qui avait existé dans sa famille de façon similaire ou exacte ne constitue pas simplement une

reproduction du passé, mais peut représenter un choix qui permet à l'individu de donner du sens à son propre parcours.

Les résultats montrent qu'une majorité des participants (62,9%) exerce une activité présentant une continuité (directe ou indirecte) avec un métier courant au sein de la lignée ascendante. Ce constat s'inscrit dans une littérature qui documente, la persistance de la transmission intergénérationnelle des occupations et, plus largement, une évolution de métier souvent limitée dans plusieurs contextes. Tout d'abord, Syrichas (2023, p.1) souligne l'héritabilité professionnelle en Afrique et que le travail des enfants est susceptible d'être le même que celui de leurs parents et variera selon le pays. Cela est en accord avec notre résultat. L'orientation et les trajectoires de carrière ne résultent pas d'un choix «moderne» unique, mais plutôt du résultat de la reproduction (réseaux, socialisation, capital culturel, apprentissage précoce, accès différencié aux opportunités). Ensuite, une étude au Ghana (Rahaman et al., 2023, p. 1735) examine également explicitement la relation entre le travail des parents et celui des enfants et conclut que les emplois se transmettent entre les générations. Enfin, les modèles macro-comparatifs de mobilité en Afrique, dans de nombreux pays et dans différents domaines (éducation, profession, revenu) montrent également la continuité de la position socio-économique. Alesina et al. (2021, p.1) montrent également la riche hétérogénéité de la mobilité intergénérationnelle en Afrique. Suárez–Arbesú et al. (2024, p. 6-9) ont examiné la transmission intergénérationnelle dans plusieurs pays africains et ont trouvé différents profils de mobilité dans différents domaines, illustrant que l'orientation professionnelle est importante dans l'étude du mécanisme de reproduction sociale.

La littérature ne va toutefois pas dans un seul sens. Certains travaux mettent en évidence des facteurs contextuels qui favorisent la non-corrélation entre métiers des parents et métiers des enfants, ce qui peut expliquer pourquoi, dans notre étude, 37,1% des travailleurs ne présentent pas de lien. Par exemple, Atsebi (2024) étudie comment les découvertes et l'exploitation minières peuvent contribuer à ne pas lier les métiers des enfants de celles des parents, en transformant la structure locale de l'emploi et en ouvrant des opportunités nouvelles (ou différentes) de celles historiquement disponibles. Cet argument affirme que l'urbanisation, la diversification économique ou l'industrialisation, peuvent également augmenter les changements d'emploi et réduire la reproduction directe. Il y a aussi des changements institutionnels (éducation, politiques publiques, changements sur les marchés du travail) qui peuvent par exemple entraîner certains types de changements. Certaines études ont également souligné que le changement dans certains domaines est plus élevé que dans d'autres et que cela peut aider indirectement à favoriser le changement professionnel. Ainsi, même si l'héritage des professionnels reste structurant, il s'accompagne également de la dynamique de rupture et de reconversion chez les jeunes et dans les zones où les opportunités sont ravivées.

Notre recherche est basée sur un échantillon de travailleurs (et non d'étudiants), ce qui donne une lecture différente des trajectoires professionnelles. Nous ne voyons pas l'intention d'orientation mais la trajectoire déjà stabilisée. À cet égard, nos données soutiennent que l'histoire professionnelle familiale est une source d'orientation (exposition à la profession, apprentissage informel, réseaux, légitimité familiale), et aussi une contrainte sociale (attentes familiales, reproduction du statut, limitation des alternatives). Comme limites, les données sont basées sur les auto-déclarations des participants. Une description plus détaillée des professions des ascendants renforcerait les analyses. Dans le cadre des perspectives, le prochain article pourrait relier ces correspondances à l'expérience subjective (satisfaction professionnelle).

Conclusion

L'objectif de cette recherche était d'examiner s'il existe des liens entre les professions dans lesquelles travaillent les travailleurs togolais et les professions des membres de la famille commune dans les familles ancestrales. Les résultats révèlent qu'une majorité (62,9 %) des

participants travaillent dans une profession familiale commune et 37,1 % divergent. Cela indique qu'il existe un lien continu avec la famille et les professions familiales au Togo et que la trajectoire professionnelle est encore influencée par les familles. C'est-à-dire qu'avec la transition économique, l'urbanisation et le changement dans les différents secteurs de l'économie, les professions familiales restent le point de référence pour tous les parcours professionnels. Cette continuité peut se manifester sous de nombreuses formes : reproduction directe, développement technique des compétences de partage des connaissances ancestrales, ou adaptation sectorielle au monde actuel. Le principal résultat de cette étude est d'entrer dans la structure intergénérationnelle latente d'un échantillon de travailleurs adultes (ni étudiants ni intentions) et de comprendre cette structure de manière empirique. Cette étude contribue ainsi aux discussions sur les pratiques d'orientation professionnelle en Afrique et montre que les professions sont encore en cours de formation. Cependant, cette recherche présente certaines limites, car les données sont déclaratives et il n'y a pas d'explications approfondies à ce stade. Des recherches supplémentaires nous permettront d'examiner plus en profondeur les facteurs impliqués dans la présence ou l'absence d'un lien. À l'avenir, nous devrons réexaminer la perspective sur les pratiques d'orientation professionnelle en considérant l'histoire professionnelle familiale comme une variable. La prochaine étape de cette recherche est d'étudier l'impact de ces correspondances sur l'expérience subjective du travail.

Références bibliographiques

Alesina, A., Hohmann, S., Michalopoulos, S., & Papaioannou, E. (2021). Intergenerational mobility in Africa. *Econometrica, 89*(1), 1–35. https://doi.org/10.3982/ECTA17018

Atsebi, J. (2024). Mining for delinking children's occupation to that of their parents in Africa. *World Development, 184*, 106722. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106722

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Les Éditions de Minuit.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Hampâté Bâ, A. (1992). *L'éducation en Afrique traditionnelle*. Présence Africaine.

Ki-Zerbo, J. (1981). *Histoire de l'Afrique noire*. Hatier.

Rahaman, W. A. et *al.* (2023). Influences of parental occupation on children's occupational choices. *International Journal of Social Economics, 50*(12), 1735–1755. https://doi.org/10.1108/IJSE-10-2022-0705

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.

Suárez-Arbesú, C. (2024). An approach to social mobility in African countries: Is there a transmission of education, occupation, or income from parents to children? *Research in Social Stratification and Mobility, 90*, Article 100893. https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100893

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298.

Syrichas, N. (2023). *Occupational inheritance in Africa* (STEG Working Paper No. WP047). Structural Transformation and Economic Growth, Centre for Economic Policy Research. https://steg.cepr.org/publications/occupational-inheritance-africa

Annexe

Questionnaire de recherche

Cher(e) participant(e),
Nous vous remercions de consacrer du temps à répondre à ce questionnaire dans le cadre de notre recherche intitulée *« Analyse des correspondances intergénérationnelles de métiers chez des travailleurs togolais »*. L'objectif de cette étude est d'explorer comment l'existence d'un lien entre le métier exercé par un ou plusieurs membres de votre famille et le métier que vous exercez. Les informations recueillies permettent de mieux comprendre les dynamiques intergénérationnelles et symboliques qui façonnent les trajectoires professionnelles, en particulier dans le contexte socio-économique du Togo.

Instructions :

- Veuillez répondre aux questions de manière sincère en vous référant à vos expériences personnelles et familiales.
- Vos réponses resteront strictement anonymes et seront utilisées uniquement à des fins de recherche académique.

Nous vous remercions encore une fois pour votre précieuse collaboration.

Tableau 1 : Questions socio-démographiques		
N°	**Question**	**Réponses**
1	Quel est votre âge ?	[ ] Moins de 20 ans
		[ ] 20-29 ans
		[ ] 30-39 ans
		[ ] 40-49 ans
		[ ] 50 ans et plus
2	Quel est votre sexe ?	[ ] Masculin
		[ ] Féminin
4	Votre secteur	[ ]Fonction publique [ ]Secteur privé [ ]Informel
5	Catégorie socio professionnelle	[ ]Cadre [ ]Agent de Maîtrise [ ]Exécutant
6	Profession exacte	

Tableau 2 : Informations sur métier courant de la famille		
N°	**Question**	**Réponse**
1a	Quel métier exerce votre père ou la figure paternelle significative ?	

1b	Quel métier exerce votre mère ou la figure maternelle significative ?	
2a	Quel métier exerce le père de votre père (grand-père) ?	
2b	Quel métier exerce la mère de votre père (grand-mère)?	
3a	Quel métier exerce le père de votre mère (grand-père) ?	
3b	Quel métier exerce la mère de votre mère (grand-mère)?	
4a	Quel métier exerce le père du père de votre père (arrière grand-père paternel) ?	
4b	Quel métier exerce la mère du père de votre père (arrière grand-mère paternel)?	
5a	Quel métier exerce le père de la mère de votre père (arrière grand-père paternel) ?	
5b	Quel métier exerce la mère de la mère de votre père (arrière grand-mère paternel)?	
6a	Quel métier exerce le père du père de votre mère (arrière grand-père maternel) ?	
6b	Quel métier exerce la mère du père de votre mère (arrière grand-mère maternel)?	
7a	Quel métier exerce le père de la mère de votre mère (arrière grand-père maternel) ?	
7b	Quel métier exerce la mère de la mère de votre mère (arrière grand-mère maternel)?	

Remerciements et suite de l'étude

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Votre participation contribue à une meilleure compréhension des liens entre les trajectoires familiales et les choix professionnels au Togo. Si vous souhaitez recevoir les résultats finaux de cette étude, être informé(e) des publications ou des prochains projets liés à ce sujet, vous pouvez laisser vos coordonnées ci-dessous :

Nom et Prénoms (facultatif) : ……

Adresse email : ……

Numéro de téléphone Whatsapp : ……

Vos coordonnées ne seront utilisées que dans un cadre strictement scientifique et ne seront jamais partagées à des tiers. Conformément à la charte éthique de cette recherche, vous pouvez à tout moment demander la suppression de vos données personnelles. Encore merci pour votre précieuse contribution.